

SECRETARÍA DE TRABAJO

EVALUACIÓN DE DISEÑO

IMPARTICIÓN DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL



20
22



UAT
Universidad Autónoma
de Tamaulipas



Facultad de Derecho y
Ciencias Sociales

Tam
GOBIERNO DEL ESTADO



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TAMAULIPAS

Mtro. Guillermo Mendoza Cavazos

RECTOR

Dr. Eduardo Arvizu Sánchez

SECRETARIO GENERAL

Mtro. Eduardo Mendoza Martínez

SECRETARIO TÉCNICO

Dra. Rosa Issel Acosta González

SECRETARIA ACADÉMICA

Ing. Rafael Pichardo Torres

SECRETARIO DE ADMINISTRACIÓN

Mtro. Franklin Huerta Castro

SECRETARIO DE FINANZAS

Mtra. Elda Ruth de los Reyes Villarreal

DIRECTORA DE FACULTAD DE
DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

COORDINACIÓN GENERAL DE LA EVALUACIÓN PP E040

Jorge Alberto Pérez Cruz
Adolfo Rogelio Cogco Calderón

COORDINADORES GENERALES

Angélica Guadalupe González López

COORDINADORA DE LA EVALUACIÓN

Alma Delia Gámez Huerta
Anahí Sánchez Martínez
Roberto Fernando Ochoa García

EVALUADORES

2022

AÑO



Cuerpo Académico de
Bienestar Económico y Social



ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| <i>Ficha Resumen</i> | II |
| <i>Presentación</i> | IV |
| <i>Introducción</i> | V |
| <i>Antecedentes</i> | VI |
| <i>Marco Jurídico</i> | VII |
| <i>Objetivo de Evaluación</i> | IX |
| <i>Descripción del Servicio</i> | X |
| <i>Metodología</i> | XIV |
| <i>SECCIÓN I Características generales del Programa presupuestario</i> | 1 |
| <i>SECCIÓN II Problema o necesidad pública que motiva la intervención del Programa presupuestario</i> | 4 |
| <i>SECCIÓN III Diseño de la propuesta de intervención pública</i> | 23 |
| <i>SECCIÓN IV Diseño Operativo del Programa</i> | 39 |
| <i>SECCIÓN V Consistencia programática y normativa</i> | 44 |
| <i>SECCIÓN VI Complementariedades, similitudes y duplicidades</i> | 48 |
| <i>SECCIÓN VII Valoración final del diseño del Pp</i> | 50 |
| <i>SECCIÓN VIII Análisis FODA</i> | 54 |
| <i>SECCIÓN IX Conclusiones generales</i> | 59 |
| <i>ANEXO I. Análisis de afectaciones diferenciadas por género y otras clasificaciones demográficas</i> | 61 |
| <i>ANEXO II. Árbol del Problema</i> | 62 |
| <i>ANEXO III. Árbol de Objetivos</i> | 63 |
| <i>ANEXO IV. Estrategia de Cobertura</i> | 64 |
| <i>ANEXO V. Mecanismo de solicitud</i> | 66 |
| <i>ANEXO VI. Mecanismo de entrega</i> | 67 |
| <i>ANEXO VII. Procedimiento de actualización de la población atendida</i> | 68 |
| <i>ANEXO VIII. Presupuesto</i> | 70 |
| <i>ANEXO IX. Alineación a objetivos de la planeación estatal</i> | 71 |
| <i>ANEXO X. Alineación a los ODS</i> | 72 |
| <i>ANEXO XI. Complementariedades, similitudes y duplicidades</i> | 75 |
| <i>ANEXO XII. Instrumento de Seguimiento del Desempeño</i> | 77 |
| <i>ANEXO XIII. Fuentes de información de la evaluación</i> | 100 |
| <i>ANEXO XIV. Ficha Técnica de datos generales de la evaluación</i> | 102 |

FICHA RESUMEN

| Elemento | | Descripción | | | | | | | | | |
|--|---|--|------------------------|--------------------------------|---------------------------------|---------|--|---------|---------|---------|--------|
| 1. Identificación del Programa | | | | | | | | | | | |
| 1.1 Nombre del Programa Presupuestario (Pp) | | Impartición de Conciliación y Arbitraje Laboral | | | | | | | | | |
| 1.2 Modalidad y número del Pp | | E040 | | 1.3 Año de inicio de operación | | | | 2019 | | | |
| 1.4 Dependencia y/o entidad coordinadora del Pp | | Secretaría del Trabajo | | | | | | | | | |
| 2. Problema o necesidad que motiva la intervención del Programa presupuestario. | | | | | | | | | | | |
| 2.1. Planteamiento del problema que motiva la intervención del Programa presupuestario | | Insuficiente capacidad de respuesta en la solución de los conflictos laborales en las Juntas de Conciliación y Arbitraje de Tamaulipas. | | | | | | | | | |
| 2.2. Análisis de género al problema que motiva la intervención del programa presupuestario | | No se aplicó el análisis de género en el Programa presupuestario. | | | | | | | | | |
| 3. Metas y objetivos estatales, nacionales e internacionales a los que se vincula | | | | | | | | | | | |
| 3.1 Alineación del Programa presupuestario a la Planeación Estatal | | Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022, con su Eje de "Desarrollo Económico Sostenible" y su rubro denominado "Desarrollo industrial y empleo" que establece como línea de acción la "3.3.3.4 abatir el rezago en los organismos encargados de impartir justicia laboral". | | | | | | | | | |
| 3.2 Eje del Plan Nacional de Desarrollo al que se vincula | | Con el Plan Nacional de Desarrollo (PND) vigente no se identifica textualmente lo detallado por los operadores del programa. | | | | | | | | | |
| 3.3 Alineación a los Objetivos de Desarrollo Sustentable (ONU, Agenda 2030) | | No se menciona el cumplimiento con alguno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (Agenda 2030). | | | | | | | | | |
| 3.4 Alineación a un instrumento normativo nacional, internacional o estatal en materia de igualdad de género | | No se evidencia la alienación o cumplimiento con la Agenda de Beijing o algún otro Convenio, Tratado o Acuerdo Internacional en materia de igualdad de género. | | | | | | | | | |
| 4. Definición y cuantificación de la población (indicar el año del último dato disponible) | | | | | | | | | | | |
| 4.1 Población potencial | Niñas, niños y adolescentes (0 a 18 años) | | Jóvenes (18 a 29 años) | | Personas adultas (30 a 64 años) | | Personas adultas mayores (65 años y más) | | Total | | |
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Suma |
| | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | P.E.A. |
| 4.2 Población objetivo | Niñas, niños y adolescentes (0 a 18 años) | | Jóvenes (18 a 29 años) | | Personas adultas (30 a 64 años) | | Personas adultas mayores (65 años y más) | | Total | | |
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Suma |
| | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | N/D |
| 5. Cobertura y criterios de focalización | | La Junta Local de Conciliación y Arbitraje Victoria, de la cual dependen las Juntas Especiales Uno, Dos, Tres y Ocho con residencia en Ciudad | | | | | | | | | |

| Elemento | Descripción |
|--|--|
| | Victoria. Las Juntas Cuatro y Cinco con sede en la ciudad de Reynosa, y en H. Matamoros y Nuevo Laredo, las Juntas Especiales Seis y Siete, respectivamente. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje Tampico, cuenta con las Juntas Especiales Uno y Dos con residencia en Tampico y la Junta Especial Tres en El Mante. Cabe señalar que cada una de las Juntas mencionadas abarca diversos municipios. Los criterios de focalización no aplican dado que el Programa opera por demanda de las personas trabajadoras, personas empleadoras o personas con representación sindical. |
| 6. Presupuesto ejercido para el año 2021 | N/D |
| 7. Principales objetivos | |
| 7.1 Fin | Contribuir a preservar la paz laboral, fortaleciendo la impartición de justicia laboral mediante las instancias que conocen y resuelven los conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores y patrones. |
| 7.2 Propósito | La población económicamente activa de Tamaulipas cuenta con una impartición de justicia laboral, pronta, imparcial y gratuita. |
| 7.3 Componentes | C1. Comparar los asuntos individuales con respecto a todos movimientos generados; C2. Comparar los asuntos colectivos; C3 Comparar las conciliaciones laborales en donde terminan con un convenio. |
| 8. Valoración general del diseño del Programa respecto a la atención del problema o necesidad que motivó la intervención del Pp. | 1.96 |

PRESENTACIÓN

La presente evaluación de diseño para el Programa Presupuestario (Pp.) *E040 Impartición de Conciliación y Arbitraje Laboral*, operado por la Secretaría del Trabajo del Estado de Tamaulipas, se realiza mediante una revisión detallada sobre las características del Programa con base en los *Términos de Referencia con Perspectiva de Género para la Evaluación de Diseño a Programas Presupuestarios diferentes al ámbito social*, la cual parte de lo establecido en los Lineamientos Generales para la Evaluación de los Programas Presupuestarios de la Administración Pública Estatal y el Sistema Estatal de Evaluación del Desempeño y el Acuerdo mediante el cual se emite el Programa Anual de Evaluación del Ejercicio Fiscal 2022 de los Programas Presupuestarios del estado de Tamaulipas, se lleva a cabo la evaluación en materia de diseño que refiere la fracción I inciso a) del numeral Décimo Noveno.

Derivado de la necesidad de atender los problemas de rezago de los expedientes de los conflictos laborales en el estado de Tamaulipas, se generan los objetivos específicos y las estrategias de acción para cumplir con el propósito del Programa. Cabe destacar que el programa *E040 Impartición de Conciliación y Arbitraje Laboral*, se alinea con el Plan Estatal de Desarrollo en el Eje “Desarrollo económico sostenible”, con el objetivo de “fomentar la formalidad laboral al implementar políticas o programas de fomento al empleo, la formalidad y la inclusión” y la línea de acción *Abatir el rezago en los organismos encargados de impartir justicia laboral*.

La base metodológica general de la evaluación es la Matriz de Marco Lógico (MML), la cual se encuentra especificada en las guías que para tales efectos han emitido el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público como documentos de referencia, así como en los Criterios para la Incorporación de la Estrategia del Presupuesto Basado en Resultados en el Estado de Tamaulipas (Criterios PbR) emitidos por la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de Tamaulipas.

Por lo tanto, la evaluación de diseño con base en el modelo de Términos de Referencia con Perspectiva de Género del programa *E040 Impartición de conciliación y arbitraje laboral*, está constituida en 9 Secciones, 36 preguntas estratégicas y 14 anexos de información, donde se abordan las características generales del Programa Presupuestario; la identificación del Problema o necesidad que motiva la intervención; el diseño de la Propuesta de intervención Pública; el diseño operativo del Programa; la consistencia programática y normativa aplicable; la identificación de posibles complementariedades y/o coincidencias con otros programas presupuestarios; la valoración final del diseño del Pp.; el análisis FODA del análisis del Pp. y finalmente las conclusiones generales de la intervención evaluativa.

INTRODUCCIÓN

La evaluación y el seguimiento de políticas públicas es un ejercicio técnico y metodológico que tiene la finalidad de someter el diseño, los procesos, los resultados, o el impacto de una política pública a un conjunto de pruebas estandarizadas que permiten conocer si los parámetros antes mencionados se encuentran alineados a lo que se conoce como la Metodología del Marco Lógico (MML), la cual a su vez, es un mecanismo que orienta las políticas públicas para que optimicen la utilización de recursos, esto es, hacer lo máximo posible con los recursos que se cuentan. Es una forma de garantizar que el presupuesto público está siendo ejercido mediante canales adecuados que derivan en resultados favorables para la sociedad.

Lo anterior implica la necesidad de recurrir a mecanismos que verifiquen y guíen las decisiones para que la asignación de recursos sea óptima, y a su vez exista un impacto dentro de la sociedad. Esta guía parte del Sistema de Evaluación del Desempeño, el cual provee de una serie de mecanismos que permiten evaluar programas de atención, propuestos por dependencias de administración pública, para las necesidades de la población.

El presente documento informa sobre el resultado de la evaluación de diseño del Programa *E040 Impartición de Conciliación y Arbitraje Laboral* del Estado de Tamaulipas, el cual forma parte de lo establecido en los Lineamientos Generales para la Evaluación de los Programas Presupuestarios de la Administración Pública Estatal de Evaluación del Desempeño vigentes y al Programa Anual de Evaluación para el Ejercicio Fiscal 2022 de los Programas Presupuestarios del Estado de Tamaulipas emitidos por la Contraloría Gubernamental del Estado de Tamaulipas, a través del monitoreo periódico de la información derivada de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) del programa presupuestario E040.

Cabe referir que esta evaluación sistemática está alineada a los *Términos de Referencia* (TdR del Estado de Tamaulipas) para la evaluación en materia de Diseño, cuya finalidad está orientada en valorar la pertinencia del programa, así como el logro de sus objetivos y metas, calidad, eficiencia, eficacia y resultados. Por último, se presenta la información de forma objetiva a través de nueve secciones.

- Sección I Características generales del Programa Presupuestario.
- Sección II Problema o necesidad pública que motiva la intervención del programa presupuestario
- Sección III Diseño de la propuesta de intervención pública.
- Sección IV Diseño Operativo del Programa.
- Sección V Consistencia programática y normativa.
- Sección VI Complementariedades, similitudes y duplicidades.
- Sección VII Valoración final del diseño del Pp.
- Sección VIII Análisis FODA
- Sección IX Conclusiones Generales

ANTECEDENTES

Con motivo del crecimiento demográfico y por ello de los conflictos obrero-patronales, tanto individuales como colectivos, el 2 de mayo de 1970 se crean las Juntas Especiales números 1, 2 y 3 de la Local de Conciliación y Arbitraje y el 1º de enero de 1977, así como la Junta Especial número 4, todas con residencia en Ciudad Victoria. Y, ante el crecimiento de conflictos individuales y colectivos, se emite el Decreto número 14, publicado en el Periódico Oficial del Estado número 17 del 27 de febrero de 1993, para la instalación de otra Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado con residencia en Tampico, con dos Juntas Especiales (números 1 y 2), con jurisdicción en los Municipios de Tampico, Cd. Madero, Altamira, Manuel, González, Aldama, Ocampo, desapareciendo la Junta de Conciliación Número 6 de Cd. Madero que dependía de Ciudad Victoria como una instancia conciliatoria de los conflictos Obrero-Patronales.

Existen actualmente en el Estado dos Juntas Locales de Conciliación: la Junta Local de Conciliación y Arbitraje Victoria, de la cual dependen las Juntas Especiales Uno, Dos, Tres y Ocho, con residencia en Ciudad Victoria; las Juntas 4 y 5, con sede en la ciudad de Reynosa; y en H. Matamoros y Nuevo Laredo, las Juntas Especiales 6 y 7, respectivamente. Mientras que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje Tampico, cuenta con las Juntas Especiales 1 y 2, con residencia en Tampico; y la Junta Especial 3 en El Mante. Cabe señalar que cada una de las Juntas mencionadas abarca diversos municipios.

El origen del Programa *E040 Impartición de Conciliación y Arbitraje Laboral* parte de la primera publicación de los Lineamientos de Operación, en el periódico oficial el 19 de diciembre del año 2018, en congruencia con el artículo 30 fracción V del Plan Estatal de Desarrollo, donde se informa sobre el establecimiento del mismo y el cual sería operado por la Secretaría de Trabajo, cuyo objetivo es el de *“proporcionar el apoyo administrativo que para su funcionamiento requieran las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y el tribunal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y los municipios de Tamaulipas”* (Periódico Oficial de Tamaulipas, 2018, p. 138), donde se desprende que el principal objetivo en ese momento era un *mayor nivel de Conciliación de los Conflictos laborales en Tamaulipas*.

Bajo este contexto, se da impulso al Programa E040, mediante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, donde se detecta la existencia de un bajo índice de solución de conflictos laborales (individuales y colectivos) entre trabajadores y patrones en Tamaulipas, siendo la principal causa del problema en mención el rezago de expedientes debido a las bajas resoluciones de los mismos. Lo anterior generaba una gran inconformidad por las partes laborales (obrero-patronal) ante la demora en sus asuntos, y en la mayoría de los casos por su resultado, lo cual, causa una mayor tasa de amparos directos e indirectos y un incremento en las quejas presentadas ante derechos humanos. Por otra parte, dicho problema propicia la existencia de conflictos colectivos que pueden llegar a generar el cierre de empresas que afectan directamente a la inversión y a la estabilidad laboral en el estado de Tamaulipas.

MARCO JURÍDICO

A continuación, se analiza de manera panorámica parte del marco jurídico internacional, nacional y estatal, relativo con el Programa presupuestal *E040 Impartición de Conciliación y Arbitraje Laboral*, su vinculación con la perspectiva de género y la importancia de la transversalidad en la política pública, que ha fungido como parte central para el cambio de paradigma en las esferas jurídicas, administrativas y sociales de nuestro país.

Por lo que respecta al marco jurídico internacional, nuestro país reconoce diversos convenios, tratados y convenciones que tienen relación directa con los derechos humanos y el reconocimiento de los derechos de la mujer (perspectiva de género). Entre los diversos instrumentos internacionales que se vinculan con el objetivo del Pp. E040 es posible señalar la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en el artículo 1 relativo a la ideología de que seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos; el artículo 2, que señala el principio de no discriminación; el artículo 6, señala el reconocimiento de la personalidad jurídica; el artículo 7, relativo a la igualdad ante la ley, la protección sin discriminación; artículo 10, el derecho de ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial; artículo 23 relativo al trabajo; artículo 25 referente al derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure su bienestar; artículo 28 y 29 que se relacionan con la aplicación y reconocimiento de los derechos humanos (ONU, 1948). También, está la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), entre otros. Cada uno de los instrumentos internacionales mencionados anteriormente, reconocen en sus textos las temáticas transversales, para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, el cual debe ser considerado como un tema prioritario desde derechos humanos y que debe trasladarse a las diversas esferas de la política pública, por medio de su incorporación de conformidad a los acuerdos internacionales suscritos por parte del Estado Mexicano. Asimismo, dentro del principal marco político internacional éste se relaciona con aquellos instrumentos internacionales basados en política pública, entre los cuales podemos mencionar los Objetivos para el Desarrollo Sostenible o Agenda 2030 y la Conferencia de Beijing 1995.

En lo consistente al marco jurídico nacional que tiene como objetivo erradicar de forma gradual la desigualdad sistemática e institucionalizada (entre hombres y mujeres), el Estado Mexicano ha realizado diversas reformas constitucionales, siendo la más importante de ellas, la reforma constitucional en materia de Derechos humanos del 2011 la cual eleva, a categoría de derechos humanos, las garantías que antes el Estado Mexicano reconocía y en consecuencia da cabida con mayor fuerza a los tratados internacionales en materia de derechos humanos y el principio pro-persona. Siendo entre los artículos más destacables el artículo 1 el cual reconoce todas las personas gozaran de los derechos humanos reconocidos en la constitución y en los tratados internacionales sin discriminación alguna, el artículo 4 que aborda el derecho de igualdad entre la mujer y el hombre, el artículo 5



UAT
Universidad Autónoma
de Tamaulipas



Facultad de Derecho y
Ciencias Sociales



SECRETARÍA
DEL TRABAJO

relativo a la libertad de profesión y 123 que hace referencia a la regulación constitucional de las relaciones laborales. (Congreso de la Unión, 1917).

Después del marco constitucional está la Ley Federal del trabajo (1970) la cual regula las relaciones entre las y los trabajadores, así como los centros de trabajo con el fin de lograr la justicia laboral. Dentro del marco jurídico nacional que reconoce la perspectiva de género y la igualdad entre el hombre y la mujer se encuentra la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006), misma que se encarga de conducir la política local en materia de igualdad entre mujeres y hombres y que en su artículo 38 señala que su objetivo es promover la igualdad en el acceso a los derechos sociales y el pleno disfrute de éstos, concierne a las autoridades correspondientes desarrollar acciones para garantizar el seguimiento y la evaluación de la aplicación en los tres órdenes de gobierno de la legislación existente en armonización con instrumentos internacionales (fundamentando la necesidad de la alienación jurídica desde lo internacional hasta lo local). Entre el diverso número de legislaciones federales que promueven la perspectiva de género está la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), que establece bajo un enfoque transversal que fijar acciones más específicas en el marco de las desigualdades y la violencia contra la mujer.

En relación con el marco jurídico en Tamaulipas, es importante señalar la función de la seguridad pública que establece la Constitución Política del Estado de Tamaulipas, donde se realza la importancia de los derechos humanos y la perspectiva de género, en lo que corresponde a Tamaulipas, se debe tener presente el artículo 16, 17 (especialmente Fracc. III igualdad entre hombre y mujer), y 18, principalmente. Mientras que, en materia de perspectiva de género son relevantes los artículos: 20 (igualdad político electoral). En materia de igualdad en el marco jurídico Estatal se pueden identificar la Ley para la Igualdad de Género en Tamaulipas, la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tamaulipas y la Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Por último, en términos legales, también está la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas, Ley que fue publicada en el Periódico Oficial del Estado el miércoles, 29 de septiembre de 2021. Cabe señalar, que la ley está vigente, pero aún no está en función, en virtud de que la infraestructura material (Juzgados en materia laboral), iniciarán sus labores a partir del 2023.

OBJETIVO DE EVALUACIÓN

1. OBJETIVO GENERAL

Evaluar el diseño del Programa E040 Impartición de Conciliación y Arbitraje Laboral con la finalidad de proveer información que retroalimente su diseño, gestión y resultados, aplicando la perspectiva de género.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Analizar la justificación de la creación y diseño del programa;
2. Identificar y analizar su vinculación con la planeación sectorial y nacional;
3. Identificar a sus poblaciones relacionadas y mecanismos de atención;
4. Identificar la aplicación de la perspectiva de género en el diseño del programa presupuestario.
5. Analizar el funcionamiento y operación del registro de personas usuarias y la entrega de servicios;
6. Analizar la consistencia entre su diseño y la normatividad aplicable;
7. Identificar el registro de operaciones presupuestales y rendición de cuentas, e
8. Identificar posibles complementariedades y/o coincidencias con otros programas federales.

3. ALCANCE

Identificar hallazgos y recomendaciones a partir del análisis de la congruencia del diseño del Programa E040 Impartición de Conciliación y Arbitraje Laboral, a partir de un análisis de gabinete, aplicando la perspectiva de género, con base en la documentación normativa del programa, así como de la información disponible sobre la cobertura del programa a la fecha de realización de la evaluación.

DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO

Para el logro de sus objetivos la evaluación de diseño deberá contener los siguientes apartados.

Sección I. Características generales del Programa presupuestario.

Entre 1999 la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, antes conocida como la Dirección Estatal del Trabajo y Previsión Social, se forma como Órgano del Ejecutivo para vigilar y aplicar las normas y políticas administrativas del trabajo, relativas a la jurisdicción laboral en el Estado de Tamaulipas. Dando un cambio a la vigilancia de la administración de justicia laboral; y en diciembre de 2018 se crea por primera vez el Programa Presupuestal *E040 Impartición de Conciliación y Arbitraje Laboral*, operado por la Secretaría de Trabajo.

En Tamaulipas actualmente hay dos Juntas Locales de Conciliación: la Junta Local de Conciliación y Arbitraje Victoria, de la cual dependen las Juntas Especiales Uno, Dos, Tres y Ocho con residencia en Ciudad Victoria, las Juntas Cuatro y Cinco con sede en la ciudad de Reynosa, y en H. Matamoros y Nuevo Laredo, las Juntas Especiales Seis y Siete, respectivamente. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje Tampico, que cuenta con las Juntas Especiales Uno y Dos con residencia en Tampico y la Junta Especial Tres en El Mante con influencia en diversos municipios de Tamaulipas.

Sección II. Problema o necesidad pública que motiva la intervención del Programa presupuestario.

En el *Diagnóstico* del programa presupuestario *E040* se define de manera clara, concreta y acotada el problema o situación que va a atender, el cual es la de atender el bajo índice de resoluciones en conflictos laborales entre trabajadores y patrones, dicha situación negativa se evidencia en un rezago de las demandas laborales (*Diagnóstico*, p. 9). Lo anterior, se evidencia en una situación no deseable consiste en el acumulación de expedientes (demandas laborales) que, a su vez, evidencia un conjunto de acciones no realizadas en la justicia laboral (es decir, no se emiten sentencias o laudos). Por lo que respecta al comportamiento del problema a través del tiempo, se observa que existe una explicación relacionada con el comportamiento de éste de manera básica y carente de sustento teórico, estadístico y de fuentes de información que es necesario fortalecer para comprender y establecer la estrategia y así abordar el problema o necesidad pública que el Pp. busca contrarrestar, siendo en este caso la baja productividad en resoluciones en la justicia laboral.

Sección III. Diseño de la propuesta de intervención pública.

Por lo que respecta a la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) del Pp., se identifican dos indicadores derivados del análisis (las cuales coinciden en el *Fin*, *Propósito*, *Componentes*, pero no en sus *Actividades*). En relación con la valoración de su lógica vertical y horizontal, se considera que sus indicadores cuentan con los elementos básicos para lograr su objetivo (el cual es aumentar el porcentaje en la impartición de Conciliación y Arbitraje de los Conflictos Laborales en Tamaulipas). Por lo que respecta a los elementos contenidos en la Ficha Técnica, se concluye que no inciden con sus métodos de cálculo y proyección debido a la incongruencia de los documentos (*Diagnóstico* del 2019, MIR en dos archivos diferentes en sus actividades y sin métodos de cálculo,

Fichas con ausencia de información, lineamientos de operación del 2021, etc.). Finalmente, por lo que respecta al análisis y la perspectiva de género la MIR no lo contempla en su diseño, por lo que se recomienda incluirlo, ya que es un elemento fundamental para la presente evaluación.

Sección IV. Diseño operativo del Programa.

El Programa *E040* establece en los Lineamientos de Operación el proceso general para otorgar el servicio que ofrece, sumado a ello Manuales de Operación y Cédulas de Inscripción con especificaciones sobre la atención de solicitudes, su trámite y el otorgamiento del servicio de cada tipo de conflicto (individual y colectivo) de la población objetivo; estos procedimientos mantienen un fundamento jurídico de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, el Programa cuenta con un sistema denominado Sistema de Control de Gestiones Laborales, donde se documenta la información estadística de los asuntos que se atienden, siendo de uso interno debido al tipo de información que se maneja, la cual está protegida por el uso de datos de los beneficiarios. También se cuenta con el Sistema de Junta en línea, donde es posible consultar la lista de acuerdo por Junta Especial y sindicatos. Finalmente, se emiten reportes mensuales sobre las asesorías, pláticas conciliatorias y convenios, así como de las demandas y juicios individuales y colectivos mediante las Juntas Locales de Conciliación, la Dirección de Conciliación y Relaciones Laborales y la Procuraduría General de la Defensa del Trabajador.

Sección V. Consistencia programática y normativa.

La modalidad presupuestaria es consistente con el objetivo general que se plantea en los Lineamientos de Operación del Programa donde se define como “mayor porcentaje en la impartición de Conciliación y Arbitraje de los Conflictos Laborales en Tamaulipas” (p. 30), ya que éste se encuentra orientado a atender actividades del sector público mediante las Juntas Locales de Conciliación que buscan “el bajo índice de solución de conflictos (individuales y colectivos) entre trabajadores y patrones en Tamaulipas” (*Diagnóstico*, p. 9). Por lo anterior, la modalidad presupuestaria es coherente pues el Pp. está enfocado en lograr que la población económicamente activa del Estado de Tamaulipas tenga acceso a la impartición de justicia laboral, pronta, imparcial y gratuita de conformidad a lo señalado en MIR. Sobre la congruencia, algunos de los documentos estratégicos, institucionales, normativos y operativos del Pp. son consistentes con el diseño de la propuesta de atención de este.

En lo respectivo a la entrega de los Componentes, se identifica que los procedimientos están estandarizados y son utilizados por todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje de Tamaulipas. Así mismo el Pp. cuenta con Manuales de Operación específicos para la resolución de conflictos según sea el caso, con Cédulas de Inscripción del Registro Estatal de Trámites y Servicios. En adición, se tiene el Sistema de Control de Gestiones Laborales que permite la estandarización de los procedimientos y su manejo adecuado debidamente documentado. Los procedimientos están apegados a las Manuales de Operación y a los Lineamientos de Operación publicados en el Periódico Oficial del estado de Tamaulipas en diciembre del 2021. Lo anterior, permite que los procedimientos sean congruentes con los criterios para atender a la población o área objetivo. Dentro de las recomendaciones

en relación con esta sección, es aplicar algunas características de acuerdo con la perspectiva de género ya que la cuantificación de la población potencial y objetivo no es la idónea pues no desagrega a la población y sus características transversales.

Sección VI. Complementariedades, similitudes y duplicidades.

El *Diagnóstico* cuenta con un apartado titulado “1.7. Análisis de similitudes o complementariedades”, sin embargo, no menciona programas, sino que hace referencia al Tribunal de Conciliación para los Trabajadores del Estado y sus municipios, el cual tiene objetivos similares o con posibles coincidencias al programa evaluado. Por otro lado, derivado de la revisión de los Pp. vigentes para el año fiscal 2021 realizada por el equipo evaluador se identificaron dos programas que presentan o pudieran presentar coincidencias con el Programa E040: *E070 Impartición de justicia en materia laboral* y *P038 Conducción de la política laboral*.

Sección VII. Valoración final del diseño del Pp.

De la valoración cuantitativa del diseño del Pp. la instancia evaluadora asigna las siguientes puntuaciones: por sección: características generales del Pp. / Alineación del Pp. obtuvo 0.8 de 4 deseables; de la sección de problema o necesidad pública obtuvo 1.8 de 4 deseables; en la sección de diseño de la propuesta de atención obtuvo 2.2 de 4 deseables; por diseño operativo obtuvo 3.3 de 4 deseables; en relación con la consistencia programática y normativa obtuvo 1.3 de 4 deseables; en el área de complementariedades, similitudes y duplicidades obtuvo 0.0 de 4 deseables. Finalmente, la valoración final del diseño del Pp. 1.96 de 4 deseables, siendo la anterior una calificación muy baja en el diseño del Pp. E040.

En tanto a la valoración cualitativa se puede concluir que existe cierta coordinación entre el diseño de la intervención y las políticas que orientan la acción social del gobierno. Por lo que respecta a la MIR, ésta se encuentra orientada a abatir el rezago de expedientes, tanto individuales como colectivos por lo que su cumplimiento lleva al logro del objetivo general. Con respecto a la eficiencia, eficacia y economía del Pp. con la información disponible no es posible determinar si el ejercicio del gasto se da en tiempo y forma, en los términos de la LGP y demás disposiciones aplicables.

Sección VIII. Análisis FODA.

En el anexo relativo a las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) del análisis del E040 “Impartición de Conciliación y Arbitraje Laboral”, de la Secretaría de Trabajo Tamaulipas, la instancia evaluadora identifica y plantea una serie de recomendaciones, las cuales se basan en el análisis que se lleva a cabo a lo largo de esta evaluación de diseño.

Sección IX. Conclusiones generales.

Para la evaluación del Programa Presupuestario *E040 Impartición de Conciliación y Arbitraje Laboral* de la Secretaría de Trabajo Tamaulipas, la instancia evaluadora se basa en el Manual de Términos de Referencia para la Evaluación de Diseño desarrollada por el Gobierno del Estado de Tamaulipas. Entre los principales hallazgos



UAT
Universidad Autónoma
de Tamaulipas



Facultad de Derecho y
Ciencias Sociales



SECRETARÍA
DEL TRABAJO

de la evaluación en el *Diagnóstico* se identifica el problema que busca atender, sin embargo, la población se define de manera parcial, tampoco incluye la aplicación del análisis de género conforme al *Anexo: Eje Transversal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* del Presupuesto de Egresos del Estado de Tamaulipas. También hace falta un adecuado análisis de material jurídico tratados, acuerdos y convenciones internacionales, así como el análisis del jurídico constitucional y local para la vinculación con los elementos relativos al trabajo, la perspectiva de género y los derechos humanos. Además, se considera necesario fortalecer el sustento teórico justificado para su realización para contribuir al cumplimiento de las metas del Plan Estatal de Desarrollo de Tamaulipas, así como para abonar al cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.

