



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Unidad Lerma

## EVALUACIÓN EN MATERIA DE DISEÑO

---

### Programa Presupuestal (Pp) E003:

“Ejecución de los Programas y Acciones de la  
Política Laboral”



#### Responsables

Dr. Manuel Lara Caballero

Dr. Raúl Hernández Mar

---

Julio, 26/2016

## Resumen Ejecutivo

El 1º de julio de 2015, por instrucciones de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), y en el marco de un proceso de mejora regulatoria y eficiencia administrativa, instruyó a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) la fusión de los Programas presupuestarios (Pp) E003 “Ejecución a nivel nacional de los programas y acciones de la Política Laboral”, E005 “Fomento de la Equidad de Género y la no discriminación en el mercado laboral” y E006 “Asesoría en materia de seguridad y salud en el trabajo”, dando como resultado al actual Pp E003 “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”.

El nuevo Pp E003, se orientó al logro de resultados y cumplimientos de objetivos de la meta nacional México Próspero del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, así como al objetivo de salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, contenido en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social (PSTPS) 2013-2018.

En este sentido, el Pp E003, cuya modalidad es la prestación de servicios públicos, busca satisfacer demandas del sector laboral y fortalecer el desarrollo económico del país. En particular, atiende la “existencia de centros de trabajo que no cuentan con condiciones de trabajo digno o decente”, mediante la ejecución de programas y acciones para establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo; propiciar la inclusión laboral y el acceso a la seguridad social, así como vigilar su cumplimiento.

El objetivo del programa, de acuerdo con el FIN la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) 2016, es decir, la forma en que el programa contribuye al logro de los objetivo estratégicos superiores, es:

Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, mediante la ejecución de programas y acciones que propicien el trabajo digno o decente.

Asimismo, los objetivos de PROPÓSITO o “la razón de ser del mismo”, que indican el efecto directo que el programa se propone alcanzar sobre la población de enfoque, son:

1. Contribuir a salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral mediante buenas prácticas de inclusión laboral para que mujeres y hombres tengan acceso, permanencia y desarrollo laboral en los centros de trabajo.
2. Las y los trabajadores que laboran en centros de trabajo, se benefician por las visitas de la autoridad federal del trabajo que promueven el trabajo digno o decente y garantizan sus derechos laborales.
3. Prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo, mediante la instauración de las condiciones y medidas de seguridad y salud que disminuyan los riesgos laborales.

**E-003: “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”**

A partir de lo anterior, el Programa se encuentra vinculado con el objetivo 3 “salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral” del PSTPS 2013-2018, así como, con la meta IV México próspero, Objetivo 4.3 Promover el empleo de calidad y a la Estrategia 4.3.2 Promover el trabajo digno y decente del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

Actualmente, el programa presupuestal es operado a través cuatro Unidades Responsables (UR): la Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores, la Dirección General de Fomento de la Seguridad Social y la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo. Cada una de éstas áreas participa en un aspecto del cumplimiento del trabajo digno o decente, ya sea desde un punto de vista normativo u operativo, sin embargo la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo, es la instancia que coordina las unidades responsables centrales con las Delegaciones Federales del Trabajo (DFT), para implementar las diversas estrategias y cumplir los objetivos y metas conferidos a la STPS, lo cual permite llevar a cabo las acciones, coordinando la estrategia para la implementación corresponsable en las entidades federativas.

Como resultado de la evaluación en materia de diseño del Pp E003, se puede afirmar, que el Programa presenta un grado aceptable de consistencia, sin embargo las unidades responsables de este programa, deben homologar algunos criterios de operación, definir sistemas de información, redefinir el objetivo común, lo que permitirá a su vez, la consolidación de tres programas fusionados en uno sólo, a partir de objetivos particulares, metas, indicadores, y la construcción de una población objetivo común.

