

SEGOB

SECRETARÍA DE GOBIERNO



TABASCO

Evaluación Específica de Desempeño del Programa presupuestario E055 Administración y Aplicación de la Justicia Laboral del ejercicio fiscal 2021 de la Secretaría de Gobierno (SEGOB).

PRESENTACIÓN

El presente documento contiene el Informe Final de la Evaluación Específica de Desempeño del Programa presupuestario E055 Administración y Aplicación de la Justicia Laboral. La Evaluación se realizó en cumplimiento del Programa Anual de Evaluación 2022 (PAE 2022) emitido por la Unidad de Evaluación del Desempeño (UED) del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Tabasco.

La Evaluación Específica de Desempeño es una valoración sintética del desempeño de un Programa presupuestario durante un determinado ejercicio fiscal, en el caso de la presente, esta evaluación muestra el avance en el cumplimiento de los objetivos respecto a las metas esperadas del Programa presupuestario E055 Administración y Aplicación de la Justicia Laboral, mediante el análisis de los indicadores de resultados (Fin, Propósito), de servicios y de gestión (Componentes y Actividades), con base en la revisión de la información proporcionada por la Secretaría de Gobierno.

Se agradece la cooperación de las distintas áreas de la Secretaría de Gobierno y de la UED del Poder Ejecutivo que participaron durante el proceso de evaluación, proporcionando la información solicitada, acudiendo a las reuniones programadas, revisando los informes y emitiendo las observaciones y sugerencias pertinentes.

Con esta colaboración se pretende contribuir a la mejora de los instrumentos de planeación, programación, operación y monitoreo de resultados de los servicios proporcionados por la secretaria de Gobierno a través del Programa evaluado y a la toma de decisiones en futuros ejercicios fiscales.

RESUMEN EJECUTIVO

Objetivo general

Contar con una valoración del desempeño del Programa presupuestario E055 Administración y aplicación de la justicia laboral en su ejercicio fiscal 2021, con base en la información entregada por el Área de Evaluación (AE) de la Secretaría de Gobierno y la UED del Poder Ejecutivo, para así contribuir a la toma de decisiones en futuros ejercicios fiscales.

Objetivos específicos

1. Reportar los resultados y productos del Programa presupuestario E055 Administración y aplicación de la justicia laboral durante el ejercicio fiscal 2021, mediante el análisis de los indicadores de resultados, de los indicadores de servicios y gestión, así como de los hallazgos relevantes derivados de las evaluaciones externas y otros documentos del Pp.
2. Analizar el avance de las metas de los indicadores de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) en 2021, respecto de años anteriores y el avance en relación con las metas establecidas.
3. Identificar los principales aspectos susceptibles de mejora derivados de las evaluaciones externas del Programa Presupuestario.
4. Analizar la evolución de la cobertura y el presupuesto del Programa E055 Administración y aplicación de la justicia laboral.
5. Identificar las fortalezas, los retos y las recomendaciones del Programa presupuestario E055 Administración y aplicación de la justicia laboral.
6. Contar con una Evaluación Integral del Desempeño de los temas de política pública valorados en la Evaluación Específica de Desempeño, con una Ficha Narrativa y una Ficha de Monitoreo y Evaluación que valore de manera breve su desempeño en distintas áreas.

Conclusiones del Ente evaluador adjudicado

El Programa Presupuestario E055 Administración y Aplicación de la Justicia Laboral a comparación de los programas inerciales que se han utilizado en años anteriores en materia, ha evolucionado tanto en el diseño y la normatividad, así como en la operación del Programa. Esto debido a que cuenta con su Expediente técnico el cual define la creación y justificación del uso del programa y como este proporciona un servicio a la población que atiende.

Sin embargo, el programa carece de algunos de los elementos de diseño del expediente proporcionado (Diagnóstico del problema, la síntesis del programa y el alcance poblacional de la intervención gubernamental). La inexistencia de estos apartados, así como las inconsistencias en la información detectadas durante la evaluación, deja en evidencia las deficiencias que existen en la implementación de un sistema de evaluación del desempeño.

Las fallas en el seguimiento y uso de indicadores para la toma de decisiones, hace alusión a ejercicios de gasto inerciales, los cuales no muestran interés por buscar un resultado diferente a la situación actual o comparar si existe un crecimiento como resultado del uso de los recursos financieros y humanos. Tal es el caso notorio de la falta de avances en los indicadores de los niveles Propósito y Componente, lo que genera que no se tenga claridad en los resultados y efectos de las acciones presupuestadas y una desvinculación entre indicadores, población objetivo y presupuesto.

No solo la falta de avances en los indicadores refleja su falta de uso, sino que también existen áreas de oportunidad en su diseño, independientemente de que el Programa cuenta con fichas técnicas que cubren los rubros necesarios para la construcción de indicadores. Un ejemplo claro de lo anterior es el indicador de nivel Fin “Porcentaje de incremento de convenios conciliatorios entre las partes” no está enfocado a verificar los efectos sociales y económicos a los que el Programa contribuye, por lo que, conforme a características de diseño, este indicador no es adecuado y relevante.

Otros casos notorios son los indicadores de nivel actividad, los cuales comparados con los resultados del año anterior (2020) tuvieron una baja en su rendimiento, la cual es justificada por la reorientación de recursos por los efectos de la pandemia, sin embargo, muchas de las actividades utilizan las tecnologías de información en su ejecución, por lo que posiblemente la solución sea de carácter administrativo o de logística, más que recursos financieros.

En cuanto a los hallazgos identificados, es la primera vez que se evalúa el programa, por lo que no se cuenta con información al respecto. Por lo anterior, no se cuenta con Aspectos Susceptibles de Mejora (ASM).

El equipo evaluador sugiere por las condiciones del Programa, el tipo de evaluación más favorable puede ser la de Diseño como punto de partida.

La evolución del presupuesto refleja que la política de inversión no obedece a un proceso de planeación para la consecución de los objetivos y estrategias definidos. Conforme a las fluctuaciones en los presupuestos, se aprecia que la asignación de recursos se realiza de forma reactiva, aun conociendo la tendencia de las problemáticas.

Fortalezas

Se presentaron diversas fortalezas del Programa Presupuestario debido al crecimiento de la normatividad para la creación del diseño y el seguimiento a los avances de su operación. A continuación, se destacan las siguientes:

- Contó con un planteamiento metodológico y antecedentes que sustentan la creación y desarrollo del programa.
- La MIR contempló los indicadores más importantes para la medición de resultados y el impacto al que contribuye el programa.
- El Programa contó con todas las fichas de los indicadores incluidos en la MIR por cada nivel, de acuerdo con lo establecido en los lineamientos mencionados anteriormente.
- El Programa se encuentra orientado correctamente a los objetivos de la planeación estratégica lo que contribuye al logro de líneas de acción dentro del Plan Estatal de Desarrollo.
- El ente público generó la normatividad aplicable para gestionar el presupuesto de manera eficiente y destinarlo a las acciones de mayor valor público.

Todas estas consideraciones, deben de generar un cambio a futuro no solo dentro del mismo expediente, si no en los resultados de los indicadores que maneja, en términos de resultados y de contribución a un mayor ejercicio de los beneficios de la reforma al sistema de justicia laboral, por lo que se espera un crecimiento sustancial del Programa presupuestario en corto o mediano plazo.

Retos y recomendaciones

1. Finalizar la construcción e integración de los formatos pendientes en el “Expediente de ML-MIR”.
2. Retomar el seguimiento a los indicadores propuestos en los Expedientes de ML-MIR, oficializándolos como mecanismo para la planeación estratégica y toma de decisiones. Para de este modo pueda atacar las problemáticas en ejecución que están quedando ocultas y que generan incumplimientos y falta de información para el análisis.
3. Emitir el Programa Anual de Evaluación a más tardar el 31 de enero del 2023, para evaluar lo correspondiente al ejercicio fiscal 2022. Se sugiere que se contemple una Evaluación de Diseño, que nos permita atender las áreas de oportunidad en diseño que fueron identificadas, y así los elementos de planeación se vinculen y sean funcionales para sus usuarios.
4. Se recomienda la gestión de una capacitación en temas de: Construcción de Indicadores para resultados, Matriz de Marco Lógico, Presupuesto basado en resultados y Seguimiento de Indicadores, principalmente
5. Asegurarse que las acciones de mejora propuestas se formalicen a través del mecanismo de Aspectos Susceptibles de Mejora a través del Sistema Estatal de Evaluación de Desempeño definido por el Consejo Estatal de Evaluación del Estado de Tabasco.
6. Implementar un mecanismo de evaluación de la percepción y satisfacción de la población con respecto a los servicios proporcionados.

CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN

PRESENTACIÓN	1
RESUMEN EJECUTIVO	3
CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN	7
TABLAS.....	8
GRÁFICOS.....	9
GLOSARIO.....	11
INTRODUCCIÓN.....	13
1. DATOS GENERALES.....	17
2. RESULTADOS	23
2.1 Descripción del Programa.....	23
2.2 Indicadores de Resultados e Indicadores de Servicios y de Gestión.....	24
2.2.1 Indicador de Fin	25
2.2.2 Indicador de Propósito	26
2.2.3 Indicador de Componente C01	27
2.2.4 Indicador de Componente C02	28
2.2.5 Indicador de Componente C03	29
2.2.6 Indicador de Actividad C0101	30
2.2.7 Indicador de Actividad C0201	31
2.2.8 Indicador de Actividad C0301	32
2.3 Avance de Indicadores y análisis de las metas	33
2.4 Resultados (Cumplimiento de sus Objetivos).....	34
2.4.1 Efectos Atribuibles	34
2.4.2 Otros Efectos	35
2.4.3 Otros Hallazgos.....	35
2.4.4 Valoración	35
3. COBERTURA.....	39
3.1 Población Potencial	39

3.2 Población Objetivo	39
3.3 Población Atendida	40
3.4 Evolución de la Cobertura	40
3.5 Análisis de la Cobertura	41
4. SEGUIMIENTO A LOS ASPECTOS SUSCEPTIBLES DE MEJORA	43
4.1 Aspectos comprometidos en 2020 y 2021	43
4.2 Aspectos comprometidos en años anteriores.....	43
5. CONCLUSIONES	45
5.1 Conclusiones	45
5.2 Fortalezas	46
5.3 Retos y recomendaciones.....	46
5.4 Avances del Programa en el Ejercicio Actual	47
5.5 Consideraciones sobre la evolución del presupuesto.....	47
5.6 Fuentes de Información	49
5.7 Calidad y suficiencia de la Información disponible para le evaluación.....	50
6. DATOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN.....	51
7. ANEXOS.....	53
7.1 Ficha técnica para la difusión para resultados	53

TABLAS

Tabla 1-1 Ficha de Identificación del Programa presupuestario E055.....	17
Tabla 1-2 Vinculación del Pp E055 con Instrumentos de la Planeación del Desarrollo.	18
Tabla 1-3 Resumen Narrativo de la MIR del Programa Presupuestario E055.....	21
Tabla 2-1 Indicadores seleccionados para valoración de sus avances.....	24
Tabla 2-2 Porcentaje de incremento de convenios conciliatorios entre las partes. .	25
Tabla 2-3 Porcentaje de expedientes digitalizados sobre el total de expedientes a digitalizar en las instituciones para su inserción en el nuevo sistema de justicia laboral en tabasco.	26

Tabla 2-4 Porcentaje de programas de capacitación presencial o virtual implementado.	27
Tabla 2-5 Porcentaje de programas implementados para elevar el uso de tecnologías de la información en las instituciones encargadas de la administración de justicia laboral.....	28
Tabla 2-6 Porcentaje de programas implementados para socializar los beneficios del nuevo procedimiento de conciliación laboral, en los 17 municipios del Estado de Tabasco.....	29
Tabla 2-7 Porcentaje de capacitaciones realizadas.....	30
Tabla 2-8 Porcentaje de instituciones modernizadas con equipos tecnológicos y de oficina.....	31
Tabla 2-9 Porcentaje de procesos ejecutados en relación al porcentaje de procesos programados.....	32
Tabla 2-10 Avance de Indicadores y análisis de las metas.....	33
Tabla 4-1 ASM 2020 Y 2021.	43
Tabla 4-2 ASM de años anteriores.....	44
Tabla 5-1 Presupuesto por Fuente de Financiamiento.....	47
Tabla 5-2 Presupuesto del Programa por Capítulo de Gasto.	48
Tabla 5-3 Variación del Presupuesto del Programa.	49
Tabla 5-4 Estado del Acopio de la Información Documental.....	49
Tabla 6-1 Datos Generales de la Evaluación.....	51

GRÁFICOS

Gráfico 2-1 Avances del Indicador de Fin.	25
Gráfico 2-2 Avances del Indicador de la Actividad C0101.	30
Gráfico 2-3 Avances del Indicador de la Actividad C0201.	31
Gráfico 5-1 Presupuesto del Programa por Capítulo de Gasto.	48

GLOSARIO

AE	Área de Evaluación
ASM	Aspectos Susceptibles de Mejora
CEE	Consejo Estatal de Evaluación
CONEVAL	Consejo Nacional de Evaluación de la Política del Desarrollo Social
CREMA	Claro, Relevante, Económico, Monitoreable, Adecuado
GpR	Gestión para Resultados
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
LDGS	Ley General de Desarrollo Social
LCF	Ley de Coordinación Fiscal
LFPRH	Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria
LGCG	Ley General de Contabilidad Gubernamental
LOAPF	Ley Orgánica de Administración Pública Federal
LPET	Ley de Planeación del Estado de Tabasco
LPRHETM	Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Tabasco y sus Municipios
ML	Marco Lógico
MML	Metodología de Marco Lógico
MIR	Matriz de Indicador para Resultados
ODS	Objetivos del Desarrollo Sostenible
PAE	Programa Anual de Evaluación
PP	Programa Presupuestario
PEF	Presupuesto de Egresos de la Federación
PLED	Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024
SED	Sistema de Evaluación de Desempeño
SEED	Sistema Estatal de Evaluación de Desempeño
SEGOB	Secretaria de Gobierno
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
TMAC	Tasa Media Anual de Crecimiento
UED	Unidad de Evaluación del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco

INTRODUCCIÓN

En atención a la compleja distribución presupuestal y la falta de orientación a resultados que se observa en los sectores de la administración pública, se han desarrollado mejoras tanto a nivel metodológico como en el marco legal, para encausar los esfuerzos a la generación de valor público.