Por lo que respecta a la Matriz de Indicadores para Resultados, los operadores del Pp. hicieron llegar dos formatos que no son congruente con todos los indicadores mencionados en los Lineamientos de Operación 2021 y, por otro lado, las metas no coinciden entre los documentos MIR, “Metas y Objetivos 2020 a 2021” y Fichas Técnicas, Por lo tanto, el equipo evaluador, determinó que, al no ser congruentes en el diseño y el *Diagnóstico* del programa, es fundamental que se revise, corrija e incluya en los documentos normativos, principalmente en el *Diagnóstico*.

METODOLOGÍA

Como parte de lo establecido en los Lineamientos Generales para la Evaluación de los Programas Presupuestarios de la Administración Pública Estatal y el Sistema Estatal de Evaluación del Desempeño y al Acuerdo mediante el cual se emite el Programa Anual de Evaluación del Ejercicio Fiscal 2022 de los Programas Presupuestarios del estado de Tamaulipas, se lleva a cabo la evaluación en materia de diseño que refiere la fracción I inciso a) del numeral Décimo Noveno.

La evaluación en materia de diseño está dirigida a programas de nueva creación o que han sufrido modificaciones sustanciales, preferentemente durante el primer año de implementación del programa. Este tipo de evaluación busca identificar hallazgos y recomendaciones a partir del análisis de la congruencia del diseño del programa, mediante un análisis de gabinete con base en la normatividad de cada programa, la cual es proporcionada por la dependencia o entidad responsable, y demás información que la instancia evaluadora considere pertinente para el desarrollo y justificación del análisis.

La base metodológica general de la evaluación es la Matriz de Marco Lógico, el cual se encuentra especificado en las Guías que para tales efectos han emitido el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público como documentos de referencia, así como en los Criterios para la Incorporación de la Estrategia del Presupuesto Basado en Resultados en el Estado de Tamaulipas (Criterios PbR) emitidos por la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de Tamaulipas.

No obstante, considerando las necesidades de los Programas presupuestarios del Estado de Tamaulipas, se implementa un instrumento que permite una aplicación más adecuada a la estructura programática y al entorno estatal. Se atiende a la normatividad del Modelo de Términos de Referencia con Perspectiva de Género para la Evaluación de Diseño a Programas Presupuestarios diferentes al Ámbito Social de la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de Tamaulipas 2022, se verifica que el Programa presupuestario esté enfocado en su lógica vertical y horizontal a la resolución del problema que genera la necesidad del Pp. Para identificar los programas sujetos a análisis con perspectiva de género se recurre a lo enlistado en el Anexo XIV: Eje Transversal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres o su equivalente para ejercicios fiscales posteriores.

Por consiguiente, la evaluación de diseño con base en el modelo de Términos de Referencia con Perspectiva de Género del programa *E040 Impartición de conciliación y arbitraje laboral* operado por la *Secretaría del Trabajo*, está constituida de 9 apartados, 36 preguntas estratégicas y 14 anexos de información, donde se parte de la metodología del marco lógico y contempla un análisis de estructura; consistencia entre el diseño y normatividad aplicable; vinculación y contribución del Pp. con la planeación sectorial, estatal y nacional; análisis de la población y mecanismos de atención; e identificación de posibles complementariedades y/o coincidencias con otros programas presupuestarios.

SECCIÓN I CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO

I.1. Identificación del Programa presupuestario (Clasificación programática)

- I.1.1 Modalidad y número del Programa presupuestario: E040
- I.1.2 Nombre del Programa presupuestario: Impartición de Conciliación y Arbitraje Laboral
- I.1.3 Dependencia/Entidad responsable del Programa presupuestario: Secretaría del Trabajo
- I.1.4 Unidad responsable del Programa presupuestario: Secretaría del Trabajo
- I.1.5 Año de inicio de operación: 2019

I.2. Alineación del Programa presupuestario

Pregunta 1. ¿El Programa presupuestario (Pp) contribuye al cumplimiento de alguno de los objetivos contenidos en los siguientes documentos?

Criterios de valoración:

- a) *Plan Estatal de Desarrollo (PED).*
- b) *Programa(s) derivados del PED (Sectorial, Institucional, Regional, Especial).*
- c) *Ejes del Plan Nacional de Desarrollo (PND).*
- d) *Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (Agenda 2030).*
- e) *Agenda de Beijing o algún otro Convenio, Tratado o Acuerdo Internacional en materia de igualdad de género.*

| Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios | |
|--|----------------------------------|
| Programas presupuestarios con Perspectiva de Género | |
| El Programa presupuestario (Pp) contribuye al cumplimiento de alguno de los objetivos contenidos en: | |
| 0.8 | 1 de los criterios de valoración |

Respuesta:

- Con evidencia.

En el *Diagnóstico* del programa (p.13) se evidencia su vinculación con el Plan Estatal de Desarrollo (PED) en el eje “Desarrollo económico sostenible”, con el objetivo “3.3.3 Fomentar la formalidad laboral al implementar políticas o programas de fomento al empleo, la formalidad y la inclusión” y la línea de acción “3.3.3.4 Abatir el

rezago en los organismos encargados de impartir justicia laboral” (PED, p. 74). Sin embargo, al revisar el Plan Estatal de Desarrollo 2016 – 2022 se identifica que la alineación numérica no coincide en el punto 3.3.3.4. Por lo anterior, se recomienda hacer la adecuada alineación numérica siendo la correcta: “**3.3.3 Objetivo:** Propiciar la formalidad laboral al implementar políticas o programas de fomento al empleo, la inclusión y la mejora en las condiciones laborales. **Estrategia:** Llevar a cabo acciones que permitan una simplificación regulatoria buscando fomentar la creación de empleos, así como una mejor cultura laboral. Líneas de acción: **3.3.3.1** Abatir el rezago en los organismos encargados de impartir justicia laboral” (PED, 2016). Dejando de lado el error numérico del punto 3.3.1 el Pp. cumple la alineación con el PED vigente. En lo consistente a los programas derivados del PED como Sectorial, Institucional, Regional, Especial, no hay suficiente evidencia para concluir la contribución del programa a estos planes.

Por otra parte, al revisar y contrastar lo descrito en el *Diagnóstico* con el Plan Nacional de Desarrollo (PND) vigente no se identifica textualmente lo detallado por los operadores del programa “**Eje:** Desarrollo económico. **Objetivo:** Incrementar la productividad y promover un uso eficiente y responsable de los recursos para contribuir a un crecimiento económico y equilibrado que garantice un desarrollo igualitario, incluyente, sostenible y a lo largo de todo el territorio” (Diagnóstico, p. 13). Por lo tanto, es deseable que, en diagnósticos subsecuentes el apartado relativo al cumplimiento de lo establecido en el PED, se incluyan los siguientes puntos del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024:

1. Política y Gobierno; i. Erradicar la corrupción y reactivar la procuración de justicia; iii. Pleno respeto a los derechos humanos.
2. Política social; Construir un país con bienestar.
3. Economía.

Así mismo, no se menciona el cumplimiento con alguno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (Agenda 2030). Por la naturaleza de la evaluación, es deseable que en diagnósticos subsecuentes se incluya un apartado de alineación y vinculación con la agenda 2030, destacando la relación directa con los objetivos siguientes: 5. Igualdad de género, 8. Trabajo decente y crecimiento económico y 16. Paz, justicia e instituciones solididad.

Tampoco se evidencia la alienación o cumplimiento con la Agenda de Beijing o algún otro Convenio, Tratado o Acuerdo Internacional en materia de igualdad de género. Como se menciona en párrafos anteriores, es deseable que en diagnósticos subsecuentes se detalle el cumplimiento con los siguientes instrumentos internacionales que enfocados en la perspectiva de género. (ver anexo XII.5)

Por último, al hacer referencia en el inciso *d*, relacionado con elementos relativos al género, también, se considera que es necesario fundamentar el análisis de género en información teórica referente a estudios de género, transversalización y reconocimiento de otras performatividades del género (transexual, no binario,

queer, etc.). Para ello se recomiendan lecturas de Judith Butler, específicamente: *Cuerpos que importan* (1996) y *el Género en disputa* (1990) de la autora Joan Scott se recomienda el género, una categoría útil para el análisis histórico (1986), entre otras más.

SECCIÓN II PROBLEMA O NECESIDAD PÚBLICA QUE MOTIVA LA INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO

II.1 Planteamiento del problema que motiva la intervención del Programa presupuestario

Pregunta 2. ¿El problema o necesidad pública que motiva la intervención del Pp cuenta con las características siguientes?

Criterios de valoración:

- a) *Se define de manera clara, concreta, acotada y es único (no se identifican múltiples problemáticas).*
- b) *Se formula como una situación no deseable, un conjunto de valores no realizados, necesidades no satisfechas u oportunidades por aprovechar, que pueden ser abordadas mediante la acción pública.*
- c) *Identifica a la población o área de enfoque afectada por el problema de manera clara, concreta y delimitada.*
- d) *Identifica un cambio (resultado) a lograr por la población o área de enfoque afectada (es decir, no solo se define como la falta de un bien, servicio o atributo).*

| Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios | |
|--|----------------------------------|
| <i>El planteamiento del problema o necesidad pública cuenta con:</i> | |
| 3.0 | 3 de los criterios de valoración |

Respuesta:

- Con evidencia.

En el *Diagnóstico* del programa se define de manera clara, concreta y acotada el problema o situación que va a atender. En este aspecto, el Programa E040 identifica un bajo índice de resoluciones en conflictos laborales entre trabajadores y patrones, dicha situación negativa se evidencia en un rezago de las demandas laborales (*Diagnóstico*, p. 9).

El programa formula y detalla como una situación no deseable el acumulamiento de expedientes (demandas laborales) que, a su vez, evidencia un conjunto de acciones no realizadas como es la conciliación laboral o la emisión de un laudo (sentencia laboral), por ende, la justicia en materia laboral es una necesidad no satisfecha que pueden ser abordadas mediante la acción pública a través de las juntas de conciliación y arbitraje en Tamaulipas.

En el *Diagnóstico* se identifica de manera parcial su población objetivo, en virtud de que el programa solo considera como población textualmente “3 703 561 habitantes, y la Población Económicamente Activa (PEA)

corresponde a 1 707 264 personas, de las cuales, el 3.6% se encuentra desocupada, es decir, 61 073” (p. 15). En la cifra anterior no se identifica a la población objetivo de manera clara, concreta y delimitada (no hay categorización por grupo de edad, sexo y tipo de actividad (empleo formal o informal). Por lo anterior, se recomienda que se incluya en el *Diagnóstico* del programa la información referente a La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del 2021. Es deseable que se incluya la encuesta anterior debido a que es la principal fuente de información sobre el mercado laboral mexicano y ofrece datos mensuales y trimestrales con temas relativos a la fuerza de trabajo, la ocupación, la informalidad laboral, la subocupación y la desocupación. Además de que proporciona una idea estimada sobre el empleo formal e informal, por medio del análisis por población ocupada por condición de informalidad y sexo y el análisis de la tasa de desocupación mensual de la población de 15 años y más (INEGI, 2021).

Finalmente, se identifican, a través del tiempo y mediante un gráfico histórico del año 2015 a agosto del 2019, los juicios laborales en trámite que se encuentran en las Juntas Especiales de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Tamaulipas; de los cuales en 2015 eran alrededor de 6,148 incrementándose de manera continua hasta 2021 a un total de 18, 609. Sin embargo, la información presentada en el Diagnóstico no indica la fuente usada para la elaboración de los gráficos. Es importante que se apoyen en libros o manuales de metodología de la investigación y para referenciar siguiendo las normas APA séptima edición para citar las fuentes de consulta y elaborar con mayor rigor metodológico los gráficos (figuras en APA).

II.2 Análisis de género al problema que motiva la intervención del programa presupuestario

Pregunta 3. *¿Se aplicó análisis de género al problema o necesidad pública que motiva la intervención del Pp través de las siguientes acciones?*

Criterios de valoración:

- Se analizó si el problema que motiva la intervención del Programa presupuestario afecta de manera diferenciada a las mujeres y a los hombres.*
- Se cuantificó a la población afectada por el Problema desagregándola por sexo.*
- Identifica un cambio (resultado) a lograr por la población afectada diferenciándolo para mujeres y hombres.*
- Se fundamentó el análisis de género en información estadística proveniente de fuentes oficiales.*

Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios

El análisis de género a la problemática o necesidad pública que motiva la intervención del Pp cuenta con:

1.0

1 de los criterios de valoración

Respuesta:

- Con evidencia.

En el *Diagnóstico* del programa presentado (2019) no se observa que exista algún análisis profundo del problema de manera diferenciada entre mujeres y hombres. Lo más cercano es una mención de la perspectiva de género, se encuentra el *punto 1.- Diagnóstico*, numeral “1.1 Antecedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Estado”, el cual señala que “se le asignó como objetivo general el propiciar y lograr el equilibrio de las relaciones obrero-patronales y la justicia social e implantar la normatividad legal en materia de revisión social, así como la protección a las mujeres y menores en el área laboral” (p. 5), lo anterior es insuficiente para poder proporcionar la puntuación marcada en el criterio de valoración *a*.

De la verificación documental se identifica que el documento titulado *01-MIR-2020 E040* indica que la dependencia o entidad “Secretaría de Trabajo y asuntos jurídicos” con clave P038 es la encargada de la política laboral en el fin 1, 2, propósito 1, donde se promueve el fomento de la formalidad y la cultura laboral en Tamaulipas por medio de políticas de empleo basadas en el género. Por consiguiente, se presume que el departamento anterior podría proporcionar información que fortalezca la perspectiva de género en el *Diagnóstico*. Por otra parte, es deseable que en las estadísticas tituladas *Justicia laboral. Subsecretaría del Trabajo y Conciliación. Existencia física de juicios laborales en Juntas Especiales* se incluya el elemento de género de las partes solicitantes (trabajadoras/trabajadores). Así mismo, es deseable que se incluya en próximas versiones del *Diagnóstico* material de sustento teórico (libros, artículos, jurisprudencia) y empírico-estadístico (material del INEGI) que analice cómo el problema o situación que busca resolver el programa afecta de manera diferenciada a mujeres y hombres.

En el *Diagnóstico* y documentos enviados por los responsables del programa se observa que no se cuantifica a la población afectada, por el problema, ni se desagrega por sexo. Para este aspecto se recomienda el diseño de un indicador en la MIR que evalúe la cuantificación por género y tipo de empleo (formal o informal) de la población atendida, dicha información es posible construirse a partir de la plataforma que se identifica con el nombre, agenda del abogado y base de datos de las oficialías de parte (sistema interno de las juntas de conciliación de arbitraje).

De la misma forma, no se especifica un cambio (resultado) a lograr por la población afectada, diferenciándolo para mujeres y hombres. Se recomienda lo descrito en el párrafo anterior haciendo cortes anuales para obtener una medición histórica de la proporcionalidad de demandas laborales presentadas por mujeres y hombres. Por último, no se fundamenta el análisis de género en información estadística proveniente de fuentes oficiales, se recomienda analizar las estadísticas de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local del INEGI en su versión más reciente.

II.3 Diagnóstico que sustenta el diseño del Programa presupuestario

Pregunta 4. ¿Existe un diagnóstico del problema que atiende el Programa presupuestario que describa de manera específica los siguientes elementos?

Criterios de valoración:

- El planteamiento del problema que da origen al Programa presupuestario.
- Causas, efectos y características del problema.
- Cuantificación y características de la población o área de enfoque o área de enfoque que presenta el problema.
- Ubicación territorial de la población que presenta el problema.
- El plazo para la revisión y actualización del diagnóstico.
- La aplicación del análisis de género al problema que el programa busca resolver.

| Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios | |
|---|----------------------------------|
| Programas presupuestarios con Perspectiva de Género | |
| El diagnóstico del problema o necesidad pública cuenta con: | |
| 1.6 | 2 de los criterios de valoración |

Respuesta:

- Con evidencia.

El problema que busca subsanar el Pp. E040 radica principalmente en que, desde hace años las Juntas de Conciliación y Arbitraje se ha llegado a detectar que existe un bajo índice de solución de conflictos laborales (individuales y colectivos) entre trabajadores y patrones en Tamaulipas, siendo esta la principal causa del rezago de expedientes, debido a las bajas resoluciones de los mismos. Por lo anterior, el Pp. cuenta con un documento llamado *Diagnóstico*; para analizar las vías y alternativas para dar fin a esta problemática.

Sin embargo, el *Diagnóstico* entregado para evaluación 2021 no corresponde al año mencionado, ya que los responsables del programa entregan el documento 2019. Por lo anterior, es imposible analizar de manera objetiva los elementos de causas, efectos y características del problema y lo referente a la cuantificación y características de la población o área de enfoque que presenta el problema en relación con los criterios de evaluación de los incisos b), c), e) y f). Por lo anterior es urgente realizar una actualización del *Diagnóstico* del Pp. E040 tanto en elementos de forma (hoja de presentación, índice automático, índice de siglas, índice de acrónimos, índice de figuras, índice de tablas), de fondo y metodológico, relacionado con citas en formato APA en su última versión, referencias bibliográficas del uso de material teórico, entre otros.

En lo consistente a la ubicación territorial de la población que presenta el problema, se entiende que este programa se aplica en el estado de Tamaulipas, a sus diferentes juntas de conciliación y arbitraje. En relación con

el criterio de valoración sobre plazos de revisión y actualización, no es posible identificar el plazo de tiempo para la revisión y actualización del *Diagnóstico*. Por lo anterior, se recomienda que su verificación y actualización sea de manera anual.

El *Diagnóstico* no incluye la aplicación del análisis de género al problema que el programa busca resolver de conformidad a lo recomendado por el Anexo: Eje Transversal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Presupuesto de Egresos del Estado de Tamaulipas; Lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género en los programas presupuestarios incluidos en el Anexo: Eje Transversal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Presupuesto de Egresos del Estado de Tamaulipas emitidos por el Instituto de las Mujeres en Tamaulipas; Guía Metodológica para la Incorporación de la Perspectiva de Género en los Programas Presupuestarios incluidos en el Anexo: Eje Transversal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en y la guía metodológica para la elaboración de indicadores de género, publicada por el Instituto de las Mujeres en Tamaulipas.

Pregunta 5. ¿Existe justificación teórica o empírica documentada que sustente el tipo de intervención que el programa lleva a cabo?

Criterios de valoración:

- Se analizaron marcos teóricos conceptuales que sustenten el diseño del Programa.*
- Se analizaron experiencias empíricas que sustenten el diseño del Programa.*
- Existe lógica causal entre las causas y efectos del problema con el planteamiento de éste, incluyendo aquellas causas que no son atribución directa del Pp, pero inciden directamente en el problema público.*
- Se analizó un marco teórico para la aplicación de la perspectiva de género para la comprensión del problema a resolver.*

Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios

Programas presupuestarios con Perspectiva de Género

La justificación teórica o empírica que sustenta el tipo de intervención cuenta con:

2.0

2 de los criterios de valoración

Respuesta:

- Con evidencia.

En el *Diagnóstico* no se observa el análisis de un marco teórico y conceptual que sustente el diseño del programa, por lo que se recomienda que se analice material teórico (libros, artículos, informes) que permita brindar fortaleza de naturaleza teórica al Pp. Se incluye un análisis de evidencia estadística de forma general a partir de datos internos del programa; sin embargo, es necesario que esta información se adecue metodológicamente

haciendo uso de la Norma APA en su versión más actualizada. Esta misma observación se hace en relación con las figuras y tablas que se presentan en el documento *Diagnóstico*.

En relación con el inciso referente a la lógica causal entre las causas y efectos del problema con el planteamiento de este, incluyendo aquellas causas que no son atribución directa del programa, pero inciden directamente en el problema público, el programa lo detalla de manera general en el árbol del problema (*Diagnóstico*, p. 11) el cual menciona que uno de los principales problemas de la insuficiente impartición de justicia laboral derivados de conflictos en Tamaulipas se debe a factores de origen como: falta de personal, falta de herramientas de trabajo, el cual deriva en rezagos en las actuaciones dentro de los expedientes laborales, así como el incremento de audiencias, de amparos y quejas ante Derechos Humanos y esto recae en una ineficiente impartición de justicia en materia laboral.

Por último, no se identifica el análisis de algún marco teórico para la aplicación de la perspectiva de género para la comprensión del problema a resolver. Por lo anterior, se recomienda dar lectura a el *Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral* de Estefanía Vela Barba (Coordinadora) de la SCJN y la Escuela Federal de Formación Judicial (2021); *La equidad de género en la reforma laboral* de Rosario Ortiz Magallón de la UNAM; *Pacto para introducir la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia en México* de la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia; *Perspectiva de género en materia laboral* de Yaritza Pérez Pacheco (Escuela Judicial del Estado de México); *El trabajo desde la perspectiva de género* de Josefa Montalvo Romero (2020); *Igualdad sustantiva en el derecho del trabajo* de Elga Cornelio Landero (2019); *Discriminación laboral por motivos de género* en la revista de Igualdad y equidad de género (2017); así como analizar a profundidad el reporte de información laboral de la Secretaría de Trabajo y previsión Social, entre otros documentos para incorporarlos en próximas versiones del documento *Diagnóstico* del programa.

II.3.1 Análisis de las causas del problema que motiva la intervención del Programa presupuestario

Pregunta 6. ¿El diagnóstico del problema muestra cómo se ha comportado éste a lo largo del tiempo?

Criterios de valoración:

- a) Muestra una serie estadística sobre el comportamiento del problema a lo largo del tiempo.
- b) Explica el comportamiento del problema a lo largo del tiempo.
- c) Analiza las causas estructurales del problema.
- d) *Analiza los efectos del problema en la población o área de enfoque afectada, en su caso, desagrega este análisis por sexo.*

Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios

Programas presupuestarios con Perspectiva de Género

La información sobre el comportamiento del problema a lo largo del tiempo cuenta con:

3.0

3 de los criterios de valoración

Respuesta:

- Con evidencia.

En el diseño del programa se muestra una serie estadística sobre el comportamiento del problema a lo largo del tiempo de manera general, este dato se identifica en el apartado de la evolución del problema, específicamente en la página 9 y 10 del documento *Diagnóstico*. Adicional, se observa que existe una explicación relacionada con el comportamiento del problema a lo largo del tiempo de manera básica, carente de sustento teórico y estadístico y de fuentes de información. Para subsanar lo anterior se recomienda la consulta y análisis de lecturas como: *Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral* de Estefanía Vela Barba (Coordinadora) de la SCJN y la Escuela Federal de Formación Judicial (2021); *La equidad de género en la reforma laboral* de Rosario Ortiz Magallón de la UNAM; *Pacto para introducir la perspectiva de género en los órganos de impartición de justicia en México* de la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia; *Perspectiva de género en materia laboral* de Yaritza Pérez Pacheco (Escuela Judicial del Estado de México); *El trabajo desde la perspectiva de género* de Josefa Montalvo Romero (2020); *Igualdad sustantiva en el derecho del trabajo* de Elga Cornelio Landero (2019); *Discriminación laboral por motivos de género* en la revista de Igualdad y equidad de género (2017); así como analizar a profundidad el reporte de información laboral de la Secretaría de Trabajo y previsión Social y la ENOE, por mencionar algunos.

También, es posible constatar que el Programa analiza de forma básica las causas estructurales del problema que desea resolver por medio del árbol del problema (*Diagnóstico*, p. 10), el cual presenta de manera explícita las causas y efectos del problema a atender. En ese sentido, es deseable y recomendable robustecer este apartado con un mayor sustento teórico y estadístico basado en la información contenida en la ENOE, en las respuestas de la pregunta 5 de esta evaluación y del sistema interno de información del programa, es decir, del *Sistema de Control de Gestiones labores*.

Finalmente, en relación con el último inciso de los criterios de valoración se concluye que el programa no analiza los efectos del problema en la población o área de enfoque afectada y, por consiguiente, no desagrega este análisis por sexo. Por lo anterior, es deseable fortalecer este apartado con la documentación señalada en las preguntas 2, 3, 4 y 5 de la presente evaluación.

II.3.2 Análisis de género a las causas y efectos del problema que motiva la intervención del Programa presupuestario

Pregunta 7. ¿El documento Diagnóstico del Programa muestra cómo se aplicó el análisis de género para la comprensión de las causas y efectos del problema?

Criterios de valoración:

- a) *Al revisar las causas estructurales del problema se analizó si éstas aplican de manera diferente a mujeres y hombres.*
- b) *Al revisar los efectos del problema se analizó si éstos se manifiestan de manera diferente en mujeres y hombres.*

| Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios | |
|---|--|
| El análisis de género en la revisión de las causas y efectos del problema cuenta con: | |
| 0.0 | Ninguno de los criterios de valoración |

Respuesta:

- Sin evidencia.

El Programa E040, en su documento *Diagnóstico* no aplica el análisis de género para su diseño. El *Diagnóstico* que se presenta fue elaborado en el año 2019 y únicamente se agregaron, en el mismo documento, datos estadísticos en relación con el número de las demandas en trámite hasta el mes de agosto 2021. El problema central del *Diagnóstico* plantea como propósito principal reducir el número de conflictos laborales entre los diferentes actores que participan sin incluirse en sus análisis la perspectiva de género. Por lo tanto, no hay elementos que permitan analizar si el Programa E040 atiende de manera diferente a los hombres y mujeres, dado que el problema central no argumenta que exista alguna brecha de desigualdad entre hombres y mujeres en la resolución de los conflictos y, por ende, tampoco se visualiza el análisis de género en los efectos del problema.

Dado lo anterior y atendiendo el numeral 7.1 de la pregunta para elaborar una propuesta de aplicación de la perspectiva de género a las causas y efectos del problema, considerando además la información proporcionada por los operadores del programa se expresa lo siguiente: partiendo de la pregunta ¿la causa del problema se presenta de forma diferenciada entre las mujeres y los hombres? La respuesta es Sí. Lo anterior se justifica tomando en como base los datos de los registros administrativos del Programa E040, de agosto a diciembre del 2021, que incluye información estadística desagregada por sexo. Este acopio de datos permite identificar que los expedientes atendidos pueden ser en los hombres igual, mayores o menores que las mujeres. Otro punto para considerar son las actividades de la MIR que se incluyen en los Lineamientos de Operación del 2021 donde

considera la captación de datos para identificar y cuantificar desagregados por sexo las demandas, asesorías y convenios.

Con relación al punto 7.2 del documento antes mencionado, la propuesta del *Diagnóstico* del problema es “las personas trabajadoras, y las entidades en Tamaulipas obtienen un bajo índice de solución de conflictos laborales, con resultados diferenciados entre hombres y mujeres (individuales y colectivos). La causa atribuible es la falta de capacitación del funcionariado en análisis de género e insuficiente personal jurídico y administrativo, que causan mayor índice de rezago en la resolución de expedientes por razón de género. Los efectos son que existen mayores demandas de quejas ante instancias federales, esto conlleva como efecto cadena una mayor insuficiencia en la impartición de justicia laboral de las personas trabajadoras”.

II.3.3 Árbol del problema que motiva la intervención del Programa presupuestario

Pregunta 8. ¿El documento Diagnóstico del Programa contiene un árbol del Problema para la comprensión de la problemática que motiva la intervención del Programa presupuestario?

Criterios de valoración:

- a) ¿El árbol del problema corresponde a la problemática, causas y efectos encontradas en el diagnóstico?
- b) ¿El árbol del problema muestra el análisis de género?

| Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios | |
|---|----------------------------------|
| Programas presupuestarios co-n Perspectiva de Género | |
| <i>El árbol del problema cuenta con:</i> | |
| 2.0 | 1 de los criterios de valoración |

Respuesta:

- Con evidencia.

El *Diagnóstico* del Programa E040 contiene un Árbol del Problema que cumple con uno de los criterios de valoración. En la problemática principal se considera que existe un bajo índice de soluciones de los conflictos laborales entre los trabajadores y los patrones en el Estado de Tamaulipas, lo que provoca el rezago de expedientes por la falta de resolución de éstos.

Con respecto a los criterios de valoración, el Árbol del Problema sí presenta las causas y efectos encontrados en el *Diagnóstico*, es decir, se cumple con el criterio de valoración *a*. Con relación a la perspectiva de género, no se muestra el análisis en el Árbol del Problema. Ahora bien, en cuanto a las consideraciones del numeral 8.1 al 8.4

de TdR, se complementa el problema del *Diagnóstico*, con la siguiente propuesta “las personas trabajadoras, y las entidades en Tamaulipas obtienen un bajo índice de solución de conflictos laborales, con resultados diferenciados entre hombres y mujeres (individuales y colectivos). La causa atribuible es la falta de capacitación del funcionariado en perspectivas de género que causa mayor índice de rezago y, en base a los informes de los Archivos Administrativos, menor resultados en los servicios del Programa para las mujeres. Los efectos son que exista mayor inconformidad de las partes involucradas, aumento en amparos no contestados, en tiempo y forma, mayor número de quejas de las personas trabajadoras ante instancias federales, mayor índice de multas, por lo tanto, insuficiente impartición de justicia laboral en demandas derivadas de los conflictos laborales en Tamaulipas”.

Consultar la propuesta elaborada en el **Anexo II Árbol del Problema**.

II.4 Identificación de la población o área de enfoque relacionada con el Programa presupuestario

Pregunta 9. ¿Las poblaciones o áreas de enfoque, potencial y objetivo, están definidas en documentos oficiales y/o en el Diagnóstico del Programa y cuentan con la siguiente información?

Criterios de valoración:

- Tienen la misma unidad de medida.
- Están cuantificadas.
- Se incluye la metodología para su cuantificación y fuentes de información.
- Se define un plazo para su revisión y actualización.

| Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios | |
|---|----------------------------------|
| <i>Las poblaciones, potencial y objetivo, cuentan con:</i> | |
| 2.0 | 2 de los criterios de valoración |

Respuesta:

- Con evidencia.

Con base en los Lineamientos de Operación del Programa E040, la población objetivo son las personas trabajadoras, representaciones patronales y representantes sindicales, de acuerdo a las competencias de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tamaulipas con residencia en Ciudad Victoria y Tampico, como lo establece el capítulo III del Título catorce de la Ley Federal del Trabajo. Por otro lado, en el *Diagnóstico*, se define que en el tercer semestre del 2021 la población total de Tamaulipas es de 3,703 561 habitantes y agrega que el área de enfoque potencial relacionada con el programa es la Población Económicamente Activa (PEA), que corresponde a 1,707,264 personas que pudieran ser elegibles para su atención, de las cuales el 3.6% se encuentra desocupada (no indica la fuente de información) lo cual sería conveniente citar.

Dado que no existen titulares de derecho del Programa E040, debido a que opera por demanda (LOP.,3.5, p.31) la población potencial es la cobertura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el área de enfoque objetivo está indicada de acuerdo con la cantidad de expedientes en trámite anualmente. Con relación a los criterios de valoración, en relación al inciso *a*, se concluye que no es la misma la población potencial que la población objetivo.

Al respecto del punto *b*, se puede concluir que sí están cuantificados el total de asuntos individuales y colectivos en trámite en el año anterior, no del ejercicio fiscal en turno. Con relación al criterio *c*, no se describe en ningún documento oficial que exista una metodología para la cuantificación y las fuentes de información. Considerando la información documental se sugiere agregar las referencias bibliográficas para sustentar la metodología que se está aplicando, utilizando el formato APA en su versión más reciente para citar las fuentes de información.

Y, finalmente, el punto *d*, de acuerdo con el documento *Diagnóstico* la frecuencia de actualización de los expedientes actuales y rezagados, se realiza con informes mensuales de las diferentes áreas que conforman la Subsecretaría del Trabajo, incluyendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y la Dirección de Conciliación y Relaciones Laborales; donde “cada mes, el personal de INEGI acude a las juntas de Conciliación y arbitraje para la actualización que se va generando” (p. 16).

Pregunta 10. ¿Las poblaciones o áreas de enfoque, potencial y objetivo, cuentan con las siguientes desagregaciones?

Criterios de valoración:

- a) *Por sexo.*
- b) *Por grupos de edad.*
- c) *Por población indígena y no indígena.*
- d) *Por municipio.*

| Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios | |
|--|----------------------------------|
| Las poblaciones, potencial y objetivo, cuentan con las siguientes desagregaciones: | |
| 1.0 | 1 de los criterios de valoración |

Respuesta:

- Con evidencia.