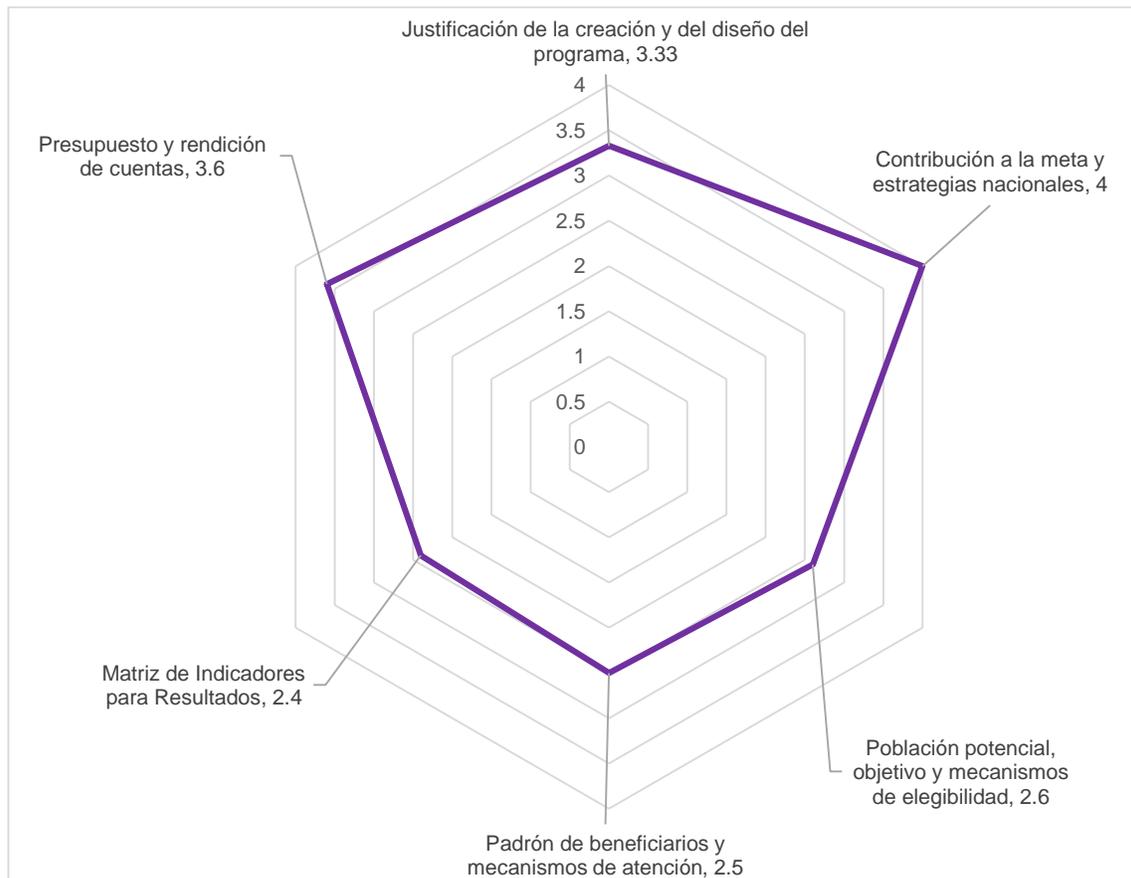
Adicionalmente, la MIR del Programa, no logra reflejar el sentido de la fusión de los tres programas presupuestales y por lo tanto los resultados de la ejecución del mismo. Todavía existe un gran debate sobre la pertinencia de cada una de las actividades que realiza cada unidad responsable, por lo que, las principales recomendaciones que se derivan de la presente evaluación se enfocan a atender estas problemáticas, así como, se sugiere continuar con la discusión sobre el problema público atendido.

De acuerdo con la valoración final del diseño, se concluye que éste es suficiente para cumplir con los objetivos planteados por las unidades responsables de implementar las acciones y estrategias vinculados al Programa, en términos generales, el diseño del Pp E003 tiene los elementos mínimos para considerarse consistente, sin embargo, el puntaje más bajo de la valoración se encuentra en la MIR, situación que puede genera efectos que pueden producir una baja eficiencia en logro de objetivos y resultados, y que puede estar asociada con un desperfecto de coordinación.

A manera de resumen, en la siguiente gráfica se presenta los resultados finales de la evaluación en materia de diseño al Pp E003 Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral.



### Valoración Final del Diseño del Programa



**Fuente:** Elaboración propia con datos de la Evaluación en materia de diseño del Pp E003 "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

De acuerdo con los Términos de Referencia, la evaluación en materia de diseño se divide en siete apartados y 30 preguntas, y la valoración general del programa se realiza utilizando las respuestas que integran cada uno de los siguientes apartados:

- Justificación de la creación y del diseño del programa
- Contribución a las metas y estrategias nacionales.
- Población potencial, objetivo y mecanismos de elección
- Padrón de beneficiarios y mecanismos de atención
- Matriz de Indicadores para Resultados (MIR)
- Presupuesto y rendición de cuentas

La valoración final del programa resulta del promedio simple de las 24 preguntas de tipo binario. Las preguntas binarias cuya respuesta es "NO" se considera como un 0 (cero) y se contabilizan en el promedio. Las preguntas que no son binarias quedan fuera del cálculo del promedio.



**Índice**

Resumen Ejecutivo .....	2
Siglas y Acrónimos .....	6
Introducción .....	7
I. Alcances y descripción del proyecto .....	8
Objetivo general .....	8
Objetivos específicos .....	8
II. Apartados de evaluación y metodología .....	8
III. Criterios generales para responder a las preguntas .....	9
Formato de respuesta .....	9
Consideraciones para dar respuesta .....	9
IV. Apartados .....	11
APARTADO I: Análisis de la justificación de la creación y del diseño del programa .....	11
APARTADO II: Contribución del programa a las metas y estrategias nacionales .....	17
APARTADO III: Población potencial, objetivo y mecanismos de elegibilidad .....	21
APARTADO IV: Padrón de beneficiarios y mecanismos de atención. ....	29
APARTADO V: Matriz de Indicadores para Resultados .....	32
APARTADO VI: Presupuesto y Rendición de cuentas .....	52
APARTADO VII: Análisis de posibles complementariedades y coincidencias con otros programas federales .....	58
V. Valoración del diseño del programa .....	59
VI. Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas .....	62
VII. Conclusiones .....	66
VIII. Bibliografía .....	69
ANEXOS .....	70
Anexo 1 Descripción General del Programa .....	71
Anexo 2 Metodología para la cuantificación de las poblaciones potencial y objetivo .....	74
Anexo 3 Procedimiento para la actualización de la base de datos de beneficiarios .....	77
Anexo 4 Matriz de Indicadores para Resultados del Programa .....	78
Anexo 6 Metas del programa .....	112
Anexo 7 Propuesta de mejora de la Matriz de Indicadores para Resultados .....	126
Anexo 8 Gastos desglosados del programa y criterios de clasificación .....	145
Anexo 9 Complementariedad y coincidencias entre programas federales y/o acciones de desarrollo social en otros niveles de gobierno .....	146
Anexo 10 Valoración Final del programa .....	148
Anexo 11 Principales fortalezas, retos, y recomendaciones .....	150
Anexo 13 Ficha técnica con los datos generales de la instancia evaluadora y el costo de la evaluación .....	154



