

12. Anexos

ANEXO 1

“Descripción General del Programa”

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



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

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



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

ANEXO 2

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

No se cuenta con una metodología para calcular las poblaciones.



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

ANEXO 3 "Matriz de Indicadores para Resultados"

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

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



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

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



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

ANEXO 4 "Indicadores"

Nombre del Programa: Administrativo y laboral

Dependencia/Entidad: Secretaría del Trabajo

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

Tipo de Evaluación: En materia de diseño

Año de la Evaluación: 2019

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

Dónde:

C: Claros; el indicador es preciso e inequívoco.

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

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

M: Monitoreable. Sujetarse a una verificación independiente.

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



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

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

Dónde:
N: Nombre
D: Definición.
M.C: Método de Cálculo.
U.M: Unidad de Medida.
F.M: Frecuencia de Medición.
S: Sentido
L.B: Línea Base.
M: Metas.



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

ANEXO 5 "Metas del programa"

Nombre del Programa: Administrativo y laboral

Dependencia/Entidad: Secretaría del Trabajo

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

Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

Tipo de Evaluación: En materia de Diseño

Año de la Evaluación: 2019

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



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

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

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



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

ANEXO 6

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

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



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

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



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

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



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

ANEXO 7

“Complementariedades y coincidencias entre programas presupuestarios”

Programa presupuestario :

Unidad Responsable:

Unidad Ejecutora:

Tipo de Evaluación:

Año de la Evaluación:

Ejercicio fiscal en que comienza la evaluación:

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

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



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

ANEXO 8

“Principales fortalezas, retos, y recomendaciones”

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



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

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

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

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



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

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



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

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



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

ANEXO 9 "Valoración final".

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

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

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



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

Anexo 10 "Aspectos Susceptibles de Mejora"

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



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

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



GRUPO CORPORATIVO DE EJECUTIVOS CONSULTORES S.C.

Anexo 11

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

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