En los documentos normativos del Programa no se aplica el análisis de género ni la perspectiva de género, sin embargo, aunque en el *Diagnóstico* no se incluyen, en los Lineamientos de Operación del Programa E040 publicados en diciembre del 2021, sin que exista un análisis descriptivo, si se considera el lenguaje incluyente y no discriminatorio dentro de la descripción de la población objetivo y en total (3) objetivos específicos que son medidos por género, el primero se refiere a las Asesorías y Conciliación laboral, el segundo es de Convenios dentro del procedimiento de demanda realizados, y el tercero son los Convenios fuera de juicios.

Por otro lado, con fines estadísticos, en la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) enunciada en los Lineamientos de Operación del 2021, en las Actividades C1.7, C3.4, C3.5, C3.6 y C3.7 se establecen indicadores

que se registran por sexo, tanto las demandas de ambas poblaciones, las asesorías, pláticas y convenios atendidos para hombres y mujeres en la Dirección de Relaciones y Conciliación; así mismo, las asesorías, pláticas y convenios atendidos para hombres y mujeres en la Procuraduría del Trabajo. Se recomienda que se indique en la MIR, dentro de los propósitos o conceptos, el análisis de la perspectiva de género como un indicador. Así mismo se elaboren las fichas técnicas respectivas de estos indicadores.

Respecto a la desagregación por sexo, inciso *a*, en los Registros Administrativos, se presentan estadísticas de la atención del servicio a hombres y mujeres dentro de los resultados mensuales con respecto a las asesorías y convenios; así mismo, se muestran los datos duros en los informes mensuales de la Procuraduría General de la Defensa del Trabajo. En esta Procuraduría se despliegan, además, datos cuantitativos, sobre el acoso laboral a mujeres.

En relación con los incisos *b* y *c*, se concluye que no existen datos sobre los criterios de valoración sobre las edades de la población atendida, ni sobre las características indígenas o no indígenas de la población objetivo. Y con relación al inciso *d*, en los registros administrativos se observa que se encuentran desagregadas por municipio las diferentes actividades que se realizan en las diferentes Juntas de Conciliación y Arbitraje de Tamaulipas. Se recomienda analizar las estadísticas de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local del INEGI en su versión más reciente.

Pregunta 11. ¿Las poblaciones o áreas de enfoque potencial, objetivo y atendida del Pp se encuentran correctamente identificadas?

Criterios de valoración:

- El Pp identifica a la población o área de enfoque total que presenta el problema público o necesidad que justifica su existencia (población potencial).*
- El Pp identifica a la población o área de enfoque que tiene planeado atender para cubrir la población potencial y que es elegible para su atención (población objetivo).*
- El Pp identifica a la población atendida en un ejercicio fiscal y ésta corresponde a un subconjunto o totalidad de la población objetivo (población atendida).*
- Las poblaciones o áreas de enfoque potencial, objetivo y atendida son consistentes entre los diversos documentos estratégicos del programa, por ejemplo: Diagnóstico del Programa, Reglas o Lineamientos de Operación, Instrumento de Seguimiento del Desempeño, entre otros.*

Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios

La identificación de las poblaciones o áreas de enfoque potencial cuenta con:

1.0

1 de los criterios de valoración

Respuesta:

- Con evidencia.

El Programa Presupuestario E040 presenta ambigüedad al definir cuál es la población potencial y la población objetivo. Se identifica a toda la población económicamente activa (PEA) de Tamaulipas como la población o área de enfoque potencial y a la población objetivo se caracteriza como los trabajadores, patrones y sindicatos. Sin embargo, la cuantificación se presenta de acuerdo con el número de expedientes de trámites de juicios laborales.

Lo anterior se justifica según los Lineamientos de Operación del programa, este trabaja sobre demanda de las personas trabajadoras, el representante patronal y el representante sindical.

En relación con la población objetivo, ésta se cubre de acuerdo a las diferentes Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Especiales en los municipios de Tamaulipas, el Departamento de Conciliación y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Respecto a la población atendida no existen datos específicos o socioeconómicos de esta población, normalmente la población atendida corresponde al año anterior del ejercicio fiscal en turno. En términos generales las áreas de enfoque potencial y objetivo no cuentan con la perspectiva de género en su análisis y no son congruentes con el *Diagnóstico* del programa, con los Lineamientos de Operación, ni con los instrumentos de seguimiento de desempeño. Por tal motivo, se recomienda el diseño de un indicador en la MIR que evalúe la cuantificación por género y características socioeconómicas de la población atendida, dicha información es posible construirse a partir de la plataforma que se identifica con el nombre de expedientes electrónicos y estadísticos en demandas registradas, en trámite y terminadas dentro del Sistema de Control de Gestiones Laborales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tamaulipas.

II.5 Criterios de elegibilidad de la población beneficiaria

Pregunta 12. ¿El programa cuenta con mecanismos para identificar a su población o área de enfoque objetivo? En caso de contar con éstos, especifique cuáles y qué información utiliza para hacerlo.

Criterios de valoración:

- La metodología se aplica sistemáticamente para la identificación y cuantificación de la población o área de enfoque objetivo.*
- La metodología permite la focalización geográfica de la población o área de enfoque objetivo.*
- La metodología especifica las fuentes de información para la identificación de la población o área de enfoque objetivo.*
- La metodología permite, en caso de que aplique, diferenciar a la población objetivo por sexo.*

| Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios | |
|---|--|
| Programas presupuestarios CON Perspectiva de Género | |
| Los mecanismos para identificar a la población o área de enfoque objetivo del Pp cuentan con: | |
| 0.0 | Ninguno de los criterios de valoración |

Respuesta:

- Sin evidencia.

En el *Diagnóstico* y en los Lineamientos de Operación del Programa E040 no se menciona el cálculo de las poblaciones ni las fuentes de información, por lo tanto, no hay metodología alguna para identificar y cuantificar a la población o área de enfoque objetivo. En cuanto a la focalización geográfica de la población objetivo, se menciona que ésta se cubre con la cobertura que alcanza cada Junta de Conciliación y Arbitraje y las Juntas

Especiales. Sin embargo, no hay descripción metodológica de cómo se localiza dicha población. Tampoco hay datos o fuentes de información que describan la metodología para diferenciar a la población objetivo por sexo.

Ahora bien, si hay evidencia sobre la existencia de mecanismos para diferenciar la población objetivo por género. En los procedimientos de operación aplicados a los demandantes, se identifica a la población objetivo por sexo, a través de los indicadores de la Matriz de Indicadores para Resultados, donde se mencionan las Actividades específicas de los indicadores C1.7, C3.4, C3.5, C3.6, y C3.7, las cuales permiten cuantificar el número de hombres y mujeres, que demandan del Programa E040.

La propuesta por parte del equipo evaluador es que la población potencial sea desagregada por sexo, por edad y si son indígenas o no indígenas de la población económicamente activa (PEA), a partir de la cobertura de cada Junta de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Especiales. Así mismo, la población objetivo son las personas trabajadoras enlistadas con seguridad social por sexo, edades y si son indígenas o no indígenas que pertenecen a la cobertura municipal de cada Junta de Conciliación y Arbitraje y a las Juntas Especiales, que el programa tiene planeado o programado atender y que cumple con los criterios de elegibilidad.

Pregunta 13. ¿El programa cuenta con una estrategia documentada para lograr la cobertura de su población o área de enfoque objetivo, con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- Especifica metas de cobertura anual sobre la población o área de enfoque objetivo.*
- Verifica el avance en la cobertura de la población o área de enfoque objetivo en relación con las metas previstas.*
- Considera un horizonte de mediano y largo plazo para la cobertura de la población o área de enfoque objetivo.*
- La estrategia para la cobertura de la población o área de enfoque objetivo es congruente con el diseño y el diagnóstico del programa.*

Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios

La estrategia para lograr la cobertura de la población o área de enfoque objetivo del Pp cuenta con:

3.0

3 de los criterios de valoración

Respuesta:

- Con evidencia.

Con base en los Lineamientos de Operación se especifica que sí existe una estrategia de desahogo de expedientes laborales, donde “se prevé como meta a mediano plazo, seguir implementado a medida de lo posible, la estrategia de desahogo de expedientes laborales a fin de cumplir los objetivos del programa. Pese a lo anterior,

se establece como meta a largo plazo, cumplir el 100% a efecto de atender el artículo décimo sexto de los transitorios de la Ley Federal del Trabajo, de la reforma del 1 de mayo de 2019, a efecto de concluir los asuntos en Trámite y ejecución eficaz de los laudos” (p. 30). Sin embargo, no se encuentra debidamente documentada. De forma, se menciona que la estrategia cuenta con metas a mediano y largo plazo.

Por otro lado, el documento *Metas y Objetivos 2020 a 2021* muestra las metas de cobertura anual, de acuerdo con los indicadores expuestos en la Matriz de Indicadores para Resultados para el *Fin*, se establece una meta de 15%; para el *Propósito*, una meta de 10%; para el C1, 10%; para el C2, 10%; para el C3, 20%. En el caso de las Actividades, la meta para C1.A1, 20%; C1.A2, 60%; C1.A3, 20%; C1.A4, 40%; C1.A5, 100%; C1.A6, 95%; C2.A1, 20%; C2.A2, 90%; C2.A3, 90%; C3.A1, 30%; C3.A2, 35%; y C3.A3, 15%. Cabe mencionar que las metas C1.A6, C3.A2 y C3.A3 no coinciden con las establecidas en la MIR, en la cual tienen porcentajes de 40%, 30% y 30% respectivamente. De forma adicional, el documento *Metas y Objetivos 2020 a 2021* también verifica el avance de la cobertura en los años 2020 y 2021 de cada indicador en relación con su meta anual prevista. Aunado a ello, las Fichas Técnicas tampoco coinciden con tales metas. Es importante que los tres documentos coincidan, por lo que se debe corregir donde corresponda.

Finalmente, a razón de que la estrategia no se encuentra documentada y que las metas no coinciden entre los documentos MIR, *Metas y Objetivos 2020 a 2021* y Fichas Técnicas, se determina que no es congruente con el diseño y el *Diagnóstico* del programa, por lo que es fundamental que se revise, corrija e incluya en los documentos normativos, principalmente en el *Diagnóstico*. En adición, la estrategia de cobertura debe contener perspectiva de género en las metas a corto, mediano y largo plazo, debido a que existen objetivos específicos del Programa que lo requieren, como: a) Aumentar el porcentaje de asesorías y conciliación laboral en Tamaulipas, medidos por género; b) Convenios dentro del procedimiento de demanda realizados, medidos por género; y e) Convenios fuera de juicio registrados, medidos por género.

Dado que se menciona que sí existe una estrategia de cobertura, se propone que para fortalecerla se debe actualizar al último trimestre del año a evaluar la población potencial. En relación con la población objetivo, esta se refiere a personas trabajadoras, representantes patronales y representación sindical, por tanto, para tener una visión más clara se recomienda cuantificarla dado el número de expedientes (individuales y colectivos) acumulados en el año a evaluar y se deberá incluir la definición de población atendida, la cual corresponde al número de expedientes atendidos al año anterior del ejercicio fiscal vigente. Dichas poblaciones deben considerar una desagregación por sexo. Para posteriormente poder calcular la evolución de la cobertura de acuerdo a las metas, una vez que estas son homologadas.

Consultar el **Anexo IV. Estrategia de Cobertura**.

Pregunta 14. ¿Los procedimientos del programa para la atención de personas o áreas de enfoque que recibirán los bienes y/o servicios que proporciona el Programa tienen las siguientes características?

Criterios de valoración:

- Son congruentes con la identificación, definición y delimitación de la población o área de enfoque objetivo.*
- Se encuentran claramente especificados, es decir, no existe ambigüedad en su redacción.*
- Se encuentran estandarizados y sistematizados.*
- Son públicos y accesibles a la población en un lenguaje claro, sencillo y conciso.*

| Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios | |
|---|----------------------------------|
| Los procedimientos del Pp para la selección de personas o áreas de enfoque usuarias cuenta con: | |
| 4.0 | 4 de los criterios de valoración |

Respuesta:

- Con evidencia.

El Programa E040 cuenta con procedimientos para la atención de personas que recibirán el servicio de conciliación y arbitraje que se ofrece, los cuales se encuentran estandarizados en los documentos denominados *Manuales de Operación*, de acuerdo con el tipo de procedimiento que se deba aplicar. Los Manuales de Operación describen las actividades que se deberán seguir para la resolución del conflicto, los procedimientos descritos en los manuales son claros ya que se explican paso a paso y no denota confusión.

De la misma manera, se concluye que los procedimientos son congruentes con la identificación, definición y delimitación de la población objetivo, debido que cada procedimiento especifica el alcance de éste (Juntas Especiales). Además, se señala el fundamento jurídico/administrativo para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica al que estará sujeto el procedimiento, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Amparo.

Por último, si bien los documentos oficiales del programa no especifican si los Manuales de Operación son de acceso público, los fundamentos jurídicos a los que están vinculados se encuentran en la Ley Federal del Trabajo, por lo que se considera que son públicos y accesibles en un lenguaje claro, sencillo y conciso; pese a lo anterior, se recomienda mencionar en el *Diagnóstico* los tipos de procedimientos con su respectivo fundamento jurídico.

Pregunta 15. ¿El Pp establece criterios de elegibilidad diferenciados o criterios de priorización tomando en consideración la perspectiva de género o alguna otra perspectiva transversal?

Criterios de valoración:

- a) *Los criterios de elegibilidad consideran: brechas de desigualdad entre mujeres y hombres; violencia contra las mujeres; condiciones de discriminación hacia las mujeres; o condiciones de vida que colocan a las mujeres a atender por el programa en desventaja con respecto a otras mujeres o a los hombres, ya sean estos beneficiarios del Pp o no.*
- b) *Los criterios de elegibilidad consideran metas diferenciadas en la entrega de Componentes del Programa para su población objetivo, particularmente para mujeres y hombres.*

Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios

La aplicación de la perspectiva de género a los criterios de elegibilidad cuenta con:

0.0

Ninguno de los criterios de valoración

Respuesta:

- Sin evidencia.

El apartado “3.5 Titulares de Derecho” de los Lineamientos de Operación indica que el Programa E040 “opera por demanda de las personas trabajadoras, personas empleadoras o personas con representación sindical” (p. 31); por ello no se lanza una convocatoria que defina los criterios que debe cumplir una persona o grupo de personas que requieran del servicio, y de esta forma se determina que el programa se limita a atender las solicitudes que se presentan en las Juntas de Conciliación.

Teniendo en cuenta lo anterior y en respuesta a esta pregunta, se explica que existen procedimientos específicos para la atención de personas que solicitan y que reciben el servicio de conciliación y arbitraje por parte de las áreas que conforman la Subsecretaría del Trabajo y Conciliación del Estado de Tamaulipas. Sin embargo, estos procedimientos no consideran actividades o pasos a seguir, de acuerdo con la perspectiva de género o alguna otra perspectiva transversal tales como edad, si pertenecen al empleo formal o informal, si son indígenas, etcétera. Tampoco se establecen metas diferenciadas bajo los mismos criterios mencionados anteriormente en la entrega del servicio (Componentes) para su población objetivo.

Por otra parte, el *Diagnóstico* del Programa E040 no desarrolla la problemática por género, aunque sí existen brechas de desigualdad, violencia o discriminación por razones de género, entre otros aspectos. No obstante, dado que los Lineamientos de Operación establecen indicadores (Actividades) por género y que el programa cuenta con estadísticas que muestran las asesorías, pláticas y convenios atendidos para hombres y mujeres en la Procuraduría General de la Defensa del Trabajo y de la Dirección de Conciliación y Relaciones Laborales, es posible utilizar esta información para establecer pasos o actividades dentro de los procedimientos que contribuyan a disminuir la desigualdad o la situación o situaciones que imperen dentro de la problemática que se conocerá una vez que se incluya en el *Diagnóstico* un análisis de cuántas solicitudes son hechas por hombres y cuántas por mujeres (además de incluir la estadística en los informes titulados *Justicia laboral. Subsecretaría del Trabajo y Conciliación. Existencia física de juicios laborales en Juntas Especiales*) para, de este modo, explicar

el por qué existen diferencias entre el número de asuntos atendidos por sexo. Se recomienda que dicho análisis se base en la ENOE 2021 y documentos sugeridos en las preguntas 4 y 5.

Pregunta 16. ¿El Pp cuenta con procedimientos para recibir, registrar y dar trámite a las solicitudes de los bienes y/o servicios (Componentes) que genera, están documentados y cumplen con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- Consideran y se adaptan a las características de la población o área de enfoque objetivo.*
- Describen con precisión los requisitos, y formatos necesarios para solicitar bienes y/o servicios.*
- Definen plazos específicos para la realización de cada procedimiento de solicitud, así como los datos de contacto para atención.*
- Los procedimientos, criterios, requisitos y formatos para las solicitudes de bienes y/o servicios que proporciona el programa son públicos, accesibles a la población en un lenguaje claro, sencillo y conciso y, cuando aplica, informan que los Componentes pueden ser solicitados por mujeres y por hombres.*

Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios

Los procedimientos para recibir, registrar y dar trámite a las solicitudes de los bienes y/o servicios cuentan con:

4.0

4 de los criterios de valoración

Respuesta:

- Con evidencia.

En el apartado 4. *Mecánica de Operación* de los Lineamientos de Operación (p. 32) se establece el proceso general para el otorgamiento del servicio de conciliación y arbitraje, de la misma manera el programa cuenta con Manuales de Operación específicos para la resolución de conflictos según sea el caso. Además, se cuenta con Cédulas de Inscripción del Registro Estatal de Trámites y Servicios. Dichos Manuales de Operación y Cédulas de Inscripción se adaptan a las características de la población objetivo señalando su alcance y a quienes va dirigidos respectivamente. Las Cédulas de Inscripción describen los requisitos, pasos a seguir (actividad y área involucrada) y el medio de presentación o formato para solicitar el servicio, así como los plazos de respuesta para las solicitudes, los medios de contacto para la atención y horarios; mientras que los Manuales de Operación indican paso a paso las actividades y/o trámites a seguir para la resolución del conflicto: los involucrados y sus responsabilidades. Dado lo anterior se manifiesta que, al ser un servicio directo a la población, son los beneficiarios quienes lo solicitan de forma directa en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje a través de formatos definidos de acuerdo con el tipo de trámite que requieran. Finalmente, el procedimiento y requisitos generales del Programa E040 son públicos y accesibles para la población, ya que se encuentran en el Periódico Oficial del Estado. Por otro lado, los procedimientos específicos para cada tipo de conflicto no se encuentran en los Lineamientos de Operación, sino que se hace alusión de que se apegan “al procedimiento ordinario o especial

que contempla la Ley Federal del Trabajo” (p. 31) por lo que, como se menciona en la pregunta 14, se recomienda hacer mención en el *Diagnóstico* de los tipos de procedimientos con su respectivo fundamento jurídico. Los procedimientos para recibir, registrar y dar trámite a las solicitudes de los Componentes se registran en el **Anexo V. Mecanismos de Solicitud y Anexo VII. Procedimiento de Actualización de la Población Atendida.**

SECCIÓN III DISEÑO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PÚBLICA

III.1 Matriz de Indicadores para Resultados

Pregunta 17. ¿El programa presupuestario cuenta con una Matriz de Indicadores para Resultados que cubra las siguientes condiciones?

Criterios de valoración:

- Incluye cuatro renglones correspondientes a: Fin; Propósito; Componentes; y Actividades.
- Incluye cuatro columnas correspondientes a: Resumen narrativo; Indicadores; Medios de Verificación; y Supuestos.
- Es consistente con los documentos normativos del Programa, Diagnóstico del Programa, Reglas y Lineamientos de Operación y con la información de desempeño del gasto registrada en el SIMIR.
- Maneja lenguaje incluyente y no discriminatorio.

Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios

La Matriz de Indicadores para Resultados del Pp cuenta con:

3.0

3 de los criterios de valoración

Respuesta:

- Con evidencia.

Derivado de la revisión del Programa E040 se identifica el documento titulado *MIR E040 2021*, el cual contiene la Matriz de Indicadores para Resultados con sus respectivas características que dan respuesta a los criterios de valoración *a* y *b* de esta pregunta, es decir, incluye cuatro renglones correspondientes a: Fin, Propósito, Componentes y Actividades. Además de cuatro columnas correspondientes a: Resumen narrativo, Indicadores, Medios de Verificación y Supuestos.

Respecto al lenguaje se observa que solo el nivel de Fin es apto, de acuerdo con el resumen narrativo, para aplicar lenguaje incluyente y no discriminatorio. Por tal motivo, se recomienda complementar y redactar “Contribuir a preservar la paz laboral, fortaleciendo la impartición de justicia laboral mediante las instancias que conocen y resuelven los conflictos de trabajo que susciten entre las personas trabajadoras y las partes empleadoras”; aunado a ello, en los Lineamientos de Operación (p. 32-35) se establecen indicadores (Actividades) aplicados por género.

Por otro lado, es fundamental señalar que la Matriz de Indicadores para Resultados facilitada por los responsables del programa es consistente con los objetivos establecidos en el *Diagnóstico*; sin embargo, no es congruente con todos los indicadores mencionados en los Lineamientos de Operación, por ello es necesario que se revise y corrija, ya que existen diferencias en el número de Actividades de cada Componente, específicamente:

el Componente 2 de la MIR tiene 3 actividades y en los Lineamientos de Operación tiene 2; los Componentes 1 y 3 cuentan con Actividades (indicadores) de género en los Lineamientos de Operación que no se encuentran en la MIR y, finalmente, los métodos de cálculo difieren en el Fin, Componente 3 y en las Actividades C1.A5, C1.A6 y C2.A2.

Consultar **Anexo III: Árbol de Objetivos**.

III.1.1 De la lógica vertical de la Matriz de Indicadores para Resultados

Pregunta 18. ¿Para cada uno de los Componentes de la MIR del programa existe una o un grupo de Actividades que cumpla con las siguientes condiciones?

Criterios de valoración:

- Están claramente especificadas, es decir, no existe ambigüedad en su redacción.*
- Son necesarias, es decir, ninguna de las Actividades es prescindible para producir los Componentes.*
- Son suficientes para generar los Componentes; es decir, su realización genera, junto con los supuestos en ese nivel de objetivos, los bienes y/o servicios que el Programa entrega a su población beneficiaria.*
- Están ordenadas de manera lógica y secuencial.*

| Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios | |
|---|----------------------------------|
| Las Actividades de la MIR cuentan con: | |
| 4.0 | 4 de los criterios de valoración |

Respuesta:

- Con evidencia.

Como se señala en la pregunta 17, las Actividades de la MIR descritas en los documentos facilitados por los operadores del Programa E040 no son consistentes con las establecidas en los Lineamientos de Operación publicado en el Periódico del Estado de Tamaulipas en el mes de diciembre de 2021. Ahora bien, de acuerdo a la Matriz de Indicadores para Resultados se determina que cada una de las Actividades son claras, específicas y relevantes.

Así mismo, cada una de las Actividades aporta al cumplimiento del Componente al que se refiere, por lo que son necesarias para producirlo. Además de estar ordenadas de manera lógica y secuencial con una clave para identificarlos, por ejemplo: C1.A1, C1.A2, C1.A3; C2.A1, C2.A2, etcétera. Por último, se considera que la realización de las Actividades descritas, así como los Supuestos a los que están sujetas, son suficientes para generar los Componentes.

Pese a que la Matriz de Indicadores para Resultados cumple con los cuatro criterios de valoración de esta pregunta, es importante mencionar que no muestra Actividades relacionadas con la perspectiva de género, no obstante, los Lineamientos de Operación del Programa de 2021 incluyen seis indicadores aplicados por sexo: Actividad C1.7 (que se divide en dos indicadores, se sugiere cambiar el segundo por “C1.8”), Actividad 3.4, 3.5, 3.6 y 3.7. Por lo anterior, y como se recomienda en la pregunta 17, es imprescindible corregir y actualizar la MIR con las observaciones anteriores con el propósito de que todos los documentos del programa sean congruentes entre sí teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Pregunta 19. ¿Los Componentes (bienes y/o servicios que el Pp entrega a su población o área de enfoque usuaria) incluidos en la MIR cumplen con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- Expresan los bienes o servicios entregables que produce el programa y/o entrega a su población o área de enfoque usuaria.*
- Están redactados como productos o servicios generados o entregados, por ejemplo, orientación sobre trámites tributarios proporcionada; capacitación a servidoras y servidores públicos en materia de derechos humanos impartida; rondines de vigilancia en tramos carreteros realizado; supervisión de obra pública ejecutada.*
- Son necesarios, es decir, ninguno de los Componentes es prescindible para lograr el resultado que busca el Programa en su población o área de enfoque usuaria (Propósito).*
- Son suficientes para lograr el Propósito del Programa; es decir, su realización genera, junto con los supuestos en ese nivel de objetivos, el resultado que busca el Programa en su población o área de enfoque usuaria.*

| Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios | |
|---|----------------------------------|
| Los Componentes de la MIR cuentan con: | |
| 3.0 | 3 de los criterios de valoración |

Respuesta:

- Con evidencia.

Por lo que respecta al *Diagnóstico*, en él no se identifican los elementos básicos de la MIR; en su lugar, se encuentra en el punto 1.6 *Diseño del programa nuevo o modificado* la siguiente leyenda: “se elaboró la Matriz de Indicadores para Resultados conforme a la Metodología del Marco Lógico, donde se presenta en forma sencilla la información del programa propuesto o con modificaciones. (ANEXO 1)” (STPS, 2019, p. 18). En la información proporcionada por los operadores del Programa se localiza un archivo en formato Excel identificado con el nombre *MIR E040 2021*. En dicho documento se identifican un total de 3 *Componentes*:

- C1. Comparar los Asuntos Individuales con respecto a todos los movimientos generados
- C2. Comparar todos los Asuntos Colectivos
- C3. Comparar las Conciliaciones Laborales en donde terminan con un convenio

En relación con los criterios de valoración, el inciso *a* considera que éstos incorporan los servicios entregables que produce el programa a la población usuaria (pero no incluye elementos de género). En el inciso *b*, se concluye que los *Componentes* están redactados como servicios generados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Las Juntas se centran, especialmente, en conocer los asuntos (demandas) laborales, para ello analizan el índice de demandas laborales que se presentan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según su categoría dependiendo de si son demandas individuales o colectivas, así como el total de asuntos laborales que llegaron a una conciliación. Del análisis de los *Componentes* se considera que estos son necesarios para lograr el resultado que busca el programa en su población y con su *Propósito*, el cual de acuerdo con la MIR es “la población económicamente activa del Estado de Tamaulipas, cuenta con una impartición de justicia laboral pronta, imparcial y gratuita.” (MIR, 2021, p. 1), por lo cual se concluye que se cumple con el criterio del inciso *c* de esta pregunta.

De conformidad con el criterio de valoración *d*, se considera que los *Componentes* no son suficientes para lograr el propósito del programa. En este aspecto hacen falta más componentes que coadyuvan a lograr tal propósito. Para ello se requiere la existencia de *Componentes* enfocados en la actualización del personal (cursos de capacitación en materia de derechos humanos, perspectiva de género, lenguaje incluyente, entre otros), actualización de equipo tecnológico (computadoras, impresoras, escáner, programas informáticos, entre otros más), adecuación y remodelación de las instalaciones para el personal que labora en las Juntas de Conciliación y Arbitraje (basadas en las NMX 025- 2015 sobre inclusión laboral y no discriminación), en especial para las personas que acuden a solicitar los servicios de la dependencia, personas provenientes de algún pueblo originario, con alguna discapacidad o comorbilidad (baños para personas con discapacidad o familiares, acceso a sillas de ruedas, indicadores en lenguaje braille) , mujeres embarazadas o en periodo de lactancia materna (lactarios).

Nota: La respuesta continúa en el Anexo XII.1

Pregunta 20. ¿El Propósito de la MIR (Resultado o efecto del programa en su población o área de enfoque beneficiaria) cuenta con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- Identifica a la población o área de enfoque objetivo del Pp, es decir, aquella que presenta el problema o necesidad pública que el Pp tiene planeado atender y que cumple con los criterios de elegibilidad.*
- Identifica el cambio que el Pp busca generar en la población objetivo.*
- Es único, es decir, no se definen múltiples objetivos.*
- Corresponde a la solución del problema o necesidad pública que origina la acción gubernamental.*

Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios

El Propósito de la MIR cuenta con:

3.0

3 de los criterios de valoración

Respuesta:

- Con evidencia.

Derivado del análisis de la MIR se identifica que el *Propósito* es “la población económicamente activa del Estado de Tamaulipas, cuenta con una impartición de justicia laoral pronta, imparcial y gratuita” (MIR, 2021, p. 1) el cual, en primera instancia, presenta errores ortográficos en las palabras *justicia* y *laboral*, por lo que se recomienda hacer la corrección.

En lo que respecta a los criterios de evaluación, se considera que el *Propósito* identifica a la población, que presenta el problema o necesidad pública que el Programa busca atender, de manera general. No obstante, no se cuenta con perspectiva de género, ya que no visibilizar a la mujer. Por lo anterior, se cumple parcialmente con los criterios de elegibilidad del inciso *a*. En relación con el criterio del inciso *b*, se considera que el *Propósito* identifica el cambio que el programa busca generar en la población objetivo, el cual es el acceso a una impartición de justicia laboral pronta, imparcial y gratuita. Para lograrlo, es deseable que se consideren elementos relativos a la impartición de justicia, trabajo, inclusión, no discriminación contenidos en la Declaración Universal de Derechos del Hombre (1948), Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), Agenda 2030 (2015) y Conferencia de Beijín 1995, entre otros instrumentos internacionales.

Del análisis del *Propósito* y el criterio de evaluación del inciso *c*, se considera que es único y no se definen múltiples objetivos, pues únicamente busca que las personas (mujeres y hombres) que tienen una actividad laboral tengan acceso a la justicia laboral de manera pronta, imparcial y gratuita. Además, el Propósito corresponde a una estrategia adecuada para lograr una solución del problema o necesidad pública que el programa busca solucionar por medio de las juntas de conciliación y arbitraje. Por lo tanto, se cumple con el criterio del inciso *d*.

Nota: Derivado del análisis de los documentos enviados por los operadores del Pp. se identifica que hay dos MIR que son diferentes en las Actividades de todas formas se realizó el análisis

Pregunta 21. ¿El Fin de la MIR (impacto del Programa a nivel macro en la entidad federativa) cuenta con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- a) *Está claramente especificado, es decir, no existe ambigüedad en su redacción.*

- b) Define un objetivo estratégico superior al que el Programa presupuestario contribuye, es decir, no se espera que la ejecución del programa sea suficiente para alcanzar el Fin.
- c) El logro del Fin no está controlado por la institución responsable del Programa presupuestario.
- d) Está vinculado con objetivos estratégicos de la dependencia o de su programa sectorial, institucional, especial o regional.

| Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios | |
|---|----------------------------------|
| El Fin de la MIR cuenta con: | |
| 4.0 | 4 de los criterios de valoración |

Respuesta:

- Con evidencia.

Derivado del análisis del *Fin* contenido en la MIR y su resumen narrativo se identifica que el programa busca “Contribuir a preservarr la paz laboral, fortaleciendo la impartición de justicia laboral mediante las instancias que conocen y resuelven los conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores y patrones” (MIR, 2021, p. 1). Como primera observación se recomienda la corrección ortográfica de la palabra “preservarr” por preservar. Por lo anterior, la redacción del *Fin*, a excepción del error ortográfico identificado en la MIR, cumple con el elemento de ser específico y no presentar ambigüedad en su redacción, lo cual es consistente con el criterio del inciso *a*.

En relación con el criterio de valoración del inciso *b*, la redacción del *Fin* sí define un objetivo estratégico para la ejecución del programa. En consecuencia, se puede decir que éste es apto y congruente en su resumen narrativo, pero hace falta la aplicación del lenguaje incluyente y no discriminatorio. Por lo tanto, es deseable que se apliquen los términos “las y los trabajadores” o “las personas trabajadoras”; de los Lineamientos de Operación (p. 32-35) aplicando la perspectiva de género.