Desde el 2007, La Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) han trabajado en conjunto con instituciones académicas y organismos especializados, en la elaboración de diversos instrumentos normativos y metodológicos para la realización de evaluaciones externas a los programas federales. Así mismo, se ha impulsado la elaboración de matrices de indicadores de resultados, gestión y servicios por parte de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, esto con el fin de medir la eficacia, eficiencia, calidad, economía e impacto de sus programas.

Por su parte, el estado de Tabasco actualizó el marco legal para la implementación de la Gestión para Resultados (GpR) al que hace referencia el Artículo 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a través de la reforma a la Ley de Planeación del Estado de Tabasco (LPET), publicada el 2 de noviembre de 2011 en el suplemento 7216 del Periódico Oficial del Estado; estableciendo el marco legal para la implementación de la Gestión para Resultados (GpR) en los órdenes estatal y municipal de Tabasco, teniendo como objetivo:

“Introducir los conceptos y bases para la implementación del Presupuesto basado en Resultados y el Sistema Estatal de Evaluación del Desempeño, así como Planeación Estratégica Participativa, Evaluación del Desempeño, e Indicadores de Desempeño”.

La Gestión para Resultados (GpR) tiene por objeto introducir los conceptos y bases para la implementación del Presupuesto basado en Resultados y del Sistema Estatal de Evaluación del Desempeño, que comprenden la planeación estratégica participativa, la Evaluación del Desempeño e Indicadores de Desempeño. La aplicación de este modelo de cultura organizacional, directiva y de gestión, focaliza la atención en el alcance de los resultados y no en los procedimientos; estableciendo las bases para una administración del desempeño integral, a través de los principios de, enfoque en resultados, alineación de las actividades claves con los resultados previstos, desarrollo de un sistema de generación información accesible y eficiente, gestión para y no por resultados, mejora continua, toma de decisiones con base en evidencia y rendición cuentas.

Para la mejora del desempeño en el sector público, es imprescindible contar con información constante, pertinente, imparcial y de buena calidad; el Sistema Estatal de Evaluación del Desempeño (SEED), es una herramienta que evalúa la eficacia del quehacer público en el Estado, observando el comportamiento de los indicadores de resultados, servicio y gestión, así como la pertinencia de la operación de un Programa con relación a su diseño, permitiendo identificar las mejores prácticas y principales áreas de oportunidad, así como la cuantificación del costo de la política pública en comparación con sus resultados.

En ese tenor, con base en los criterios establecidos en el Programa Anual de Evaluación de los Programas Presupuestarios y Políticas Públicas del Gobierno del Estado de Tabasco para el Ejercicio Fiscal 2022, La Secretaría de Gobierno determinó que el Programa presupuestario E055 Administración y Aplicación de la Justicia Laboral, requería de una Evaluación Específica de Desempeño, que brindara la suficiente información para retroalimentar su diseño, gestión y resultados durante el Ejercicio Fiscal 2021.

FUNDAMENTO LEGAL DE LA EVALUACIÓN

El marco legal vigente que fundamenta la Evaluación Específica de Desempeño del Programa presupuestario E055 Administración y Aplicación de la Justicia Laboral del ejercicio fiscal 2021 de la Secretaría de Gobernación comprende la siguiente legislación:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Ley General de Desarrollo Social (LGDS) del 25 de junio de 2018;
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (LFPRH) del 09 de abril de 2012;
- Ley General de Contabilidad Gubernamental (LGCG) del 30 de enero de 2018;
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco;
- Ley de Planeación del Estado (LPET), del 1 de mayo de 2019;
- Ley de Desarrollo Social del Estado de Tabasco, del 19 de noviembre de 2019;
- Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Tabasco y sus Municipios (LPRHETM), del 21 de diciembre de 2021;
- Lineamientos para la Evaluación de los Programas presupuestarios y Políticas Públicas del Estado de Tabasco 2020;
- Lineamientos sobre la Metodología para la Construcción de Matriz de Marco Lógico e Indicadores de Desempeño para los Entes Públicos Estatales, del 14 de abril de 2021; y,
- Programa Anual de Evaluación de los Programas Presupuestarios y Políticas Públicas del Gobierno del Estado de Tabasco para el Ejercicio Fiscal 2022.

OBJETIVO GENERAL DE LA EVALUACIÓN

Contar con una valoración del desempeño del Programa presupuestario E055 Administración y aplicación de la justicia laboral en su ejercicio fiscal 2021, con base en la información entregada por el Área de Evaluación (AE) de la Secretaría de Gobierno y la UED del Poder Ejecutivo, para así contribuir a la toma de decisiones en futuros ejercicios fiscales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Reportar los resultados y productos del Programa presupuestario E055 Administración y aplicación de la justicia laboral durante el ejercicio fiscal 2021, mediante el análisis de los indicadores de resultados, de los indicadores de servicios y gestión, así como de los hallazgos relevantes derivados de las evaluaciones externas y otros documentos del Pp.
2. Analizar el avance de las metas de los indicadores de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) en 2021, respecto de años anteriores y el avance en relación con las metas establecidas.
3. Identificar los principales aspectos susceptibles de mejora derivados de las evaluaciones externas del Programa Presupuestario.

4. Analizar la evolución de la cobertura y el presupuesto del Programa E055 Administración y aplicación de la justicia laboral.
5. Identificar las fortalezas, los retos y las recomendaciones del Programa presupuestario E055 Administración y aplicación de la justicia laboral.
6. Contar con una Evaluación Integral del Desempeño de los temas de política pública valorados en la Evaluación Específica de Desempeño, con una Ficha Narrativa y una Ficha de Monitoreo y Evaluación que valore de manera breve su desempeño en distintas áreas.

PROCESO DE LA EVALUACIÓN ESPECÍFICA

La Evaluación Específica de Desempeño del Programa presupuestario E055 Administración y Aplicación de la Justicia Laboral del ejercicio fiscal 2021 de la Secretaría de Gobierno (SEGOB) se realizó mediante un análisis de gabinete, con base en la información documental que proporcionó la Secretaría de Gobierno y la UED del Poder Ejecutivo, así como en la información adicional que el equipo consultor de Capacitación y Técnicas de Administración S.C. consideró necesaria para justificar el análisis de los distintos apartados de la Evaluación.

En este contexto, se entiende por análisis de gabinete al conjunto de actividades que involucra el acopio, la organización y la valoración de información concentrada en registros administrativos, bases de datos, evaluaciones internas y/o externas y documentación pública.

1. DATOS GENERALES

En el presente apartado se describe de forma general las características del Programa presupuestario E055 Administración y Aplicación de la Justicia Laboral que operó durante el ejercicio fiscal 2021, los esquemas aquí presentados se realizaron con base en la información documental del Programa, proporcionada por la Secretaría de Gobierno y la Unidad de Evaluación del Desempeño del Poder Ejecutivo.

Tabla 1-1 Ficha de Identificación del Programa presupuestario E055.

PROGRAMA PRESUPUESTARIO E055 ADMINISTRACIÓN Y APLICACIÓN DE LA JUSTICIA LABORAL	
Programa Presupuestario	E055 Administración y Aplicación de la Justicia Laboral
Modalidad del Programa	"E" Prestación de Servicios
Unidad Responsable	Secretaría de Gobierno
Titular de la Unidad Responsable	José Antonio de la Vega Asmitia (hasta el 26 de agosto de 2021)
	Guillermo Arturo del Rivero León
Finalidad	Gobierno
Función	Coordinación de la Política de Gobierno
Subfunción	Política Interior
Actividad Institucional	Certeza Jurídica a Empleadores y Trabajadores
Definición	Actividades encaminadas a garantizar la representación jurídica eficaz, garantizar el respeto a las leyes laborales, así como la profesionalización del personal en lo relacionado al nuevo sistema de justicia laboral establecido en la reforma da la Ley Federal del Trabajo.
Cobertura	Área de enfoque Patrones y Trabajadores Estado de Tabasco.
Unidades Administrativas	<ul style="list-style-type: none"> • Procuraduría de la Defensa del Trabajo, • Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, • Tribunal de Conciliación y Arbitraje, • Dirección del Trabajo y Previsión Social, • Junta Local de Conciliación y Arbitraje • Junta Especial No. 3 de la Local de Conciliación y Arbitraje.
Presupuesto Autorizado 2021	\$46, 194,515.00 pesos mexicanos.
Presupuesto Ejercido 2021	\$46, 746,350.95 pesos mexicanos.
Presupuesto Modificado 2021	\$46, 746,350.95 pesos mexicanos.

Fuente: CAPACYTA; Elaboración propia con base en la Información proporcionada por la Secretaría de Gobierno y la UED del Poder Ejecutivo.

En documentos normativos del Programa, como el Expediente de Marco Lógico, Programa Operativo Anual y Matriz de Indicadores para Resultados, detallan la vinculación entre el Programa presupuestario con los instrumentos de la planeación estatal de desarrollo, sectoriales y a los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS).

Tabla 1-2 Vinculación del Pp E055 con Instrumentos de la Planeación del Desarrollo.

OBJETIVOS DE LOS INSTRUMENTOS DE PLANEACIÓN VINCULADOS AL PROGRAMA			
Instrumento de Planeación	Objetivo	Estrategias	Líneas de Acción
Plan Estatal de Desarrollo (PLED)	1.3.3.10 - Vincular eficientemente a las personas con las oportunidades de trabajo que generen los programas sociales y las inversiones privadas, con base a la ampliación de la infraestructura del servicio estatal de empleo y la capacitación continua de su personal, en un marco de protección eficaz a sus derechos laborales	1.3.3.10.2 - Brindar asesoría jurídica oportuna a los trabajadores y patrones, conciliando sus conflictos laborales bajo los principios de inmediatez, eficiencia, eficacia y transparencia, para asegurar el respeto irrestricto de los derechos laborales	1.3.3.10.2.1 - Fortalecer los mecanismos de supervisión e inspección, para garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores, los salarios adecuados, las prestaciones de seguridad social y el mejoramiento de las condiciones de seguridad e higiene en las instituciones y empresas. 1.3.3.10.2.2 - Contribuir a la erradicación de la explotación del trabajo infantil. 1.3.3.10.2.3 - Ampliar la difusión de la cultura de igualdad de género y de la erradicación de toda forma de discriminación en las instituciones y empresas.
	1.3.3.11 - Generar las condiciones adecuadas para cumplir con la reforma en el sistema de justicia laboral, con el fin de que las procuradurías, juntas de conciliación y tribunales, se conviertan en instituciones independientes, transparentes y eficaces, que contribuyan a la defensa eficaz de los trabajadores y lograr un crecimiento con estabilidad social	1.3.3.11.1 - Implementar la transición jurídica, organizacional y presupuestaria que implica que en tres años las juntas de conciliación se constituyan en organismos descentralizados y se transfiera el tribunal respectivo al ámbito del poder judicial local.	1.3.3.11.1.1 - Promover la reforma de ley correspondiente y asignar los recursos presupuestarios requeridos, en un proceso coordinado entre los poderes ejecutivo y judicial, para llevar a cabo la transferencia del tribunal de conciliación y arbitraje a la estructura del poder judicial local. 1.3.3.11.1.2 - Preparar la migración documental de los archivos históricos y en trámite a cargo de las juntas de conciliación y arbitraje y del tribunal respectivo, procurando la reducción de los rezagos en sus procesos y la digitalización de sus expedientes.
Programa Sectorial, Especial o Transversal (PROSEC)	1.1.8.16 - Corregir las irregularidades resultantes en la relación entre trabajadores y patrones, mediante acciones de conciliación, fortaleciendo el respeto irrestricto a los derechos laborales.	1.1.8.16.1 - Establecer relaciones de colaboración con los organismos jurisdiccionales en materia de conciliación y arbitraje, con las procuradurías de la defensa de los trabajadores y de los servidores públicos, con pleno respeto a sus decisiones y a la vida administrativa de cada uno de esos órganos	1.1.8.16.1.1 - Propiciar un aumento de la productividad laboral que incida en la recuperación del poder adquisitivo del salario y facilite el otorgamiento de créditos accesibles y en las mejores condiciones para los trabajadores. 1.1.8.16.1.2 - línea de acción - coordinar con los sectores público, social y privado el diseño, ejecución y evaluación de las estrategias en materia de capacitación, adiestramiento Y productividad laboral.
		1.1.8.16.2 - Promover una cultura de la igualdad de género, inclusión social y no discriminación laboral.	1.1.8.16.2.1 - Incrementar la empleabilidad de mujeres y personas en situación de vulnerabilidad mediante el fortalecimiento y/o certificación de competencias laborales, favoreciendo su permanencia y desarrollo en los centros de trabajo. 1.1.8.16.2.2 - Practicar visitas de inspección para vigilar el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud y condiciones generales del trabajo. 1.1.8.16.2.3 - Desarrollar operativos especiales de inspección en aquellas