## Siglas y Acrónimos

<b>CONEVAL</b>	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social
<b>MIR</b>	Matriz de Indicadores para Resultados
<b>MML</b>	Metodología de Marco Lógico
<b>PAE</b>	Programa Anual de Evaluación
<b>PND</b>	Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018
<b>Pp</b>	Programa presupuestario
<b>PSTPS</b>	Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018
<b>SHCP</b>	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
<b>STPS</b>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
<b>TdR</b>	Términos de Referencia
<b>UAM</b>	Universidad Autónoma Metropolitana
<b>UR</b>	Unidad Responsable
<b>DFT</b>	Delegaciones Federales del Trabajo
<b>LFPRH</b>	Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>DNE</b>	Directorio Nacional de Empresas
<b>IFAI</b>	Instituto Federal de Acceso a la Información Pública
<b>CITI</b>	Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en México
<b>PAS</b>	Procedimiento Administrativo Sancionador
<b>COCONASST</b>	Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
<b>CCNNSST</b>	Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo
<b>COCOESST</b>	Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo



## Introducción

Las unidades responsables del gobierno federal tienen la obligación de orientar sus programas y el presupuesto que se les asigna al cumplimiento de objetivos y metas enfocados al bienestar social, a la generación de efectos positivos en la población objetivo, y al desarrollo de indicadores que muestren el desempeño de los programas, el grado de cumplimiento, el impacto de los proyectos específicos, la eficiencia y la calidad de la administración de los fondos públicos.

En ese sentido, tanto para los diseñadores como para los ejecutores de los programas públicos se convierte en un reto establecer un esquema que les permita utilizar eficientemente dichos recursos públicos y alcanzar las metas propuestas, para ello se busca permanentemente y a través, tanto de la gestión como de las evaluaciones recurrentes, rediseñar estrategias dirigidas a orientar la toma de decisiones, sustentadas en la planeación estratégica y en los sistemas de información actuales que contribuyan a una mejora en el diseño de los programas presupuestales.

En el artículo 110 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (LFPRH) se estipula que "la evaluación de desempeño se realizará a través de la verificación del grado de cumplimiento de objetivos y metas, con base en indicadores estratégicos y de gestión que permitan conocer los resultados de la aplicación de los recursos públicos federales". De esta manera, a través de trabajo de gabinete y apoyado en información proporcionada por el programa, la dependencia o las entidades beneficiadas, se medirá la consistencia del diseño del Programa presupuestario (Pp) E003 “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”.

La presente evaluación en materia de diseño del Pp E003 tiene el propósito de generar información que permita tomar decisiones para mejorar la lógica interna de dicho programa, y evaluar si su esquema actual contribuye a la solución del asunto público para el cual fue creado, en términos de planeación, información de los objetivos nacionales y sectoriales a los cuáles contribuyen el programa y la relación que guarda con otros programas federales que buscan resolver problemáticas afines.

El Pp E003 tiene como objetivo la prestación de servicios públicos en materia de desarrollo social con el fin de promover el trabajo digno y decente en los centros de trabajo del país. Este programa está constituido por la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo, la Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores y la Dirección General de Fomento de la Seguridad Social. Actualmente es coordinado por la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo y gran parte de su operación se realiza en las 32 Delegaciones de la STPS.



## I. Alcances y descripción del proyecto

### Objetivo general

Evaluar el diseño del Programa Presupuestal (Pp) E003: “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral” con la finalidad de proveer información que retroalimente su diseño, gestión y resultados.

### Objetivos específicos

- Analizar la justificación de la creación y diseño del programa,
- Identificar y analizar su vinculación con la planeación sectorial y nacional,
- Identificar a sus poblaciones y mecanismos de atención,
- Analizar el funcionamiento y operación del padrón de beneficiarios y la entrega de apoyos,
- Analizar la consistencia entre su diseño y la normatividad aplicable,
- Identificar el registro de operaciones presupuestales y rendición de cuentas, e
- Identificar posibles complementariedades y/o coincidencias con otros programas federales.

## II. Apartados de evaluación y metodología

La evaluación en materia de diseño se dividió en **siete apartados y 30 preguntas** de acuerdo con el siguiente cuadro:

APARTADO	PREGUNTAS	TOTAL
Justificación de la creación y del diseño del programa	1 a 3	3
Contribución a las metas y estrategias nacionales	4 a 6	3
Población potencial, objetivo y mecanismos de elegibilidad	7 a 12	6
Padrón de beneficiarios y mecanismos de atención	13 a 15	3
Matriz de Indicadores para Resultados (MIR)	16 a 26	11
Presupuesto y rendición de cuentas	27 a 29	3
Complementariedades y coincidencias con otros programas federales	30	1
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>30</b>

La evaluación se realizó mediante un análisis de gabinete<sup>1</sup> con base en información proporcionada por las unidades responsable del programa, así como información adicional que la institución evaluadora considere necesaria para justificar su análisis. 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. Sin embargo, de acuerdo con las necesidades de información y tomando en cuenta la forma de operar de cada programa, se podrán programar y llevar a cabo entrevistas con

<sup>1</sup> Se entiende por **trabajo de gabinete** al conjunto de actividades que involucra el acopio, la organización y el análisis de información concentrada en registros, bases de datos, documentación pública e información que proporcione la unidad responsable de los programas federales sujetos a monitoreo y evaluación.

responsables de los programas y/o personal de la unidad de evaluación y/o planeación de la unidad responsable coordinadora.