Por último, el *Fin* no está controlado totalmente por la institución responsable del Programa Presupuestario, pues para lograr su objetivo se vincula con otras áreas operativas como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, entre otras más como el Servicio Nacional de Empleo, Inspección del Trabajo y Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (en el caso de Tamaulipas el funcionamiento iniciará en el 2023 debido a la reforma constitución en materia de justicia laboral del 24 de febrero del 2017); por lo anterior, cumple con el criterio del inciso *c*). Así mismo, se vincula con objetivos estratégicos de la dependencia completando el criterio del inciso *d*

Pregunta 22. ¿En el documento Diagnóstico del Programa está incluida la MIR y en ella el resumen narrativo de Propósito, Componentes y Actividades?

Criterios de valoración:

- a) *Las Actividades del Programa presupuestario en la MIR se identifican en el Diagnóstico del Programa o documento normativo del programa.*
- b) *Los Componentes del Programa presupuestario en la MIR se identifican en el Diagnóstico del Programa o documento normativo del programa.*
- c) *El Propósito del Programa presupuestario en la MIR se identifica en el Diagnóstico del Programa o documento normativo del programa.*
- d) *Los elementos de la MIR contenidos en el Diagnóstico del Programa coinciden con aquellos incluidos en sus Reglas o Lineamientos de Operación.*

Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios

Los elementos de la MIR del Pp cumplen con:

0.0

Ninguno de los criterios de valoración

Respuesta:

- Con evidencia.

En el *Diagnóstico* del Programa no se identifica de manera textual la MIR; en su lugar en el punto *1.6 Diseño del programa nuevo o modificado*, apartado “Matriz de Indicadores para Resultados”, se encuentra la leyenda “Se elaboró la Matriz de Indicadores para Resultados conforme a la Metodología del Marco Lógico, donde se presenta en forma sencilla la información del programa propuesto o con modificaciones. (ANEXO 1)” (STPS, 2019, p.18). Por lo anterior, se recomienda que en el *Diagnóstico* se anexe la versión resumida de MIR a modo de tabla y que se incluya lo siguiente:

1. Datos de identificación.
2. Alineación con el PED, PND y Agenda 2030.
3. Incluir el Nivel (Fin, Propósito, Componentes y Actividades) con su respectivo resumen narrativo.
4. Las fórmulas para calcular lo indicado en cada uno de los niveles.
5. La frecuencia de medición.
6. Medios de verificación.
7. Incluir los componentes de la MIR: C1. Comparar los Asuntos Individuales con respecto a todos los movimientos generados, C2; Comparar todos los Asuntos Colectivos; C3. Comparar las Conciliaciones Laborales en donde terminan con un convenio.
8. Incluir las actividades de la MIR: CI.A6. Medir el abatimiento de rezago de los expedientes individuales inactivos en un período de dos años; C2.A1. Medir el porcentaje de los Emplazamientos a huelga concluidos; C2.A2. Comparar los nuevos Contratos y Reglamentos Interiores de Trabajo contra el período anterior inmediato; C2.A3. Medir las tomas de nota realizadas con respecto a las tomas de nota entrantes; C3.A1. Comparar los Convenios realizados en la Procuraduría del Trabajo con respecto a las asesorías, pláticas y quejas realizadas; C3.A2. Comparar los Convenios realizados en la Dirección de Conciliación con respecto a las asesorías, pláticas y asesorías realizadas; y C3.A3. Medir la Población

laboral, representada por la Procuraduría del Trabajo, en sus juicios interpuestos en las Juntas de Conciliación.

Cada uno de los elementos señalados corresponden a los criterios de evaluación de los incisos *a*, *b* y *c*; y en lo respectivo al criterio del inciso *d*, los elementos de la MIR contenidos en el *Diagnóstico* del programa no coinciden con los Lineamientos de Operación 2021. Por lo tanto, no cumplen con los criterios de los incisos *a*, *b*, *c* y *d*.

Nota: Con relación al análisis de los documentos enviados por los operadores del Pp., se identifica que hay dos MIR que son diferentes en las Actividades, no obstante, se lleva a cabo el análisis.

III.1.2 De la lógica horizontal de la Matriz de Indicadores para Resultados

III.1.2.1 Indicadores

Pregunta 23. ¿En cada uno de los niveles de objetivos de la MIR del programa (Fin, Propósito, Componentes y Actividades) existen indicadores para medir el desempeño del programa con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- Es claro, el nombre del indicador es entendible, no presenta ambigüedades.*
- Es relevante, provee información valiosa sobre aquello que se quiere medir.*
- Es económico, la información para generar el indicador está disponible a un costo razonable.*
- Es monitoreable, permite su estimación y verificación independiente.*
- Es adecuado, provee suficientes bases para medir, evaluar o valorar el desempeño.*
- Cuenta con una Ficha Técnica por cada indicador.*

| Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios | |
|---|--|
| Los indicadores de la MIR cuentan con: | |
| 0.0 | Ninguno de los criterios de valoración |

Respuesta:

- Con evidencia.

Del análisis de los documentos enviados por los operadores del programa se identifica que hay dos MIR que presentan diferentes Actividades. Además, se destaca que la línea base en el 2020 y los estimados de 2021 son porcentajes que tienden a incrementarse, pero no se identifica el cálculo ni el método para justificar las metas del 2021. Por lo anterior, no es posible dar una valoración objetiva en relación con los incisos *a*, *b*, *c*, *d*, *e*; y en relación con el criterio de inciso *d*, también se identifican dos archivos con Fichas Técnicas, el primero en formato Excel que se localiza dentro de la carpeta “9. Fichas técnicas” que, además de estar incompletas, en el

encabezado indica el nombre del programa “Conducción de la política laboral” en el libro titulado como Fin (E040, fichas de 2021).

En el caso de las otras Fichas Técnicas que se identifican dentro de la carpeta “2da. Entrega de solicitud de información” se localiza una nueva carpeta titulada “Fichas Técnicas”, la cual contiene un total de 18 fichas técnicas en formato PDF. Sin embargo, estas fichas a pesar de que coinciden con la MIR en Excel (no en todas se indica el porcentaje de metas) no corresponden a la MIR de los Lineamientos de Operación 2021. Por lo tanto, no es posible asignar una calificación favorable. En este caso se recomienda realizar una revisión profunda de las MIR y las fichas técnicas para así homologarlas con los criterios de los Lineamientos de Operación del 2021.

Pregunta 24. ¿La Unidad Responsable del Programa presupuestario puede generar indicadores relacionados con su MIR reflejando la perspectiva de género, cuando ésta aplica, de la siguiente manera?

Criterios de valoración:

- Para el FIN, cuando éste incluye la perspectiva de género, permiten verificar la variación en las brechas de desigualdad, violencia con las mujeres, discriminación por razones de género y en la atención a las condiciones de vida que colocan a las mujeres o a grupos de ellas en desventaja con respecto al resto de las mujeres y a los hombres.*
- Para el PROPÓSITO, cuando éste incluye la perspectiva de género, permiten comparar la medida en que las mujeres alcanzan el resultado previsto del Programa en relación con el número de hombres que lo logran (Razones de género).*
- Para los COMPONENTES, cuando éstos incluyen la perspectiva de género, permiten medir la cobertura de los Componentes en mujeres y hombres de manera desagregada o comparativa (razón de género), así como si los atributos del Componente (bienes y/o servicios) son diferenciados para mujeres y para hombres).*
- Para las ACTIVIDADES, cuando éstos incluyen la perspectiva de género, permiten medir la participación de mujeres y hombres en éstas.*

Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios

Los indicadores de género de la MIR cuentan con:

0.0

Ninguno de los criterios de valoración

Respuesta:

- Con evidencia.

Como se indica en la respuesta de la pregunta anterior (23), entre los documentos enviados por los operadores del Pp., se identifican dos MIR que son iguales en la redacción del Fin, Propósito y Componentes, pero no son iguales en el nivel de las Actividades. Además de que ambas MIR no corresponden a los Lineamientos de Operación 2021, derivado del análisis de ambas MIR se destaca que ninguna cumple con la perspectiva de género

que se indican en los incisos *a*, *b*, *c* y *d*. Por lo anterior, es deseable que los operadores del Pp. realicen una homologación de las MIR y realicen las adecuaciones de conformidad a los Lineamientos de Operación vigentes al 2021 y con los lineamientos de *Guía metodológica para la incorporación de la perspectiva de género en los programas presupuestarios 2019 incluidos en el anexo XXVI: eje transversal para la igualdad entre mujeres y hombres*.

Para el *Fin*, es deseable la redacción de la siguiente manera: “Contribuir para preservar la paz laboral, fortaleciendo la impartición de justicia laboral mediante las instancias que conocen y resuelven los conflictos de que emanan de las relaciones de trabajo que se susciten entre las personas trabajadoras y empleadores.”, para ello es pertinente aumentar el número de las asesorías y pláticas conciliatorias para mujeres, con un ajuste gradual (avance trimestral), para alcanzar un porcentaje igual o similar a la meta del indicador de los hombres que acuden a las asesorías y pláticas conciliatorias.

Para el *Propósito*, se recomienda la siguiente redacción: “Las personas económicamente activas del Estado de Tamaulipas, sin importar la condición de su empleo (formal y/o informal) cuentan con una impartición de justicia laboral que se guía bajo los parámetros de igualdad de género, la imparcial, la rapidez y la gratuidad”. Para este apartado es importante ajustar la manera distintiva de atender los conflictos laborales como se detalla en la pregunta 27 de esta evaluación para que en el año fiscal se pueda atender el mismo número de expedientes interpuestos por los hombres y mujeres.

En lo concerniente a los *Componentes*, se hace la siguiente recomendación: C1. Comparar los Asuntos Individuales con respecto a todos los movimientos desagregados por género; C2. Comparar todos los Asuntos Colectivos bajo la perspectiva de género; y C3. Comparar las Conciliaciones Laborales en donde terminan con un convenio desagregado por sexo y condición social. A manera de accesoria sería deseable que se considere la integración de los siguientes componentes: C. Total, de demandas presentadas por personas de pueblos originarios, afrodescendientes o y su relación por sexo (hombre/mujer); C. Total, de demandas presentadas por personas (hombre/mujeres) que laboran en la formalidad laboral; C. Total, de demandas presentadas por personas (hombre/mujeres) que laboran en la informalidad laboral; C. Actualización del personal desagregada por sexo en temáticas sobre perspectiva de género y derechos humanos; C. Remodelación de áreas de trabajo y áreas de atención a usuarios con perspectiva de género o discapacidad. Las propuestas anteriores son una guía que se pone a discreción de los operadores del Pp.

Nota: La respuesta continúa en el Anexo XII.2

III.1.2.1.1 Ficha Técnica de Indicadores

Pregunta 25. ¿Las Fichas Técnicas de los indicadores del Programa presupuestario cuentan con la siguiente información?

Criterios de valoración:

- Nombre del indicador que incluya una palabra que expresa una relación aritmética entre dos o más datos y el elemento a medir (Ejemplo: Proporción de población en pobreza multidimensional).*
- Definición del indicador, que expresa conceptualmente lo que mide éste.*
- Método de cálculo (fórmula o algoritmo para el cálculo del indicador o referencia directa a una metodología compleja su cálculo, publicada y accesible a la población).*
- Unidad de Medida. (magnitud de referencia que permite cuantificar y comparar elementos de la misma especie).*
- Frecuencia de Medición. (periodo de tiempo para el cual se calcula el indicador (bianual, anual, semestral, trimestral, mensual, etc.).*
- Línea base. (Medición que se considera inicial y que sirve como referencia para comparar la posición del indicador en el tiempo).*
- Metas. (Se refiere al valor que deberá alcanzar el indicador en un horizonte de tiempo determinado).*
- Comportamiento deseado del indicador hacia la meta (ascendente, descendente, constante).*

| Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios | |
|---|----------------------------------|
| Las Fichas Técnicas de los Indicadores del Pp cuentan con: | |
| 4.0 | 8 de los criterios de valoración |

Respuesta:

- Con evidencia.

La MIR 2021 (p. 1) entregada en formato Excel cuenta con 18 Fichas Técnicas para cada indicador, las cuales están conformadas en cuatro secciones: la primera muestra los datos de identificación del programa; la segunda, la estructura del indicador; la tercera, establece la línea base y la meta; asimismo, se muestra de manera clara el parámetro de semaforización con los colores amarillo, rojo y verde que favorece a conocer el margen de variación permitido para cada indicador; la cuarta muestra, el comportamiento del indicador. Se incluye como valor agregado un instructivo de llenado de cada renglón de los parámetros que está formado por la ficha del indicador de resultados. El instructivo de llenado incluye 3 apartados que no cuenta con las fichas entregadas, las cuales se recomienda se adjunte en la presentación de las Fichas Técnicas subsecuentes: la sección (5) Presupuesto, la sección (6) Estadística y la sección (7) Observaciones.

Las 18 fichas técnicas tienen de encabezado “Ficha de monitoreo de indicadores para resultados”, las cuales respecto a los criterios de valoración responden así: inciso *a*, en el punto 2.5 se señala el nombre del indicador expresado en una tasa de variación. En el punto 2.9 se expresa (inciso *b*) la definición del indicador de forma conceptual, la medición que proporciona el resultado. En el punto 2.6 se menciona inciso (c) el método de cálculo de la estructura del indicador es una fórmula de variables definidas, publicadas y accesibles para la población.

Dentro de las definiciones de las variables se encuentra (d) la unidad de medida (punto 2.15.4), incluyendo en este apartado el número de variables y la fuente de información. En el punto 2.12 se indica la frecuencia de medición (inciso e) del indicador. Con respecto a la línea base (inciso f), se define en el punto 3.2, así como el valor de la línea base, además se incluye el año y el periodo de actualización. Con relación a las metas (inciso g) están establecidas en el punto 3.3.1 de las fichas técnicas, en este punto es importante señalar que los porcentajes de las metas no coinciden con las metas establecidas en la MIR. En relación con el inciso h, se expresa en el punto 2.13 de cada ficha el tipo de comportamiento del indicador. Es importante mencionar que no se muestran las gráficas que representa el comportamiento de los indicadores del *Propósito*, el *Fin* 1 y 2, los *Componentes* generales C1, C2 y C3 y las *Actividades*. Para las áreas de mejora del formato de las fichas, se recomienda se incluya una sección para conocer el cálculo para definir las metas programadas.

Pregunta 26. ¿Las metas de los indicadores de la MIR del programa tienen las siguientes características?

Criterios de valoración:

- Están orientadas a impulsar el desempeño, es decir, no son laxas en relación con los logros del programa en ciclos presupuestarios previos.*
- Son factibles de alcanzar considerando los plazos y los recursos humanos y presupuestales con los que cuenta el programa.*
- Abarcan una proyección de mediano plazo (usualmente la duración de una administración) y sus diferentes valores anuales en cada ejercicio fiscal, se pueden expresar cada uno de ellos como un 100% anual, teniendo una desagregación mínima trimestral para Componentes y Actividades.*
- Son medibles y públicas.*

| Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios | |
|---|----------------------------------|
| <i>Las metas de los indicadores de la MIR cuentan con:</i> | |
| 1.0 | 1 de los criterios de valoración |

Respuesta:

- Con evidencia.

A pesar de que las metas de los indicadores impulsan el desempeño de los resultados de manera general, al respecto del inciso a, se consideran laxas en algunos aspectos; en primera porque los resultados esperados en relación con años previos son incrementos poco sustanciales, es decir de 1% o 2 %, por otro lado, no se cuenta con un *Diagnóstico* detallado que permita sustentar las metas programadas y que explique con mayor profundidad cómo se pretende resolver el rezago de los expedientes de los juicios laborales.

Se considera importante recordar que se presenta como documentación comprobatoria dos matrices por lo que algunas de las metas que se encuentra en la MIR de los Lineamientos de Operación no coinciden con las metas

de la MIR 2021 del documento en Excel. Por tanto, se recomienda unificar los criterios en ambos documentos. Con respecto al criterio (b) al no contar con el presupuesto total aprobado para el año fiscal 2021, no es posible determinar la factibilidad de alcanzar las metas de los indicadores de la MIR, ya que no se tiene la información sobre el ejercicio de gastos empleados en los distintos periodos, de los recursos económicos y humanos.

Con respecto al criterio (c) sobre si las metas son anuales, cabe señalar que éstas no cumplen la proyección a mediano plazo, ni tampoco pueden expresarse cada una como un 100% anual. Por tal motivo, se recomienda homogenizar los objetivos específicos de los Lineamientos de Operación 2021 (p. 30) del Periódico Oficial y los indicadores de resultados de la MIR a un número que se enfoque directamente al problema que es el rezago en la resolución de casos de los juicios laborales. Al no existir la información metodológica de cómo se obtuvieron las metas del programa E040, es recomendable presentarlo en el *Diagnóstico* para así lograr valorar cómo impactan estas metas en el objetivo general.

Finalmente, en relación con el criterio (d) sobre las metas, se concluye que sí son medibles, públicas y accesibles para la población, ya que se encuentran en el Periódico Oficial del Estado. Por lo cual, las personas interesadas en consultar la información pública sobre la Secretaría, pueden acceder por internet al portal de transparencia de la página del Gobierno del Estado de Tamaulipas en <http://transparencia.tamaulipas.gob.mx/> o a través de la página oficial de la Secretaría <https://www.tamaulipas.gob.mx/trabajo/>.

Pregunta 27. ¿La Unidad Responsable del Programa presupuestario puede establecer metas para los indicadores relacionados con su MIR reflejando la perspectiva de género, cuando ésta aplica, de la siguiente manera?

Criterios de valoración:

- a) *Para el FIN, cuando éste incluye la perspectiva de género, establecen el valor que el indicador debería alcanzar en un horizonte de tiempo específico con respecto a la variación en las brechas de desigualdad, violencia con las mujeres, discriminación por razones de género y en la atención a las condiciones de vida que colocan a las mujeres o a grupos de ellas en desventaja con respecto al resto de las mujeres y a los hombres.*
- b) *Para el PROPÓSITO, cuando éste incluye la perspectiva de género, establecen la medida en que las mujeres tendrían que alcanzar el resultado previsto del Programa en relación con el número de hombres que lo logran (Razones de género).*
- c) *Para los COMPONENTES, cuando éstos incluyen la perspectiva de género, establecen la proporción en que las mujeres y los hombres tendrían acceso a los bienes y/o servicios que proporciona el Programa a su población beneficiaria.*
- d) *Para las ACTIVIDADES, cuando éstas incluyen la perspectiva de género, establecen la participación requerida de mujeres y hombres en éstas.*

Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios

Los indicadores que miden la perspectiva de género del Pp cuentan con:

0.0

Ninguno de los criterios de valoración

Respuesta:

- Sin evidencia.

En el *Diagnóstico* del programa E040 (2019) no se observa el análisis de género del problema, que permita diferenciar el efecto entre mujeres y hombres. Es decir, no se especifica un resultado a lograr por la población afectada, diferenciándolo por género. Por otra parte, aunque no desarrolla la perspectiva de género, sí existen brechas de desigualdad, violencia o discriminación por razones de género, entre otros aspectos. Lo anterior se justifica con la información analizada en los Lineamientos de Operación 2021, donde se establecen indicadores (Actividades) por género y en los Registros Administrativos, donde se cuenta con estadísticas que muestran las asesorías, pláticas y convenios atendidos para hombres y mujeres en la Procuraduría General de la Defensa del Trabajo y de la Dirección de Conciliación y Relaciones Laborales.

Al utilizar la información anterior, es posible que la Unidad responsable pueda establecer las metas para los indicadores relacionados con la *MIR 2021*, reflejando la perspectiva de género. Por lo que se debe establecer para cada indicador los pasos o actividades dentro de los procedimientos que contribuyan a disminuir la desigualdad, la situación o situaciones que imperen dentro de la problemática expuesta en el *Diagnóstico* determinada a través de un análisis de cuántas solicitudes son hechas por hombres, cuántas por mujeres y la explicación del por qué existen diferencias entre el número de asuntos atendidos por género. Se recomienda hacer cortes anuales para obtener una medición histórica de la proporcionalidad de demandas laborales presentadas por mujeres y hombres.

Considerando la *Guía metodológica para la incorporación de la perspectiva de género en los Programas presupuestarios 2019 incluidos en el anexo XXVI: eje transversal para la igualdad entre mujeres y hombres* y los documentos oficiales del Programa E040 se propone las siguientes metas para cada nivel de la *MIR*:

- Con relación al criterio de valoración *a*, para el *Fin*, el valor que se debe observar en el indicador durante un horizonte de tiempo, la tasa de variación de las asesorías y pláticas conciliatorias para mujeres debe ser gradualmente ajustada de acuerdo al avance trimestral, al mismo porcentaje definido como cumplimiento de meta del indicador de los hombres.
- En el caso del *Propósito*, (inciso *b*) la medida que debe considerarse para que las mujeres alcancen el resultado de la meta de cumplimiento es atender de manera distintiva los conflictos laborales. En los primeros tres meses del año fiscal un 80% atendiendo exclusivamente el rezago de expedientes de las demandas de las mujeres y el 20% solo las demandas de los hombres; posteriormente, en los siguientes meses del año debe ser la misma atención de solución de expedientes para los hombres y mujeres.

- En lo concerniente a los *Componentes* (inciso c), para los indicadores C1. Comparar los Asuntos Individuales; C2. Comparar todos los Asuntos Colectivos, C3. Comparar las Conciliaciones Laborales, se hace la siguiente propuesta para la incorporación de la perspectiva de género: que la proporción atendida por la Unidad Responsable sea equivalente en porcentaje al número de las demandas de las mujeres en relación al número de demandas de hombres.

Nota: La respuesta continúa en el Anexo XII.3

III.1.2.2 Medios de verificación

Pregunta 28. ¿Los indicadores incluidos en la MIR tienen especificados medios de verificación con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- Refieren a datos oficiales o institucionales.
- Están identificadas con precisión con el nombre de un documento o sistema de información que permita identificarlos de manera específica.
- Permiten reproducir el cálculo del indicador, es decir se refieren a los diferentes datos que intervienen en el método de cálculo.
- Los medios de verificación son públicos y accesibles a cualquier persona.

| Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios | |
|--|----------------------------------|
| Los medios de verificación de los indicadores del Programa cuentan con | |
| 4.0 | 4 de los criterios de valoración |

Respuesta:

- Con evidencia.

La Matriz de Indicadores para Resultados del Programa E040 cuenta con la columna de Medios de Verificación. En los 18 indicadores de la *MIR 2021* se tienen especificados los medios de verificación que son empleados para su monitoreo y evaluación. En el nivel de *Fin*, según la MIR, es a través de los medios informativos de las áreas de la Dirección de Conciliación y la Procuraduría del Trabajo, mientras que en las Fichas Técnicas para el *Fin* se menciona que son los medios informativos de las Juntas Locales y sus especiales.

Para el *Propósito* se cuenta con los medios informativos de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, mientras que en la Ficha Técnica se menciona que el Propósito será verificado por medio de las bases de datos del Área de Estadísticas de la junta de Conciliación y Arbitraje. Es importante señalar que existen errores ortográficos en la escritura de las Fichas Técnicas.



UAT
Universidad Autónoma
de Tamaulipas



Facultad de Derecho y
Ciencias Sociales



SECRETARÍA
DEL TRABAJO

Para los Componentes C1 y C2 se verifican, de acuerdo a datos de la MIR, por los medios informativos de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje; y para el C3 por medios informativos del Departamento de Huelgas. Con respecto a la información de las fichas técnicas, el C1 y C2 es verificado a través de las bases de datos del Área de Estadísticas de la junta de Conciliación y Arbitraje; y el C3, por estadísticas generadas por el Depto. de Conciliación y de la Procuraduría en defensa del trabajador.

Con respecto a los criterios de valoración se concluye que todos los medios de verificación se identifican y pertenecen a una institución oficial. De igual modo, el medio de verificación permite ser identificado con un nombre respecto al documento donde se consulta, el nombre de la dependencia que genera la información y el tiempo de actualización. Con respecto al cálculo del indicador, este se puede reproducir aplicando la fórmula con los datos que intervienen y que son definidos en el llenado de la hoja instructivo. Finalmente, con respecto al criterio sobre los medios de verificación de forma pública, se concluye que se cuenta con un documento oficial y un área oficial de información. También se anexa una liga de acceso a la información electrónica, por lo tanto, cualquier persona los puede consultar. Se recomienda unificar los mismos medios de verificación de la *MIR* con las Fichas Técnicas.

SECCIÓN IV DISEÑO OPERATIVO DEL PROGRAMA

IV.1 Registro de personas usuarias de los bienes y/o servicios que proporciona el Programa

Pregunta 29. ¿Existen registros administrativos que permitan generar información estadística sobre las características de las personas o unidades de observación que reciben los bienes o servicios que proporciona el programa que cumplan con las siguientes condiciones?

Criterios de valoración:

- Identifica las características de las personas usuarias o unidades de observación definidas en el documento normativo del Programa y permite, cuando aplica, la desagregación por sexo y grupo de edad.*
- Define con precisión el tipo de servicio otorgado, el cual debe coincidir con los Componentes del Programa presupuestario.*
- Está sistematizada, es decir, se encuentra organizada de tal manera que pueda ser utilizada para generar reportes estadísticos.*
- Permite registrar información de manera permanente al momento de proporcionar los bienes y/o servicios del Programa y cuenta con mecanismos sistemáticos y documentados para su depuración y actualización.*

Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios

El registro de personas usuarias del Programa cuenta con:

3.0

3 de los criterios de valoración

Respuesta:

- Con evidencia.

La Unidad Responsable hace entrega de diversos archivos administrativos correspondientes al Pp. E040 que incluye información generada por la Dirección de Conciliación y Relaciones Laborales con informes mensuales de enero a diciembre del 2021. En ellos se presentan las cantidades totales del número de asesorías, el número de pláticas conciliatorias, los convenios y las cantidades entregadas de manera respectiva de las ciudades de Nuevo Laredo, Reynosa, Matamoros, Ciudad Victoria, el Mante y Tampico, a partir del mes de agosto 2021, donde se adjunta las estadísticas de participación de los hombres y mujeres con respecto a las asesorías y convenios.

Cabe mencionar que no se identifican las características de las personas usuarias de los servicios del Programa E040, y tampoco se clasifican los grupos de edades, pero sí desagrega el dato del número de hombres y mujeres. Esta conclusión deriva del análisis de información que se encuentra en la carpeta de los informes mensuales de la Procuraduría General de la Defensa del Trabajo, donde se especifica la Junta Especial, el número de asesoría, quejas, pláticas conciliatorias, convenios, cantidades entregadas, demandas, audiencias, desahogo de pruebas,

laudos, amparos directos e indirectos, oficios, promociones, número de hombres y de mujeres y el número de demandas por acoso de mujeres.

Con respecto a la definición con precisión del servicio otorgado y la coincidencia con los Componentes del Programa E040, cabe señalar que esta información se encuentra en la carpeta de la *Existencia Física de Juicios Laborales en Juntas Especiales*, donde se expone la información de enero a diciembre del 2021, incluyendo el número de juicios en trámite y ejecución en Ciudad Victoria y Tampico. De manera detallada se presenta el informe mensual del estado de demandas de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, además de los datos específicos de la situación de cada demanda solamente del 2021 y de juicios anteriores. En este mismo documento se incluye el informe mensual de los Emplazamientos a Huelga, Contratos Colectivos y reglamentos de Trabajo.

En relación con la sistematización de información se encuentra evidencia de ésta en el *Sistema de Control de Gestiones Laborales*, donde cada Junta de Conciliación y Arbitraje maneja una agenda electrónica, con expedientes electrónicos por cada uno de los servicios de los Componentes del Programa. Finalmente, con relación el *Sistema de Control de Gestiones Laborales* permite registrar información de manera permanente, y cuenta con mecanismos para su depuración y actualización.

IV.2 Mecanismos de atención y entrega de bienes y/o servicios (Componentes)

Pregunta 30. ¿Los procedimientos para otorgar los bienes o servicios a las personas o unidades de observación usuarias tienen las siguientes características?

Criterios de valoración:

- Están estandarizados, es decir, son utilizados de la misma manera por todas las instancias ejecutoras.*
- Están sistematizados y debidamente documentados.*
- Están difundidos públicamente.*
- Están apegados al documento normativo del programa (Reglas, lineamientos o Manuales de Operación, Reglamento Interior o Estatuto Orgánico, etc.*
- Son congruentes con los criterios establecidos para atender a la población o área de enfoque objetivo.*

Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios

El Programa presupuestario (Pp) contribuye al cumplimiento de alguno de los objetivos contenidos en:

4.0

5 de los criterios de valoración

Respuesta:

- Con evidencia.

Los Lineamientos de Operación 2021 establecen, en el punto 3.5.2, los procedimientos para atender los conflictos laborales por parte de los trabajadores y empleadores. Se constata que existen procedimientos específicos para la atención de personas que solicitan y que reciben el servicio de conciliación y arbitraje por parte de las áreas que conforman la Subsecretaría del Trabajo y Conciliación del Estado de Tamaulipas. Por lo que se puede constatar que los procedimientos si están estandarizados y son utilizados por todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje de Tamaulipas.

En el apartado “4 Mecánica de Operación” de los Lineamientos de Operación (p. 32) se establece el proceso general para el otorgamiento del servicio de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera el programa cuenta con Manuales de Operación específicos para la resolución de conflictos según sea el caso. Además, se cuenta con Cédulas de Inscripción del Registro Estatal de Trámites y Servicios. Dichos Manuales de Operación y Cédulas de Inscripción se adaptan a las características de la población objetivo y señalan su alcance y a quienes va dirigidos respectivamente.

Cabe señalarla que el *Sistema de Control de Gestiones Laborales* permite estandarizar los procedimientos y su manejo adecuado debidamente documentado. Adicional, los procedimientos y requisitos generales del Programa E040 son públicos y accesibles para la población ya que se encuentran en el Periódico Oficial del Estado de Tamaulipas. También, se concluye que los procedimientos son apegados a las Manuales de Operación y a los Lineamientos de Operación publicados en el Periódico Oficial del Estado de Tamaulipas en diciembre del 2021. Finalmente, se concluye que los procedimientos son congruentes con los criterios para atender a la población o área objetivo.

Como última observación, es importante tener en cuenta que los Lineamientos de Operación vigentes están alineados con la Ley Federal del Trabajo y con los Manuales de Operación, pero no con el documento *Diagnóstico*, por lo que se requiere actualización. Se sugiere que en el documento *Diagnóstico* explique el mecanismo o procedimiento de entrega de servicio como se propone en el anexo VI. **Mecanismos de Entrega.**

IV.3 Registro de información estadística sobre los bienes y/o servicios (Componentes) proporcionados

Pregunta 31. ¿La dependencia responsable del programa recaba información estadística sobre la gestión de este bajo las siguientes condiciones?

Criterios de valoración:

- Tiene un proceso sistemático para el levantamiento de información estadística sobre la operación del programa.*
- Permite el cálculo de los indicadores incluidos en la MIR del Programa.*
- Es información pública y accesible para su consulta por la población.*
- Considera los enfoques transversales incluidos en el Plan Estatal de Desarrollo (como el de género, por grupos vulnerables, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, entre otros.)*

Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios

Programas presupuestarios CON Perspectiva de Género

La información estadística sobre la gestión del Programa cuenta con:

3.0

3 de los criterios de valoración

Respuesta:

- Con evidencia.

La dependencia responsable del Programa E040 cuenta con un proceso sistemático llamado *Sistema de Control de Gestiones Laborales* que contiene una agenda electrónica y un expediente electrónico, en el que es posible consultar todos los procesos que se manejan en las Juntas. En el mismo sistema se recaba información estadística de las demandas registradas, demandas en trámite y demandas terminadas. Además, se establece un sistema de registro de abogados y se muestra el listado de audiencias documentando la Junta, el expediente, el actor, el demandado, el tipo de audiencia y el status de la misma, se exponen los reportes mensuales de las Juntas y, finalmente, existe un sistema de respaldo de información. Los Lineamientos de Operación mencionan que “los datos personales que se recaben con motivo del Programa, serán protegidos y tratados por la Secretaría, siendo utilizados únicamente para el fin por el cual se obtuvieron, que es integrar un expediente e identificar a la persona beneficiaria” (p. 35), por lo tanto, este sistema no es de acceso público.