OBJETIVOS DE LOS INSTRUMENTOS DE PLANEACIÓN VINCULADOS AL PROGRAMA			
Instrumento de Planeación	Objetivo	Estrategias	Líneas de Acción
			empresas con actividades consideradas de alto riesgo.
	1.1.8.17 – Mejorar los tiempos y procedimientos de los juicios laborales e impartir un sistema de justicia laboral eficiente y eficaz que aporte a la sociedad bienestar y paz laboral.	1.1.8.17.1 - Reducir el número de expedientes físicos que se encuentran concluidos (que han causado estado) y enfocarse en la digitalización de los que están vigentes.	1.1.8.17.1.1 - Ampliar la infraestructura del archivo general, que garantice la seguridad de los expedientes que sean remitidos.
		1.1.8.17.2 - Garantizar a los actores la eficacia de los procedimientos que se utilizaran en los juicios laborales que coadyuven a preservar el desarrollo y la paz social entre las entidades públicas.	1.1.8.17.2.1 - Implementar la elaboración de los manuales de organización y procedimientos que orienten a los servidores públicos en la ejecución de las acciones propias del juicio. 1.1.8.17.2.2 - Actualizar la reglamentación interna estableciendo directrices fortalecidas con el nuevo sistema de justicia laboral.
		1.1.8.17.3 - Implementar el registro electrónico de las cédulas profesionales de los abogados litigantes.	1.1.8.17.3.1 - Elevar el uso de las tecnologías de la información y comunicaciones, para facilitar el registro de abogados litigantes y la consulta de expedientes.
	1.1.8.18 - Fortalecer la organización de las juntas de conciliación y arbitraje, estableciendo las medidas legales, presupuestarias y administrativas necesarias para ejecutar la transición hacia el nuevo sistema de justicia laboral.	1.1.8.18.1 - Definir y operar los criterios y procedimientos adecuados para lograr la entrega digital de los expedientes a los nuevos centros de conciliación.	1.1.8.18.1.1 - Ejecutar la digitalización oportuna y sistemática de los expedientes laborales con base en el uso intensivo de las tecnologías de información y comunicación.
	1.1.8.19 - Instrumentar de forma eficaz los lineamientos que emita la coordinación para la implementación de la reforma al sistema de justicia laboral, que se relacionen con la reorganización de las juntas de conciliación.	1.1.8.19.1 - Reorganizar los procesos y procedimientos de trabajo para abatir los rezagos de conciliación y de dictamen que presentan los expedientes a cargo de las juntas de conciliación.	1.1.8.19.1.1 - Gestionar los recursos presupuestarios necesarios para ejecutar la transición de las juntas hacia el nuevo sistema de justicia laboral.
	1.1.8.20 - Establecer los programas de capacitación para hacer más eficiente el desempeño de las juntas en el desarrollo de sus actividades.	1.1.8.20.1 - Mejorar la formación y motivación del personal para ser parte activa de transformación del sistema de justicia laboral, en la atención al público y el mejoramiento de la imagen de las juntas.	1.1.8.20.1.1 - Implementar un programa de capacitación permanente del personal jurídico y administrativo de las juntas, con el fin de que asuman de forma eficaz y ordenada los trabajos de reorganización del sistema de justicia laboral.
	1.1.8.21 - Establecer el departamento de conciliación y fortalecer el área de dictamen, con el fin de abatir el rezago de juicios laborales.	1.1.8.21.1 - Promover la participación de estudiantes de posgrado en mecanismos alternativos de solución de conflicto (MASC), como conciliadores y dictaminadores, a través de la realización de su servicio social en las juntas.	1.1.8.21.1.1 - Abatir el rezago de los expedientes pendientes de laudos, con base en el fortalecimiento del personal que labore en esas áreas y la participación de prestadores de servicio social.
	1.1.8.22 - Fortalecer a la procuraduría de la defensa de los trabajadores al servicio del estado, como	1.1.8.22.1 - Difundir la cultura de conciliación y justicia alternativa para la resolución de conflictos entre	1.1.8.22.1.1 - Establecer un programa de capacitación en derechos humanos y en mecanismos alternativos para la solución de conflictos en conciliación y

OBJETIVOS DE LOS INSTRUMENTOS DE PLANEACIÓN VINCULADOS AL PROGRAMA			
Instrumento de Planeación	Objetivo	Estrategias	Líneas de Acción
	una institución eficaz y transparente que contribuya a consolidar arreglos conciliatorios que otorguen certidumbre y bienestar al trabajador en la procuración de justicia laboral.	el personal jurídico de la procuraduría, que fortalezca la asesoría en defensa de los derechos laborales de los trabajadores públicos.	mediación, que profesionalice al personal jurídico de la institución. 1.1.8.22.1.2 - Crear un programa de capacitación al personal en materia de calidad en el servicio (respeto, ética, responsabilidad, calidez humana). 1.1.8.22.1.3 - Instrumentar una campaña de difusión para acrecentar el conocimiento en derechos laborales, obligaciones y responsabilidades a los trabajadores al servicio del estado y las obligaciones y responsabilidades de los entes públicos, para contribuir a mejorar las relaciones laborales.
		1.1.8.22.2 - Disponer de información estadística desagregada en materia de género para identificar las prácticas más comunes y generar políticas públicas que promuevan la igualdad en la defensa de los derechos laborales.	1.1.8.22.2.1 - Desarrollar un banco de datos para conocer las implicaciones entre mujeres y hombres en la defensa de sus derechos laborales. 1.1.8.22.2.2 - Implementar un protocolo de atención a mujeres trabajadoras víctimas de acoso sexual y hostigamiento en el ámbito laboral.
		1.1.8.22.3 - Implementar un programa de innovación tecnológica en aras de mejorar y hacer más expedito el servicio que brinda esta procuraduría.	1.1.8.22.3.1 -Diseñar una base de datos que agilice la consulta de los expedientes y un sistema de resguardo de los documentos, previamente digitalizados.
		1.1.8.23 - Procurar la impartición de justicia a los trabajadores y patrones, privilegiando los mecanismos de solución alternativa de conflictos laborales.	1.1.8.23.1 - Cumplir los objetivos del nuevo sistema de justicia laboral, dando prioridad a la conciliación y la mediación de conflictos.
			1.1.8.23.1.1 - capacitar continuamente al personal en materia laboral y garantizar una mejor atención a los trabajadores para promover la justicia social. 1.1.8.23.1.2 - Consolidar la modernización de los equipos para contar con las condiciones adecuadas y atender con calidad y efectividad a los usuarios.
Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)	16 - Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.		
	8 - Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos		

Fuente: CAPACYTA; Elaboración propia con base en la Información proporcionada por la Secretaría de Gobierno y la UED del Poder Ejecutivo

Para medir el avance en el cumplimiento de los objetivos en comparación con las metas esperadas y el grado de contribución del Programa a objetivos de nivel superior durante el ejercicio fiscal 2021, el Programa presupuestario contó con la siguiente Matriz de Indicadores para Resultados.

Tabla 1-3 Resumen Narrativo de la MIR del Programa Presupuestario E055.

MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS				
Nivel	Resumen Narrativo	Indicador	Medio de Verificación	Supuestos
Fin	Contribuir a generar las condiciones adecuadas para cumplir con la reforma en el sistema de justicia laboral, con el fin de que las procuradurías, juntas de conciliación y tribunales, se conviertan en instituciones independientes, transparentes y eficaces mediante defensa eficaz de los trabajadores para lograr un crecimiento con estabilidad social	Porcentaje de incremento de convenios conciliatorios entre las partes	Reporte de convenios conciliatorios	Las partes involucradas aceptan la opción que le brinda la justicia alternativa.
Propósito	Las instituciones de justicia laboral de la secretaria de Gobierno, cumplen con la reforma al nuevo sistema de justicia laboral.	Porcentaje de expedientes digitalizados sobre el total de expedientes a digitalizar en las instituciones para su inserción en el nuevo sistema de justicia laboral en tabasco	Registros estadísticos de digitalización de expedientes	Existe demanda del servicio por parte de la ciudadanía.
Componente C01	Programa de capacitación continúa implementado en favor del personal que labora en las Juntas de conciliación y arbitraje, previsión social y tribunales respectivos.	Porcentaje de programas de capacitación presencial o virtual implementado	Reporte de capacitaciones realizadas	La legislación laboral en el
Componente C02	Programa para elevar el uso de las tecnologías de la información implementado en favor de las instituciones encargadas de la administración de justicia laboral	Porcentaje de programas implementados para elevar el uso de tecnologías de la información en las instituciones encargadas de la administración de justicia laboral	Reporte de programas implementados	En ente público normativo aprueba los programas elaborados por las instancias laborales
Componente C03	Programa para socializar los beneficios del nuevo procedimiento de conciliación laboral implementado	Porcentaje de programas implementados para socializar los beneficios del nuevo procedimiento de conciliación laboral, en los 17 municipios del Estado de Tabasco.	Informe de programa de socialización del nuevo procedimiento de Conciliación Laboral	La legislación laboral en el ámbito estatal es acorde a la federal
Actividad C0101	Capacitación del personal de las procuradurías, tribunales, previsión social, y juntas en materia de conciliación de conflictos y mecanismos de justicia alternativa.	Porcentaje de capacitaciones realizadas Avance financiero en relación a lo programado para llevar a cabo la capacitación del personal de las instituciones de justicia laboral.	Registros administrativos Autoevaluación trimestral	El personal adscrito a la institución asiste al curso de capacitación
Actividad C0102	Actividades administrativas para el desarrollo e implementación de capacitación en materia de conciliación de conflictos y mecanismos de justicia alternativa.	Avance financiero en relación a lo programado, para la realización de las actividades administrativa y de operación. Porcentaje de procesos ejecutados en relación al porcentaje de procesos programados	Informe de Autoevaluación trimestral Informe de ejecución de actividades administrativas ejecutadas	Se eroga conforme a los tiempos los recursos presupuestados para el desarrollo de las actividades administrativas y operativas.

MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS				
Nivel	Resumen Narrativo	Indicador	Medio de Verificación	Supuestos
Actividad C0201	Modernización de equipos tecnológicos y de oficina, para contar con las condiciones adecuadas para la atención de los usuarios dentro del nuevo sistema de justicia laboral	Porcentaje de instituciones modernizadas con equipos tecnológicos y de oficina.	Registros administrativos Autoevaluación trimestral	Las compras de equipos y mobiliario se realizan conforme a la normatividad establecida.
		Avance financiero en relación a lo programado para llevar a cabo la modernización de equipos tecnológicos y de oficina		
Actividad C0202	Actividades administrativas para el desarrollo e implementación de tecnologías de la información en las instituciones encargadas de la administración de justicia laboral	Avance financiero en relación a lo programado, para la realización de las actividades administrativa y de operación.	Informe de Autoevaluación trimestral	Se eroga conforme a los tiempos los recursos presupuestados para el desarrollo de las actividades administrativas y operativas
		Porcentaje de procesos ejecutados en relación al porcentaje de procesos programados	Informe de ejecución de actividades administrativas y operativas ejecutadas	
Actividad C0301	Difusión de los beneficios del nuevo procedimiento de conciliación laboral	Porcentaje de difusión del nuevo procedimiento de conciliación laboral, a través de las tecnologías de la información y comunicación en los 17 municipios del Estado de Tabasco	Informe de medios de difusión contratados y ejecutados Autoevaluación trimestral	Los proveedores relacionados al tema de difusión, otorga en tiempo y forma el servicio de forma eficaz y eficiente
		Avance financiero en relación a lo programado para llevar a cabo la difusión del nuevo procedimiento de conciliación laboral		
Actividad C0302	Actividades administrativas para el desarrollo e implementación de la difusión del nuevo procedimiento de conciliación laboral	Avance financiero en relación a lo programado, para la realización de las actividades administrativa y de operación.	Autoevaluación trimestral	Los recursos financieros se ejecutan en tiempo y forma conforme a los lineamientos de la secretaria de Finanzas del Estado de Tabasco
		Porcentaje de procesos ejecutados en relación al porcentaje de procesos programados	Informe de ejecución de actividades administrativas y operativas ejecutadas	

Fuente: CAPACYTA; Elaboración propia con base en la Información proporcionada por la Secretaría de Gobierno y la UED del Poder Ejecutivo

2. RESULTADOS

2.1 Descripción del Programa

Como resultado del crecimiento de las demandas laborales por despidos injustificados y el desconocimiento de la población de las leyes, así como las actualizaciones de los mecanismos para la resolución de conflictos laborales, se justifica la creación del Programa presupuestario E055 Administración y Aplicación de la Justicia Laboral.

El Programa se implementó con la finalidad de contribuir a la generación de las condiciones para el cumplimiento de la reforma en el sistema de justicia laboral en el estado de Tabasco, para que las procuradurías y tribunales, se consoliden como instituciones independientes, transparentes y eficaces, mediante la defensa de los trabajadores, logrando un crecimiento con estabilidad social.

La Secretaría de Gobierno es la encargada del ejercicio de los recursos a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, Tribunal de Conciliación y Arbitraje, Dirección del Trabajo y Previsión Social, Junta Local de Conciliación y Arbitraje y, la Junta Especial No. 3 de la Local de Conciliación y Arbitraje.

El presente Programa forma parte de los ejes principales del Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 (PLED), al impulsar el acceso oportuno de la población a sus derechos laborales y a la generación de las condiciones para la implementación de las reformas al sistema de justicia laboral.

Así mismo, considera vinculación con el Programa Sectorial, en materia de búsqueda y corrección de irregularidades de los procesos de conciliación, mejora de los tiempos de los procedimientos involucrados en el sistema de justicia laboral, así como el fortalecimiento de las organizaciones que brindan los servicios, con base en la aplicación de los lineamientos para su implementación y el desarrollo de programas de capacitación para el desarrollo de conocimientos en el marco normativo y habilidades para el uso de las nuevas tecnologías de información asociadas.

Con base en la Matriz de Indicadores para Resultados, se definieron los siguientes componentes para la atención de la problemática central y medios de alcance de los objetivos planteados:

- Programas de capacitación presencial o virtual implementado.
- Programas implementados para elevar el uso de tecnologías de la información en las instituciones encargadas de la administración de justicia laboral.
- Programas implementados para socializar los beneficios del nuevo procedimiento de conciliación laboral, en los 17 municipios del Estado de Tabasco.

Estos componentes operaron sus actividades con un presupuesto autorizado de \$46,194,515.00 pesos mexicanos, bajo una modalidad de área de enfoque, con el entendido de que los servicios se contemplan las instituciones bajo las que articula los trabajos la Secretaría, hasta los trabajadores y patrones conforme a su definición en la Ley Federal del Trabajo vigente.

2.2 Indicadores de Resultados e Indicadores de Servicios y de Gestión

Para el ejercicio 2021, la Secretaría de Gobierno llevó a cabo el seguimiento de los indicadores que conformaron la MIR, lo cual se ve plasmado en los reportes trimestrales del Avance en los Indicadores de Desempeño del Programa presupuestario, por lo tanto, es factible realizar la valoración del logro de sus objetivos a partir de los avances de sus indicadores.

Los Indicadores de la MIR 2021 fueron presentados en el Presupuesto General de Egresos del Estado de Tabasco y reportados en la Cuenta pública, por lo que sus datos están ratificados por la UED del Poder Ejecutivo y la Secretaría de Finanzas. Durante los cuatro trimestres del periodo de estudio, el comportamiento de los indicadores fue registrado, por lo que cuentan con datos disponibles en el tiempo, a manera que sea posible realizar el análisis de su evolución.

La MIR está conformada por 2 Indicadores de Resultados (Fin y Propósito) y 15 indicadores de servicios y gestión (3 Componentes y 12 Actividades) Con el objetivo de realizar el ejercicio de valoración en la presente sección, y con fundamento en los criterios del Anexo III de los Términos de Referencia, el equipo evaluador seleccionó los siguientes indicadores, los cuales serán sujetos al análisis de sus resultados y productos, es decir, de la valoración de su desempeño.