### III. Criterios generales para responder a las preguntas

Los siete apartados incluyen preguntas específicas, de las que **24** deben ser respondidas mediante un esquema binario (**SÍ/NO**) sustentando con evidencia documental y haciendo explícitos los principales argumentos empleados en el análisis. En los casos en que la respuesta sea **SÍ**, se debe seleccionar uno de cuatro niveles de respuesta definidos para cada pregunta.

Las **seis** preguntas que no tienen respuestas binarias (por lo que no incluyen niveles de respuestas) se deben responder con base en un análisis sustentado en evidencia documental y haciendo explícitos los principales argumentos empleados en el mismo.

#### Formato de respuesta

Cada una de las preguntas debe responderse en **un máximo de una cuartilla** e incluir los siguientes conceptos:

- a. la pregunta;
- b. la respuesta binaria(**SÍ/NO**) o abierta;
  - para las respuestas binarias y en los casos en los que la respuesta sea **SÍ**, el nivel de respuesta (que incluya el número y la oración), y
- c. el análisis que justifique la respuesta.

#### Consideraciones para dar respuesta

Para las preguntas que deben responderse de manera binaria (**SÍ/NO**), se debe considerar lo siguiente:

- *Determinación de la respuesta binaria (SÍ/NO)*. Cuando el programa no cuente con documentos ni evidencias para dar respuesta a la pregunta se considera información *inexistente* y, por lo tanto, la respuesta es “**No**”.
- Si el programa cuenta con información para responder la pregunta, es decir, la respuesta es “**Sí**”, se procede a precisar uno de cuatro niveles de respuesta, tomando en cuenta los criterios establecidos en cada nivel.

Se podrá responder “*No aplica*” a alguna(s) de las preguntas sólo cuando las particularidades del programa evaluado no permitan responder a la pregunta. De presentarse el caso, se deben explicar las causas y los motivos de por qué “*No aplica*” en el espacio para la respuesta.

Para el total de las preguntas, se incluyen los siguientes cuatro aspectos que se deben considerar al responder:

1. De manera enunciativa más no limitativa, *elementos con los que debe justificar su valoración*, así como la información que se debe incluir en la respuesta o en anexos.
2. *Fuentes de información mínimas* a utilizar para la respuesta. Se podrán utilizar otras fuentes de información que se consideren necesarias.
3. *Congruencia entre respuestas*. En caso de que la pregunta analizada tenga relación con otra(s), se señala(n) la(s) pregunta(s) con la(s) que debe haber coherencia en la(s) repuesta(s). Lo anterior no implica, en el caso de las preguntas con respuesta binaria, que el nivel de respuesta



---

**E-003: “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”**

otorgado a las preguntas relacionadas tenga que ser el mismo, sino que la argumentación sea consistente.

4. Los anexos que se deben incluir en el informe de evaluación son los siguientes:

- Anexo 1 “Descripción General del Programa”.
- Anexo 2 “Metodología para la cuantificación de las poblaciones potencial y objetivo”.
- Anexo 3 “Procedimiento para la actualización de la base de datos de beneficiarios”.
- Anexo 4 “Matriz de Indicadores para Resultados del programa”.
- Anexo 5 “Indicadores”.
- Anexo 6 “Metas del programa”.
- Anexo 7 “Propuesta de mejora de la Matriz de Indicadores para Resultados”.
- Anexo 8 “Gastos desglosados del programa y criterios de clasificación”
- Anexo 9 “Complementariedad y coincidencias entre programas federales y/o acciones de desarrollo social en otros niveles de gobierno”.
- Anexo 10 “Valoración final del diseño del programa”
- Anexo 11 “Principales fortalezas, retos, y recomendaciones”.
- Anexo 12 “Conclusiones”
- Anexo 13 “Ficha técnica con los datos generales de la instancia evaluadora y el costo de la evaluación”.



## IV. Apartados

### APARTADO I: Análisis de la justificación de la creación y del diseño del programa

1. El problema o necesidad prioritaria que busca resolver el programa está identificado en un documento que cuenta con la siguiente información:
  - a) El problema o necesidad se formula como un hecho negativo o como una situación que puede ser revertida.
  - b) Se define la población que tiene el problema o necesidad.
  - c) Se define el plazo para su revisión y su actualización.

**Respuesta: Si**

Nivel	Criterios
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El programa tiene identificado el problema o necesidad que busca resolver, y</li> <li>• El problema cumple con todas las características establecidas en la pregunta, y</li> <li>• El programa actualiza periódicamente la información para conocer la evolución del problema.</li> </ul>

#### Justificación:

El Pp E003 Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral, cuenta con un “Diagnóstico Inicial”, en el cual se define el problema principal a resolver: “existencia de centros de trabajo que no cuentan con condiciones de trabajo digno o decente”.