Por otro lado, se presenta el *Sistema de Junta en línea* en el que se consulta la lista de acuerdos por Junta Especial y los sindicatos y su respectivo enlace; sin embargo, no es posible acceder al sitio por lo que se recomienda que se revise y corrija. Finalmente, la dependencia responsable emite reportes mensuales sobre las asesorías, pláticas conciliatorias y convenios, así como de las demandas y juicios individuales y colectivos. Respecto a la información es posible constatar que es pública, y también los Lineamientos de Operación indican que “los avances físico-financieros de la operación del Programa, serán publicados durante los 15 días hábiles del mes inmediato al trimestre a reportar en la página de transparencia de la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de Tamaulipas” (p.32).

Después de la revisión documental acerca del sistema y los informes mensuales se corrobora que la información estadística permite el cálculo de los indicadores establecidos en la MIR, a excepción del indicador de la Actividad C1.7 de los Lineamientos (p. 34) que indica el total de demandas individuales por hombres y mujeres respectivamente, este número es posible obtenerlo del *Sistema de Control de Gestiones Laborales* ya que cuenta con los datos personales de los solicitantes y, posteriormente, incluirlo en el reporte de *Existencia física de Juicios laborales en Juntas Especiales*. Por último, se apega al eje transversal “Igualdad de género” del enfoque “derechos humanos” establecido en el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022 (p. 142) ya que la información estadística pública (reportes mensuales) especifica una diferenciación por género en el número de pláticas,

asesorías y convenios que, a su vez, responden a los indicadores de la MIR. El inciso *d*) se cumple parcialmente debido a que las estadísticas no toman en cuenta datos como grupos vulnerables, adultos mayores, entre otros.

SECCIÓN V CONSISTENCIA PROGRAMÁTICA Y NORMATIVA

V.1 Modalidad presupuestaria del programa

Pregunta 32. ¿La modalidad presupuestaria del Pp es consistente con el objetivo que éste persigue, con los bienes y/o servicios que genera, con sus actividades sustantivas y, en conjunto, con su mecanismo de intervención?

Respuesta:

- No procede valoración cuantitativa.

El programa presupuestario *E040 Impartición de Conciliación y Arbitraje Laboral*, perteneciente a la Secretaría del Trabajo corresponde a la modalidad “E: Prestación de Servicios Públicos”. De acuerdo al Clasificador del Consejo Nacional de Armonización Contable (*Diagnóstico*, p. 16) se menciona que dicha modalidad atiende “actividades del sector público, que realiza en forma de directa, regular y continua, para satisfacer demandas de la sociedad, de interés general, atendiendo a las personas en sus diferentes esferas jurídicas a través de las siguientes funciones:

- i) Funciones de gobierno.
- ii) Funciones de desarrollo social.
- iii) Funciones de desarrollo económico.”

Derivado de lo anterior, se concluye que la modalidad presupuestaria es consistente con el objetivo general que se plantea en los Lineamientos de Operación del Programa, es decir “mayor porcentaje en la impartición de Conciliación y Arbitraje de los Conflictos Laborales en Tamaulipas” (p. 30), debido que se encuentra orientado a atender actividades del sector público a través de las Juntas Locales de Conciliación, para satisfacer las demandas de la sociedad, en este caso se busca atender “el bajo índice de solución de conflictos (individuales y colectivos) entre trabajadores y patrones en Tamaulipas” (*Diagnóstico*, p. 9).

Se considera que la modalidad presupuestaria mantiene coherencia con el mecanismo de intervención del programa, el cual “opera por demanda de las personas trabajadoras, personas empleadoras o personas con representación sindical” (LOP, p. 31) y el servicio que éste genera está enfocado en lograr que la población económicamente activa del Estado de Tamaulipas tenga acceso a la impartición de justicia laboral, pronta, imparcial y gratuita (MIR E040 2021); lo que a su vez es congruente con la modalidad presupuestaria. No obstante, se deben atender las observaciones y recomendaciones respecto a la definición de la población potencial y objetivo, la actualización del *Diagnóstico*, la MIR y la inclusión de la perspectiva de género y otras perspectivas transversales.

V.2 Coherencia del diseño del Programa presupuestario con sus documentos estratégicos, institucionales, normativos y operativos

Pregunta 33. ¿Los elementos del diseño de la propuesta de atención del Pp (objetivos, bienes y/o servicios generados y poblaciones) se retoman y guardan congruencia entre sus documentos estratégicos, institucionales, normativos y operativos?

| Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios | |
|---|--|
| 2.0 | Algunos de los documentos estratégicos, institucionales, normativos y operativos del Pp son consistentes con el diseño de la propuesta de atención del Pp. |

Respuesta:

- Con evidencia.

El Programa E040 cuenta con documentos *Diagnóstico*, Lineamientos de Operación, Matriz de Indicadores para Resultados, Manuales de Operación, Fichas Técnicas y Registros administrativos (estadísticas). En primera instancia, el objetivo general que se plantea en el *Diagnóstico* “los trabajadores y entidades públicas en Tamaulipas obtiene un mayor índice de solución de conflictos laborales (Individuales y Colectivos)” (p. 13) es congruente con el objetivo que se establece en los Lineamientos de Operación de diciembre de 2021, que menciona “mayor porcentaje en la impartición de Conciliación y Arbitraje de los Conflictos Laborales en Tamaulipas” (p. 30). Así mismo, se describe que el tipo de servicio que ofrece el programa es un “servicio de conciliación y arbitraje dentro de los procedimientos individuales y colectivos que se llevan a través de diferentes áreas de la Secretaría del Trabajo” (LOP, p. 31). Además, los Componentes del programa y sus respectivas Actividades (que se describen en la MIR) están orientadas a abatir el rezago de expedientes tanto individuales como colectivos, por lo que su cumplimiento llevará al logro del objetivo general.

La identificación de la población potencial y objetivo que se plantea en el *Diagnóstico* es ambigua, se define que la población potencial es la población económicamente activa que corresponde a 1,707,264 personas (al tercer trimestre de 2021), de las cuales 3.6% se encuentra desocupada; y la población objetivo son “los trabajadores, patrones y sindicatos, de acuerdo a la competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Estado, con residencia en Ciudad Victoria y Tampico, como lo establece el Capítulo III del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo”. Pese a lo anterior, los Manuales de Operación sí mantienen congruencia con la definición de la población objetivo, debido que solo señalan su alcance (Juntas Especiales y Locales) y no características propias del solicitante del servicio tales como sexo, edad, si es indígena, si se dedica al empleo formal o informal, etcétera.

Por otro lado, los reportes mensuales de la Dirección de Conciliación y Relaciones Laborales y de la Procuraduría General de la Defensa del Trabajo hacen una diferenciación por género de los asuntos atendidos, por lo que no son específicamente congruentes con la definición de la población objetivo a pesar de que esta diferenciación aporta a la realización de algunos objetivos específicos e indicadores aplicados por sexo que se mencionan en los Lineamientos de Operación. En general, mientras que documentos como los Lineamientos de Operación y los registros administrativos apliquen algunas características de acuerdo a la perspectiva de género, la cuantificación de la población potencial y objetivo no es la idónea. Por lo tanto, el programa requiere que la población potencial y objetivo se fortalezcan aplicando la perspectiva de género y considerar otros aspectos como edad, empleo, entre otras. También se debe incluir la definición de la *población atendida*; y se debe actualizar el *Diagnóstico*, tanto teórica como empíricamente ya que es del año 2019, por lo que no resulta estrictamente congruente con el resto de los documentos.

V.3 Consistencia del diseño del Programa presupuestario con el marco programático

Pregunta 34. ¿El programa tiene mecanismos de control según las siguientes características?

Criterios de valoración:

- Es posible generar un reporte trimestral sobre el ejercicio del gasto en que incurre el Programa presupuestario para su operación desglosado por clasificación programática y por objeto del gasto (Capítulo y concepto de gasto).*
- Es posible generar un reporte trimestral sobre el avance de metas de los indicadores de desempeño del programa.*
- El programa cuenta con mecanismos de transparencia y rendición de cuentas.*
- En caso de que el seguimiento al programa muestre desviaciones con respecto a lo planeado, se definen acciones correctivas y se monitorean éstas.*

Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios

Los mecanismos para el control del Pp cuentan con:

2.0

2 de los criterios de valoración

Respuesta:

- Con evidencia.

Después de la revisión del Pp. se identifican dos documentos específicos acerca del presupuesto, el primero contiene tres oficios sobre el otorgamiento de la disponibilidad presupuestal para el ejercicio fiscal 2021: el primero hace alusión al “Fortalecimiento jurídico de la Junta Especial número 6” con un total de \$174,000.00; el segundo hace alusión a “Abatimiento de rezago” teniendo como Centro Gestor a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Ciudad Victoria con un total de \$840,000.00; y el tercero hace alusión al “Fortalecimiento jurídico de la Junta Especial número 6” con un total de \$812,000.00, dando un total de \$1,826,000.00; aunque no se

especifica si éste es el total del presupuesto aprobado. El segundo documento que se analiza es el denominado “Presupuesto ejercido 2021 programa E040”, el cual enlista el presupuesto que se ejerció en 2021. Sin embargo, al igual que el documento anterior, no se menciona el presupuesto total aprobado para el año fiscal 2021. Por lo tanto, no es posible generar un reporte trimestral sobre el ejercicio del gasto, ya que la información proporcionada no cuenta con las características mínimas para su evaluación.

Como propuesta para este punto, primero se deberá mencionar en los documentos del Pp. el presupuesto total del mismo y su respectiva evidencia. Para el desglose por clasificación programática y por objeto de gasto se recomienda basarse en la última modificación del *Clasificador por objeto del gasto para la administración pública federal* (DOF, 2010) y, de acuerdo a ello, reestructurar el gasto ejercido para el año 2021, además de aplicar el mismo método para años fiscales posteriores. Ahora bien, si cada Junta Especial y/o Local cuenta con su propio mecanismo de control sobre el presupuesto se debe aplicar el método descrito, así como emitir reportes trimestrales del ejercicio del gasto; y, finalmente, la dependencia responsable debe homologar el gasto de cada Junta en un solo sistema para efectos de corroborar los resultados fiscales del programa y mantener un control estricto sobre las finanzas del mismo.

Por otro lado, de acuerdo a la información disponible no es posible generar un reporte trimestral sobre el avance de metas de los indicadores de desempeño incluidas en la MIR, ya que, como se menciona en la pregunta 13, no coincide con el documento “Metas y Objetivos 2020 a 2021” y con las Fichas Técnicas. En ese sentido, es importante que se homologuen y se le dedique un apartado en el documento *Diagnóstico*, en caso de que no se cuente con tal información se recomienda tomar como base la *Guía para el establecimiento y cálculo de líneas base y metas* de CONEVAL.

Respecto a los mecanismos de transparencia y rendición de cuentas, los Lineamientos de Operación mencionan en el apartado “4.2.1 Avances físico-financieros” que “los avances físico-financieros de la operación del Programa, serán publicados durante los 15 días hábiles del mes inmediato al trimestre a reportar en la página de transparencia de la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de Tamaulipas” (p. 32) y en el apartado “7.2 Información pública” señala que “para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 12 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tamaulipas, las personas interesadas en consultar la información pública sobre la Secretaría, pueden acceder por internet al portal de transparencia de la página del Gobierno del Estado de Tamaulipas en <http://transparencia.tamaulipas.gob.mx/> o a través de la página oficial de la Secretaría <https://www.tamaulipas.gob.mx/trabajo/>

Nota: La respuesta continúa en el Anexo XII.4

SECCIÓN VI COMPLEMENTARIEDADE, SIMILITUDES Y DUPLICIDADES

Pregunta 35. ¿El diseño o actualización del Programa presupuestario identificó a otros programas presupuestarios o acciones gubernamentales que presenten las condiciones que se describen abajo?

Criterios de valoración:

- Realizó análisis de complementariedades:** atienden a una misma población mediante la generación de diferentes bienes y/o servicios para el logro de objetivos con características similares.
- Realizó análisis de similitudes:** se identifican características comunes en el objetivo central que persiguen, pero los bienes y/o servicios que entregan son diferentes, o bien, otorgan bienes y/o servicios con características similares para el logro de objetivos diferenciados.
- Realizó análisis de duplicidades:** persiguen un mismo objetivo central, mediante la entrega de bienes y/o servicios con características iguales, o bien, se atiende a una misma población mediante el mismo tipo de bien y/o servicio.
- El análisis de complementariedades, similitudes y duplicidades** fue realizado a través de un ejercicio colegiado al interior de la (s) dependencia(s) o entidad(es) para sus respectivos programas presupuestarios y se tomaron decisiones al respecto.

| Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios | |
|---|--|
| La evaluación del Pp cuenta con: | |
| 0.0 | Ninguno de los criterios de valoración |

Respuesta:

- Sin evidencia.

En el documento *Diagnóstico* se localiza un apartado titulado “1.7. Análisis de similitudes o complementariedades” en el que se menciona que se lleva a cabo un “análisis de los objetivos y otros programas vigentes de la Administración Pública que operan en el Estado” (p. 17). Sin embargo, en tal apartado no se especifican cuáles son esos programas, sino que se hace referencia al Tribunal de Conciliación para los Trabajadores del Estado y sus municipios, ya que, de acuerdo al análisis, tiene objetivos similares o con posibles coincidencias al programa evaluado tales como “la de impartir justicia, promoviendo la paz social y armonía en las relaciones laborales, mediante la conciliación y el arbitraje, garantizando a trabajadores y empleadores transparencia, certeza y seguridad jurídica en la resolución de los conflictos laborales” (p. 17). Además, se menciona la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y la Dirección de Conciliación como “áreas similares y apoyo a las Juntas de Conciliación” (p. 17).

Por último, se señala que “para el 2020 se ve la necesidad de crear un programa de fortalecimiento a la Conciliación y Asesorías jurídicas mediante la creación de un Centro de Conciliación que permita disminuir considerablemente los juicios laborales” (p. 17). Actualmente, tal ley se refiere a la Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas (publicada en el Periódico Oficial del Estado de Tamaulipas el

miércoles, 29 de septiembre de 2021), y es importante señalar que, a pesar de estar vigente, aún no se encuentra en función por lo que iniciará labores a partir del año 2023. Dado lo anterior, se determina que el diseño o actualización del programa no identifica a otros programas presupuestarios o acciones gubernamentales que presenten las condiciones que se describen en los criterios de valoración.

Derivado de la revisión, realizada por la instancia evaluadora, de los Pp. vigentes para el año fiscal 2021, se identifican dos programas que presentan o pudieran presentar coincidencias con el Programa E040, estos son:

- E070 Impartición de justicia en materia laboral. Muestra duplicidad. Se persigue un mismo objetivo central mediante la entrega de servicios con características iguales. Ambos programas buscan un mayor índice de solución de conflictos laborales. Además, el Componente (servicio) y Actividades del Pp. E070 tienen características iguales en lo que se refiere a las variables de los indicadores de desempeño.

- P038 Conducción de la política laboral. Muestra similitud. Otorgan servicios con características similares para el logro de objetivos diferenciados. Uno de los Componentes del P038 (Tasa de variación anual de convenios conciliatorios firmados entre las partes en las instancias de impartición de justicia laboral) es similar al Componente 3 que produce el Programa E040 (Comparar las Conciliaciones Laborales en donde terminan con un convenio).

Consultar matriz de complementariedades, similitudes y duplicidades de los programas mencionados se encuentra en el **Anexo XI Complementariedades, similitudes y duplicidades**.

SECCIÓN VII VALORACIÓN FINAL DEL DISEÑO DEL PP

Pregunta 36. ¿El diseño del Pp se considera una alternativa óptima para atender el problema o necesidad pública que motiva su intervención aplicando, cuando procede, la perspectiva de género?

Parámetros para la valoración del cumplimiento de Criterios

El análisis de género en la revisión de las causas y efectos del problema cuenta con:

2.0

1 de los criterios de valoración

Respuesta:

- Con evidencia

Derivado de la revisión documental y el análisis del Programa *E040 Impartición de Conciliación y Arbitraje Laboral*, se determina que éste diseño sí es una alternativa óptima para atender el problema que motiva su intervención, sin embargo, cuenta con áreas de mejora en diferentes secciones, lo cual se justifica de la siguiente manera:

- El Objetivo General del Programa es “mayor porcentaje en la impartición de Conciliación y Arbitraje de los Conflictos Laborales en Tamaulipas”, lo cual es claro y alcanzable, así como el problema que busca atender. No obstante, existen una serie de características en el diseño que podría dificultar su desarrollo y, en consecuencia, los resultados serían sesgados.

- Como primer punto, se requiere una actualización completa del *Diagnóstico* que atienda todas las observaciones realizadas en el desarrollo de la presente evaluación, debido que carece principalmente de sustento teórico, empírico y fuentes de información. La anterior afirmación se sustenta con el análisis del documento *Diagnóstico 2019*, ya que se requieren de algunas modificaciones en datos puntuales al año 2021. Por lo tanto, deja de ser congruente en su totalidad con el resto de los documentos normativos del Programa en cuanto a la cuantificación, características y desagregación de la población potencial y objetivo, la cual requiere ser más específica ya que resulta ambigua. Tampoco se presenta un análisis estructurado acerca de la relación del Programa con algunos de los objetivos de la Agenda 2030 y de la Agenda de Beijing o algún otro convenio; además el análisis de complementariedades, similitudes y duplicidades presentado en el Diagnóstico no cuenta con las características que requiere la pregunta 35 para ser evaluado, no obstante, el equipo evaluador identificó dos programas con los que puede haber relación.

- El Programa no cuenta con la descripción de la metodología utilizada para el cálculo de las poblaciones y las metas, tampoco se conocen los recursos económicos (totales y su correcto desglose) y humanos disponibles para alcanzar dichas metas. Aunado a lo anterior, existen incongruencias sobre el número y cálculo de indicadores y

las metas en los documentos de MIR, Fichas Técnicas, Lineamientos de Operación y “Metas y Objetivos 2020 a 2021”. Por lo tanto, se requiere homologar los tres documentos ya que genera confusión y, posteriormente incluir la MIR en el *Diagnóstico*.

- Por otro lado, si bien los procedimientos para atender a la población objetivo y otorgar el servicio tienen un fundamento jurídico e información estadística para el cálculo de indicadores, se deben reestructurar tomando en cuenta la perspectiva de género y otras características como grupos vulnerables, edad, tipo de empleo al que se pertenece, etcétera. Como observación general, el programa solo hace referencia a la perspectiva de género en los Lineamientos de Operación vigentes, por lo que es sustancial que se incluya en el análisis del problema (causas y efectos), el objetivo general, la cuantificación, desagregación de la población, la MIR, su aportación y relación con objetivos de otros programas y acciones gubernamentales.

VII.1 Valoración cuantitativa global

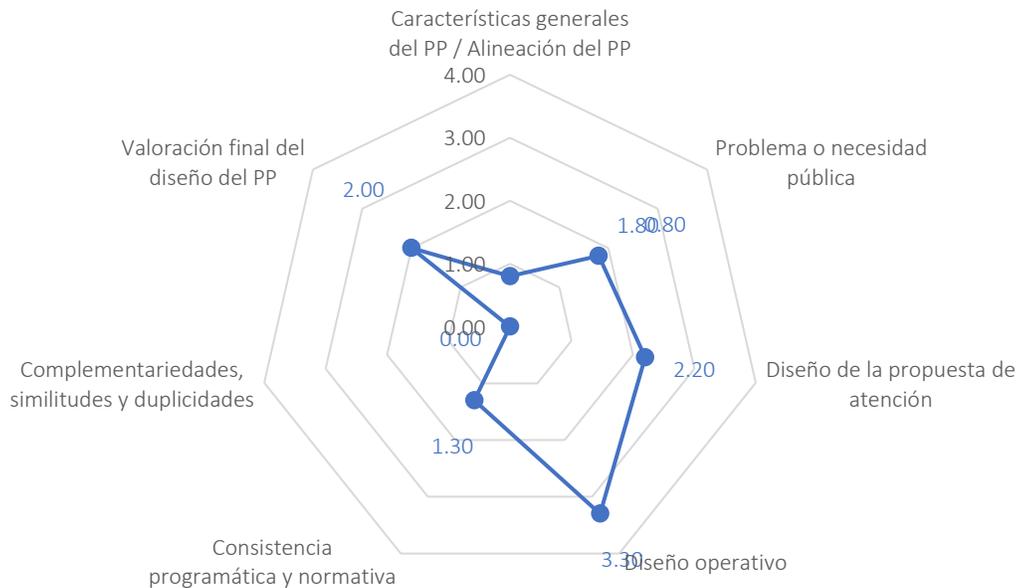
Tabla 1. Valoración máxima por sección para programas

| No. | Sección | Pregunta con valoración cuantitativa | Total de preguntas (A) | Puntuación máxima (B) | Valoración cuantitativa (B)/(A) |
|-----|--|--------------------------------------|------------------------|-----------------------|---------------------------------|
| I | Características generales del PP / Alineación del PP | 1 | 1 | 4 | 4 |
| II | Problema o necesidad pública | 2 - 16 | 15 | 60 | 4 |
| III | Diseño de la propuesta de atención | 17 - 28 | 12 | 48 | 4 |
| IV | Diseño operativo | 29 - 31 | 3 | 12 | 4 |
| V | Consistencia programática y normativa | 32 - 34 | 3 | 12 | 4 |
| VI | Complementariedades, similitudes y duplicidades | 35 | 1 | 4 | 4 |
| VII | Valoración final del diseño del Pp | 1 | 1 | 4 | |
| | TOTAL | 36 | 36 | 144 | 4 |

Tabla 2. Valoración máxima total

| No. | Sección | Pregunta con valoración cuantitativa | Total de preguntas (A) | Puntuación máxima (B) | Valoración cuantitativa (B)/(A) |
|-----|--|--------------------------------------|------------------------|-----------------------|---------------------------------|
| I | Características generales del PP / Alineación del PP | 1 | 1 | 0.8 | 0.8 |
| II | Problema o necesidad pública | 2 - 16 | 15 | 27.6 | 1.8 |
| III | Diseño de la propuesta de atención | 17 - 28 | 12 | 26 | 2.2 |
| IV | Diseño operativo | 29 - 31 | 3 | 10 | 3.3 |
| V | Consistencia programática y normativa | 32 - 34 | 3 | 4 | 1.3 |
| VI | Complementariedades, similitudes y duplicidades | 35 | 1 | 0 | 0.0 |
| VII | Valoración final del diseño del Pp | 1 | 1 | 2 | 2.0 |
| | TOTAL | 36 | 36 | 70.4 | 1.96 |

Figura 1. Valoración cuantitativa por sección



VII.2 Valoración cualitativa del Pp

El Programa E040 se encuentra alineado con el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022 en su Eje de “Desarrollo Sostenible” y su rubro denominado “Desarrollo industrial y empleo”, el cual establece como línea de acción “abatir el rezago de los organismos encargados de la impartición de la justicia laboral”. Por lo tanto, se considera que aporta coherencia externa entre el diseño de la intervención y las políticas que orientan la acción social del gobierno y la oferta pública existente, extra e interinstitucional.

Existe un fuerte grado de coherencia interna entre los distintos elementos centrales que componen el diseño del programa, donde el objetivo general que se plantea en el *Diagnóstico* es congruente con el objetivo que se establece en los Lineamientos de Operación, de diciembre de 2021. Así mismo, se describe que el tipo de servicio que ofrece el programa es un “servicio de conciliación y arbitraje dentro de los procedimientos individuales y colectivos que se llevan a través de diferentes áreas de la Secretaría del Trabajo”, el cual es coherente con los Componentes del Programa y sus respectivas Actividades, descrita en la MIR y que están orientadas a abatir el rezago de expedientes tanto individuales como colectivos, por lo que su cumplimiento llevará al logro del objetivo general.

En relación a la honestidad, se identifican mecánicas operativas que garantizan el buen funcionamiento del Programa puesto que cuenta con una Matriz de Administración de Riesgos Institucional (MARI), que es una herramienta de gestión utilizada para registrar y conocer los riesgos que podrían afectar el logro de las metas y

objetivos de las Dependencias y Entidades, además de proporcionar un panorama general de los mismos identificando sus áreas de oportunidad. Por lo tanto, permite determinar acciones correctivas, en caso de que el seguimiento del programa muestre desviaciones respecto a lo planeado.

Con respecto a la eficiencia, eficacia y economía del Programa con la información disponible, no es posible determinar si el ejercicio del gasto se da en tiempo y forma en los términos de la LGP y demás disposiciones aplicables. Después de la revisión del Programa se identifican dos documentos específicos acerca del presupuesto, el primero no precisa si es el total del presupuesto aprobado y el segundo documento es el denominado “Presupuesto ejercido 2021 programa E040”, que al igual que el documento anterior, no menciona el presupuesto total aprobado para el año fiscal 2021. Por lo tanto, no es posible generar un reporte trimestral sobre el ejercicio del gasto ya que la información proporcionada no cuenta con las características mínimas para su evaluación. Con respecto a la transparencia, Los Lineamientos de Operación (p. 35) señalan que la información pública se difunde a través de la página de Transparencia del Gobierno del Estado de Tamaulipas y de la página oficial de la Secretaría del Trabajo; además, establecen que los avances físico-financieros de la operación del Programa serán publicados durante los 15 días hábiles del mes inmediato al trimestre a reportar (p. 32); así mismo, donde se explica el proceso general para el otorgamiento del servicio de conciliación y arbitraje.

Por otro lado, el programa cuenta con Manuales de Operación específicos para la resolución de conflictos según sea el caso, y con Cédulas de Inscripción del Registro Estatal de Trámites y Servicios. Dado lo anterior se manifiesta que, al ser un servicio directo a la población, son los beneficiarios quienes lo solicitan de forma directa en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje a través de formatos definidos de acuerdo con el tipo de trámite que requieran. Finalmente, el procedimiento y requisitos generales del Programa E040 son públicos y accesibles para la población, ya que se encuentran en el Periódico Oficial del Estado de Tamaulipas.

Con respecto a la pertinencia en general, el programa requiere que la población potencial y objetivo se fortalezcan aplicando la perspectiva de género y otros aspectos como edad, empleo, así como incluir la definición de la *Población atendida*. Es necesario actualizar el *Diagnóstico* teórica y empíricamente, ya que el que se proporciona es del año 2019, por lo que no resulta congruente con el resto de los documentos. En forma general se recomienda atender las observaciones y recomendaciones respecto a la definición de la población potencial y objetivo, la actualización de la MIR y la inclusión de la perspectiva de género y otras perspectivas transversales.

A manera de conclusión, se identifican los mecanismos operativos que garantizan el buen funcionamiento del Pp., con una difusión proactiva de la información gubernamental, que promueve un gobierno abierto y que protege datos personales, además se encuentra un grado óptimo de congruencia de la intervención con la necesidad que atiende el Programa. Sin embargo, la falta de información del presupuesto total aprobado, no permite evaluar el ejercicio del gasto en tiempo y forma, así mismo no se logra determinar la eficacia del ejercicio fiscal con respecto a los objetivos y las metas programadas.

SECCIÓN VIII ANÁLISIS FODA

Tabla 3. Características generales del Programa Presupuestario

| Sección de la evaluación: | Fortaleza y/u Oportunidad | Pregunta de Referencia | Recomendación | Horizonte de atención* |
|--|---|------------------------|---|------------------------|
| SECCIÓN I CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO | Vinculación con el Plan Estatal de Desarrollo 2016 – 2022: Eje: “Desarrollo económico sostenible” puntos 3.3.3 y 3.3. | 1 | Vincular con el próximo Plan de Estatal de Desarrollo. | Corto plazo |
| | Vinculación del <i>Diagnóstico</i> del Pp., con el Plan Estatal de Desarrollo, Plan Nacional de Desarrollo, agenda 2030, Agenda de Beijín y otros instrumentos internacionales. | 1 | Vinculación con los documentos referidos. | Corto plazo |
| Sección de la evaluación: | Debilidad y/o Amenaza | Pregunta de Referencia | Recomendación | Horizonte de atención* |
| SECCIÓN I CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO | Vinculación parcial con el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2024 | 1 | Vincular con el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024: 1. Política y Gobierno; i. Erradicar la corrupción y reactivar la procuración de justicia; iii. Pleno respeto a los derechos humanos. 2. Política social; Construir un país con bienestar. 3. Economía. | Corto plazo |
| | Falta de vinculación con la agenda 2030, Agenda de Beijín y otros instrumentos internacionales. | | Vinculación por escrito en el <i>Diagnóstico</i> : - Agenda 2030. - Agenda de Beijín - Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) - Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969). (Ver pregunta 1 y Anexo XV a. propuesta de alineación del pp. Con tratados, convenio, agenda 2030 y otros) | Corto plazo |

Tabla 4. Problema o necesidad pública que motiva la intervención del programa presupuestario

| Sección de la evaluación: | Fortaleza y/u Oportunidad | Pregunta de Referencia | Recomendación | Horizonte de atención* |
|---|--|------------------------|---|------------------------|
| SECCION II PROBLEMA O NECESIDAD PÚBLICA QUE MOTIVA LA INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO | Se define de manera clara, concreta y acotada el problema e identifica la evolución del mismo a través del tiempo | 2 y 3 | Mayor inclusión de las políticas de fomento a la formalidad y cultura laboral basado en el Pp. P038 como programa complementario y hacer cortes anuales históricos con diferenciación de género | Mediano plazo |
| | El diagnóstico plantea el árbol del problema y el árbol de objetivos identificando claramente las causas y efectos | 7 y 8 | Incluir el análisis de género en el planteamiento del problema. | Corto Plazo |
| | Los procedimientos para atender a la población objetivo son claros, pero no cuentan con perspectiva de género o alguna otra perspectiva transversal. | 15 | Incluir pasos a seguir o actividades con perspectiva de género y otras perspectivas (edad, tipo de empleo, indígenas, etc.) dentro de los procedimientos para atender a la población objetivo. | Corto plazo |
| Sección de la evaluación: | Debilidad y/o Amenaza | Pregunta de Referencia | Recomendación | Horizonte de atención* |
| SECCION II PROBLEMA O NECESIDAD PÚBLICA QUE MOTIVA LA INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO | El diagnóstico no responde al año evaluado y no aplica la perspectiva de género en su problemática y en la población potencial y objetivo | 2, 3, 4, 6, 7 y 8 | Actualizar el diagnóstico e identificar su población por razón de género, caracterización y tipo de empleo (formal o informal) en fuentes oficiales (ENOE, 2021) y referenciarlos con forme a las normas APA. | Corto Plazo |
| | El diagnóstico no identifica las características demográficas y socioeconómicas de la población atendida | 9, 10 y 11 | Utilizar la plataforma del Sistema Control de gestiones Laborales, para identificar las características de los usuarios del Programa. | Mediano Plazo |
| | El Pp. no documenta correctamente su estrategia de cobertura de la población y las metas no coinciden entre documentos. | 13 y 15 | Incluir en el Diagnóstico la estrategia de cobertura y homologar metas entre documentos. | Corto plazo |

Tabla 5. Diseño de la propuesta de intervención pública

| Sección de la evaluación: | Fortaleza y/u Oportunidad | Pregunta de Referencia | Recomendación | Horizonte de atención* |
|---|---|------------------------|--|------------------------|
| SECCION III DISEÑO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PÚBLICA | La Actividades del Pp. en la MIR pueden incluir perspectiva de género en sus componentes y actividades. | 18 | A pesar de que cumple con los criterios de la pregunta 18, los componentes y las actividades no poseen perspectiva de género, por ello es deseable que se incluya de manera subsecuente en la MIR la perspectiva de género | Corto plazo |
| | La restructuración del Pp. con perspectiva de género puede ayudar a mejorar la impartición de justicia laboral. | 19, 20, 21, 24 | Actualización de diagnóstico y MIR conforme a los lineamientos de operación del Pp., en su versión más nueva e incluir la perspectiva de género, inclusión, no discriminación su vinculación con tratados, convenio y otros instrumentos internacionales. | Corto plazo |
| | Las fichas técnicas y los medios de verificación son coherentes y responden a los elementos que componen la MIR. | 25 y 26 | Que las Fichas Técnicas contengan datos del presupuesto, gráficas del desempeño y el cálculo de las metas | Corto plazo |
| Sección de la evaluación: | Debilidad y/o Amenaza | Pregunta de Referencia | Recomendación | Horizonte de atención* |
| SECCION III DISEÑO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PÚBLICA | Los componentes de la MIR no son suficientes para lograr el Propósito del Programa. | 19, 22 | Es deseable que los Componentes se enfoquen en la actualización del personal (cursos de capacitación en materia de derechos humanos, perspectiva de género, lenguaje incluyente, entre otros), actualización de equipo tecnológico (computadoras, impresoras, escáner, programas informáticos, entre otros más), adecuación y remodelación de las instalaciones para el personal que labora en las Juntas de Conciliación y Arbitraje (basadas en las NMX 025- 2015 sobre inclusión laboral y no discriminación) | Corto plazo |
| | La MIR no está armonizada de conformidad con los Lineamientos de Operación del Pp., al 2021, carece de perspectiva de género en la MIR y no existen indicadores para medir el desempeño | 18, 24 | Actualizar el diagnóstico, actualizar la MIR conforme a los lineamientos de operación 2021 e incluir anexos basados en la Guía metodológica para la incorporación de la perspectiva de género en los programas presupuestarios 2019 incluidos en el | Corto plazo |

| | | | | |
|--|---|----|--|-------------|
| | | | anexo XXVI: eje transversal para la igualdad entre mujeres y hombres. | |
| | En las fichas técnicas las metas indicadas para el ejercicio fiscal no coinciden con las metas de la MIR. | 25 | Revisar las metas que se deben cumplir que sean coincidentes en todos los documentos normativos. | Corto plazo |