Tabla 2-1 Indicadores seleccionados para valoración de sus avances.

METAS 2021 DE LOS INDICADORES SELECCIONADOS			
Nivel	Indicador	Frecuencia	Meta 2021
Fin	Porcentaje de incremento de convenios conciliatorios entre las partes.	Anual	33% de avance de arreglos conciliatorios entre el año base.
Propósito	Porcentaje de expedientes digitalizados sobre el total de expedientes a digitalizar en las instituciones para su inserción en el nuevo sistema de justicia laboral en tabasco.	Anual	33.043% de avance de los expedientes digitalizados, en relación al total a digitalizar.
Componente C01	Porcentaje de programas de capacitación presencial o virtual implementado.	Semestral	30% de avance porcentual de los programas de capacitación virtual o presencial impartido por las instituciones.
Componente C02	Porcentaje de programas implementados para elevar el uso de tecnologías de la información en las instituciones encargadas de la administración de justicia laboral.	Semestral	30% programas implementados para elevar el uso de tecnologías de la información en las instituciones encargadas de la administración de justicia laboral.
Componente C03	Porcentaje de programas implementados para socializar los beneficios del nuevo procedimiento de conciliación laboral, en los 17 municipios del Estado de Tabasco.	Semestral	30% de programas implementados para socializar los beneficios del nuevo procedimiento de conciliación laboral, en los 17 municipios del Estado de Tabasco.
Actividad C0101	Porcentaje de capacitaciones realizadas	Trimestral	30% de las capacitaciones programadas.
Actividad C0201	Porcentaje de instituciones modernizadas con equipos tecnológicos y de oficina.	Trimestral	30% de las instituciones modernizadas con equipos tecnológicos y de oficina.
Actividad C0301	Porcentaje de difusión del nuevo procedimiento de conciliación laboral, a través de las tecnologías de la información y comunicación en los 17 municipios del Estado de Tabasco	Trimestral	58.823% de la difusión del nuevo procedimiento de conciliación laboral, a través de las tecnologías de la información.

Fuente: CAPACYTA; Elaboración propia con base en la MIR 2021, proporcionada por la Secretaría de Gobierno y la UED del Poder Ejecutivo

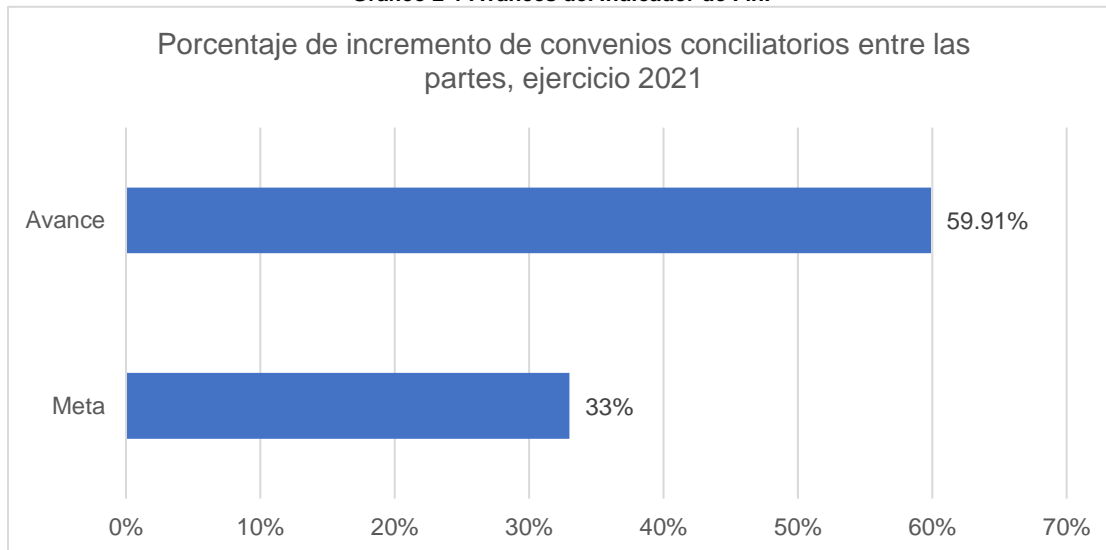
2.2.1 Indicador de Fin

Tabla 2-2 Porcentaje de incremento de convenios conciliatorios entre las partes.

FICHA DE INDICADOR DE FIN	
Nombre	Porcentaje de incremento de convenios conciliatorios entre las partes.
Definición	Este indicador medirá el avance de arreglos conciliatorios entre el año base.
Sentido del indicador	Ascendente
Método de cálculo	Porcentual
Unidad de medida	Convenios
Frecuencia de medición del indicador	Anual
Año base del indicador	2018
Meta del indicador 2021	33% de avance de arreglos conciliatorios entre el año base.
Valor del indicador 2021	59.908%
Valor inmediato anterior (2020)	46.894%

Fuente: CAPACYTA; Elaboración propia con base en la MIR 2021, proporcionada por la Secretaría de Gobierno y la UED del Poder Ejecutivo

Gráfico 2-1 Avances del Indicador de Fin.



Fuente: CAPACYTA; Elaboración propia con base en la MIR 2021, proporcionada por la Secretaría de Gobierno y la UED del Poder Ejecutivo

2.2.2 Indicador de Propósito

Tabla 2-3 Porcentaje de expedientes digitalizados sobre el total de expedientes a digitalizar en las instituciones para su inserción en el nuevo sistema de justicia laboral en tabasco.

FICHA DE INDICADOR DE PROPÓSITO	
Nombre	Porcentaje de expedientes digitalizados sobre el total de expedientes a digitalizar en las instituciones para su inserción en el nuevo sistema de justicia laboral en tabasco.
Definición	El indicador medirá el porcentaje de avance de los expedientes digitalizados, en relación al total a digitalizar
Sentido del indicador	Ascendentes
Método de cálculo	Tasa de Variación
Unidad de medida	Expedientes
Frecuencia de medición del indicador	Anual
Año base del indicador	2021
Meta del indicador 2021	33.043% de avance de los expedientes digitalizados, en relación al total a digitalizar.
Valor del indicador 2021	Sin avances
Valor inmediato anterior (2020)	-78.716%

Fuente: CAPACYTA; Elaboración propia con base en la MIR 2021, proporcionada por la Secretaría de Gobierno y la UED del Poder Ejecutivo

2.2.3 Indicador de Componente C01

Tabla 2-4 Porcentaje de programas de capacitación presencial o virtual implementado.

FICHA DE INDICADOR DE COMPONENTE C01	
Nombre	Porcentaje de programas de capacitación presencial o virtual implementado.
Definición	Este indicador medirá el avance porcentual de los programas de capacitación virtual o presencial impartido por las instituciones
Sentido del indicador	Ascendente
Método de cálculo	Porcentual
Unidad de medida	Capacitaciones
Frecuencia de medición del indicador	Semestral
Año base del indicador	2018
Meta del indicador 2021	30% de avance porcentual de los programas de capacitación virtual o presencial impartido por las instituciones.
Valor del indicador 2021	Sin avances
Valor inmediato anterior	0%

Fuente: CAPACYTA; Elaboración propia con base en la MIR 2021, proporcionada por la Secretaría de Gobierno y la UED del Poder Ejecutivo

2.2.4 Indicador de Componente C02

Tabla 2-5 Porcentaje de programas implementados para elevar el uso de tecnologías de la información en las instituciones encargadas de la administración de justicia laboral.

FICHA DE INDICADOR DE COMPONENTE C02	
Nombre	Porcentaje de programas implementados para elevar el uso de tecnologías de la información en las instituciones encargadas de la administración de justicia laboral.
Definición	Este indicador medirá el avance de implementación de programas para elevar el uso de tecnologías.
Sentido del indicador	Ascendente
Método de cálculo	Porcentual
Unidad de medida	Programas
Frecuencia de medición del indicador	Semestral
Año base del indicador	2018
Meta del indicador 2021	30% programas implementados para elevar el uso de tecnologías de la información en las instituciones encargadas de la administración de justicia laboral.
Valor del indicador 2021	Sin avances
Valor inmediato anterior	20%

Fuente: CAPACYTA; Elaboración propia con base en la MIR 2021, proporcionada por la Secretaría de Gobierno y la UED del Poder Ejecutivo

2.2.5 Indicador de Componente C03

Tabla 2-6 Porcentaje de programas implementados para socializar los beneficios del nuevo procedimiento de conciliación laboral, en los 17 municipios del Estado de Tabasco.

FICHA DE INDICADOR DE COMPONENTE C03	
Nombre	Porcentaje de programas implementados para socializar los beneficios del nuevo procedimiento de conciliación laboral, en los 17 municipios del Estado de Tabasco.
Definición	Este indicador medirá el avance de implementación de programas para socializar los beneficios del nuevo procedimiento de conciliación laboral, en los 17 municipios del Estado de Tabasco.
Sentido del indicador	Ascendente
Método de cálculo	Porcentual
Unidad de medida	Programas
Frecuencia de medición del indicador	Semestral
Año base del indicador	2018
Meta del indicador 2021	30% de programas implementados para socializar los beneficios del nuevo procedimiento de conciliación laboral, en los 17 municipios del Estado de Tabasco.
Valor del indicador 2021	Sin avances
Valor inmediato anterior	100%

Fuente: CAPACYTA; Elaboración propia con base en la MIR 2021, proporcionada por la Secretaría de Gobierno y la UED del Poder Ejecutivo

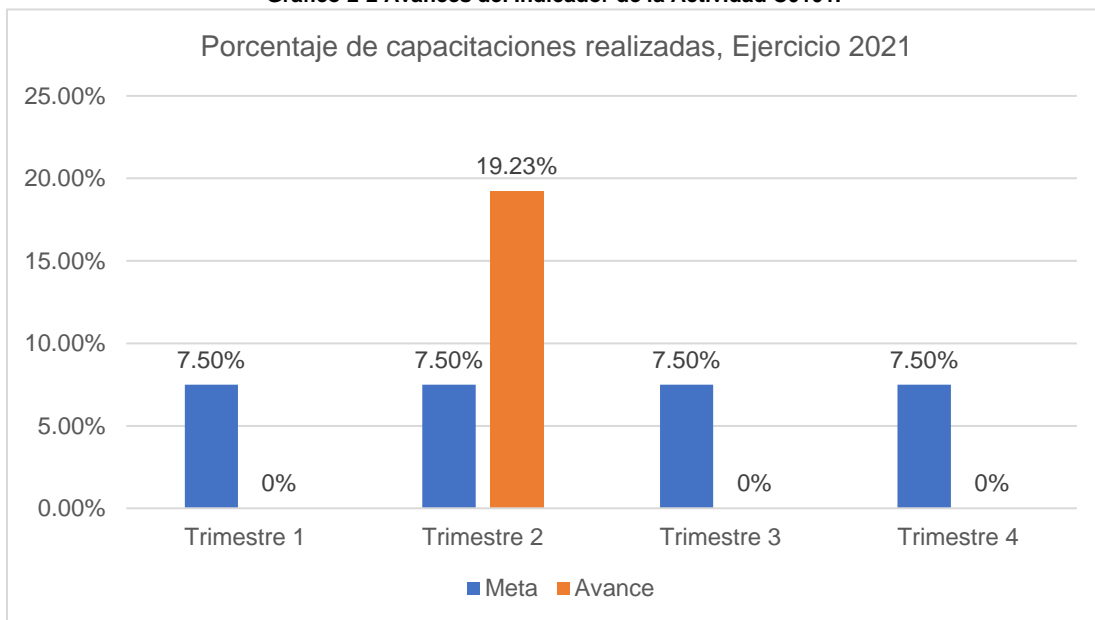
2.2.6 Indicador de Actividad C0101

Tabla 2-7 Porcentaje de capacitaciones realizadas.

FICHA DE INDICADOR DE ACTIVIDAD C0101	
Nombre	Porcentaje de capacitaciones realizadas
Definición	Este indicador medirá el porcentaje de capacitaciones realizadas, en relación a las capacitaciones requeridas en materia de conciliación de conflictos y mecanismos de justicia alternativa en aras de adecuar los servicios a los retos de implementación del nuevo sistema de justicia laboral
Sentido del indicador	Ascendente
Método de cálculo	Número total de capacitaciones realizadas año n entre el Número total de capacitaciones requeridas año base por 100 Método de cálculo (Algoritmo): $(N_{TCRn}/N_{TCRo}) * 100$
Unidad de medida	Instituciones
Frecuencia de medición del indicador	Trimestral
Año base del indicador	2018
Meta del indicador 2021	30%
Valor del indicador 2021	19.23%
Valor inmediato anterior	100%

Fuente: CAPACYTA; Elaboración propia con base en la MIR 2021, proporcionada por la Secretaría de Gobierno y la UED del Poder Ejecutivo

Gráfico 2-2 Avances del Indicador de la Actividad C0101.



Fuente: CAPACYTA; Elaboración propia con base en la MIR 2021, proporcionada por la Secretaría de Gobierno y la UED del Poder Ejecutivo

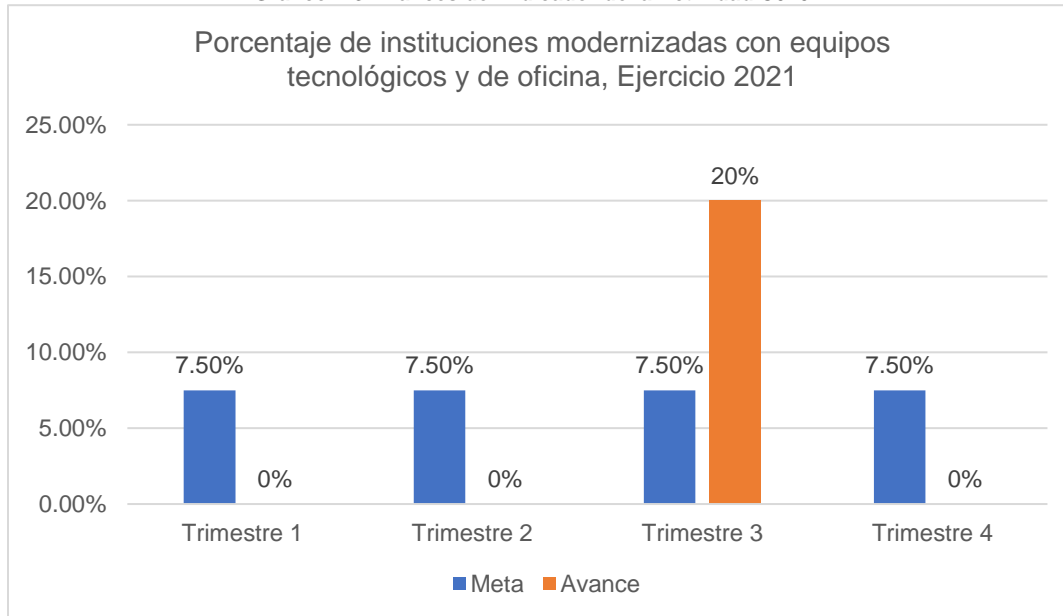
2.2.7 Indicador de Actividad C0201

Tabla 2-8 Porcentaje de instituciones modernizadas con equipos tecnológicos y de oficina.