El Pp E003, tiene identificado el problema que busca resolver, éste se presenta como un hecho negativo, y en el mismo se define la población que manifiesta el problema. El programa actualiza periódicamente la información para conocer la evolución del problema, a través de informes de resultados y dictámenes que presentan las Unidades Responsables.

En este sentido, se puede afirmar que de acuerdo con el Árbol de Problemas, el problema identificado, es producto de la selección de una alternativa que busca revalorizar el trabajo a través del fortalecimiento de los derechos sociales de los trabajadores, por lo que plantea una visión del desarrollo centrada en el ser humano.

Por otra parte, la población que presenta la necesidad se definió como los centros de trabajo del país, por lo que en el problema no considera diferencias entre hombres y mujeres. Y, por último, cada una de las cuatro<sup>2</sup> unidades responsables a través de informes o de sistemas de información, actualizan periódicamente la información para conocer la evolución del problema identificado.

<sup>2</sup> El Pp E003 se instrumenta a través cuatro unidades responsables: la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo, la Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores, y la Dirección General de Fomento de la Seguridad Social. Cada una de éstas áreas participa en un aspecto del cumplimiento del trabajo digno o decente, ya sea desde un punto de vista normativo u operativo, sin embargo se observó que la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo, es la instancia que coordina las unidades responsables centrales con las Delegaciones Federales del Trabajo (DFT), para implementar las diversas estrategias y cumplir los objetivos y metas conferidos a la STPS, lo cual permite llevar a cabo las acciones, coordinando la estrategia para la implementación corresponsable en las entidades federativas.

### **Recomendación**

---

- En cuanto al problema principal a resolver se sugiere ser más específico con respecto al “trabajo digno o decente”, es decir, que se identifique la principal aportación de cada estrategia del Pp E003 al problema identificado, para que tanto hombres como mujeres puedan conseguir un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y salud y dignidad humana.
- Es pertinente la definición de los centros de trabajo como la población del Pp E003, ya que a partir de éstos, los trabajadores reciben el impacto indirecto de las estrategias definidas en el programa presupuestal, que toman como base el empleo (incidencia en la informalidad), los ingresos (brecha entre mujeres y hombres); y la protección social (seguridad social y capacitación), y la seguridad y salud en el trabajo.
- Aunque el programa actualiza periódicamente la información para conocer la evolución del problema identificado, se recomienda homologar un sistema de información para medir constantemente los avances alcanzados en la atención del problema.

Esta pregunta es consistente con las preguntas 2, 3, 7, 10 y 30.



2. Existe un diagnóstico del problema que atiende el programa que describa de manera específica:

- a) Causas, efectos y características del problema.
- b) Cuantificación y características de la población que presenta el problema.
- c) Ubicación territorial de la población que presenta el problema.
- d) El plazo para su revisión y su actualización.

**Respuesta: Si**

Nivel	Criterios
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El programa cuenta con documentos, información y/o evidencias que le permiten conocer la situación del problema que pretende atender, y</li> <li>• El diagnóstico cumple con todas las características establecidas en la pregunta, y</li> <li>• El programa señala un plazo para la revisión y actualización de su diagnóstico en algún documento.</li> </ul>

#### Justificación:

En el documento "Diagnóstico Inicial" del Pp E003 Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral, se describen las características del problema, y en el Árbol del Problemas las causas y efectos.

El problema principal es la "existencia de centros de trabajo que no cuentan con condiciones de trabajo digno o decente". Las causas y efectos identificados en el Árbol de Problemas se incluyen a continuación:

#### Causas:

1. Insuficiente fomento de la seguridad social y salud.
2. Insuficientes herramientas de difusión que faciliten el cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad y salud.
3. Insuficiente vigilancia al cumplimiento de la normatividad.
4. Poca inclusión laboral de los grupos vulnerables.

#### Efectos:

1. Trabajadores sin seguridad social y salud.
2. La no salvaguarda de los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad.
3. Violación de los derechos laborales de los trabajadores.
4. Aumento de la discriminación laboral a grupos vulnerables y presencia del trabajo infantil.

Por otra parte, en el diagnóstico se cuantifican 384,389 centros de trabajo registrados en el Directorio Nacional de Empresas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), cuyas características principales son: alto grado de riesgo, actividad económica y rama industrial, así como aspectos cualitativos, tales como: buenas practicas, seguridad social y afiliación a organizaciones patronales.

En cuanto a la ubicación territorial de la población, se define con la información proporcionada por el DNE con la ubicación de la empresa donde se encuentra especificada la razón social. Aunque en el documento "Diagnóstico Inicial" no está descrito el plazo revisión y su actualización del mismo, cada año, como resultado de las evaluaciones se somete a reconsideración el mismo.

**Recomendación:**

---

- El diagnóstico es vigente, presenta estadísticas actualizadas que justifican el problema como un asunto público que es necesario atender y revertir. Sin embargo, se sugiere ser más específico con respecto al “trabajo digno o decente” en el problema principal, es decir, que se incluyan elementos que constituyen el trabajo digno o decente, como: que tanto hombres como mujeres puedan conseguir un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y salud, así como dignidad humana.
- Se sugiere, establecer un plazo para la revisión y actualización en el documento “Diagnóstico Inicial”.

Esta pregunta es consistente con las preguntas 1, 3, 7 10 y 30.