Tabla 6. Diseño Operativo del Programa

| Sección de la evaluación: | Fortaleza y/u Oportunidad | Pregunta de Referencia | Recomendación | Horizonte de atención* |
|---|---|------------------------|--|------------------------|
| SECCION IV DISEÑO OPERATIVO DEL PROGRAMA | El Pp. recaba información estadística sobre su gestión (asuntos individuales y colectivos) y permite el cálculo de indicadores de la MIR. | 31 | Mencionar y explicar en el Diagnóstico el <i>Sistema de Control de Gestiones Laborales</i> . | Corto plazo |
| | Fortaleza: Los Registros Administrativos y los Manuales de Operación son mecanismos eficientes y eficaces | 29 y 30 | Incluir en la información solicitada las características demográficas y socioeconómicas de los usuarios. | Mediano plazo |
| Sección de la evaluación: | Debilidad y/o Amenaza | Pregunta de Referencia | Recomendación | Horizonte de atención* |
| SECCION IV DISEÑO OPERATIVO DEL PROGRAMA | El sitio web del <i>Sistema de Junta en línea</i> no está disponible. | 31 | Revisar el enlace del sitio web del <i>Sistema de Junta en línea</i> . | Corto plazo |
| | La información estadística solo cuenta con una desagregación por sexo y municipio. | 31 | Incluir desagregación sobre grupos vulnerables, adultos mayores, indígenas, etc. | Corto plazo |
| | Los Registros Administrativos de los expedientes de los juicios laborales, no identifica el sexo de los demandantes. | 30 | Que la Dirección de Conciliación y la Procuraduría del Trabajo, identifique el género del usuario. | Corto plazo |

Tabla 7. Consistencia programática y normativa

| Sección de la evaluación: | Fortaleza y/u Oportunidad | Pregunta de Referencia | Recomendación | Horizonte de atención* |
|--|---|------------------------|---|------------------------|
| SECCION V CONSISTENCIA PROGRAMÁTICA Y NORMATIVA | La modalidad presupuestaria es consistente con el diseño del Pp. | 32 | NA | NA |
| | El objetivo general del <i>Diagnóstico</i> (2019) es consistente con el objetivo general de los Lineamientos de Operación vigentes. | 33 | Se requiere actualizar el Diagnóstico. | Corto plazo |
| | El Pp. Cuenta con mecanismos de transparencia y rendición de cuentas. | 34 | Mencionar en el Diagnóstico los mecanismos de transparencia y | Corto plazo |

| Sección de la evaluación: | Debilidad y/o Amenaza | Pregunta de Referencia | Recomendación | Horizonte de atención* |
|--|---|------------------------|---|------------------------|
| | | | rendición de cuentas de acuerdo a los Lineamientos de Operación. | |
| SECCION V CONSISTENCIA PROGRAMÁTICA Y NORMATIVA | Los documentos normativos del Pp. No son congruentes al 100% entre sí. | 33 | Actualizar y homologar los documentos normativos (Diagnóstico, Lineamientos de operación, MIR, Fichas Técnicas, etc.) | Corto plazo |
| | No es posible evaluar la información contable ni el avance trimestral de las metas. | 34 | Desglosar el gasto por clasificación programática y homologar las metas entre los diferentes documentos del Pp. | Corto plazo |
| | El Pp. Cuenta con una Matriz de Administración de Riesgos Institucional (MARI), sin embargo, no es visible completamente. | 34 | Digitalizar la MARI en un documento Excel para consulta interna y futuras evaluaciones. | Corto plazo |

Tabla 8. Complementariedades, similitudes y duplicidades

| Sección de la evaluación: | Fortaleza y/u Oportunidad | Pregunta de Referencia | Recomendación | Horizonte de atención* |
|---|---|------------------------|--|------------------------|
| SECCION VI COMPLEMENTARI EADAES, SIMILITUDES Y DUPLICIDADES | Existe un apartado en el Diagnóstico sobre el Análisis de similitudes o complementariedades | 35 | Reestructurar todo el análisis. | Corto plazo |
| | El Pp. evaluado guarda relación con otros Pp. del estado. | 35 | Considerar los Pp. mencionados en la pregunta para su análisis de complementariedades, similitudes y duplicidades. | Corto plazo |
| Sección de la evaluación: | Debilidad y/o Amenaza | Pregunta de Referencia | Recomendación | Horizonte de atención* |
| SECCION VI COMPLEMENTARI EADAES, SIMILITUDES Y DUPLICIDADES | En análisis de similitudes o complementariedades es insuficiente para ser evaluado. | 35 | Reestructurar todo el análisis. | Corto plazo |
| | Las características de los Pp. relacionados están sujetas a cambio. | 35 | Mantener actualizado el análisis de acuerdo al ejercicio fiscal vigente. | Corto plazo |

Nota: Se considera corto plazo, dentro de un ejercicio fiscal; mediano plazo, de dos a tres ejercicios fiscales; o, largo plazo, más de tres ejercicios fiscales.

SECCIÓN IX CONCLUSIONES GENERALES

La evaluación realizada al Programa Presupuestario *E040 Impartición de Conciliación y Arbitraje Laboral* de la Secretaría del Trabajo de Gobierno del Estado de Tamaulipas se basa en el Manual de Términos de Referencia para la Evaluación de Diseño desarrollado por el Gobierno del Estado de Tamaulipas.

Con base en la revisión documental es posible constatar que el diseño y problema que el programa busca atender están plenamente justificados. Cabe destacar que el programa *E040 Impartición de Conciliación y Arbitraje Laboral* se alinea con el Plan Estatal de Desarrollo con el Eje “Desarrollo económico sostenible”, con el objetivo de “fomentar la formalidad laboral al implementar políticas o programas de fomento al empleo, la formalidad y la inclusión” y la línea de acción “Abatir el rezago en los organismos encargados de impartir justicia laboral”.

Una de las principales observaciones que se puntualiza en la presente evaluación es relacionada con el documento *Diagnóstico*, donde se identifica de manera parcial su población objetivo, en virtud de que no se le identifica de manera clara, concreta y delimitada (no hay categorización por grupo de edad, sexo y tipo de actividad (empleo formal o informal). Además, no se incluye el análisis de género al problema que el programa busca resolver de conformidad a lo recomendado en los *Términos de Referencia de Diseño* (TDR Diseño del Estado de Tamaulipas).

En relación con el tema de perspectiva de género, se identifica que a pesar de que en el *Diagnóstico* presentado no es el actual (2019), este tampoco contiene algún análisis profundo del problema de manera diferenciada entre mujeres y hombres, no obstante en los Registros Administrativos 2021 se presentan estadísticas de la atención del servicio a hombres y mujeres dentro de los resultados mensuales con respecto a las asesorías y convenios; así mismo, se muestran los datos duros en los informes mensuales de la Procuraduría General de la Defensa del Trabajo.

Otro de los hallazgos importantes a señalar es que la Matriz de Indicadores para Resultados facilitada por los responsables del programa es consistente con los objetivos establecidos en el *Diagnóstico*; sin embargo, no es congruente con todos los indicadores mencionados en los Lineamientos de Operación 2021 y, las metas que no coinciden entre los documentos MIR, “Metas y Objetivos 2020 a 2021” y Fichas Técnicas, se determina que no es congruente con el diseño y el *Diagnóstico* del programa, por lo que es fundamental que se revise, corrija e incluya en los documentos normativos, principalmente en el *Diagnóstico*.

En resumen, se considera que el programa *E040*, no cuenta con sustento teórico justificado para su realización para contribuir al cumplimiento de las metas del Plan Estatal de Desarrollo de Tamaulipas, en la presente evaluación de diseño y de acuerdo con los TDR del Estado de Tamaulipas, algunas de las principales sugerencias y recomendaciones van desde definir claramente el problema con análisis de género, mostrar la población potencial y objetivo considerando a todos los beneficiarios, redactar un *Diagnóstico* para el año 2022,

homogenizar la MIR dentro de los documentos normativos del programa, así como evitar ambigüedades en el porcentaje de cumplimiento de las metas de los indicadores del Programa Presupuestario.

ANEXO I. ANÁLISIS DE AFECTACIONES DIFERENCIADAS POR GÉNERO Y OTRAS CLASIFICACIONES DEMOGRÁFICAS

Problema o necesidad pública central

En las Juntas de Conciliación y Arbitraje se ha llegado a detectar que existe un bajo índice de solución de conflictos laborales (individuales y colectivos) entre trabajadores y patrones en Tamaulipas, siendo la principal causa del problema en mención el rezago de expedientes debido a las bajas resoluciones de los mismos.

Análisis de género aplicado al problema o necesidad pública central

En las Juntas de Conciliación y Arbitraje se ha detectado un bajo índice de solución de conflictos laborales (individuales y colectivos) repercutiendo de forma diferenciada entre hombres y mujeres que mantiene una relación laboral en un centro de trabajo en Tamaulipas, siendo la principal causa del problema el rezago de expedientes debido a las bajas resoluciones de los mismos.

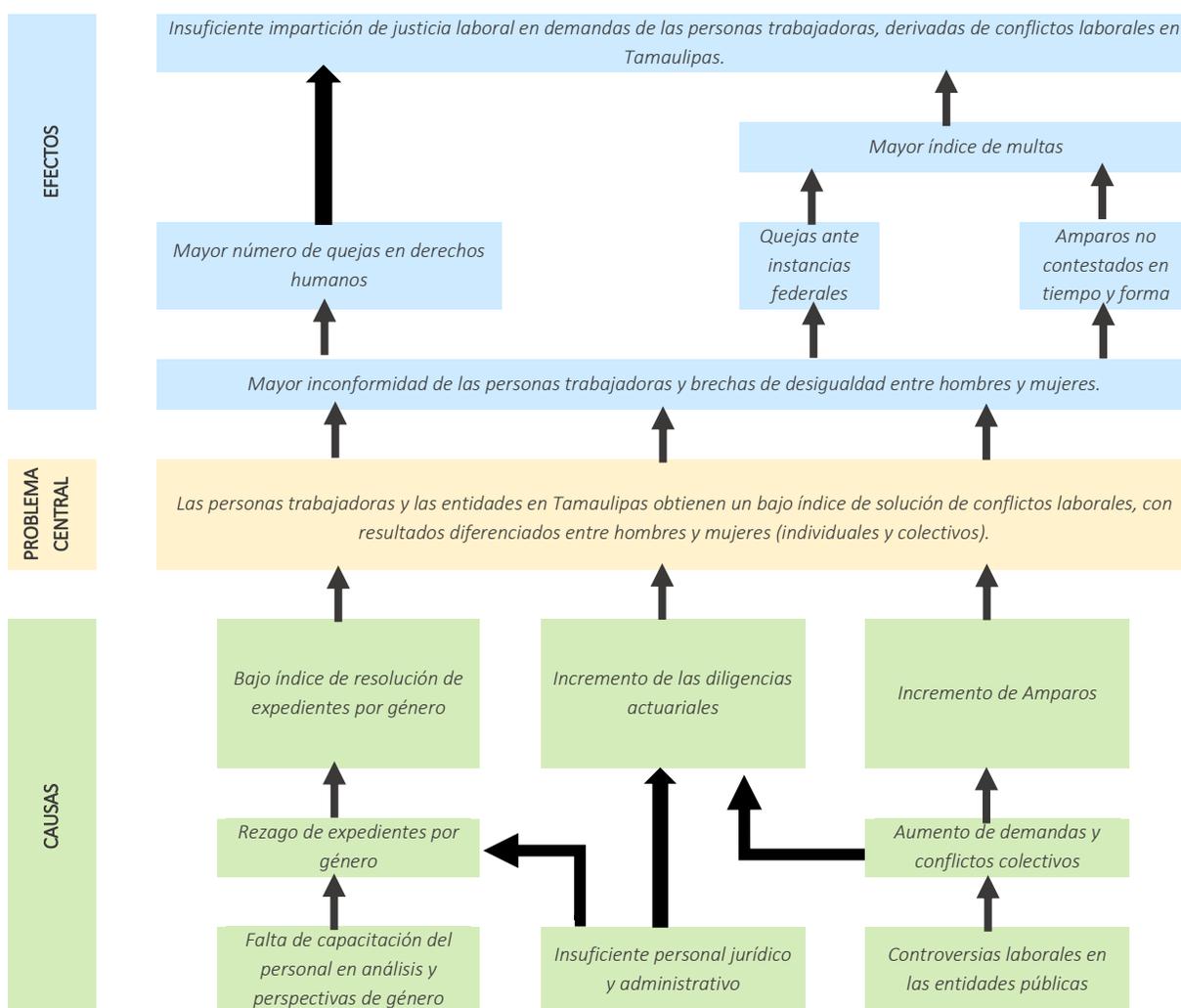
Descripción de afectaciones diferenciadas del problema o necesidad pública central

| Grupo de población / territorio | Descripción de la afectación diferenciada | Brechas o rezagos identificados | | Fuente de información |
|---|--|---|----------------|--|
| | | Descripción | Cuantificación | |
| Mujeres / Hombres | Las personas (hombres y mujeres) con actividad económicamente activa (formal/informa) que buscan acceso a la justicia laboral. | Localidad: Tamaulipas Población: hombres y mujeres. Característica principal: población económicamente activa Objetivo: resolución de conflicto en materia laboral (conciliación o laudo) | NA | Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) (2021), y estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local del INEGI |
| Niñas, niños y adolescentes | NA | NA | NA | NA |
| Jóvenes (15 a 29 años) | NA | NA | NA | NA |
| Personas adultas mayores (mayores de 65 años) | NA | NA | NA | NA |
| Personas indígenas y/o afrodescendientes | NA | NA | NA | NA |
| Personas con discapacidad | NA | NA | NA | NA |

ANEXO II. ÁRBOL DEL PROBLEMA

La instancia evaluadora deberá registrar o elaborar a partir de la información proporcionada por el Pp, el Árbol del Problema, el cual contenga el problema central y el análisis de las causas y efectos identificados, en su caso, las mejoras que se deriven del análisis y valoración, con base en la Guía para la construcción de la MIR y la Guía para la elaboración de Indicadores que publica la SHCP.

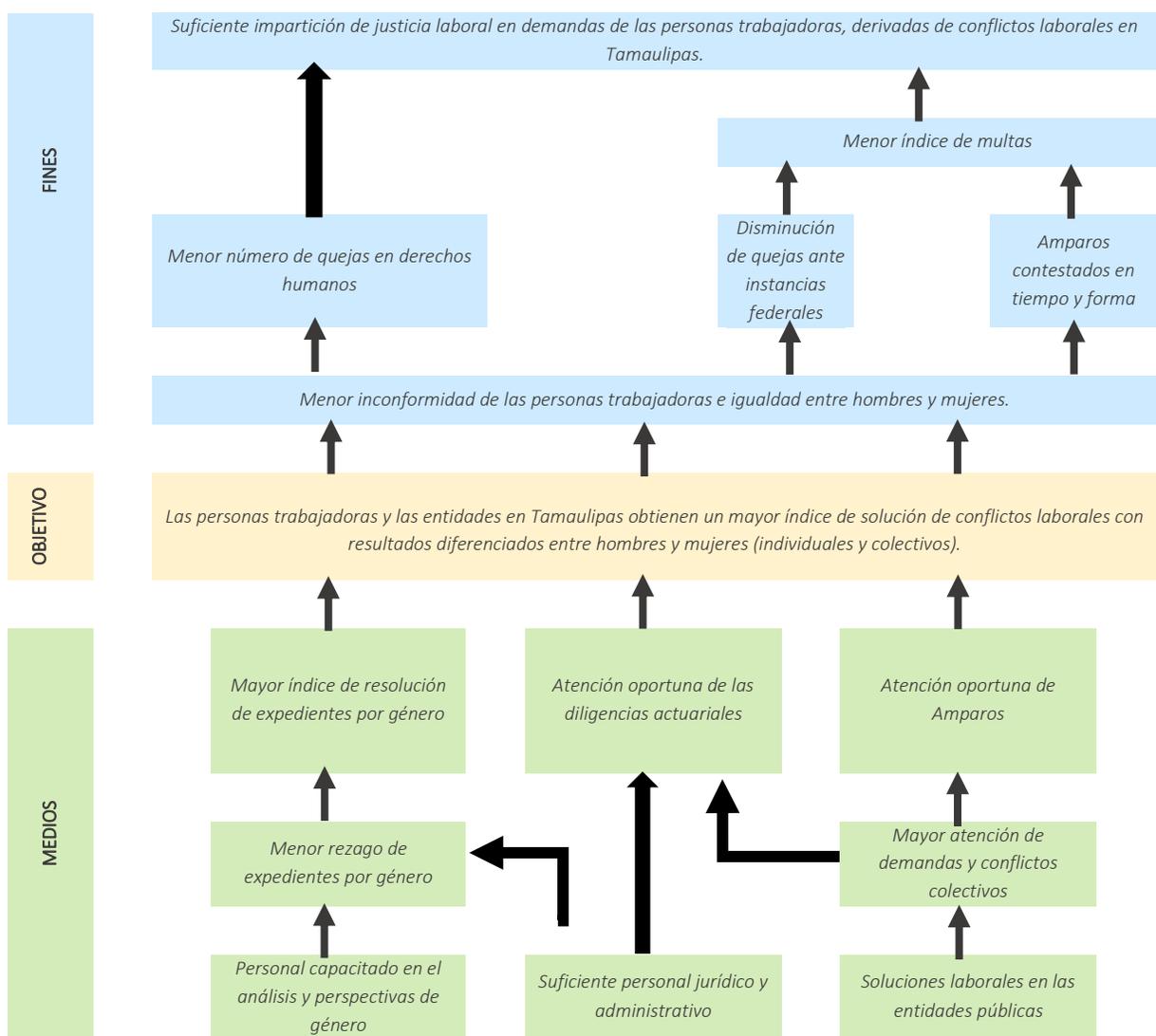
Estructura del Árbol del Problema



ANEXO III. ÁRBOL DE OBJETIVOS

La instancia evaluadora deberá registrar o elaborar a partir de la información proporcionada por el Pp, el Árbol de Objetivos en consistencia con el Árbol del Problema (Anexo 2), el cual contenga el objetivo central, el análisis de los medios y fines identificados en su caso; las mejoras que se deriven del análisis y valoración con base en la Guía para la construcción de la MIR y la Guía para la elaboración de Indicadores que publica la SHCP.

Estructura del Árbol del Objetivo



ANEXO IV. ESTRATEGIA DE COBERTURA

| | | | |
|-------------------------------|--|------------------------------|------|
| Clave y nombre del Pp: | E040 Impartición de Conciliación y Arbitraje Laboral | | |
| Tipo de Evaluación: | Evaluación de Diseño | Año de la Evaluación: | 2021 |

A fin de aportar claridad en el presente anexo, se retomarán las definiciones conceptuales de las Poblaciones Potencial, Objetivo y Atendida, incluidas en la pregunta 8 de estos TdR, ya sean las definidas por el Pp o en ausencia de estas, las que definió la instancia evaluadora como parte de su respuesta, en consenso con el Pp.

| Poblaciones Potencial, Objetivo y Atendida | |
|--|--|
| Población | Definición |
| Potencial (PP) | Población económicamente activa (PEA) de Tamaulipas. Propuesta: Actualizar al último trimestre del año a evaluar. |
| Objetivo (PO) | Personas trabajadoras, representantes patronales y representación sindical. Propuesta: Cuantificar dado el número de expedientes (individuales y colectivos) acumulados en el año a evaluar. |
| Atendida (PA) | Propuesta: Expedientes (individuales y colectivos) atendidos el año anterior del ejercicio fiscal en turno. |

La instancia evaluadora registrará la evolución en la cobertura de las poblaciones registrando la información por año según la disponibilidad de la información por parte del Pp o en su caso, registrará su propuesta de cobertura en consenso con el Pp.

| Evolución de la cobertura | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|--|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Población | Unidad de medida | Año 1 | | | Año 2 | | | Año 3 | | | Año (...) | | |
| | | T | M | H | T | M | H | T | M | H | T | M | H |
| Potencial (P) | Personas | 1, 707, 264 | Información propia del campo |
| Objetivo (O) | Personas | 18, 609 | Información propia del campo |
| Atendida (A) | Expedientes (individuales y colectivos) | Información propia del campo |
| (A/O) x 100 | % | % | | | % | | | % | | | % | | |

La instancia evaluadora analizará la estrategia de cobertura del Pp y emitirá su valoración o, en su caso, realizará su propuesta, en consenso con el Pp.

| Análisis de la estrategia de cobertura | | |
|--|------------|-----------|
| La estrategia de cobertura contempla o incluye al menos: | Valoración | Propuesta |
| | | |

| | | | | | | |
|---|----|----|---|---------|------------------------------------|---|
| Método de cálculo documentado | Si | No | x | Parcial | | Considerar los expedientes (individuales y colectivos) en trámite y atendidos |
| Consistencia con el diseño del programa | Si | No | x | Parcial | | Homologar métodos de cálculo y metas |
| El presupuesto requerido | Si | No | x | Parcial | No se cuenta con la información | |
| Metas a corto plazo factibles | Si | No | | Parcial | x | Homologar metas |
| Análisis de posibles riesgos o amenazas que vulneren el cumplimiento de las metas | Si | No | x | Parcial | La MARI no es visible por completo | Incluir en la MARI |
| Indicadores claros | Si | No | | Parcial | x | Homologar métodos de cálculo |

ANEXO V. MECANISMO DE SOLICITUD

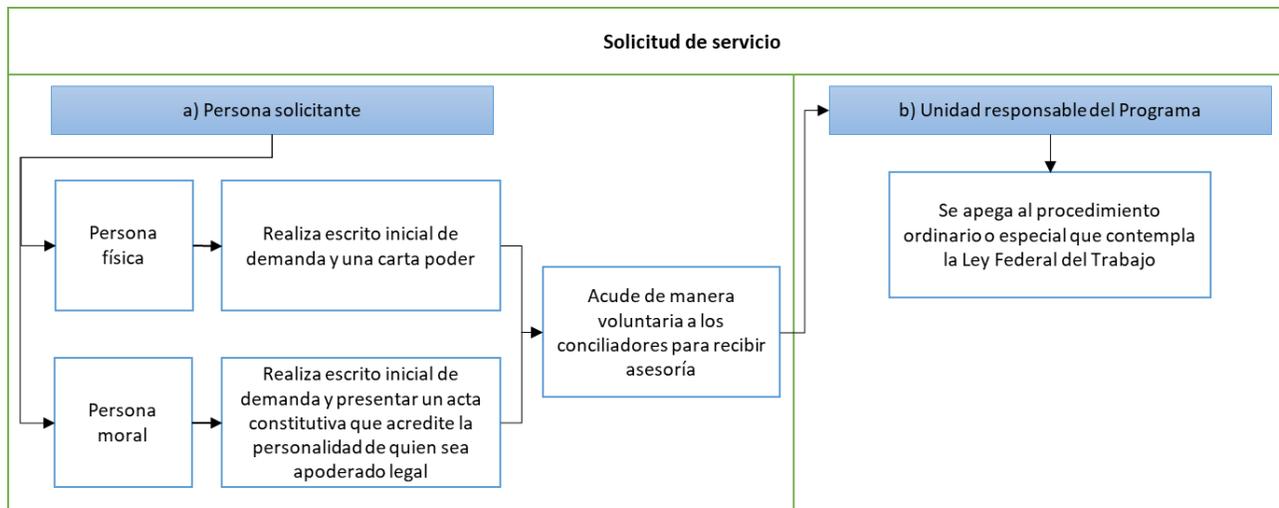
Para la realización de este anexo, la instancia evaluadora:

1. Elaborará el flujograma de las actividades que realiza el Pp para recibir, registrar y dar trámite a las solicitudes de acceso a los bienes/servicios/subsidios que otorga.
2. Detectará y registrará las áreas de mejora identificadas en los procedimientos.

Flujograma

La instancia evaluadora elaborará el flujograma a partir de:

- i) El procedimiento establecido en documentos normativos o institucionales del Pp.
- ii) La recopilación de la información a partir de entrevistas con los responsables de la operación del Pp.



Áreas de mejora

A partir del análisis del procedimiento y el flujograma elaborado, la instancia evaluadora identificará áreas de mejora y realizará una propuesta con base en la siguiente tabla:

| Proceso | Mejora identificada | Argumentación | Propuesta |
|---|--|--|---|
| Procedimiento para solicitar el servicio de conciliación y arbitraje laboral. | Los diferentes procedimientos para realizar la solicitud del servicio deben ser de acceso público. | La población objetivo tendrá una mayor comprensión y facilidad para conocer el procedimiento que debe seguir para realizar su solicitud. | Incluir los diferentes procedimientos de solicitudes en el Diagnóstico, Lineamientos de Operación y/u otros documentos normativos que sean de acceso público. |

ANEXO VI. MECANISMO DE ENTREGA

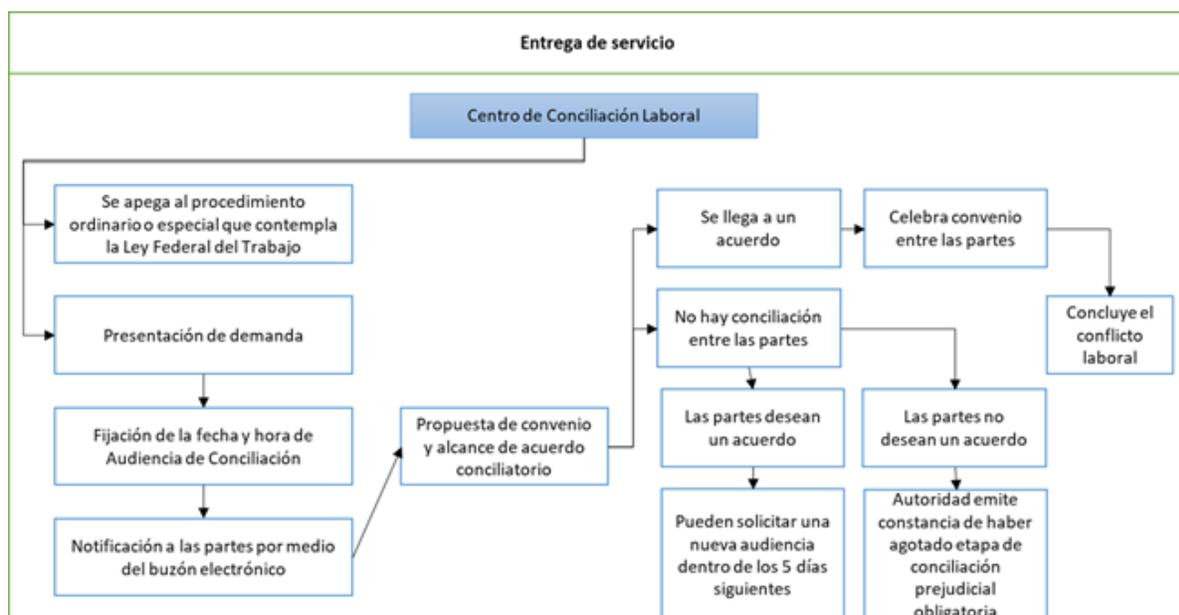
Para la realización de este anexo, la instancia evaluadora:

1. Elaborará el flujograma de las actividades que realiza el Pp para la entrega de los bienes y/o servicios que otorga.
2. Detectará y registrará las áreas de mejora identificadas en los procedimientos.

Flujograma

La instancia evaluadora elaborará el flujograma a partir de:

- i) El procedimiento establecido en documentos normativos o institucionales del Pp.
- ii) La recopilación de la información a partir de entrevistas con los responsables de la operación del Pp.



Áreas de mejora

A partir del análisis del procedimiento y el flujograma elaborado, la instancia evaluadora identificará áreas de mejora y realizará una propuesta con base en la siguiente tabla:

| Proceso | Mejora identificada | Argumentación | Propuesta |
|---|--------------------------|--|--|
| <i>Procedimiento para otorgar los bienes o servicios a las personas usuarias.</i> | Inclusión de un proceso. | La población atendida conocerá las etapas y tiempos en que su demanda será resuelta en el Centro de Conciliación Laboral | Se presenta el flujograma como propuesta al cambio gradual de la actual Junta de Conciliación de acuerdo con la reforma en Justicia Laboral del 2019 próxima a implementarse de manera escalonada en Tamaulipas en 2023. |

ANEXO VII. PROCEDIMIENTO DE ACTUALIZACIÓN DE LA POBLACIÓN ATENDIDA

Procedimiento documentado

1. ¿El programa cuenta con un procedimiento documentado y normado para la integración, actualización y depuración de la población atendida?

Indicar el nombre del documento

- Existe un procedimiento específico y está documentado.
- Existe un procedimiento específico, pero no está documentado.
- Se encuentra normado en alguna Ley, Lineamiento, ordenamiento institucional u otro.

2. El procedimiento contempla los siguientes elementos sobre el padrón de la población atendida:

- | Integración | Actualización | Depuración |
|--|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Establece una estructura homologada de la información. | <input checked="" type="checkbox"/> Establece un periodo de actualización del padrón. | <input type="checkbox"/> Establece un mecanismo para detectar inconsistencias y homologar información. |
| <input checked="" type="checkbox"/> Incluye las principales características de la población atendida y de los bienes y/o servicios otorgados | Indique el periodo de actualización establecido: Mensual | <input type="checkbox"/> Establece un mecanismo para detectar duplicidades de apoyos otorgados por el mismo Pp o por otros programas. |
| <input checked="" type="checkbox"/> Se asigna una clave o identificador único que permita dar seguimiento a población atendida en el tiempo. | | |

Sistematización y disponibilidad de la información

3. ¿El Pp cuenta con un sistema informático para la integración, actualización y depuración de la población atendida?

- Sí *Indicar el nombre del sistema:* Sistema de Control de Gestiones Laborales
- No *Seleccione el procedimiento manual que realiza el Pp:*
- Utiliza una base de datos en Excel, Access, SPSS u otro programa informático.
- Cuenta con Registros Administrativos que almacena en físico o escaneados.

4. La información del padrón:

- Está disponible para consulta interna.
- Está disponible para consulta pública.

Indique la liga del sitio web: _____

Seguridad de la información

5. La información del padrón, ¿contiene datos sensibles?

- Sí
- No

6. ¿El procedimiento contempla un mecanismo que garantice la seguridad de la información?

- Sí
- No

Comentarios u observaciones de la instancia evaluadora

En los documentos del Pp no se especifica cuál es la población atendida, ésta generalmente corresponde al año anterior del ejercicio fiscal en turno. Dado que el Pp emite reportes mensuales es posible generar el dato y, en conjunto con el Sistema de Control de Gestiones Laborales, se recomienda definir e incluir en el Diagnóstico el procedimiento para la integración, actualización y depuración de la población atendida.

Se debe realizar un análisis en el *Diagnóstico* de cuántas solicitudes son hechas por hombres y cuántas por mujeres (además de incluir la estadística en los informes mensuales titulados *Justicia laboral. Subsecretaría del trabajo y conciliación. Existencia física de juicios laborales en juntas especiales*) para de este modo, explicar el por qué existen diferencias entre el número de asuntos atendidos por sexo, dicho análisis se debe basar en la ENOE 2021 y documentos sugeridos en las preguntas 4 y 5.