FICHA DE INDICADOR DE ACTIVIDAD C0201	
Nombre	Porcentaje de instituciones modernizadas con equipos tecnológicos y de oficina.
Definición	Este indicador medirá el avance porcentual de las instituciones modernizadas con equipos tecnológicos y de oficina, para contar con adecuadas condiciones para la atención de los usuarios dentro del nuevo sistema de justicia laboral
Sentido del indicador	Ascendente
Método de cálculo	Porcentual
Unidad de medida	Instituciones
Frecuencia de medición del indicador	Trimestral
Año base del indicador	2018
Meta del indicador 2021	30% de las instituciones modernizadas con equipos tecnológicos y de oficina.
Valor del indicador 2021	20%
Valor inmediato anterior	33.333%

Fuente: CAPACYTA; Elaboración propia con base en la MIR 2021, proporcionada por la Secretaría de Gobierno y la UED del Poder Ejecutivo

Gráfico 2-3 Avances del Indicador de la Actividad C0201.



Fuente: CAPACYTA; Elaboración propia con base en la MIR 2021, proporcionada por la Secretaría de Gobierno y la UED del Poder Ejecutivo

2.2.8 Indicador de Actividad C0301

Tabla 2-9 Porcentaje de procesos ejecutados en relación al porcentaje de procesos programados.

FICHA DE INDICADOR DE ACTIVIDAD C0301	
Nombre	Porcentaje de difusión del nuevo procedimiento de conciliación laboral, a través de las tecnologías de la información y comunicación en los 17 municipios del Estado de Tabasco
Definición	Este indicador medirá el porcentaje de avance en la difusión del nuevo procedimiento de conciliación laboral, en los 17 municipios del Estado de Tabasco.
Sentido del indicador	Ascendente
Método de cálculo	$\frac{\text{Número total de medios de difusión ejecutados}}{\text{Número total de medios de difusión contratados}} \times 100$ (NTdMDe / NTdMDc)*100
Unidad de medida	Medios
Frecuencia de medición del indicador	Trimestral
Año base del indicador	2018
Meta del indicador 2021	58.823%
Valor del indicador 2021	Sin avances
Valor inmediato anterior	100

Fuente: CAPACYTA; Elaboración propia con base en la MIR 2021, proporcionada por la Secretaría de Gobierno y la UED del Poder Ejecutivo

2.3 Avance de Indicadores y análisis de las metas

Tabla 2-10 Avance de Indicadores y análisis de las metas.

AVANCES DE INDICADORES VS. METAS PROGRAMADAS						
Nivel	Indicador	Periodicidad	Porcentaje de Avance		Factible	Justificación
			Meta Anual Programada	Avance Acumulado		
Fin	Porcentaje de incremento de convenios conciliatorios entre las partes.	Anual	33%	59.908	Si	Durante el año 2020 se obtuvo un resultado de 46.894%, dicho año tuvo como limitante la pandemia por lo que en 2021 se obtuvo un resultado mayor.
Propósito	Porcentaje de expedientes digitalizados sobre el total de expedientes a digitalizar en las instituciones para su inserción en el nuevo sistema de justicia laboral en tabasco.	Anual	33.043%	Sin avances	No	El resultado que entrega el ente para el año 2020 fue de -78%, esta información para tener áreas de oportunidad, las cuales se reflejan en la falta de avances para el ejercicio 2021.
Componente C01	Porcentaje de programas de capacitación presencial o virtual implementado.	Semestral	30%	Sin avances	Si	Este indicador presenta un acumulado de 0% para el 2020 y se continúa sin avances en 2021. No obstante, el nivel actividad cuenta con avances por lo que no es congruente esta situación ya que por lógica vertical debería existir una contribución.
Componente C02	Porcentaje de programas implementados para elevar el uso de tecnologías de la información en las instituciones encargadas de la administración de justicia laboral.	Semestral	30%	Sin avances	Si	En el año 2020 se obtuvo un resultado de 20%, si consideramos las limitantes de ese periodo, se asume que es factible un porcentaje mayor para el 2021.
Componente C03	Porcentaje de programas implementados para socializar los beneficios del nuevo procedimiento de conciliación laboral, en los 17 municipios del Estado de Tabasco.	Semestral	30%	Sin avances	No	Durante el 2020 se obtuvo un resultado de 100%. En el 2021 ya contando con un mayor número de medios para comunicar y socializar los beneficios del nuevo procedimiento de conciliación a distancia, la factibilidad de cumplir con el servicio era para asignar una meta de 100%, sin embargo, la meta fue muy baja y aparte no se presentaron avances.

AVANCES DE INDICADORES VS. METAS PROGRAMADAS						
Nivel	Indicador	Periodicidad	Porcentaje de Avance		Factible	Justificación
			Meta Anual Programada	Avance Acumulado		
Actividad C0101	Porcentaje de capacitaciones realizadas.	Trimestral	30%	19.23%	Si	Durante el 2021 se promovió mucho el uso de varios métodos a distancia para capacitaciones y otros procesos de comunicación, por lo que el 30% es factible de cumplir.
Actividad C0201	Porcentaje de instituciones modernizadas con equipos tecnológicos y de oficina.	Trimestral	30%	20%	Si	En el año 2020 se obtuvo un resultado de 33%, si consideramos las limitantes de ese periodo, se asume que es factible un porcentaje mayor para el 2021.
Actividad C0301	Porcentaje de difusión del nuevo procedimiento de conciliación laboral, a través de las tecnologías de la información y comunicación en los 17 municipios del Estado de Tabasco	Trimestral	58.823%	Sin avances	Si	Durante el 2021 se promovió mucho el uso de varios métodos a distancia para capacitaciones y otros procesos de comunicación, por lo que el 58% es factible de cumplir.

Fuente: CAPACYTA; Elaboración propia con base en la MIR 2021, proporcionada por la Secretaría de Gobierno y la UED del Poder Ejecutivo.

2.4 Resultados (Cumplimiento de sus Objetivos)

2.4.1 Efectos Atribuibles

No se presentan evaluaciones previas al Programa, por lo que, conforme a los requerimientos establecidos para esta sección, se considera información inexistente, imposibilitando su análisis.

El equipo evaluador pudo identificar que una de las razones por las cuales no se han realizado evaluaciones de este tipo, es por la falta de elementos del diseño de la intervención, como las Reglas de Operación y avances en los indicadores, así como las deficiencias mencionadas en la MIR, que evitan poder demostrar el efecto causal de la operación del Programa y realizar estudios con grupos de control o calcular el contrafactual. Por lo anterior, estas carencias hacen innecesaria la elaboración de un análisis de factibilidad para determinar si es viable realizar una evaluación de impacto a los Programas.

Las evaluaciones de impacto permiten medir mediante el uso de metodologías, los efectos que un Programa puede tener sobre su población beneficiaria y conocer si dichos efectos son en realidad atribuibles a su intervención.

2.4.2 Otros Efectos

No se presentan evaluaciones previas al Programa, por lo que, conforme a los requerimientos establecidos para esta sección, se considera información inexistente, imposibilitando su análisis.

2.4.3 Otros Hallazgos

No se presentan evaluaciones previas al Programa, por lo que, conforme a los requerimientos establecidos para esta sección, se considera información inexistente, imposibilitando su análisis.

2.4.4 Valoración

Observaciones generales sobre los indicadores seleccionados:

Porcentaje de incremento de convenios conciliatorios entre las partes.

El presente indicador cuenta con su ficha técnica, misma que se presenta como Formato de Documentación de Indicadores en el Expediente del diseño del ML-MIR, en la cual se pueden apreciar los rubros requeridos por la normatividad para su construcción. Sin embargo, el indicador planteado está enfocado a la solución de la problemática y no a verificar los efectos sociales y económicos a los que el Programa contribuye, por lo que se considera como no adecuado para su nivel y conforme a los criterios de valoración de indicadores resulta irrelevante.

Con respecto a su desempeño en el ejercicio 2021, se superó la meta, también el resultado del año previo, pero aquí es donde se vuelve evidente que no corresponde a su nivel, ya que los resultados en los niveles inferiores no tienen incidencia sobre él.

Realizar una medición de estos arreglos ya sea como la antes planteada o como una tasa de variación, es de gran interés para medir los resultados, lo que lo posiciona en el nivel de Propósito. En este caso el resultado de los componentes y actividades para atender la problemática que justifica su creación, el Incremento de las demandas laborales.

Porcentaje de expedientes digitalizados sobre el total de expedientes a digitalizar en las instituciones para su inserción en el nuevo sistema de justicia laboral en tabasco.

El presente indicador cuenta con su ficha técnica, misma que se presenta como Formato de Documentación de Indicadores en el Expediente del diseño del ML-MIR, en la cual se pueden apreciar los rubros requeridos por la normatividad para su construcción.

El indicador propuesto para el nivel Propósito tiene características de control directo como los que se utilizan en el nivel de Actividad, lo que evita que pueda verificar la solución de una problemática concreta. Aunado a lo anterior, no tiene avances en el ejercicio 2021 y los resultados del 2020 presentan cifras que distan de los comportamientos señalados en la ficha técnica proporcionada.

El indicador cuenta con características como claro, monitoreable y económico, sin embargo, quedan totalmente eclipsadas al no ser relevante y adecuado para su nivel.

Porcentaje de programas de capacitación presencial o virtual implementado.

El presente indicador cuenta con su ficha técnica, misma que se presenta como Formato de Documentación de Indicadores en el Expediente del Diseño del ML-MIR, en la cual se pueden apreciar los rubros requeridos por la normatividad para su construcción.

No se presentan avances para el indicador en los ejercicios fiscales 2020 y 2021, por lo que, a pesar de cumplir con la normatividad de su construcción, es evidente que su uso para la toma de decisiones es nulo.

Porcentaje de programas implementados para elevar el uso de tecnologías de la información en las instituciones encargadas de la administración de justicia laboral.

El presente indicador cuenta con su ficha técnica, misma que se presenta como Formato de Documentación de Indicadores en el Expediente del diseño del ML-MIR, en la cual se pueden apreciar los rubros requeridos por la normatividad para su construcción.

No se presentan avances para el indicador durante el 2021, para el 2020 su avance fue del 20%. Esta situación presenta varias incongruencias, ya que durante el 2020 se realizó un enorme fomento y promoción al uso de las tecnologías por temas de pandemia, lo cual en 2021 se consolidó y se adoptaron como prácticas comunes en todas las áreas del gobierno; esto evidencia que este como los otros indicadores, no son utilizados conforme a lo esperado por ley con la introducción del sistema de evaluación en el estado.

Porcentaje de programas implementados para socializar los beneficios del nuevo procedimiento de conciliación laboral, en los 17 municipios del Estado de Tabasco.

El presente indicador cuenta con su ficha técnica, misma que se presenta como Formato de Documentación de Indicadores en el Expediente del diseño del ML-MIR, en la cual se pueden apreciar los rubros requeridos por la normatividad para su construcción.

No se presentan avances para el indicador durante el 2021, para el 2020 su avance fue del 100%. Se puede pensar que se cubrió la meta durante el 2020 y al año siguiente el presente componente no fue de relevancia, pero aquí también pesa el utilizar un diseño específico en el nivel componente, el cual busca verificar la producción y entrega de bienes y servicios, los cuales no son finitos como quizás pudiera ser el caso de las Actividades.

Porcentaje de capacitaciones realizadas.

El presente indicador cuenta con su ficha técnica, misma que se presenta como Formato de Documentación de Indicadores en el Expediente del diseño del ML-MIR, en la cual se pueden apreciar los rubros requeridos por la normatividad para su construcción.

El indicador obtuvo un resultado del 100% de las capacitaciones programadas para 2020, en el ejercicio 2021 se planteó una meta de 30%, la cual parecería factible, sin embargo, se obtuvo únicamente un avance del 19.23%, justificando esto por la alerta sanitaria y la reorientación de recursos para mitigar los efectos de la misma.

En el expediente del diseño se han planteado medios virtuales para realizar las capacitaciones, lo que podría apuntar a que más que un tema de recursos financieros, son áreas de oportunidad de carácter administrativo o de logística que tiene la Secretaría para organizar este tipo de eventos.

Es importante señalar que no se presenta ninguna información sobre el tipo de capacitaciones que se pretenden ofrecer en este nivel, a fin de tener una mejor interpretación de los avances del periodo.

Porcentaje de instituciones modernizadas con equipos tecnológicos y de oficina.

El presente indicador cuenta con su ficha técnica, misma que se presenta como Formato de Documentación de Indicadores en el Expediente del diseño del ML-MIR, en la cual se pueden apreciar los rubros requeridos por la normatividad para su construcción.

El presente indicador tiene avances en el 2021 por 20% de modernización para las instituciones, si bien no se cumplió la meta del 30%, para este caso es considerable que se tengan afectaciones por ajustes presupuestales derivados de la alerta sanitaria.

A pesar de cubrir con algunas características básicas de los indicadores, el presente no es claro en su cálculo, pues no se indica que equipos o qué criterios se toman para considerar que una institución fue modernizada; no se conoce si se tiene alguna cobertura del personal.

Porcentaje de difusión del nuevo procedimiento de conciliación laboral, a través de las tecnologías

El presente indicador cuenta con su ficha técnica, misma que se presenta como Formato de Documentación de Indicadores en el Expediente del diseño del ML-MIR, en la cual se pueden apreciar los rubros requeridos por la normatividad para su construcción.