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

**Respuesta: Si**

Nivel	Criterios
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>El programa cuenta con una justificación teórica o empírica documentada que sustente el tipo de intervención que el programa lleva a cabo en la población objetivo, y</li> <li>La justificación teórica o empírica documentada es consistente con el diagnóstico del problema.</li> </ul>

#### Justificación:

El Pp E003 "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral" cuenta con una justificación empírica en el documento "Diagnóstico Inicial", que sustenta el tipo de intervención del programa en la población objetivo, y cuyo fundamento se encuentra en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Art. 1º, 4º, 5º y 123, Apartados "A" y "B"; en la Ley Federal del Trabajo, artículos 3, 5, 22, 22 Bis, 23, 47, 51, 56, 132, 133, 135, 153 A, 153 B, 170, 173, 174, 175 Bis, 176, 178, 179, 180, 191, 267, 279 Ter, 280, 283, 333, 226, 337, 362, 988 y 995 Bis; en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, artículo 40, Fracciones I, XI y XVI; en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo, artículos 11, 22, 23, 24 y 31; en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018 y en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018.

Por otra parte, la justificación teórica se resume a "evitar los riesgos del déficit de trabajo decente, buscando atender las medidas encaminadas a garantizar el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo", dicha justificación es consistente con el diagnóstico, además, define la *orientación normativa* del programa, es decir, las finalidades y preferencias que no se pueden dejar de asumir. Los principales documentos de los cuales se deriva esta justificación, provienen de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- OIT, *Economía informal y trabajo decente: Guía de Recursos sobre Políticas*.
- OIT. *Situación del Trabajo Decente en México*. Boletín Semestral, Año 1, Núm. 1, septiembre 2013, Oficina de Países de la OIT para México y Cuba.
- OIT México. *Buenas prácticas para impulsar el trabajo decente. Un acercamiento a través de casos*. OIT, México, D.F. 2013.

Se puede afirmar, que tanto la justificación empírica como la teórica, son consistentes con el diagnóstico y sustentan adecuadamente la intervención que el programa realiza, como: la difusión y promoción de los derechos laborales, el incremento de la seguridad y salud en el trabajo, el cumplimiento de la Ley Federal de Trabajo, las inspecciones en materia de Seguridad e Higiene y en materia de condiciones generales de trabajo, la capacitación y adiestramiento y las supervisiones en los centros de trabajo.



**Recomendación:**

---

- La Organización Internacional del Trabajo, adoptó en su octogésima séptima reunión, en 1999, el "Programa de Trabajo Decente", y en éste se presentó la primera definición de trabajo decente, definiéndolo como "el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y salud y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social" (OIT, 1999: 4). Asimismo, éste debe orientarse a los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: 1) la promoción de los derechos laborales; 2) la promoción del empleo; 3) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad; y 4) el fomento del diálogo social (OIT, 1999: 4-5).
- Bibliografía sugerida: OIT. *Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra.

Esta pregunta es consistente con las preguntas 1 y 2.



**APARTADO II: Contribución del programa a las metas y estrategias nacionales**

4. El Propósito del programa está vinculado con los objetivos del programa sectorial, especial, institucional o nacional considerando que:

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

**Respuesta: Si**

Nivel	Criterios
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El programa cuenta con un documento en el que se establece la relación con objetivo(s) del programa sectorial, especial, institucional o nacional, y</li> <li>• Es posible determinar vinculación con todos los aspectos establecidos en la pregunta, y</li> <li>• El logro del Propósito es suficiente para el cumplimiento de alguna(s) de la(s) meta(s) de alguno(s) de los objetivos del programa sectorial, especial, institucional o nacional.</li> </ul>

**Justificación:**

El Pp E003 "Ejecución de los programas y acciones de la política laboral", presenta tres objetivos en su Propósito:

4. Contribuir a salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral mediante buenas prácticas de inclusión laboral para que mujeres y hombres tengan acceso, permanencia y desarrollo laboral en los centros de trabajo.
5. Las y los trabajadores que laboran en centros de trabajo, se benefician por las visitas de la autoridad federal del trabajo que promueven el trabajo digno o decente y garantizan sus derechos laborales.
6. Prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo, mediante la instauración de las condiciones y medidas de seguridad y salud que disminuyan los riesgos laborales.

El primer objetivo del Propósito del Pp E003, se vincula con el objetivo 3 del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, que establece que la Secretaría deberá "salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral". Por otra parte, el segundo objetivo, está vinculado a la meta IV México próspero, Objetivo 4.3 Promover el empleo de calidad y a la Estrategia 4.3.2 Promover el trabajo digno y decente del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

Se puede concluir, que los objetivos uno y dos presentan conceptos comunes entre el Propósito y un objetivo del programa sectorial y uno del plan nacional de desarrollo, por ejemplo: derechos, vulnerabilidad, trabajo decente y centros de trabajo; en términos generales, son prácticamente los mismos objetivos. Lo anterior, presupone que el logro del Propósito aportará al cumplimiento de las metas y objetivos del programa sectorial y del plan de desarrollo.



**Recomendación:**

---

- Si bien cumple con todos los criterios, se sugiere reducir el número de objetivos del Propósito a uno y que éste tenga corresponsabilidad con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo y del Programa Sectorial de la STPS.

Esta pregunta es consistente con las preguntas 5, 6 y 30.