ANEXO VIII. PRESUPUESTO

La instancia evaluadora deberá especificar el monto del presupuesto aprobado para el primer año de operación del Pp.

| Recursos presupuestarios | |
|---|---------------------------|
| Capítulo de gasto | Monto en pesos corrientes |
| 1000 Servicios personales | 0 |
| 2000 Materiales y suministros | 0 |
| 3000 Servicios generales | 0 |
| 4000 Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas | 0 |
| 5000 Bienes muebles, inmuebles e intangibles | 0 |
| 6000 Inversión pública | 0 |
| 7000 Inversiones financieras y otras provisiones | 0 |
| 8000 Participaciones y aportaciones | 0 |
| 9000 Deuda pública | 0 |
| TOTAL | \$ 1,826,000.00 |

La instancia evaluadora deberá especificar la fuente de los recursos mediante los cuales se financia el Pp.

| Fuente u origen de los recursos | |
|--|---|
| Fuente de Recursos | Porcentaje respecto al presupuesto estimado |
| Recursos Fiscales | 100.00 % |
| Otros recursos [especificar fuente(s)] | 0.00 % |
| TOTAL | 100.00 % |

La instancia evaluadora deberá especificar, a partir de los capítulos de gasto señalados, el desglose de los gastos para generar los bienes y/o los servicios para el primer año de operación.

| Gastos | | | |
|---------------|-------------|------------|-----------------------|
| Gasto | Metodología | Estimación | Fuente de información |
| Operación | N/A | N/A | N/A |
| Mantenimiento | N/A | N/A | N/A |
| Capital | N/A | N/A | N/A |
| Unitario | N/A | N/A | N/A |
| TOTAL | N/A | N/A | N/A |

La instancia evaluadora deberá especificar las estimaciones presupuestales para mantener la operación del programa en el corto o mediano plazo, considerando las previsiones para atender a la población objetivo en ejercicios fiscales subsecuentes. Para ello, es posible utilizar un esquema como el siguiente ejemplo.



ANEXO IX. ALINEACIÓN A OBJETIVOS DE LA PLANEACIÓN ESTATAL

| | |
|--|---|
| Modalidad y número del Pp: | E040 |
| Objetivo central del Pp evaluado: | Suficiente impartición de justicia laboral en demandas de las personas trabajadoras, derivadas de conflictos laborales en Tamaulipas. |

Instrucciones:

- Registrar la alineación del objetivo central del Pp al objetivo prioritario y hasta tres estrategias prioritarias de los programas sectoriales o institucionales según corresponda, derivados del PED vigente, e incorporar una breve argumentación sobre la contribución del Pp en la consecución del objetivo y estrategias prioritarias identificadas, así como la valoración de la instancia evaluadora sobre la pertinencia de dicha alineación.
- En caso de identificar áreas de mejora en la alineación establecida por el Pp, la instancia evaluadora registrará su propuesta incorporando la argumentación y valoración correspondiente.
- Adicionalmente, la instancia evaluadora podrá identificar la contribución del objetivo central del Pp al logro de un objetivo prioritario y hasta tres estrategias prioritarias de los programas especiales y regionales derivados del PED vigente.

a) Valoración de la alineación establecida

| Programa derivado | Objetivo prioritario | Estrategia prioritaria | Contribución del Pp | Valoración |
|--|--|--|--|---|
| Plan Estatal de Desarrollo 2016 - 2022 | <p>Eje: Desarrollo económico sostenible</p> <p>Desarrollo industrial y empleo</p> <p>Objetivo: Propiciar la formalidad laboral al implementar políticas o programas de fomento al empleo, la inclusión y la mejora en las condiciones laborales.</p> | Llevar a cabo acciones que permitan una simplificación regulatoria buscando fomentar la creación de empleos, así como una mejor cultura laboral. | Abatir el rezago en los organismos encargados de impartir justicia laboral | La alineación es pertinente y adecuada. |

b) Propuesta de alineación a programas sectoriales o institucionales

| Programa derivado | Objetivo prioritario | Estrategia prioritaria | Contribución del Pp | Valoración |
|-------------------|----------------------|------------------------|---------------------|------------|
| NA | NA | NA | NA | NA |

c) Alineación a programas especiales y regionales

| Programa derivado | Objetivo prioritario | Estrategia prioritaria | Contribución del Pp | Valoración |
|-------------------|----------------------|------------------------|---------------------|------------|
| NA | NA | NA | NA | NA |

ANEXO X. ALINEACIÓN A LOS ODS

| | | | |
|--|--|---|---|
| Nombre del Pp: | Impartición de Conciliación y Arbitraje Laboral | Modalidad y número: | E040 |
| Objetivo central del Pp evaluado: | En las Juntas de Conciliación y Arbitraje se ha llegado a detectar que existe un bajo índice de solución de conflictos laborales (individuales y colectivos) entre trabajadores y patrones en Tamaulipas, siendo la principal causa del problema en mención el rezago de expedientes debido a las bajas resoluciones de éstos. | | |
| Vinculación establecida por el Pp | | | |
| Registrar la vinculación del objetivo central del Pp evaluado con los ODS y sus metas específicas. Con base en la documentación normativa o institucional del Pp. Asimismo, la instancia evaluadora realizará una valoración de dicha vinculación, considerando la contribución efectiva del Pp en la meta. | | | |
| <i>Marcar con una "X" el/los ODS con los que se vincula el objetivo del Pp:</i> | | | |
| | | | |
| | | | |
| ODS | Meta | Vinculación | Valoración de la vinculación (instancia evaluadora) |
| NA | NA | NA | 0 |
| Propuesta de vinculación de la instancia evaluadora | | | |
| En caso de que la instancia evaluadora detecte áreas de mejora en la vinculación del objetivo central del Pp evaluado con los ODS y sus metas o en caso de no contar con evidencia documental de la misma, elaborará una propuesta de vinculación y la justificación de esta, considerando la contribución efectiva del Pp en la meta. | | | |
| <i>Marcar con una "X" el/los ODS con los que se propone vincular el objetivo del Pp:</i> | | | |
| | | | |
| | | | |
| ODS | Meta | Vinculación | Justificación de la propuesta (instancia evaluadora) |
| Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas | <p>5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo</p> <p>5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública</p> | <p>El objetivo 5. Se vincula de manera directa con los fines del Pp., con las metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5.1 fin de la discriminación) - 5.5 con elementos de igualdad de oportunidades <p>El objetivo 5. Se vincula de manera indirecta con el objetivo central del Pp con las metas:</p> | La actividad sustantiva de la STPS y del Pp es la conciliación laboral, para lograr este fin es indispensable la vinculación del objetivo 5, que se enfoca en la perspectiva de género y el empoderamiento, el cual se vincula con los diferentes lineamientos internacionales y nacionales con los fines de la impartición de justicia y conciliación laboral. |

| | | | |
|---|--|--|---|
| | 5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales | 5.a reformas legales para para otorgar igualdad de derechos a las mujeres | |
| Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos | 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios | El objetivo 8. Se vincula de manera directa con los fines del Pp, en el punto 8.8, pues este busca proteger los derechos laborales de todas las personas y se vincula con el problema de los empleos precarios. | La actividad sustantiva de la STPS y del Pp, es la conciliación laboral, para lograr este fin es indispensable la vinculación del objetivo 8. pues este se fundamenta en la importancia de la protección de los derechos humanos en materia laboral, la precariedad laboral de las personas sin importar género, condición social, migratoria, entre otras. Pues este objetivo se relaciona con la implementación en los diversos lineamientos internacionales y nacionales con los fines de la impartición de justicia y conciliación laboral. |
| Objetivo 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas | 16.3 Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos 16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas 16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades. 16.10 Garantizar el acceso público a la información y | El objetivo 16. Se vincula de manera directa con los fines del Pp., con las metas: - 16.3 referente a la promoción del estado de derecho y garantizar la igualdad y la justicia. - 16.7 relativo a la adopción de medidas inclusivas según corresponda a las necesidades. - 16.b promoción de leyes no discriminatorias El objetivo 16. Se vincula de manera indirecta con el objetivo central del Pp., con las metas: - 16.6 referente a la rendición de cuentas y transparencia | La actividad sustantiva de la STPS y del Pp., es la conciliación laboral, para lograr este fin es indispensable la vinculación del objetivo 16. Aborda la temática referente promover sociedades más justas e inclusivas. Teniendo un impacto en la implementación en los diversos lineamientos internacionales, nacionales con los fines de la impartición de justicia y conciliación laboral. |

| | |
|--|--|
| <p>proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales</p> <p>16.b Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible</p> | <p>- 16.10 acceso a la información y protección derechos internacionales</p> |
|--|--|

Consideraciones:

- ODS: Se incluirá el número y la redacción fidedigna del ODS conforme a lo establecido por el PNUD.
- Meta: Se incluirá la redacción fidedigna de la meta del ODS conforme a lo establecido por el PNUD.
- La información de los ODS y sus metas pueden consultarse en:
- <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Vinculación
 - o Directa: el objetivo central del Pp contribuye claramente al cumplimiento de la(s) meta(s) ODS identificada(s).
 - o Indirecta: el objetivo central del Pp propicia la generación de condiciones que contribuyen al cumplimiento de la(s) meta(s) de ODS identificada(s), a pesar de no ser su objetivo principal.

ANEXO XI. COMPLEMENTARIEDADES, SIMILITUDES Y DUPLICIDADES

| Información del Pp evaluado | | | |
|-----------------------------|---|-----------------------|------------------------|
| Nombre del Programa: | Impartición de Conciliación y Arbitraje Laboral | Modalidad y número: | E040 |
| Dependencia/Entidad: | Secretaría del Trabajo | Unidad Responsable: | Secretaría del Trabajo |
| Tipo de Evaluación: | Evaluación de Diseño | Año de la Evaluación: | 2021 |

Información de los Pp analizados

Se integrará una tabla con las características de los Pp analizados, identificando si estos son similares, se complementan o duplican con el Pp evaluado. A continuación, se presenta una tabla con los elementos mínimos que debe contener:

| Nombre del Pp | Modalidad y clave | Dependencia o Entidad: | Problema público que busca resolver | Objetivo central | Población objetivo | Cobertura geográfica | Bien y/o servicio otorgado | Relación identificada | Argumentación | Recomendación |
|--|-------------------|------------------------|-------------------------------------|------------------|--------------------|----------------------|----------------------------|-----------------------|--|--|
| Impartición de justicia en materia laboral | E070 | Tribunal de Arbitraje | Falta evidencia | Falta evidencia | Falta evidencia | Falta evidencia | Falta evidencia | Duplicidad | Ambos programas buscan un mayor índice de solución de conflictos laborales. El Componente (servicio) y Actividades del Pp. E070 tienen características iguales en lo que se refiere a las variables de los indicadores de desempeño. | Revisar de los Lineamientos de Operación para del Pp. E040 para el análisis que se debe incluir en el Diagnóstico. |
| Conducción de la política laboral | P038 | Secretaría del Trabajo | Falta evidencia | Falta evidencia | Falta evidencia | Falta evidencia | Falta evidencia | Similitud | Otorgan servicios (componentes) con características similares para el | Revisar de los Lineamientos de Operación para del Pp. E040 para el análisis que se debe incluir en el Diagnóstico. |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | <p>logro de objetivos diferenciados.</p> <p>Uno de los Componentes del P038 es similar al Componente 3 que produce el Programa E040.</p> |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

Fuente: Elaboración con base en información obtenida de la liga <http://finanzas.tamaulipas.gob.mx/otros-servicios/desem-programas-presupuestales.php>

ANEXO XII. INSTRUMENTO DE SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO

La instancia evaluadora reportará si el Instrumento de Seguimiento del Desempeño del Pp, MIR o FID, permite obtener información relevante sobre los siguientes elementos de diseño del Pp. En caso de que el instrumento no cumpla con los criterios o no se disponga de evidencia, deberá realizar una propuesta conforme a lo señalado en el cuadro.

| Características del Instrumento de Seguimiento del Desempeño | | | | | | | | | |
|--|-----------|--|--|---|------------------|------------------------|------------|------------------------------|---|
| Criterio | Respuesta | Nombre del indicador | Definición | Método de cálculo | Unidad de medida | Frecuencia de medición | Línea base | Comportamiento del indicador | Propuesta de mejora del indicador |
| El cambio producido en la población objetivo derivado de la ejecución del Pp | Sí | Tasa de variación de asuntos individuales y colectivos | Mide la variación de los asuntos individuales y colectivos emitidos en el año t con respecto al número de asuntos individuales y colectivos emitidos en el año t-1 | $(\text{Total de asuntos individuales y colectivos en el año t1}) / (\text{Total de asuntos individuales y colectivos en el año t-1}) - 1 * 100$ | Porcentaje | Trimestral | 10 | Ascendente | $(\text{Total de asuntos individuales y colectivos en el año t} / \text{Total de asuntos individuales y colectivos en el t-1}) * 100$ |
| | | Tasa de variación de asesorías y pláticas conciliatorias | Mide la variación de las asesorías y pláticas conciliatorias realizadas en el año t con respecto al número de asesorías y pláticas conciliatorias realizadas en el año t-1 | $(\text{Número de asesorías + pláticas conciliatorias + quejas realizadas en el año t}) / (\text{Número de asesorías + pláticas conciliatorias + quejas realizadas en el año t-1}) - 1 * 100$ | Porcentaje | Trimestral | 10 | Ascendente | $(\text{Número de asesorías + pláticas conciliatorias + quejas realizadas en el año t} / \text{Número de asesorías + pláticas conciliatorias + quejas realizadas en el año t-1}) * 100$ |
| La cobertura de la población | Sí | Tasa de variación de los juicios laborales en trámite | Mide la variación en el porcentaje de juicios en trámite en el año actual con respecto al año anterior | $((\text{Total de juicios que se encuentran en trámite en el año actual t}) / \text{Total de juicios que se encuentran en trámite en el año anterior t-1}) - 1 * 100$ | Porcentaje | Trimestral | 17311 | Ascendente | $(\text{Total de juicios que se encuentran en trámite en el año actual t} / \text{Total de juicios que se encuentran en trámite en el año anterior t-1}) * 100$ |

| | | | | | | | | | |
|---|-------|--|--|---|------------|------------|---------------|------------|---|
| La generación y/o entrega de los bienes y/o servicios | Sí | Tasa de variación de movimientos de los juicios individuales | Mide el porcentaje del número de movimientos generados de los juicios individuales del presente año con respecto al anterior | (Número de movimientos generados de los juicios individuales en el año t / Número de movimientos generados de los juicios individuales en el año t-1) *100 | Porcentaje | Trimestral | No específica | Ascendente | Fórmula: (Número de movimientos generados de los juicios individuales en el año t / Número de movimientos generados de los juicios individuales en el año t-1)* 100. Determinar Línea base (Descripción, valor, año y período de actualización) |
| | | Tasa de variación de acuerdos entre sindicatos y patrones | Mide la variación de un año a otro con respecto a los acuerdos colectivos generados | ((Variación del número de acuerdos generados de los asuntos colectivos de trabajo en el año t / Número de asuntos generados de los juicios colectivos de trabajo en el año t-1)-1) *100 | Porcentaje | Trimestral | 10% | Ascendente | (Variación del número de acuerdos generados de los asuntos colectivos de trabajo en el año t / Número de asuntos generados de los juicios colectivos de trabajo en el año t-1) *100 |
| | | Actividades conciliatorias que generaron convenios | Mide el porcentaje de convenios realizados con respecto al número de actividades realizadas | (Total de convenios elaborados / Total de actividades conciliatorias realizadas) *100) | Porcentaje | Trimestral | 30.4 | Ascendente | Ninguna |
| La gestión de los principales procesos (actividades) del Pp | Sí/No | Comparativo de los juicios terminados | Se mide la cantidad de asuntos que va concluyendo | Total de juicios terminados / Total de las demandas registradas * 100 | Porcentaje | Trimestral | 59.4% | Ascendente | Ninguna |
| | | Convenios realizados en la Procuraduría del Trabajo | Mide el porcentaje de los convenios que se realizan | Convenios elaborados / Número de pláticas, asesorías y quejas realizadas * 100 | Porcentaje | Trimestral | 15.7% | Ascendente | Ninguna |
| | | Convenios realizados en la Dirección de Conciliación | Mide la cantidad de convenios realizados | Convenios elaborados / Número de pláticas, asesorías y quejas realizadas *100 | Porcentaje | Trimestral | 39.7% | Ascendente | Ninguna |

La instancia evaluadora reportará si el o los indicadores que integran el Instrumento de Seguimiento del Desempeño del Pp, MIR o FID, cumplen con los criterios señalados en el siguiente cuadro. En caso de que no cumpla con los criterios o no se disponga de evidencia, deberá realizar una propuesta conforme a las características indicadas.

Características de los indicadores

| | Nivel de objetivo | Nombre del indicador | Claro | Relevante | Económico | Monitoreable | Ade- cuado | Justificación | Propuesta de mejora del indicador |
|-----|-------------------|--|-------|-----------|-----------|--------------|---------------|--|---|
| MIR | Fin 1 | Tasa de variación de asuntos individuales y colectivos | No | Sí | Sí | Sí | Sí | El método de cálculo no coincide entre la MIR, la Ficha Técnica y los Lineamientos de Operación vigentes | Revisar y corregir el método de cálculo en la MIR, Ficha Técnica y los Lineamientos de Operación vigentes |
| | Fin 2 | Tasa de variación de asesorías y pláticas conciliatorias | No | Sí | Sí | Sí | Sí | El método de cálculo no coincide entre la MIR, la Ficha Técnica y los Lineamientos de Operación vigentes | Revisar y corregir el método de cálculo en la MIR, Ficha Técnica y los Lineamientos de Operación vigentes |
| | Propósito 1 | Tasa de variación de los juicios laborales en trámite | No | Sí | Sí | Sí | Sí | El método de cálculo no coincide entre la MIR, la Ficha Técnica y los Lineamientos de Operación vigentes | Revisar y corregir el método de cálculo en la MIR, Ficha Técnica y los Lineamientos de Operación vigentes |
| | Componentes | C1. Tasa de variación de los | No | Sí | Sí | Sí | Sí | El método de cálculo | Revisar y corregir el método de cálculo en la MIR, Ficha Técnica y |

| | | | | | | | | |
|-------------|---|----|----|----|----|----|--|---|
| | movimientos de los juicios individuales | | | | | | no coincide entre la MIR, la Ficha Técnica y los Lineamientos de Operación vigentes | los Lineamientos de Operación vigentes |
| | C2. Tasa de variación de acuerdos entre sindicatos y patrones | No | Sí | Sí | Sí | Sí | El método de cálculo no coincide entre la MIR, la Ficha Técnica y los Lineamientos de Operación vigentes | Revisar y corregir el método de cálculo en la MIR, Ficha Técnica y los Lineamientos de Operación vigentes |
| | C3. Actividades conciliatorias que generaron convenios | No | Sí | Sí | Sí | Sí | El método de cálculo no coincide entre la MIR, la Ficha Técnica y los Lineamientos de Operación vigentes | Revisar y corregir el método de cálculo en la MIR, Ficha Técnica y los Lineamientos de Operación vigentes |
| Actividades | C1.A1. Comparativo de los juicios individuales terminados (Convenios, Desistimiento, Incompetencia, | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Es claro y congruente con el diseño del Pp. | Ninguna |

| | | | | | | | | |
|--|--|----|----|----|----|----|--|---|
| | entre otros) con respecto a las demandas registradas | | | | | | | |
| | C1.A2. Porcentaje de audiencias realizadas | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Es claro y congruente con el diseño del Pp. | Ninguna |
| | C1.A3. Porcentaje de laudos emitidos con respecto a demandas ingresadas | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Es claro y congruente con el diseño del Pp. | Ninguna |
| | C1.A4. Porcentaje del laudo en cumplimiento de ejecutoria con respecto a los amparos directos concedidos | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Es claro y congruente con el diseño del Pp. | Ninguna |
| | C1.A5. Total de variación con convenios fuera de juicio registrados | No | Sí | Sí | Sí | Sí | El método de cálculo no coincide entre la MIR, la Ficha Técnica y los Lineamientos de Operación vigentes | Revisar y corregir el método de cálculo en la MIR, Ficha Técnica y los Lineamientos de Operación vigentes |
| | C1.A6. Total de expedientes que cumplieron el periodo de | No | Sí | Sí | Sí | Sí | El método de cálculo no coincide entre la | Revisar y corregir el método de cálculo en la MIR, Ficha Técnica y |

| | | | | | | | | |
|--|--|----|----|----|----|----|--|---|
| | inactividad, el cual se puede archivar administrativamente | | | | | | MIR, la Ficha Técnica y los Lineamientos de Operación vigentes | los Lineamientos de Operación vigentes |
| | C2.A1. Porcentaje de emplazamiento a huelga atendidos | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Es claro y congruente con el diseño del Pp. | Ninguna |
| | C2.A2. Porcentaje de contratos y reglamentos registrados | No | Sí | Sí | Sí | No | El método de cálculo no coincide entre la MIR, la Ficha Técnica y los Lineamientos de Operación vigentes | Revisar y corregir el método de cálculo en la MIR, Ficha Técnica y los Lineamientos de Operación vigentes |
| | C2.A3. Porcentaje de tomas de nota realizadas | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Es claro y congruente con el diseño del Pp. | Ninguna |
| | C3.A1. Convenios realizados en la Procuraduría del Trabajo | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Es claro y congruente con el diseño del Pp. | Ninguna |
| | C3.A2. Convenios realizados en la | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Es claro y congruente con el | Ninguna |

| | | | | | | | | | |
|-----|-------------------|---|----|----|----|----|----|---|---------|
| | | Dirección de Conciliación | | | | | | diseño del Pp. | |
| | | C3.A3. Juicios individuales interpuestos por parte de la Procuraduría del Trabajo | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Es claro y congruente con el diseño del Pp. | Ninguna |
| FID | Indicador(es) FID | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA |

La instancia evaluadora deberá incluir todos los indicadores del Instrumento de Seguimiento del Desempeño vigente del Pp, MIR o FID, para la valoración de las metas. En caso de que las metas no cumplan con los criterios o no se disponga de evidencia, deberá realizar una propuesta conforme a lo señalado en el cuadro.

| Características de las metas | | | | | | | | | | |
|------------------------------|-------------------|--|------|---|------------------|---|-------------------------------------|-----------------------------|---|--|
| | Nivel de objetivo | Nombre del indicador | Meta | Método de cálculo | Unidad de medida | Congruente con el sentido del indicador | Orientada a la mejora del desempeño | Factibles pero retardadoras | Justificación | Propuesta de mejora de la meta |
| MIR | Fin 1 | Tasa de variación de asuntos individuales y colectivos | 15 | (Total de asuntos individuales y colectivos en el año t1) / (Total de asuntos individuales y colectivos en el año t-1)-1*100 | No especifica | No | No | No | La meta de la MIR no es clara y no es congruente con la Ficha Técnica | Revisar y corregir en el documento que corresponda |
| | Fin 2 | Tasa de variación de asesorías y pláticas conciliatorias | 60 | (Número de asesorías + pláticas conciliatorias + quejas realizadas en el año) / (Número de asesorías + pláticas conciliatorias + quejas realizadas en el año t-1)-1*100 | No especifica | No | No | No | La meta de la MIR no es clara y no es congruente con la Ficha Técnica | Revisar y corregir en el documento que corresponda |

| | | | | | | | | | |
|-------------|---|-----|---|---------------|----|----|----|--|--|
| Propósito | Tasa de variación de los juicios laborales en trámite | 10% | ((Total de juicios que se encuentran en trámite en el año actual t / Total de juicios que se encuentran en trámite en el año anterior t-1)-1)*100 | Porcentaje | Sí | Sí | Sí | Cumple con las características; pero no es congruente con la Ficha Técnica | Revisar y corregir en el documento que corresponda |
| | C1. Tasa de variación de los movimientos de los juicios individuales | 10% | ((Número de movimientos generados de los juicios individuales en el año t / Número de movimientos generados de los juicios individuales en el año t-1)-1) *100 | Porcentaje | Sí | Sí | Sí | Cumple con las características; pero no es congruente con la Ficha Técnica | Revisar y corregir en el documento que corresponda |
| Componentes | C2. Tasa de variación de acuerdos entre sindicatos y patrones | 10% | ((Variación del Número de acuerdos generados de los asuntos colectivos de trabajo en el año t / Número de asuntos generados de los juicios colectivos de trabajo en el año t-1)-1) *100 | Porcentaje | Sí | Sí | Sí | Cumple con las características; pero no es congruente con la Ficha Técnica | Revisar y corregir en el documento que corresponda |
| | C3. Actividades conciliatorias que generaron convenios | 20 | (Total de convenios elaborados / Total de actividades conciliatorias realizadas) *100 | No especifica | No | No | No | La meta de la MIR no es clara y no es congruente con la Ficha Técnica | Revisar y corregir en el documento que corresponda |
| Actividades | C1.A1. Comparativo de los juicios individuales terminados (Convenios, | 20% | Juicios terminados / Demandas registradas*100 | Porcentaje | Sí | Sí | Sí | Cumple con las características y es congruente | Ninguna |

| | | | | | | | | | |
|--|--|------|---|------------|----|----|----|--|--|
| | | | | | | | | con la Ficha Técnica | |
| | Desistimiento, Incompetencia, entre otros) con respecto a las demandas registradas | | | | | | | | |
| | C1.A2. Porcentaje de audiencias realizadas | 60% | Número de audiencias realizadas / número de audiencias programadas*100 | Porcentaje | Sí | Sí | Sí | Cumple con las características; pero no es congruente con la Ficha Técnica | Revisar y corregir en el documento que corresponda |
| | C1.A3. Porcentaje de laudos emitidos con respecto a demandas ingresadas | 20% | Total de Laudos emitidos / Total demandas registradas | Porcentaje | Sí | Sí | Sí | Cumple con las características; pero no es congruente con la Ficha Técnica | Revisar y corregir en el documento que corresponda |
| | C1.A4. Porcentaje del laudo en cumplimiento de ejecutoria con respecto a los amparos directos concedidos | 40% | Laudos en Cumplimiento de Ejecutoria / Amparos Directos Concedidos*100 | Porcentaje | Sí | Sí | Sí | Cumple con las características y es congruente con la Ficha Técnica | Ninguna |
| | C1.A5. Total de variación con convenios fuera de juicio registrados | 100% | Convenios fuera de juicio recibidos / convenios fuera de juicio registrados | Porcentaje | Sí | Sí | Sí | Cumple con las características; pero no es congruente con la Ficha Técnica | Revisar y corregir en el documento que corresponda |

| | | | | | | | | |
|---|-----|---|------------|----|----|----|--|--|
| C1.A6. Total de expedientes que cumplieron el periodo de inactividad, el cual se puede archivar administrativamente | 40% | Expedientes archivados administrativamente / expedientes inactivos | Porcentaje | Sí | Sí | Sí | Cumple con las características; pero no es congruente con la Ficha Técnica | Revisar y corregir en el documento que corresponda |
| C2.A1. Porcentaje de emplazamiento a huelga atendidos | 20% | Emplazamiento a huelga concluidos / Total de emplazamientos a huelga recibidos*100 | Porcentaje | Sí | Sí | Sí | Cumple con las características; pero no es congruente con la Ficha Técnica | Revisar y corregir en el documento que corresponda |
| C2.A2. Porcentaje de contratos y reglamentos registrados | 90% | Total de contratos y reglamentos interiores de trabajo registrados / Total de contratos y reglamentos interiores de trabajo recibidos*100 | Porcentaje | Sí | Sí | Sí | Cumple con las características; pero no es congruente con la Ficha Técnica | Revisar y corregir en el documento que corresponda |
| C2.A3. Porcentaje de tomas de nota realizadas | 90% | Tomas de nota realizadas / Toma de nota entrantes *100 | Porcentaje | Sí | Sí | Sí | Cumple con las características; pero no es congruente con la Ficha Técnica | Revisar y corregir en el documento que corresponda |
| C3.A1. Convenios realizados en la Procuraduría del Trabajo | 30% | Convenios elaborados / Número de pláticas, asesorías y quejas realizadas *100 | Porcentaje | Sí | Sí | Sí | Cumple con las características; pero no es congruente | Revisar y corregir en el documento que corresponda |

| | | | | | | | | | | |
|-----|----------------------|---|-----|---|------------|----|----|----|--|--|
| FID | Indicador(es) FID | C3.A2. Convenios realizados en la Dirección de Conciliación | 30% | Convenios elaborados / Número de pláticas, asesorías y quejas realizadas *100 | Porcentaje | Sí | Sí | Sí | con la Ficha Técnica | Revisar y corregir en el documento que corresponda |
| | | C3.A3. Juicios individuales interpuestos por parte de la Procuraduría del Trabajo | 30% | Número de juicios laborales concluidos / Total de demandas en las juntas de conciliación *100 | Porcentaje | Sí | Sí | Sí | Cumple con las características; pero no es congruente con la Ficha Técnica | |
| | | | | | | | | | Cumple con las características; pero no es congruente con la Ficha Técnica | |

Finalmente, la instancia evaluadora especificará si los medios de verificación del o los indicadores que integran el Instrumento de Seguimiento del Desempeño del Pp, MIR o FID, cumplen con los criterios señalados en el siguiente cuadro. En caso de que los medios de verificación no cumplan con los criterios o no se disponga de evidencia, deberá realizar una propuesta conforme a las características indicadas.

| Nivel de objetivo | Nombre completo del documento donde se encuentra la información | Nombre del área administrativa que genera o publica la información | Año/periodo en que se emite el documento y si coincide con la frecuencia de medición del indicador | Ubicación física del documento o la liga electrónica donde se encuentra publicada la información | Propuesta de mejora del medio de verificación |
|-------------------|---|--|--|--|--|
| MIR Fin | Existencia física de juicios laborales en Juntas Especiales; Informes mensuales | Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; Dirección de Conciliación y Relaciones Laborales; Procuraduría General de la Defensa del Trabajo | Se emiten mensualmente | https://transparencia.tamaulipas.gob.mx/ | Indicar en el <i>Diagnóstico</i> la ubicación física o electrónica de la información |

| | | | | | | |
|-----|----------------------|---|--|------------------------|---|--|
| | | de la Dirección de Conciliación y la Procuraduría del Trabajo | | | | |
| | Propósito | Existencia física de juicios laborales en Juntas Especiales | Área estadística de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje | Se emiten mensualmente | https://transparencia.tamaulipas.gob.mx/ | Indicar en el <i>Diagnóstico</i> la ubicación física o electrónica de la información |
| | Componentes | Existencia física de juicios laborales en Juntas Especiales; Informes mensuales de la Dirección de Conciliación y la Procuraduría del Trabajo | Área estadística de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; Dirección de Conciliación y Relaciones Laborales; Procuraduría General de la Defensa del Trabajo | Se emiten mensualmente | https://transparencia.tamaulipas.gob.mx/ | Indicar en el <i>Diagnóstico</i> la ubicación física o electrónica de la información |
| | Actividades | Existencia física de juicios laborales en Juntas Especiales; Informes mensuales de la Dirección de Conciliación y la Procuraduría del Trabajo | Juntas Locales y Especiales de Conciliación y Arbitraje; Procuraduría General de la Defensa del Trabajo; Dirección de Conciliación y Relaciones Laborales | Se emiten mensualmente | https://transparencia.tamaulipas.gob.mx/ | Indicar en el <i>Diagnóstico</i> la ubicación física o electrónica de la información |
| FID | Indicador(es) FID | NA | NA | NA | NA | NA |

Fuente: Elaborado con base en información obtenida de la Fichas Técnicas de Indicadores, Matriz de Indicadores para Resultados y Lineamientos de Operación.

ANEXO XII.1 Continuación de la respuesta a la pregunta 19

No obstante, como se indica en la pregunta anterior (18), las Actividades de la MIR son menores respecto a las mencionadas en los Lineamientos de Operación. Por lo que es importante que estas coincidan con los elementos basados en los lineamientos ya que toman en cuenta indicadores aplicados por género.