No se presentan avances para el indicador durante el 2021, para el 2020 su avance fue del 100%. Durante el ejercicio 2020 varias instituciones empezaron a migrar a difusiones virtuales, las cuales en el 2021 se adoptaron como forma de trabajo bajo el concepto de "nueva normalidad", por lo que no encontramos ningún avance en este rubro, lo cual obedece a posible áreas de oportunidad de carácter administrativo o de logística que tiene la Secretaría para organizar estos eventos, problemas con el diseño de esta actividad o en su defecto la necesidad de removerla de la Matriz de Indicadores para Resultados si no va a generar valor en el proceso.

Valoración de los hallazgos identificados:

No se presentan evaluaciones previas al programa, por lo que no se puede emitir una valoración al respecto.

3. COBERTURA

En el presente capítulo se analizó la cobertura de acuerdo con la modalidad del Programa presupuestario evaluado, la cual corresponde a la prestación de servicios públicos para el estado de Tabasco. Esta modalidad de programas tiene el objetivo de realizar forma directa, regular y continua las actividades del sector público que satisfacen las demandas de la sociedad, de interés general, atendiendo a las personas en sus diferentes esferas jurídicas, a través de las siguientes finalidades: funciones de gobierno, desarrollo social y desarrollo económico.

E055 Administración y Aplicación de la Justicia Laboral

El Programa define actividades para garantizar la representación jurídica eficaz y el respeto a las leyes laborales, así como la profesionalización del personal en lo relacionado al nuevo sistema de justicia laboral establecido en la reforma a la Ley Federal del Trabajo. De este modo busca generar en la sociedad, las condiciones adecuadas para que la población ejerza los beneficios de la reforma en el sistema de justicia laboral para disminuir el impacto de las demandas laborales con mayores y mejores alternativas conciliatorias.

En este caso, el Programa comprende un área de enfoque, integrada por la población con procesos de rescisión de contratos o despidos injustificados. El delimitar correctamente el área de enfoque le permitirá a la Secretaría generar estrategias de vital importancia no solo para la atención de zonas específicas, sino para mantener vigente dicho servicio

Estos puntos se deberán consolidar en el Expediente de Marco Lógico del programa, el cual no solo constará de dichas estrategias, sino que también contendrá el historial de los resultados anteriores, problemas centrales que resolver y medios que contribuyan a generar una mejor gestión en materia de servicios públicos y salud en general para la población.

3.1 Población Potencial

El área potencial comprende la totalidad de personas en el estado de Tabasco, independientemente de la zona geográfica o la situación contractual en la que se encuentran, ya que una de las intenciones claras del Programa es dar a conocer los beneficios de la reforma y socializar a la población para promover el incremento de arreglos conciliatorios; este enfoque no realiza discriminación alguna pues fomenta el conocimiento y uso de los derechos para combatir una de las causas que justifican su creación “personal no especializado” y actuar de forma preventiva ante posibles amenazas como la disminución de la actividad económica.

3.2 Población Objetivo

El área de enfoque objetivo continúa siendo igual a la potencial pues toda población puede caer en el criterio de “personas con procesos de rescisión de contratos o despidos injustificados”. No obstante, a fin de crear una estrategia de cobertura con datos controlables y medibles, se sugiere reorientar el enfoque de cobertura hacia las instituciones y entes que ofrecen la posibilidad de otorgar arreglos conciliatorios, para garantizar que cuenten con el conocimiento, tecnología y demás

facilidades que generen las condiciones esperadas por el Programa, el uso de la población puede entrar como un riesgo externo a identificar con los supuestos y atender a través de un diseño que mantenga su lógica vertical y horizontal.

3.3 Población Atendida

El área atendida recae directamente en el desarrollo de las actividades y proyectos considerados por la MIR, los cuales deben ser similares a la cantidad en el área de enfoque objetivo, que, a su vez, lleva las metas establecidas para poder cumplir con el año fiscal propuesto. Este carece de sustento, ya que a pesar de tener la MIR desarrollada y su Expediente con formatos clave como el de los Indicadores, no se implementó el seguimiento a través de un sistema de evaluación del desempeño. Los indicadores no presentan avances en el nivel Componente y Propósito, es decir, no se tiene claridad de la población a la cual se llegó con las acciones presupuestadas para la atención de la problemática y lo más preocupante es que no se considera la información o su falta, para la toma de decisiones y mejora del proceso lo que ubica a la SEGOB en un ejercicio inercial.

3.4 Evolución de la Cobertura

El área de enfoque debe estar basado en un diagnóstico sobre la problemática central que pretende resolver el Programa presupuestario E055. Para su operar, se analizaron los siguientes datos en el expediente de diseño:

Causas de la problemática:

- Despidos injustificados.
- Nula capacidad de concertación política y económica.
- Personal no especializado.
- Disminución de la actividad económica.
- Reducción de la operatividad y desempeño en la administración de la Justicia Laboral.

Esto se puede atender por medio de herramientas de planeación metodológica, como es la MIR, el Expediente de Marco Lógico y las Reglas de Operación, que contenga elementos alineados al Planes Sectoriales y el Estatal de Desarrollo como parteaguas de una gestión más eficiente y que pueda generar proactividad en los servidores públicos y consolidar los Programas presupuestarios con resultados transparentes.

La evolución de la cobertura debió de limitarse de acuerdo con el formato 9 de dicho expediente, el cual comprende el alcance geográfico. Una estrategia recomendada considerando el enfoque del Programa, es llenar dicho formato con las instituciones que serán clave para proporcionar los beneficios de la reforma al sistema de justicia laboral, discriminando entre ellas para analizar los medios y los recursos humanos o financieros a través de los cuales se atendería en pro de un crecimiento en la cobertura de los beneficios del Programa y con ello generar valor público en el estado.

3.5 Análisis de la Cobertura

El equipo evaluador determinó que la cobertura puede variar de acuerdo con el crecimiento del mismo estado, no solo en condición de la población, sino también por los asentamientos irregulares que puedan generarse a lo largo del tiempo, por lo que dichas personas requerirán acceder a plataformas y medios de información, que les permita explotar los beneficios del nuevo sistema de justicia laboral. Este servicio es de carácter universal.

El análisis de la cobertura puede ser definido al crear el documento normativo, establecido en los Lineamientos sobre la Metodología para la Construcción de la Matriz de Marco Lógico e Indicadores de Desempeño para los Entes Públicos Estatales, en el apartado del Alcance Poblacional de la Intervención, donde se explica la naturaleza de la intervención del programa, y quienes pueden tener acceso a los bienes o servicios entregados. Al ser un programa de carácter universal, no deben de existir criterios de focalización para la interacción de los bienes generados con el resultado que se espera.

4. SEGUIMIENTO A LOS ASPECTOS SUSCEPTIBLES DE MEJORA

4.1 Aspectos comprometidos en 2020 y 2021

Uno de los principales resultados de una evaluación externa, es la serie de recomendaciones que emite el ente evaluador a partir de los hallazgos identificados durante el ejercicio de evaluación, dentro de estas, existen aquellas que por su viabilidad son propensas a ser determinadas como propuestas de mejora para implementar dentro del Ente Público y el Programa evaluado.

Las propuestas emitidas a través de los hallazgos más relevantes dentro de la evaluación sirven de base para el planteamiento de un cambio en la gestión del Programa presupuestario, impactando de manera directa en distintos eslabones del proceso, con el objetivo de alcanzar una mejor eficiencia según su modalidad, el problema que atiende a través de su intervención, la población involucrada y la generación de los bienes y servicios que este otorga.

La consecución de este proceso de mejora para el Programa se determina a partir de su formalización dentro de los Aspectos Susceptibles de Mejora (ASM), quienes representan los compromisos del Ente evaluado, para la solución de las problemáticas identificadas en los procesos internos, a partir de un mecanismo de seguimiento para las acciones a realizar y de los principales productos resultantes de estas, clasificándolas según su prioridad y plazo de implementación.

El programa presupuestario E055 Administración y Aplicación de la Justicia Laboral, no cuenta con evaluaciones previas anteriores, adicionalmente, el Sistema Estatal de Evaluación del Desempeño (<https://seed.tabasco.gob.mx/evaluacion.html>) muestra que, para el ejercicio 2020 (PAE 2021) se evaluaron otros programas de la Secretaría de Gobierno, sin embargo, no se comprometieron ASM derivados de estas evaluaciones, por lo que no existen ASM vigentes para el análisis del presente apartado.

Tabla 4-1 ASM 2020 Y 2021.

ASPECTOS SUSCEPTIBLES DE MEJORA 2020 Y 2021							
No	ASM	Prioridad	Actividades	Fecha de Terminación	Resultados Esperados	Productos y/o Evidencias	Avance
1							

Fuente: CAPACYTA; Elaboración propia con base en los ASM, proporcionada por la Secretaría de Gobierno y la UED del Poder Ejecutivo.

4.2 Aspectos comprometidos en años anteriores

Respecto a los ASM comprometidos en años anteriores y para efectos del análisis del presente apartado, el equipo evaluador seleccionó 2 ASM registrados en el SEED (<https://seed.tabasco.gob.mx/evaluacion.html>), a pesar de que los compromisos no fueron derivados de las recomendaciones de una evaluación externa del Programa presupuestario E055, estuvieron relacionados con acciones de mejora para los instrumentos de planeación de la SEGOB.

Ambos ASM son del tipo específico, muestran un avance del 100%, lo que significa que las acciones de mejora fueron implementadas con éxito por la SEGOB. La fecha de conclusión de ambos proyectos fue durante el año 2016, lo que significa que tiene más de 5 años que no se emplean los ASM como mecanismo de seguimiento para la implantación de mejoras.

Respecto al ASM de “Integración del proyecto de presupuesto para el 2017 por cada programa presupuestario y definición de metas para los indicadores”, el cual mostró el interés de la Secretaría de Gobierno, de observar y medir el logro de los objetivos de sus principales Programas, a través de la definición clara de las metas y el correcto seguimiento de los indicadores de resultados, de servicios y gestión.

Los requerimientos de la Población por contar con servicios de Gobierno más eficiente, genera la obligación de los actores de Gobierno de implementar cambios en la estructura programática, reactivando, fusionando y resectorizando los Programas que tiene bajo su cargo, situación la cual se contempla en el ASM “Definición sobre el rediseño de la estructura programática de la Secretaría de Gobierno del Estado de Tabasco”,

Tabla 4-2 ASM de años anteriores.

No	ASM	Prioridad	Fecha de Terminación	Resultados Esperados	Avance	Observaciones
1	Integración del proyecto de presupuesto para el 2017 por cada programa presupuestario y definición de metas para los indicadores	Alta	2016-10-31	Captura del proyecto de presupuesto 2017 por programa presupuestario y de las metas para los indicadores en el Sistema de Hacienda, por unidades administrativas y órganos desconcentrados	100%	El gasto asociado a los tres órganos desconcentrados se cargó a programas presupuestarios M (Actividades de apoyo administrativo)
3	Definición sobre el rediseño de la estructura programática de la Secretaría de Gobierno del Estado de Tabasco	Alta	2016-07-19	Aprobación de los nuevos programas presupuestarios por parte de la SEPLAFIN	100%	Se remitió una segunda solicitud a la DGSPE de la SEPLAFIN de fecha 26 de 10 para integrar al Catalogo tres programas más presupuestarios de los nuevos órganos desconcentrados de la Secretaría de Gobierno

Fuente: CAPACYTA; Elaboración propia con base en los ASM, proporcionada por la Secretaría de Gobierno y la UED del Poder Ejecutivo.

5. CONCLUSIONES

5.1 Conclusiones

El Programa Presupuestario E055 Administración y Aplicación de la Justicia Laboral a comparación de los programas inerciales que se han utilizado en años anteriores en materia, ha evolucionado tanto en el diseño y la normatividad, así como en la operación del Programa. Esto debido a que cuenta con su Expediente técnico el cual define la creación y justificación del uso del programa y como este proporciona un servicio a la población que atiende.

Sin embargo, el programa carece de algunos de los elementos de diseño del expediente proporcionado (Diagnóstico del problema, la síntesis del programa y el alcance poblacional de la intervención gubernamental). La inexistencia de estos apartados, así como las inconsistencias en la información detectadas durante la evaluación, deja en evidencia las deficiencias que existen en la implementación de un sistema de evaluación del desempeño.

Las fallas en el seguimiento y uso de indicadores para la toma de decisiones, hace alusión a ejercicios de gasto inerciales, los cuales no muestran interés por buscar un resultado diferente a la situación actual o comparar si existe un crecimiento como resultado del uso de los recursos financieros y humanos. Tal es el caso notorio de la falta de avances en los indicadores de los niveles Propósito y Componente, lo que genera que no se tenga claridad en los resultados y efectos de las acciones presupuestadas y una desvinculación entre indicadores, población objetivo y presupuesto.

No solo la falta de avances en los indicadores refleja su falta de uso, sino que también existen áreas de oportunidad en su diseño, independientemente de que el Programa cuenta con fichas técnicas que cubren los rubros necesarios para la construcción de indicadores. Un ejemplo claro de lo anterior es el indicador de nivel Fin *“Porcentaje de incremento de convenios conciliatorios entre las partes”* no está enfocado a verificar los efectos sociales y económicos a los que el Programa contribuye, por lo que, conforme a características de diseño, este indicador no es adecuado y relevante.

Otros casos notorios son los indicadores de nivel actividad, los cuales comparados con los resultados del año anterior (2020) tuvieron una baja en su rendimiento, la cual es justificada por la reorientación de recursos por los efectos de la pandemia, sin embargo, muchas de las actividades utilizan las tecnologías de información en su ejecución, por lo que posiblemente la solución sea de carácter administrativo o de logística, más que recursos financieros.

En cuanto a los hallazgos identificados, es la primera vez que se evalúa el programa, por lo que no se cuenta con información al respecto. Por lo anterior, no se cuenta con Aspectos Susceptibles de Mejora (ASM).

El equipo evaluador sugiere por las condiciones del Programa, el tipo de evaluación más favorable puede ser la de Diseño como punto de partida.

La evolución del presupuesto refleja que la política de inversión no obedece a un proceso de planeación para la consecución de los objetivos y estrategias definidos. Conforme a las fluctuaciones en los presupuestos, se aprecia que la asignación de recursos se realiza de forma reactiva, aun conociendo la tendencia de las problemáticas.