**5. ¿Con cuáles metas y objetivos, así como estrategias transversales del Plan Nacional de Desarrollo vigente está vinculado el objetivo sectorial, especial, institucional o nacional relacionado con el programa?**

**Justificación:**

El Pp E003 “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”, busca atender el problema de la “existencia de centros de trabajo que no cuentan con condiciones de trabajo digno o decente”. Para ello, el Pp E003 se propuso tres objetivos: 1) contribuir a salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral mediante buenas prácticas de inclusión laboral para que mujeres y hombres tengan acceso, permanencia y desarrollo laboral en los centros de trabajo; 2) las y los trabajadores que laboran en centros de trabajo, se benefician por las visitas de la autoridad federal del trabajo que promueven el trabajo digno o decente y garantizan sus derechos laborales; y 3) prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo, mediante la instauración de las condiciones y medidas de seguridad y salud que disminuyan los riesgos laborales. Los propósitos anteriores están vinculados a los siguientes objetivos nacionales, sectoriales y transversales:

- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, contribuye a las siguientes metas:
  - Meta Nacional II “México Incluyente”, Objetivo 2.4 Ampliar el acceso a la seguridad social.
  - Meta Nacional IV. “México Próspero.”, en el objetivo 4.3 Promover el empleo de calidad, a partir de las siguientes estrategias 4.3.2 Promover el trabajo digno o decente; 4.3.3 Promover el incremento de la productividad con beneficios compartidos, la empleabilidad y la capacitación en el trabajo; y 4.3.4 Perfeccionar los sistemas y procedimientos de protección de los derechos del trabajador.
- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, contribuye a los siguientes objetivos sectoriales:
  - Objetivo Sectorial 1: “Impulsar el empleo de calidad e intermediar en el mercado laboral para favorecer la empleabilidad, la protección social y la ocupación productiva”. Prevé el impulso de acciones para adoptar una cultura de trabajo digno o decente, el cual tiene implícito por ley, el acceso a la seguridad social;
  - Objetivo Sectorial 2: “Democratizar la productividad laboral, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”.
    - Estrategia 2.3 Promover la capacitación y adiestramiento de los trabajadores e impulsar el desarrollo de competencias laborales, específicamente en la línea de acción 2.3.5.
  - Objetivo Sectorial 3: “Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral”.
    - Estrategias 3.1. Contribuir a eliminar la desigualdad y discriminación del mercado laboral y promover el trabajo digno y decente;
    - Estrategia 3.2. Prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger a menores trabajadores en edad permitida;
    - Estrategia 3.4. Vigilar y promover el cumplimiento de la normatividad laboral;
    - Estrategia 3.5. Propiciar trabajo digno o decente, para brindar empleos en condiciones óptimas de seguridad y salud, y prevenir riesgos de trabajo.

En cuanto al Programa Transversal, contribuye al Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres y el Programa para Democratizar la Productividad.



Esta pregunta es consistente con las preguntas 4, 6 y 30.

**6. ¿Cómo está vinculado el Propósito del programa con los Objetivos del Desarrollo del Milenio o la Agenda de Desarrollo Post 2015?**

**Justificación:**

---

El Propósito del Pp E003 “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”, se vincula al Objetivo 1 “Erradicar la pobreza extrema y el hambre” y a la Meta 1.B “Alcanzar empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos, incluyendo las mujeres y los jóvenes, así como al Objetivo 3 “Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer”, a partir de dos objetivos: 1) contribuir a salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral mediante buenas prácticas de inclusión laboral para que mujeres y hombres tengan acceso, permanencia y desarrollo laboral en los centros de trabajo; 2) las y los trabajadores que laboran en centros de trabajo, se benefician por las visitas de la autoridad federal del trabajo que promueven el trabajo digno o decente y garantizan sus derechos laborales.

La vinculación del Propósito del Pp E003 a los Objetivos del Desarrollo del Milenio, es directa, ya que el logro del Propósito es suficiente para el cumplimiento de los Objetivos 1 y 3

Esta pregunta es consistente con las preguntas 4, 5 y 30.



## APARTADO III: Población potencial, objetivo y mecanismos de elegibilidad

### Definiciones de población potencial, objetivo y atendida

Se entenderá por **población potencial** a la población total que presenta la necesidad y/o problema que justifica la existencia del programa y que por lo tanto pudiera ser elegible para su atención.

Se entenderá por **población objetivo** a la población que el programa tiene planeado o programado atender para cubrir la población potencial, y que cumple con los criterios de elegibilidad establecidos en su normatividad.

Se entenderá por **población atendida** a la población beneficiada por el programa en un ejercicio fiscal.

### Población potencial y objetivo

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

- a) Unidad de medida.
- b) Están cuantificadas.
- c) Metodología para su cuantificación y fuentes de información.
- d) Se define un plazo para su revisión y actualización.

**Respuesta: Si**

Nivel	Criterios
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El programa tiene definidas las poblaciones (potencial y objetivo), y</li> <li>• Las definiciones cumplen todas las características establecidas.</li> </ul>

### Justificación:

En el caso del Pp E003 “Ejecución de los programas y acciones de la política laboral” existe un diagnóstico donde se desarrolla de manera detallada el proceso de focalización, donde la unidad de medida de las poblaciones potencial, objetivo y atendida son los centros de trabajo, es decir, personas físicas o morales, que se encuentren registrados en el Directorio Nacional de Empresas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se puede señalar en este punto, que corresponde a la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo mantener actualizado el directorio, que se encuentra integrado por 384,389 centros de trabajo registrados con la siguiente información: RFC, nombre del centro de trabajo, esquema de seguridad social, registro patronal IMSS, dirección, rama industrial y jurisdicción.