Por lo descrito a lo largo de esta pregunta se recomienda la integración de componentes enfocados en:

- C4. Caracterización de demandas por relación de género (hombre/mujer).
- C5. Total, de demandas presentadas por personas indígenas y su relación por sexo (hombre/mujer).
- C6. Total, de demandas presentadas por personas (hombre/mujeres) que laboran en la formalidad laboral.
- C7. Total, de demandas presentadas por personas (hombre/mujeres) que laboran en la informalidad laboral.
- C8. Total, de conciliaciones laborales obtenidas y categorizadas por razón de sexo.
- C9. Actualización del personal (relacionado el total de mujeres y hombres que participan).
- C10. Actualización de equipo de cómputo e informático.
- C11. Remodelación de áreas de trabajo y áreas de atención a usuarios.

NOTA: Con relación análisis de los documentos enviados por los operadores del Pp, se identifica que hay dos MIR que son diferentes en las Actividades de todas formas se realizó el análisis.

ANEXO XII.2 Continuación de la respuesta a la pregunta 24

En tanto que las *Actividades*, para cumplir con la perspectiva de género es deseable que la participación de las mujeres sea equivalente a la participación de los hombres (es decir, que sea igualitaria) en el ejercicio fiscal en curso. Para lo anterior, es recomendable analizar a mayor profundidad las actividades siguientes: CI.A6. Medir el abatimiento de rezago de los expedientes individuales inactivos en un período de dos años; C3.A1. Comparar los Convenios realizados en la Procuraduría del Trabajo con respecto a las asesorías, pláticas y quejas; C3.A2. Comparar los Convenios realizados en la Dirección de Conciliación con respecto a las asesorías, pláticas y asesorías realizadas; C3.A3. Medir la Población laboral representada por la Procuraduría del Trabajo en sus juicios interpuestos en las Juntas de Conciliación. Las recomendaciones anteriores deben ser vinculadas bajo los lineamientos de la *Guía metodológica para la incorporación de la perspectiva de género en los programas presupuestarios 2019 incluidos en el anexo XXVI: eje transversal para la igualdad entre mujeres y hombres*.

Por último, se considera que es prudente apostar por la capacitación al personal que opera el Pp, y los cursos recomendados que aborden las temáticas de perspectiva de género, lenguaje incluyente, derechos humanos, entre otros más. Estos cursos pueden ser impartidos por la Universidad Autónoma de Tamaulipas, El Colegio de Tamaulipas u otras instituciones de educación superior. A parte de la capacitación, es deseable que la

dependencia que opera el Pp. obtenga la certificación de Norma Mexicana 025- 2015 sobre inclusión laboral y no discriminación (InMujeres, CONAPRED y STPS, 2015). Si bien es cierto que esta evaluación no aborda directamente lo sugerido en este párrafo, se considera que pueden fortalecer al Programa para lograr su objetivo principal sobre la impartición de justicia en materia laboral.

ANEXO XII.3 Continuación de la respuesta a la pregunta 27

- En tanto que para el nivel de *Actividades* (inciso *d*) se considera lo siguiente: CI.A6. Medir el abatimiento de rezago de los expedientes individuales inactivos en un período de dos años; C3.A1. Comparar los Convenios realizados en la Procuraduría del Trabajo con respecto a las asesorías, pláticas y quejas; C3.A2. Comparar los Convenios realizados en la Dirección de Conciliación con respecto a las asesorías, pláticas y asesorías realizadas; C3.A3. Medir la Población laboral, representada por la Procuraduría del Trabajo, en sus juicios interpuestos en las Juntas de Conciliación. Se propone que la participación de las mujeres requeridas sea equivalente a la participación de los hombres de tal manera que las metas propuestas de los indicadores sean iguales para hombres y mujeres en el ejercicio fiscal en curso.

ANEXO XII.4 Continuación de la respuesta a la pregunta 34

Finalmente, el programa cuenta con una Matriz de Administración de Riesgos Institucional (MARI) que es una herramienta de gestión utilizada para registrar y conocer los riesgos que podrían afectar el logro de las metas y objetivos de las dependencias y entidades. Además de proporcionar un panorama general de los mismos identificando sus áreas de oportunidad. Por lo tanto, se determina que sí se cuenta con acciones correctivas en caso de que el seguimiento del programa muestre desviaciones respecto a lo planeado. Sin embargo, por las características del documento (documento físico escaneado) no es visible completamente.

Consultar **Anexo VIII. Presupuesto** y **Anexo XIII. Instrumento de seguimiento de desempeño**.

ANEXO XII.5 PROPUESTA DE ALINEACIÓN DEL PP. CON TRATADOS, CONVENIO, AGENDA 2030 Y OTROS

| Instrumento | Elementos de vinculación con el PP E040 |
|---|--|
| Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) | <p>Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.</p> <p>Artículo 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.</p> <p>Artículo 6. Todo ser humano tiene derecho en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.</p> <p>Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.</p> <p>Artículo 10. Toda persona tiene derecho en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.</p> <p>Artículo 23</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. <p>Artículo 25</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. 2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social. <p>Artículo 28. Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.</p> <p>Artículo 30. Nada en la presente Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.</p> |

**Convención Americana sobre
Derechos Humanos
(1969)**

CAPITULO I – ENUMERACIÓN DE DEBERES

ARTÍCULO 1. Obligación de Respetar los Derechos

1. Los Estados Parte en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

ARTÍCULO 5. Derecho a la Integridad Personal

1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. 2. Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Toda persona privada de libertad será tratada con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.

...

ARTÍCULO 7. Derecho a la Libertad Personal

1. Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad personal.

...

ARTÍCULO 8. Garantías Judiciales

1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

....

ARTÍCULO 11. Protección de la Honra y de la Dignidad

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

...

ARTÍCULO 24. Igualdad ante la Ley

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

ARTÍCULO 25. Protección Judicial

1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.

2. Los Estados partes se comprometen: a) a garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso; b) a desarrollar las posibilidades de recurso judicial, y c) a garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.

CAPÍTULO III DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Artículo 26. Desarrollo Progresivo Los Estados partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de

| | |
|---|---|
| | <p>las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.</p> |
| <p>Agenda 2030</p> | <p>Objetivo 5. equidad de género.</p> <p>Objetivo 8. trabajo decente y crecimiento económico.</p> <p>Objetivo 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.</p> |
| <p>Conferencia de Bejín 1995</p> | <p>ANEXO I Declaración de Beijing</p> <p>4. Reconociendo las aspiraciones de las mujeres del mundo entero y tomando nota de la diversidad de las mujeres de sus funciones y circunstancias, haciendo honor a las mujeres que han allanado el camino e inspirados por la esperanza que reside en la juventud del mundo.</p> <p>5. Reconocemos que la situación de la mujer ha avanzado en algunos aspectos importantes en el último decenio, aunque los progresos no han sido homogéneos, persisten las desigualdades entre mujeres y hombres y sigue habiendo obstáculos importantes, que entrañan graves consecuencias para el bienestar de todos los pueblos-</p> <p>7. Nos comprometemos sin reservas a combatir estas limitaciones y obstáculos a promover así el adelanto y la potenciación del papel de la mujer en todo el mundo, convenimos en que esta tarea exige una acción urgente, con espíritu decidido, esperanza, cooperación y solidaridad, ahora y en los albores del nuevo siglo.</p> <p>8. Defender los derechos y la dignidad humana intrínseca de las mujeres y los hombres, todos los demás propósitos y principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales de derechos humanos, en particular, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño, así como la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer y la Declaración sobre el derecho al desarrollo; 9. Garantizar la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.</p> <p>14. Los derechos de la mujer son derechos humanos.</p> <p>15. La igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia y una asociación armoniosa entre ellos son indispensables para su bienestar y el de su familia, así como para la consolidación de la democracia.</p> <p>16. La erradicación de la pobreza basada en el crecimiento económico sostenido, el desarrollo social, la protección del medio ambiente y la justicia social exige la participación de la mujer en el desarrollo económico y social e igualdad de oportunidades, la participación plena, en pie de igualdad de mujeres y hombres en calidad de agentes y de beneficiarios de un desarrollo sostenible centrado en la persona.</p> <p>23. Garantizar a todas las mujeres y las niñas todos los derechos humanos y libertades fundamentales, tomar medidas eficaces contra las violaciones de esos derechos y libertades.</p> <p>24. Adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género, al adelanto y potenciación del papel de la mujer.</p> <p>25. Alentar a los hombres a que participen plenamente en todas las acciones encaminadas a garantizar la igualdad.</p> |

26. Promover la independencia económica de la mujer, incluido su empleo, y erradicar la carga persistente y cada vez mayor de la pobreza que recae sobre las mujeres, combatiendo las causas estructurales de esta pobreza mediante cambios en las estructuras económicas, garantizando la igualdad de acceso a todas las mujeres incluidas las de las zonas rurales, como agentes vitales del desarrollo, a los recursos productivos, oportunidades y servicios públicos.

29. Prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.

31. Promover y proteger todos los derechos humanos de las mujeres y las niñas.

32. Intensificar los esfuerzos para garantizar el disfrute en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales a todas las mujeres y las niñas que enfrentan múltiples barreras para lograr su potenciación y su adelanto por factores como la raza, la edad, el idioma, el origen étnico, la cultura, la religión o la discapacidad, o por pertenecer a la población indígena.

ANEXO II Plataforma de Acción

CAPÍTULO I Declaración de objetivos

1. La Plataforma de Acción es un programa encaminado a crear condiciones necesarias para la potenciación del papel de la mujer en la sociedad. Tiene por objeto acelerar la aplicación de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer, eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación activa de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada mediante una participación plena y en pie de igualdad en el proceso de adopción de decisiones en las esferas económica, social, cultural y política. Esto también supone el establecimiento del principio de que mujeres y hombres deben compartir el poder y las responsabilidades en el hogar, en el lugar de trabajo y a nivel más amplio, en la comunidad nacional e internacional. La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz. Para obtener el desarrollo sostenible basado en el ser humano, es indispensable que haya una relación transformada, basada en la igualdad, entre mujeres y hombres. Se necesita un empeño sostenido y a largo plazo para que mujeres y hombres puedan trabajar de consuno para que ellos mismos, sus hijos y la sociedad estén en condiciones de enfrentar los desafíos del siglo XXI.

3. La Plataforma de Acción hace hincapié en que las mujeres comparten problemas comunes que sólo pueden resolverse trabajando de consuno y en asociación con los hombres para alcanzar el objetivo común de la igualdad de género en todo el mundo. La Plataforma respeta y valora la plena diversidad de las situaciones y condiciones en que se encuentra la mujer y reconoce que algunas mujeres enfrentan barreras especiales que obstaculizan su participación plena y en pie de igualdad en la sociedad.

4. La Plataforma de Acción pide la adopción de medidas inmediatas y concertadas por todos para crear un mundo pacífico, justo, humano y equitativo basado en los derechos humanos y las libertades fundamentales, con inclusión del principio de la igualdad para todas las personas, independientemente de su edad y de su situación en la vida, con ese fin reconoce que se necesita un crecimiento económico amplio y sostenido en el contexto del desarrollo sostenible para sustentar el desarrollo social y la justicia social.

CAPÍTULO III Esferas de especial preocupación

Esferas de especial preocupación

41. El adelanto de la mujer y el logro de la igualdad entre la mujer y el hombre son una cuestión de derechos humanos y una condición para la justicia social y no deben encararse

aisladamente como un problema de la mujer. Únicamente después de alcanzados esos objetivos se podrá instaurar una sociedad viable, justa y desarrollada. La potenciación del papel de la mujer y la igualdad entre la mujer y el hombre son condiciones indispensables para lograr la seguridad política, social, económica, cultural y ecológica entre todos los pueblos.

44. Para lograr este fin, se exhorta a los gobiernos, a la comunidad internacional y a la sociedad civil, inclusive las organizaciones no gubernamentales y el sector privado, a que adopten medidas estratégicas en las siguientes esferas decisivas de especial preocupación:

- Persistente y creciente carga de la pobreza que afecta a la mujer.
- Disparidades e insuficiencias y desigualdad de acceso en materia de educación y capacitación.
- Disparidades e insuficiencias y desigualdad de acceso en materia de atención de la salud y servicios conexos.
- Violencia contra la mujer.
- Consecuencias de los conflictos armados y de otro tipo en las mujeres, incluidas las que viven bajo ocupación extranjera.
- Desigualdad en las estructuras y políticas económicas, en todas las formas de actividades productivas y en el acceso a los recursos.
- Desigualdad entre la mujer y el hombre en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones a todos los niveles.
- Falta de mecanismos suficientes a todos los niveles para promover el adelanto de la mujer.
- Falta de respeto y promoción y protección insuficientes de los derechos humanos de la mujer.
- Estereotipos sobre la mujer y desigualdad de acceso y participación de la mujer en todos los sistemas de comunicación, especialmente en los medios de difusión.
- Desigualdades basadas en el género en la gestión de los recursos naturales y la protección del medio ambiente.
- Persistencia de la discriminación contra la niña y violación de sus derechos.

CAPÍTULO IV Objetivos estratégicos y medidas

A. La mujer y la pobreza

47. Más de 1.000 millones de personas en todo el mundo, en su mayoría mujeres, viven actualmente en condiciones inaceptables de pobreza, principalmente en los países en desarrollo. La pobreza tiene muchas causas, algunas de ellas de carácter estructural. La pobreza puede ser causada por una recesión económica que ocasione la pérdida del medio de sustento o por un desastre o conflicto. Está por otra parte la pobreza de los trabajadores que perciben bajos salarios y la indigencia total de las personas que quedan al margen de los sistemas de apoyo a la familia, las instituciones sociales y las redes de seguridad.

49. Las mujeres contribuyen a la economía y a la lucha contra la pobreza mediante su trabajo remunerado y no remunerado en el hogar, en la comunidad y en el lugar de trabajo. La concesión a la mujer de los medios necesarios para la realización de su potencial es un factor decisivo para erradicar la pobreza.

51. La pobreza de la mujer está directamente relacionada con la ausencia de oportunidades y autonomía económicas.

52. En demasiados países los sistemas de bienestar social no toman suficientemente en consideración las condiciones específicas de las mujeres que viven en la pobreza y se observa una tendencia a la reducción de los servicios prestados por dichos sistemas. Las mujeres no satisfacen ese requisito debido a las interrupciones en su trabajo provocadas por la desigual distribución del trabajo remunerado y no remunerado. Además, las mujeres de más edad deben hacer frente a mayores obstáculos para volver a incorporarse en el mercado de trabajo.

Objetivo estratégico A.1. Revisar, adoptar y mantener políticas macroeconómicas y estrategias de desarrollo que tengan en cuenta las necesidades de las mujeres y apoyen sus esfuerzos por superar la pobreza.

Medidas que han de adoptarse

F. La mujer y la economía

150. El grado de acceso de la mujer y el hombre a las estructuras económicas de sus sociedades y sus respectivas oportunidades de ejercer poder en ellas son considerablemente diferentes. En la mayor parte del mundo es escasa o nula la presencia de mujeres en los niveles de adopción de decisiones económicas, incluida la formulación de políticas financieras, monetarias, comerciales y de otra índole, así como los sistemas fiscales y los regímenes salariales. Dado que a menudo esas políticas determinan la forma en que las mujeres y los hombres deciden, entre otras cosas, cómo dividirán su tiempo entre el trabajo remunerado y el no remunerado en el marco de esas políticas, la evolución real de esas estructuras y políticas económicas incide directamente en el acceso de la mujer y el hombre a los recursos económicos, en su poder económico y, por ende, en su situación recíproca en el plano individual y familiar, así como en la sociedad en su conjunto.

153. La participación de la mujer en la fuerza laboral sigue aumentando; en casi todas partes ha aumentado el trabajo de la mujer fuera del hogar, aunque no se ha aligerado en consecuencia su carga de trabajo no remunerado en el hogar y en la comunidad. Los ingresos que aporta la mujer son cada vez más necesarios en hogares de todo tipo. En algunas regiones han aumentado las actividades empresariales y otras actividades autónomas de la mujer, en particular en el sector no estructurado. En muchos países son mujeres la mayoría de los trabajadores empleados en condiciones especiales, a saber, las personas que trabajan en forma temporal, eventual, las que tienen varios empleos a jornada parcial, los trabajadores por contrata y los que trabajan en su propio domicilio.

Medidas que han de adoptarse

Los derechos humanos de la mujer

210. Los derechos humanos y las libertades fundamentales son patrimonio inalienable de todos los seres humanos; su promoción y protección es la responsabilidad primordial de los gobiernos.

211. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos reafirma el solemne compromiso de todos los Estados de cumplir su obligación de promover el respeto universal, así como la observancia y protección de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas, otros instrumentos relativos a los derechos humanos y el derecho internacional. El carácter universal de esos derechos y libertades no admite cuestionamiento.

214. La igualdad de derechos de la mujer y el hombre se menciona explícitamente en el Preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas. En todos los principales instrumentos internacionales de derechos humanos se incluye el sexo entre los motivos por los cuales se prohíbe a los Estados toda discriminación.

215. Los gobiernos no sólo deben abstenerse de violar los derechos humanos de todas las mujeres, sino también trabajar activamente para promover y proteger esos derechos. El reconocimiento de la importancia de los derechos humanos de la mujer se refleja en el hecho de que las tres cuartas partes de los Estados Miembros de las Naciones Unidas se han adherido a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

217. La brecha entre la existencia de derechos y la posibilidad de disfrutarlos efectivamente se deriva del hecho de que los gobiernos no están verdaderamente empeñados en promover y proteger esos derechos y no informan por igual a las mujeres y a los hombres acerca de ellos. La falta de mecanismos apropiados de presentación de recursos a nivel nacional e internacional, y la insuficiencia de medios a ambos niveles agravan el problema. En la mayor parte de los países se han adoptado medidas para incorporar en el derecho nacional los derechos garantizados por la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Varios países han establecido mecanismos encaminados a fortalecer la capacidad de la mujer para ejercer sus derechos.

222. Para lograr la meta de la realización universal de los derechos humanos de todos, los instrumentos internacionales de derechos humanos deben aplicarse de forma de tener en cuenta con más claridad el carácter sistemático y sistémico de la discriminación contra la mujer, indicado patentemente por los análisis de género.

229. Al ocuparse del disfrute de los derechos humanos, los gobiernos y otros interesados deben promover una política activa y visible encaminada a incorporar una perspectiva de género en todas las políticas y los programas de manera que, antes de que se adopten decisiones, se analicen los efectos que han de tener para las mujeres y los hombres.

Objetivo estratégico I.1. Promover y proteger los derechos humanos de la mujer, mediante la plena aplicación de todos los instrumentos de derechos humanos, especialmente la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Objetivo estratégico I.2. Garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica

Objetivo estratégico I.3. Fomentar la adquisición de conocimientos jurídicos elementales

**Plan Nacional de Desarrollo
(2019-2024)**

1. Política y Gobierno

- i. Erradicar la corrupción y reactivar la procuración de justicia.
- iii. Pleno respeto a los derechos humanos.

II. POLÍTICA SOCIAL

Construir un país con bienestar

III. ECONOMÍA

Detonar el crecimiento

Impulsar la reactivación económica, el mercado interno y el empleo

Una de las tareas centrales del actual gobierno federal es impulsar la reactivación económica y lograr que la economía vuelva a crecer a tasas aceptables. Para ello se requiere, en primer lugar, del fortalecimiento del mercado interno, lo que se conseguirá con una política de recuperación salarial y una estrategia de creación masiva de empleos productivos, permanentes y bien remunerados. Hoy en día más de la mitad de la población económicamente activa permanece en el sector informal, la mayor parte con ingresos por debajo de la línea de pobreza y sin prestaciones laborales. Esa situación resulta inaceptable desde cualquier perspectiva ética y pernicioso para cualquier perspectiva económica: para los propios informales, que viven en un entorno que les niega derechos básicos, para los productores, que no pueden colocar sus productos por falta de consumidores, y para el fisco, que no puede considerarlos causantes.

El sector público fomentará la creación de empleos mediante programas sectoriales, proyectos regionales y obras de infraestructura, pero también facilitando el acceso al crédito a las pequeñas y medianas empresas (que constituyen el 93 por ciento y que generan la mayor parte de los empleos) y reduciendo y simplificando los requisitos para la creación de empresas nuevas.

El gobierno federal impulsará las modalidades de comercio justo y economía social y solidaria.

**Plan Estatal de Desarrollo
(2016-2022)**

1. Visión estratégica del Gobierno del Estado de Tamaulipas

Objetivo estratégico: Construcción de paz y prosperidad sostenibles

Ejes estratégicos:

Desarrollo económico sostenible

3. Diagnóstico: Tamaulipas en contexto

Población

Bienestar social

Desarrollo económico sostenible

Criterios periféricos para la institucionalización transversal del enfoque de derechos humanos (Ejes transversales)

Derechos humanos

E.DH.1 Fortalecer el marco normativo e institucional para la promoción, el respeto, la protección y la garantía de los derechos humanos, como vías para la construcción de una cultura de la paz.

E.DH.3 Diseñar planes de capacitación en materia de derechos humanos dirigidos a los servidores públicos y a la sociedad civil.

E.DH.4 Construir un sistema de información estatal que se alimente permanentemente del registro administrativo.

E.DH.5 Establecer un punto focal responsable del seguimiento y monitoreo de las líneas de acción del Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022 en cada institución.

E.DH.6 Impulsar reformas a la normativa presupuestaria y al ejercicio del gasto público, haciendo explícita la centralidad de las personas en las políticas presupuestales.

E.DH.7 Ampliar la promoción y difusión de los derechos humanos para garantizar su protección y fomento.

E.DH.8 Reforzar y facilitar los esquemas de inclusión escolar, laboral, recreativa, cultural y social que garanticen los derechos de las personas con discapacidad.

Igualdad de Género

E.IG.1 Armonizar la normatividad estatal en materia de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

E.IG.2 Fomentar la cultura de la igualdad que promueva el trato digno con independencia del género y con ello reducir la brecha laboral y social.

E.IG.4 Fomentar la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

E.IG.5 Promover la capacidad de atención especializada a mujeres y hombres en situación de violencia.

- E.IG.6 Contar con materiales y equipo de trabajo adecuado para las personas con alguna discapacidad, adultos mayores o mujeres embarazadas.
- E.IG.7 Eliminar criterios de exclusión por embarazo o matrimonio, así como prácticas excluyentes, discriminatorias, violentas, sexistas e irrespetuosas.
- E.IG.8 Contratar, promover y garantizar la permanencia de manera igualitaria a hombres y mujeres.
- E.IG.9 Usar un lenguaje igualitario en el trato entre hombres y mujeres.
- E.IG.10 Instrumentar criterios para incrementar la contratación y permanencia de mujeres en puestos directivos y de toma de decisión.
- E.IG.11 Capacitar obligatoriamente a los servidores públicos en materia de igualdad de género.
- E.IG.12 Crear programas para la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal.
- E.IG.13 Establecer horarios flexibles que faciliten la conciliación de responsabilidades laborales y familiares.
- E.IG.14 Contar con un código de ética y conducta con el compromiso explícito de evitar y combatir la violencia laboral en todas sus formas.
- E.IG.15 Establecer políticas y programas de prevención, atención y sanción de las prácticas de violencia laboral

Fuente: Elaboración propia con información de Declaración Universal de los Derechos humanos (1948), Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), Agenda 2030 (2015), Conferencia de Beijing (1995), Plan Nacional de Desarrollo (2019-2024), Plan Estatal de Desarrollo (2016-2022)

- Barba, E. B. (2021). Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral. (1ta ed.) Suprema Corte de Justicia de la Nación.
https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2021-11/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20ge%CC%81nero%20en%20materia%20laboral_2_0.pdf
- Cornelio, E. (2017). Igualdad sustantiva en el derecho del trabajo. Trabajo y derechos humanos: algunos retos contemporáneos. (pp. 56 – 80) México: Instituto de Investigaciones Jurídicas. <https://biblioteca.corteidh.or.cr/documento/74388>
- Consejo de la Judicatura Federal. (2017). Discriminación laboral por motivos de género en la revista de Igualdad y equidad de género. <https://www.cjf.gob.mx/salaprensa/RevistasInstitucionales/2017/Igualdad132017.pdf>
- Montalvo R., Josefa. (2020). El Trabajo desde la Perspectiva de Género. Revista de la Facultad de Derecho, (49), e106. Epub 01 de noviembre de 2020. <https://dx.doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>
- Ortiz, R. (2019). La equidad de género en la reforma laboral democrática. Universidad Nacional Autónoma de México. <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/11418>
- Perspectiva de género en materia laboral de Yaritza Pérez Pacheco (Escuela Judicial del Estado de México);

Revistas

Documentos de trabajo e investigación

- Consejo Nacional de Armonización Contable, (2014). Acuerdo por el que se emite la Clasificación Programática.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, (2019). Guía para el establecimiento y cálculo de líneas base y metas, CONEVAL. Ciudad de México.
- Diario Oficial de la Federación, (2010). Clasificador por objeto del gasto para la administración pública federal. Última modificación DOF 26 de junio de 2018.
- Gobierno del Estado de Tamaulipas, (2017). Plan estatal de desarrollo 2016-2022. Victoria, Tamaulipas, México.
- Instituto de las Mujeres, (2020). Diagnóstico del Programa Presupuestario E074 Igualdad de género.
- Ley Federal del Trabajo (LFT) Última Reforma DOF 31-07-2021.
- Ley de Amparo. Última Reforma DOF 07-06-2021.
- Periódico Oficial de Tamaulipas. (2020, diciembre 29). Lineamientos de Operación Programa Presupuestario E074 Igualdad de género.

Páginas web

- Portal de transparencia del Gobierno del Estado de Tamaulipas: <http://transparencia.tamaulipas.gob.mx/>
- Información pública de la Secretaría del Trabajo: <https://www.tamaulipas.gob.mx/trabajo/>
- Secretaría del Trabajo. Sistema de Junta en Línea: <http://juntaenlinea.tamaulipas.gob.mx/>
- Secretaría de Finanzas. Programas Presupuestarios, Matriz de Indicadores de Resultados (MIR): <http://finanzas.tamaulipas.gob.mx/otros-servicios/desem-programas-presupuestales.php>

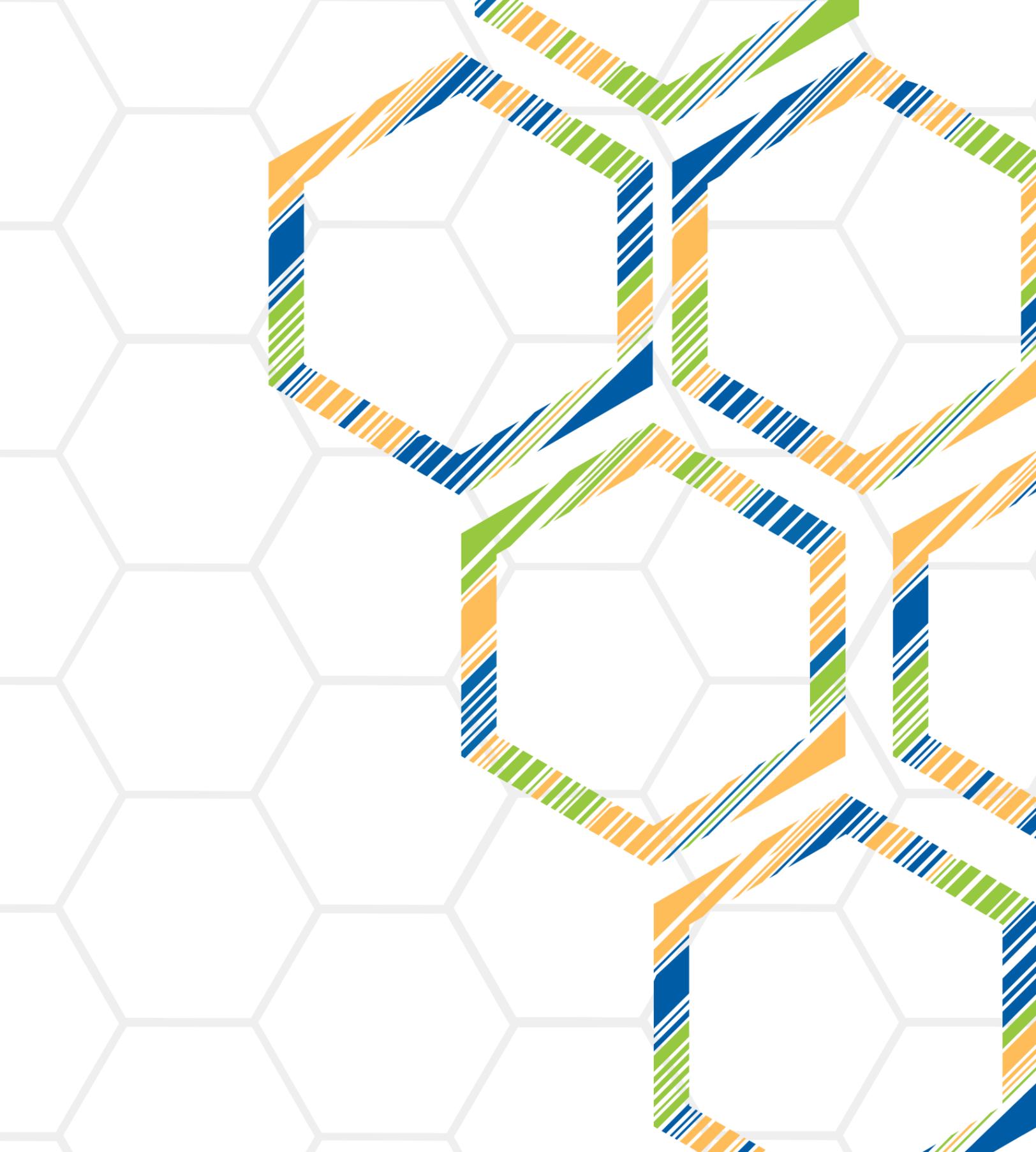
Estadísticas y registros administrativos

- Dirección de Conciliación y Relaciones Laborales (informes mensuales).
- Procuraduría General de la Defensa del Trabajo (informes mensuales).
- Subsecretaría del trabajo y conciliación. Existencia física de juicios laborales en juntas especiales (informes mensuales).
- Secretaría del Trabajo y Asuntos Jurídicos. Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Sistema de Control de Gestiones Laborales.
- Secretaría del Trabajo. Sistema de Junta en Línea.

Otro

ANEXO XIV. FICHA TÉCNICA DE DATOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN

| Concepto | Descripción | | |
|---|---|---|------|
| Nombre de la evaluación | Evaluación de diseño del Programa Presupuestario E040 Impartición de Conciliación y Arbitraje Laboral. | | |
| Nombre y clave presupuestaria del programa evaluado | E040 Impartición de Conciliación y Arbitraje Laboral | | |
| Dependencia / Entidad | Secretaría del Trabajo | | |
| Unidad responsable de la operación del Pp | Secretaría del Trabajo | Ejercicio fiscal en que se programó la evaluación | 2022 |
| Tipo de evaluación | Diseño | Año de conclusión y entrega de la evaluación | 2022 |
| Nombre de la instancia evaluadora | Universidad Autónoma de Tamaulipas Unidad de evaluación de políticas públicas Cuerpo Académico de Bienestar Social-UAT-CA177 | | |
| Nombre de la persona coordinadora de la evaluación | Jorge Alberto Pérez Cruz | | |
| Nombre de las personas colaboradoras de la instancia evaluadora | Adolfo Rogelio Cogco Calderón Angélica Guadalupe González López Alma Delia Gámez Huerta Anahí Sánchez Martínez Roberto Fernando Ochoa García | | |
| Unidad Administrativa Responsable de dar seguimiento a la evaluación (Área de Evaluación) | Secretaría de Finanzas, Subsecretaría de Egresos, Dirección de Planeación Estratégica. | | |
| Mecanismo de contratación de la instancia evaluadora | Numeral 3 del artículo 1 de la Ley de Adquisiciones para la Administración Pública del Estado de Tamaulipas y sus Municipios, mediante Convenio Especifico de Colaboración al amparo del Convenio Marco de Colaboración entre la Universidad Autónoma de Tamaulipas y el Gobierno del Estado de Tamaulipas. | | |
| Costo total de la evaluación con IVA incluido | \$180,960.00 | | |
| Fuente de financiamiento de la evaluación | Recursos fiscales con cargo a las aportaciones que el Gobierno del Estado de Tamaulipas realiza a la Universidad Autónoma de Tamaulipas al amparo del Convenio Marco de Colaboración. | | |



Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