5.2 Fortalezas

Se presentaron diversas fortalezas del Programa Presupuestario debido al crecimiento de la normatividad para la creación del diseño y el seguimiento a los avances de su operación. A continuación, se destacan las siguientes:

- Contó con un planteamiento metodológico y antecedentes que sustentan la creación y desarrollo del programa.
- La MIR contempló los indicadores más importantes para la medición de resultados y el impacto al que contribuye el programa.
- El Programa contó con todas las fichas de los indicadores incluidos en la MIR por cada nivel, de acuerdo con lo establecido en los lineamientos mencionados anteriormente.
- El Programa se encuentra orientado correctamente a los objetivos de la planeación estratégica lo que contribuye al logro de líneas de acción dentro del Plan Estatal de Desarrollo.
- El ente público generó la normatividad aplicable para gestionar el presupuesto de manera eficiente y destinarlo a las acciones de mayor valor público.

Todas estas consideraciones, deben de generar un cambio a futuro no solo dentro del mismo expediente, si no en los resultados de los indicadores que maneja, en términos de resultados y de contribución a un mayor ejercicio de los beneficios de la reforma al sistema de justicia laboral, por lo que se espera un crecimiento sustancial del Programa presupuestario en corto o mediano plazo.

5.3 Retos y recomendaciones

1. Finalizar la construcción e integración de los formatos pendientes en el “Expediente de ML-MIR”.
2. Retomar el seguimiento a los indicadores propuestos en los Expedientes de ML-MIR, oficializándolos como mecanismo para la planeación estratégica y toma de decisiones. Para de este modo pueda atacar las problemáticas en ejecución que están quedando ocultas y que generan incumplimientos y falta de información para el análisis.
3. Emitir el Programa Anual de Evaluación a más tardar el 31 de enero del 2023, para evaluar lo correspondiente al ejercicio fiscal 2022. Se sugiere que se contemple una Evaluación de Diseño, que nos permita atender las áreas de oportunidad en diseño que fueron identificadas, y así los elementos de planeación se vinculen y sean funcionales para sus usuarios.
4. Se recomienda la gestión de una capacitación en temas de: Construcción de Indicadores para resultados, Matriz de Marco Lógico, Presupuesto basado en resultados y Seguimiento de Indicadores, principalmente

5. Asegurarse que las acciones de mejora propuestas se formalicen a través del mecanismo de Aspectos Susceptibles de Mejora a través del Sistema Estatal de Evaluación de Desempeño definido por el Consejo Estatal de Evaluación del Estado de Tabasco.
6. Implementar un mecanismo de evaluación de la percepción y satisfacción de la población con respecto a los servicios proporcionados.

5.4 Avances del Programa en el Ejercicio Actual

No se proporcionó la MIR 2022 , así como las Reglas de Operación vigentes del Programa presupuestario E055 Administración y Aplicación de la Justicia Laboral, por lo que no fue posible documentar el presente apartado.

5.5 Consideraciones sobre la evolución del presupuesto

Durante el ejercicio fiscal 2021, el Programa presupuestario E055 Administración y Aplicación de la Justicia Laboral contuvo una variedad de fuentes de financiamiento con las que se realizó el ejercicio del gasto e inversión por parte del Secretaría de Gobierno, sumando un total de 46 millones 746 mil 350 pesos como presupuesto modificado.

A nivel Fuente de Financiamiento, el Ramo General 28 Participaciones a entidades federativas y municipios, representó la fuente de ingresos que aglutina el 89.21% del total de los recursos que coadyuva al ejercicio del gasto en este Programa Presupuestario.

En relación con el recurso restante, la Secretaría de Gobierno contó con financiamiento de Ingresos Propios, así como de Financiamientos Internos equivalentes al 10.30%, para el cumplimiento de los compromisos derivados del ejercicio.

Tabla 5-1 Presupuesto por Fuente de Financiamiento.

INFORMACIÓN PRESUPUESTARIA				
Fuente de Financiamiento	Autorizado	Modificado	Ejercido	Porcentaje
110101.- Ingresos Estatales	\$487,024.00	\$225,530.59	\$225,530.59	0.482%
140101.- Ingresos Propios (refrendo)	\$0.00	\$4,814,856.71	\$4,814,856.71	10.300%
120101.- Financiamientos Internos	\$45,707,491.00	\$41,705,963.65	\$41,705,963.65	89.218%
Total	\$46,194,515.00	\$46,746,350.95	\$46,746,350.95	100.000%

Fuente: CAPACYTA; Elaboración propia con base en el Presupuesto 2021, proporcionado por el SEGOB y la UED del Poder Ejecutivo.

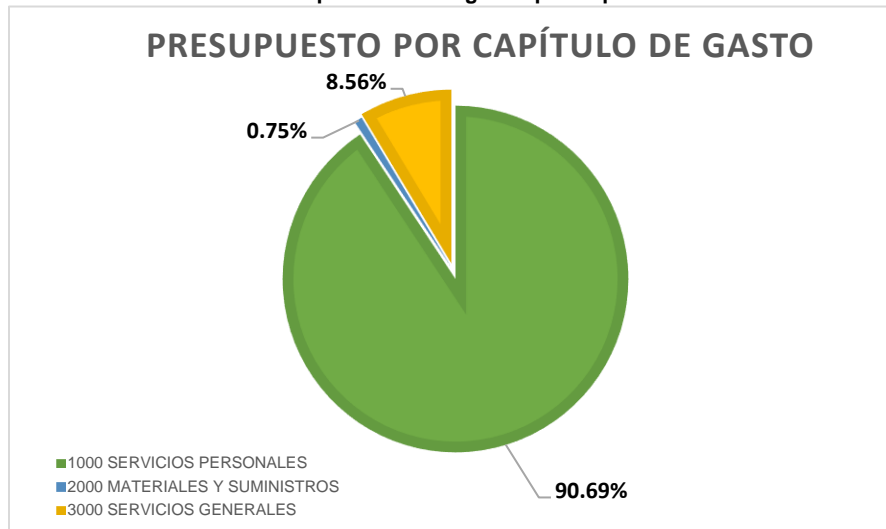
A nivel Capítulo de Gasto, el 90.69% del presupuesto se concentró en el capítulo 1000. Servicios Personales, dentro del cual se dispuso los recursos para las remuneraciones del personal al servicio de las distintas unidades ejecutoras del Programa, así mismo, el capítulo 3000 Servicios generales, integró el financiamiento destinado a cubrir el costo de todo tipo de servicios que se contraten con particulares o instituciones del propio sector público; así como los servicios oficiales requeridos para el desempeño de actividades vinculadas al Programa.

Tabla 5-2 Presupuesto del Programa por Capítulo de Gasto.

PRESUPUESTO POR CAPÍTULO DE GASTO		
Capítulo de Gasto	Total	Porcentaje
1000. Servicios Personales.	\$42,394,585.23	90.69%
2000. Materiales y suministros.	\$350,346.68	0.75%
3000. Servicios generales.	\$4,001,419.04	8.56%
Total	\$46,746,350.95	100.000%

Fuente: CAPACYTA; Elaboración propia con base en el Presupuesto 2021, proporcionado por el SEGOB y la UED del Poder Ejecutivo

Gráfico 5-1 Presupuesto del Programa por Capítulo de Gasto.



Fuente: CAPACYTA; Elaboración propia con base en el Presupuesto 2021, proporcionado por la SEGOB y la UED del Poder Ejecutivo.

Como se visualiza en la siguiente tabla del presupuesto modificado de los ejercicios fiscales 2020 a 2021, el ejercicio 2021 tuvo un crecimiento del 15.04%, que significó una inversión de recursos por el orden de los 6 millones 112 mil 784 pesos. Respecto a la comparativa del ejercicio 2020 con el 2019, no se contó con la información suficiente para realizarla.

Estos reflejan que la política de recursos de inversión para los programas presupuestarios relacionados con la administración y aplicación de la Justicia laboral podría tener una evolución sostenible, sin embargo, la insuficiencia de la información dificulta contar con una tendencia visible a lo largo de distintos ejercicios fiscales.

Tabla 5-3 Variación del Presupuesto del Programa.

VARIACIÓN PRESUPUESTO MODIFICADO 2019-2021				
Presupuesto Modificado 2019	Presupuesto Modificado 2020	Presupuesto Modificado 2021	TMAC 2019-2021	TMAC 2020-2021
Nd	\$40,633,566.25	\$46,746,350.95	Nd	15.04%

Fuente: CAPACYTA; Elaboración propia con base en el Histórico del Presupuesto, proporcionado por el SEGOB y la UED del Poder Ejecutivo.

5.6 Fuentes de Información

Respecto a la información documental como insumo para la elaboración de los apartados de la presente, la relación final del acopio de la información solicitada es la siguiente:

Tabla 5-4 Estado del Acopio de la Información Documental.

INFORMACIÓN DOCUMENTAL	ESTADO
Leyes federales y estatales que regulan al Programa presupuestario; vigentes en 2021;	Recopilado
Reglamentos aplicables al Programa presupuestario; vigentes en 2021;	Recopilado
Reglas de Operación (Si existen) del Programa presupuestario vigentes en 2021 y ROP 2022 ;	No Existe
Lineamientos aplicables al Programa presupuestario (Si existen); vigentes en 2021;	Recopilado
Manuales de organización, de operación y procedimientos con que se cuentan, aplicables al Programa presupuestario, vigentes en 2021;	Recopilado
Plan Sectorial, Especial o Institucional a los que el Programa se encuentre vinculados, vigentes en 2021.	Recopilado
Expediente de Marco Lógico del Programa presupuestario correspondiente al ejercicio fiscal 2021 ;	Recopilado
Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) del Programa presupuestario de los ejercicios fiscales 2020 y 2021 ;	Recopilado
Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) del Programa presupuestario del 2022 ;	No Presentada
Fichas Técnicas de los Indicadores y reportes de avances trimestrales de los indicadores de la MIR del Programa presupuestario de los ejercicios 2020 y 2021 ;	Recopilado
Fichas Técnicas de los Indicadores y reportes de avances trimestrales de los indicadores de la MIR del Programa presupuestario 2022	No Presentada
Evaluaciones externas anteriores del Programa presupuestario	No Existe
Aspectos Susceptibles de Mejora comprometidos en 2020, 2021 y en años anteriores ,	Recopilado
Mecanismos de seguimiento de los Aspectos Susceptibles de Mejora y sus avances,	No Existe
Documentos sobre posicionamientos oficiales con respecto a los Aspectos Susceptibles de Mejora	No Existe
Presupuesto Autorizado, Modificado, Devengado y Pagado del Programa presupuestario a evaluar del periodo 2020-2021 , desagregado por fuente de financiamiento, proyecto y capítulo de gasto;	Recopilado
Presupuesto Autorizado, Modificado, Devengado y Pagado del Programa presupuestario a evaluar del periodo 2019 , desagregado por fuente de financiamiento, proyecto y capítulo de gasto;	No Presentada

Fuente: CAPACYTA; Elaboración propia con base en la solicitud de información documental y su acopio.

5.7 Calidad y suficiencia de la Información disponible para le evaluación

La unidad responsable del Programa por parte de la Secretaría de Gobierno, así como la Unidad de Evaluación de Evaluación del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Tabasco brindaron los documentos que sirvieron de insumos para la elaboración de la presente evaluación, mismos que cumplen con los requerimientos en cuanto a la suficiencia y calidad de los mecanismos de información.

6. DATOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN

Tabla 6-1 Datos Generales de la Evaluación.

DATOS DE LA EVALUACIÓN ESPECÍFICA DE DESEMPEÑO	
Nombre de la instancia evaluadora	Capacitación y Técnicas de Administración, S.C.
Nombre del coordinador de la evaluación:	Dr. José Ángel Juárez González.
Nombre de los principales colaboradores:	Mtro. Carlos Manuel Lezcano García. Dra. Sandra Juárez Solís. Ing. José Ángel Juárez Solís.
Nombre de la Unidad Administrativa responsable de dar seguimiento a la evaluación:	Unidad de Evaluación del Desempeño del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Tabasco
Nombre del titular de Unidad Administrativa responsable de dar seguimiento a la evaluación:	Lic. Ricardo Neftalí Romero Coronio.
Forma de contratación de la instancia evaluadora	Invitación a cuando menos a tres
Costo total de la evaluación	\$199,520.00 Ciento noventa y nueve mil quinientos veinte pesos
Fuente de financiamiento	Recursos Federales, Participaciones, Gasto Corriente
Fecha de Inicio de la Evaluación	25 de octubre de 2022.
Fecha programada para la conclusión de la evaluación	31 de diciembre de 2022.

Fuente: CAPACYTA; Elaboración propia con base en el Contrato de Prestación de Servicios.

7. ANEXOS

7.1 Ficha técnica para la difusión para resultados

1. Descripción de la Evaluación	
1.1 Nombre de la Evaluación:	
Evaluación Específica de Desempeño del Programa presupuestario E055 Administración y Aplicación de la Justicia Laboral del ejercicio fiscal 2021 de la Secretaría de Gobierno (SEGOB)	
1.2 Fecha de inicio de la Evaluación: 25 de octubre de 2022	
1.3 Fecha de término de la Evaluación: 31 de diciembre de 2022.	
1.4 Nombre de la persona responsable de darle seguimiento a la evaluación y nombre de la unidad administrativa a la que pertenece	
Nombre: Lic. Ricardo Neftali Romero Ceronio.	Unidad administrativa: Unidad de Evaluación del Desempeño del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Tabasco.
1.5 Objetivo General de la Evaluación:	
Contar con una valoración del desempeño del Programa presupuestario E055 Administración y aplicación de la justicia laboral en su ejercicio fiscal 2021, con base en la información entregada por el Área de Evaluación (AE) de la Secretaría de Gobierno y la UED del Poder Ejecutivo, para así contribuir a la toma de decisiones en futuros ejercicios fiscales.	
1.6 Objetivos Específicos de la Evaluación:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Reportar los resultados y productos del Programa presupuestario E055 Administración y aplicación de la justicia laboral durante el ejercicio fiscal 2021, mediante el análisis de los indicadores de resultados, de los indicadores de servicios y gestión, así como de los hallazgos relevantes derivados de las evaluaciones externas y otros documentos del Pp. 2. Analizar el avance de las metas de los indicadores de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) en 2021, respecto de años anteriores y el avance en relación con las metas establecidas. 3. Identificar los principales aspectos susceptibles de mejora derivados de las evaluaciones externas del Programa Presupuestario. 4. Analizar la evolución de la cobertura y el presupuesto del Programa E055 Administración y aplicación de la justicia laboral. 5. Identificar las fortalezas, los retos y las recomendaciones del Programa presupuestario E055 Administración y aplicación de la justicia laboral. 6. Contar con una Evaluación Integral del Desempeño de los temas de política pública valorados en la Evaluación Específica de Desempeño, con una Ficha Narrativa y una Ficha de Monitoreo y Evaluación que valore de manera breve su desempeño en distintas áreas. 	

<p>1.7 Metodología utilizada en la Evaluación:</p> <p>La Evaluación Específica de Desempeño es una valoración sintética del desempeño de un Programa presupuestario durante un determinado ejercicio fiscal, en el caso de la presente, esta evaluación muestra el avance en el cumplimiento de los objetivos y metas esperadas del Programa presupuestario E055 Administración y Aplicación de la Justicia Laboral, mediante el análisis de los indicadores de resultados (Fin, Propósito), de servicios y de gestión (Componentes y Actividades), con base en la revisión de la información proporcionada por la Secretaría de Gobierno.</p> <p>La evaluación se aborda desde 6 temas fundamentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datos Generales • Resultados / Productos • Cobertura • Seguimiento a Aspectos Susceptibles de Mejora • Conclusiones de la Evaluación • Datos de Proveedor adjudicado <p>La Evaluación se realizó mediante un análisis de gabinete, con base en la información documental que proporcionó el SEGOB y la UED del Poder Ejecutivo, así como en la información adicional que el equipo consultor de Capacitación y Técnicas de Administración S.C. consideró necesaria para justificar el análisis de los distintos apartados de la Evaluación. En este contexto, se entiende por análisis de gabinete al conjunto de actividades que involucra el acopio, la organización y la valoración de información concentrada en registros administrativos, bases de datos, evaluaciones internas y/o externas y documentación pública.</p>
<p>Instrumentos de recolección de información</p>
<p>Cuestionario: ___ Entrevistas: ___ Formatos: ___ Otros: <u>X</u> Especifique: Solicitud de Información documental</p>
<p>Descripción de las técnicas y modelos utilizados:</p>
<p>La Evaluación se realizó en cumplimiento al Programa Anual de Evaluación de los Programas Presupuestarios y Políticas Públicas del Gobierno del Estado de Tabasco para el Ejercicio Fiscal 2022 emitidos por la Unidad de Evaluación del Desempeño (UED) del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Tabasco y con base en los Términos de Referencia para la Evaluación Específica de Desempeño del Programa presupuestario E055 Administración y Aplicación de la Justicia Laboral del ejercicio fiscal 2021, mediante un análisis de gabinete, con información proporcionada por la entidad responsable del Programa presupuestario, así como la información adicional que el equipo consultor consideró pertinente para justificar su análisis, mediante el acopio, organización y valoración de la información recabada.</p>

<p>2. Principales Hallazgos de la Evaluación</p>
<p>2.1 Describir los hallazgos más relevantes de la evaluación</p> <p>Las fallas en el seguimiento y uso de indicadores para la toma de decisiones, hace alusión a ejercicios de gasto inerciales, los cuales no muestran interés por buscar un resultado diferente a la situación actual o comparar si existe un crecimiento como resultado del uso de los recursos financieros y humanos. Tal es el caso notorio de la falta de avances en los indicadores de los niveles Propósito y Componente, lo que genera que no se tenga claridad en los resultados y efectos de las acciones presupuestadas y una desvinculación entre indicadores, población objetivo y presupuesto.</p>
<p>2.2 Señalar cuáles son las principales Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), de acuerdo con los temas del programa, estrategia o instituciones.</p>

<p>2.2.1 Fortalezas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Programa contó con un planteamiento metodológico y antecedentes que sustentan su creación y desarrollo. • La MIR contempló los indicadores más importantes para la medición de resultados y el impacto al que contribuye el programa. • El programa contó con todas las fichas de los indicadores incluidos en la MIR por cada nivel, de acuerdo con lo establecido en los lineamientos mencionados anteriormente. • El Programa se encuentra orientado correctamente a un objetivo de la planeación estratégica lo que contribuye al logro de líneas de acción dentro del Plan Estatal de Desarrollo.
<p>2.2.2 Oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La revisión periódica de los instrumentos de planeación permitirá mantener actualizado los objetivos y las mecánicas operativas para su alcance. • Los bienes o servicios del Programa coadyuvan a generar valor público, ya que cumplen con una lógica vertical en su diseño. Sin embargo, no se tiene seguimiento de los indicadores como para ver el resultado de su ejecución. • Con base en las tendencias de resultados de los indicadores y considerando los factores externos que puedan afectar el desempeño del Programa, realizar el replanteamiento de las metas.
<p>2.2.3 Debilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No solo la falta de avances en los indicadores refleja su falta de uso, sino que también existen áreas de oportunidad en su diseño independientemente de que el Programa cuenta con fichas técnicas que cubren los rubros necesarios para la construcción de indicadores. Un ejemplo claro de lo anterior es el indicador de nivel Fin "Porcentaje de incremento de convenios conciliatorios entre las partes" no está enfocado a verificar los efectos sociales y económicos a los que el Programa contribuye, por lo que, conforme a características de diseño, este indicador no es adecuado y relevante. • Otros casos notorios son los indicadores de nivel de actividad, los cuales comparados con los resultados del año anterior (2020) tuvieron una baja en su rendimiento, la cual es justificada por la reorientación de recursos por los efectos de la pandemia, sin embargo, muchas de las actividades utilizan las tecnologías de información en su ejecución, por lo que posiblemente la solución sea de carácter administrativo o de logística, más que recursos financieros. • En cuanto a los hallazgos identificados, es la primera vez que se evalúa el programa, por lo que no se cuenta con información al respecto. Por lo anterior, no se cuenta con Aspectos Susceptibles de Mejora (ASM). • La evolución del presupuesto refleja que la política de inversión no obedece a un proceso de planeación para la consecución de los objetivos y estrategias definidos. Conforme a las fluctuaciones en los presupuestos, se aprecia que la asignación de recursos se realiza de forma reactiva, aun conociendo la tendencia de las problemáticas
<p>2.2.4 Amenazas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se obtuvo información sobre avances en los indicadores de desempeño para el ejercicio fiscal 2021 • Existe una desvinculación entre los indicadores, las estrategias de cobertura y el presupuesto asignado, por lo que su asignación NO depende directamente de los factores mencionados.

3. Conclusiones y Recomendaciones de la Evaluación

3.1 Describir brevemente las conclusiones de la evaluación

El Programa Presupuestario E055 Administración y Aplicación de la Justicia Laboral a comparación de los programas inerciales que se han utilizado en años anteriores en materia, ha evolucionado tanto en el diseño y la normatividad, así como en la operación del Programa. Esto debido a que cuenta con su Expediente técnico el cual define la creación y justificación del uso del programa y como este proporciona un servicio a la población que atiende.

Sin embargo, el programa carece de algunos de los elementos de diseño del expediente proporcionado (Diagnóstico del problema, la síntesis del programa y el alcance poblacional de la intervención gubernamental). La inexistencia de estos apartados, así como las inconsistencias en la información detectadas durante la evaluación, deja en evidencia las deficiencias que existen en la implementación de un sistema de evaluación del desempeño.

Las fallas en el seguimiento y uso de indicadores para la toma de decisiones, hace alusión a ejercicios de gasto inerciales, los cuales no muestran interés por buscar un resultado diferente a la situación actual o comparar si existe un crecimiento como resultado del uso de los recursos financieros y humanos. Tal es el caso notorio de la falta de avances en los indicadores de los niveles Propósito y Componente, lo que genera que no se tenga claridad en los resultados y efectos de las acciones presupuestadas y una desvinculación entre indicadores, población objetivo y presupuesto.

No solo la falta de avances en los indicadores refleja su falta de uso, sino que también existen áreas de oportunidad en su diseño, independientemente de que el Programa cuenta con fichas técnicas que cubren los rubros necesarios para la construcción de indicadores. Un ejemplo claro de lo anterior es el indicador de nivel Fin "Porcentaje de incremento de convenios conciliatorios entre las partes" no está enfocado a verificar los efectos sociales y económicos a los que el Programa contribuye, por lo que, conforme a características de diseño, este indicador no es adecuado y relevante.

Otros casos notorios son los indicadores de nivel actividad, los cuales comparados con los resultados del año anterior (2020) tuvieron una baja en su rendimiento, la cual es justificada por la reorientación de recursos por los efectos de la pandemia, sin embargo, muchas de las actividades utilizan las tecnologías de información en su ejecución, por lo que posiblemente la solución sea de carácter administrativo o de logística, más que recursos financieros.

En cuanto a los hallazgos identificados, es la primera vez que se evalúa el programa, por lo que no se cuenta con información al respecto. Por lo anterior, no se cuenta con Aspectos Susceptibles de Mejora (ASM).

El equipo evaluador sugiere por las condiciones del Programa, el tipo de evaluación más favorable puede ser la de Diseño como punto de partida.

La evolución del presupuesto refleja que la política de inversión no obedece a un proceso de planeación para la consecución de los objetivos y estrategias definidos. Conforme a las fluctuaciones en los presupuestos, se aprecia que la asignación de recursos se realiza de forma reactiva, aun conociendo la tendencia de las problemáticas.

3.2 Describir brevemente las recomendaciones de acuerdo a su relevancia
Derivado del proceso de Evaluación, el equipo de Capacitación y Técnicas de administración S.C. presenta las siguientes recomendaciones, que tienen como objetivo el contribuir a mejorar el diseño, planeación, operación, monitoreo y resultados del Programas.
1. Finalizar la construcción e integración de los formatos pendientes en el "Expediente de ML-MIR.
2. Retomar el seguimiento a los indicadores propuestos en los Expedientes de ML-MIR, oficializándolos como mecanismo para la planeación estratégica y toma de decisiones. Para de este modo pueda atacar las problemáticas en ejecución que están quedando ocultas y que generan incumplimientos y falta de información para el análisis.
3. Emitir el Programa Anual de Evaluación a más tardar el 31 de enero del 2023, para evaluar lo correspondiente al ejercicio fiscal 2022. Se sugiere que se contemple una Evaluación de Diseño, que nos permita atender las áreas de oportunidad en diseño que fueron identificadas, y así los elementos de planeación se vinculen y sean funcionales para sus usuarios fueron identificadas, y así los elementos de planeación se vinculen y sean funcionales para sus usuarios.
4. Se recomienda la gestión de una capacitación en temas de: Construcción de Indicadores para resultados, Matriz de Marco Lógico, Presupuesto basado en resultados y Seguimiento de Indicadores, principalmente
5. Asegurarse que las acciones de mejora propuestas se formalicen a través del mecanismo de Aspectos Susceptibles de Mejora a través del Sistema Estatal de Evaluación de Desempeño definido por el Consejo Estatal de Evaluación del Estado de Tabasco.
6. Implementar un mecanismo de evaluación de la percepción y satisfacción de la población con respecto a los servicios proporcionados.

4. Datos de la Instancia Evaluadora
4.1 Nombre del coordinador de la evaluación: Dr. José Ángel Juárez González
4.2 Cargo: Director General y Apoderado Legal
4.3 Institución a la que pertenece: Capacitación y Técnicas de Administración S.C.
4.4 Principales colaboradores:
Mtro. Carlos Manuel Lezcano García Dra. Sandra Juárez Solís Ing. José Ángel Juárez Solís
4.5 Correo electrónico del coordinador de la evaluación: capacyta@hotmail.com
4.6 Teléfono (con clave lada): 993 461 3280

5. Identificación del Programa	
5.1 Nombre del programa evaluado:	5.2 Siglas:
Administración y Aplicación de la Justicia Laboral	E055
5.3 Ente público coordinador del Programa: Secretaría de Gobierno	
5.4 Poder público al que pertenecen el Programa:	
Poder Ejecutivo <input checked="" type="checkbox"/> Poder Legislativo <input type="checkbox"/> Poder judicial <input type="checkbox"/> Ente autónomo <input type="checkbox"/>	
5.5 Ámbito gubernamental al que pertenece el Programa	
Federal <input type="checkbox"/> Estatal <input checked="" type="checkbox"/> Local <input type="checkbox"/>	
5.6 Nombre de las unidades administrativas y de los titulares a cargo del programa:	
5.6.1 Nombre de la unidad administrativa a cargo de los programas:	5.6.2 Nombre del titular de la unidad administrativa a cargo del programa:
Tribunal de conciliación y arbitraje.	M.D. Narciso contreras Hernández.
Procuraduría de la defensa del trabajo.	Lic. Darinel morales Madrigal
Procuraduría de la defensa de los trabajadores al servicio del estado.	Lic. César Fernando Mier y concha Jiménez.
Junta local de conciliación y arbitraje	Lic. Juana Inés López Carrillo.
Junta especial número 3 de conciliación y arbitraje.	Lic. Ruth del Carmen Jerónimo Bautista.
Dirección del trabajo y previsión social.	Lic. Beatriz López Priego
Teléfono (con clave lada): (993) 3 38 30 00 Ext.	Correo Electrónico:

6. Datos de Contratación de la Evaluación
6.1 Tipo de contratación:
6.1.1 Adjudicación directa: <input type="checkbox"/> 6.4.2 Invitación a cuando menos a tres: <input checked="" type="checkbox"/> 6.1.3 Licitación pública nacional <input type="checkbox"/> 6.1.4 Licitación pública internacional <input type="checkbox"/> 6.1.5 Otro: señalar <input type="checkbox"/>
6.1 Unidad administrativa responsable de contratar la evaluación: Coordinación de Evaluación del Desempeño.
6.2 Tabasco
6.3 Costo total de la Evaluación: \$199,520.00 pesos mexicanos
6.4 Fuente de financiamiento: Recursos Federales, Participaciones, Gasto Corriente

7. Difusión de la evaluación
7.1 Difusión en internet de la evaluación: https://seed.tabasco.gob.mx/evaluacion.html
7.2 Difusión en internet del formato: https://seed.tabasco.gob.mx/evaluacion.html

**Av. Gregorio Méndez, esquina Calle
Venustiano Carranza, s/n, , Col Centro, C.P.
86000, Villahermosa, Tabasco**



SEGOB

SECRETARÍA DE GOBIERNO

CAPACYTA
A FAVOR DE TU EMPRESA