### Recomendación:

Se recomienda que se generen mecanismo de coordinación entre las diferentes unidades administrativas que conforman el Pp E003, para mantener actualizado el Directorio Nacional de Empresas, ya que éste es considerado el padrón de beneficiarios del programa.

Es importante señalar que no sólo la definición, sino también parte de la metodología está apoyada por la norma como el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo que señala el “centro de trabajo” como el lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen

**E-003: “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”**

actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo; por su parte, el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones dispone que “centro de trabajo” es todo aquel lugar, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción, distribución de bienes o prestación de servicios, o en el que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo, en términos del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La población objetivo a la que estarán dirigidas las acciones del Programa Presupuestal E003 Ejecución de los programas y acciones de la política laboral son 100,000 centros de trabajo registrados en el Directorio Nacional de Empresas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que serán beneficiados por las acciones de vigilancia, promoción, difusión y fomento del trabajo digno y decente, representado por el cumplimiento de la normatividad laboral y las buenas prácticas en la materia; es importante señalar que si bien existe una metodología para identificar y cuantificar la población potencial, no existe una justificación del porqué se eligieron 100,000 centros de trabajo por lo que sería conveniente especificar si fue con base en una proyección sobre datos pasados o cualquier otra razón.

En el documento “Diagnóstico Inicial” de abril de 2016 da la impresión que se pegaron por separado y no de manera homogénea las diferentes poblaciones objetivo de los programas anteriores por lo que se recomienda que exista un consenso entre las diferentes áreas de la forma en que se presenta la información; por ejemplo, en *fomento en la seguridad social* viene especificado de manera concreta la población potencial, objetivo y atendida, por lo que sería conveniente que los demás ejecutores del programa realizaran lo propio para conocer el aporte individual de cada una de las diferentes áreas.

En este sentido, también se recomienda revisar el Diagnóstico Inicial porque primero se mencionan que la población objetivo serían 100,000 centros de trabajo y en la última tabla vienen especificados 104,865 sin ninguna justificación; además se podría desagregar la información por entidad federativa. Por último, existe consistencia con las respuestas de las preguntas 1, 2, 9, 10, 13, 15 y 30, además de que se cuenta con el Anexo 2 “Metodología para la cuantificación de las poblaciones potenciales y objetivo”.

Ver Anexo 2 “Metodología para la cuantificación de las poblaciones potencial y objetivo”.



8. ¿El programa cuenta con información sistematizada que permite conocer la demanda total de apoyos y las características de los solicitantes? (socioeconómica en el caso de personas físicas y específica en el caso de personas morales)

**Respuesta: Si**

Nivel	Criterios
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>El programa cuenta con información sistematizada que permite conocer la demanda total de apoyos y las características de los solicitantes.</li> </ul>

#### Justificación:

El Pp E003 "Ejecución de los programas y acciones de la política laboral" atiende una gran cantidad de actividades de naturaleza diversa que convergen en los centros de trabajo, pero no cuenta con un padrón total de beneficiarios, entendido como diferentes servicios que pueden prestar a los diferentes centros de trabajo; no obstante, si se cuenta con registros administrativos con los datos de los centros de trabajo y la cuantificación del número de trabajadores beneficiados.

#### Recomendación:

Si bien tanto en el Diagnóstico Inicial como en las diferentes entrevistas realizadas a las áreas el programa presupuestario E003 se enfatiza que a través de sus diferentes acciones e indicadores no se entrega ningún tipo de apoyo en especie, ni económico, es importante señalar que todas las áreas prestan diferentes servicios a los centros de trabajo, por lo que **se recomienda** manejar la información que recopilen sobre sus registros administrativos de las diferentes áreas en un solo sistema; en otras palabras, la información si se encuentra pero fragmentada en las áreas y a simple vista no está visible como un programa unificado o en algún documento, por lo que es recomendable que la coordinación del padrón se establezca en una sola unidad administrativa que mantenga actualizada la base de datos y pueda coordinarse con las demás áreas.

Por último, existe consistencia con las respuestas de las preguntas 11, 12 y 13.



## **Mecanismos de elegibilidad**

### **9. ¿El programa cuenta con mecanismos para identificar su población objetivo? En caso de contar con estos, especifique cuáles y qué información utiliza para hacerlo.**

#### **Justificación:**

En el documento “Diagnóstico Inicial” de abril de 2016 si se cuentan con mecanismos de elegibilidad identificados con claridad por área y/o ejecutor del programa los mecanismos de elegibilidad, así como el tipo de intervención que es canalizado con el siguiente diseño:

- Las Delegaciones Federales del Trabajo realizan actividades de vigilancia de la normatividad laboral mediante Inspecciones Federales del Trabajo, a fin de vigilar el cumplimiento de la normatividad. La Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo, a través de las Delegaciones Federales del Trabajo con el objetivo de realizar vigilancia y promoción del cumplimiento de las normas de trabajo en los centros laborales, realizar visitas de inspección, dando prioridad al cumplimiento voluntario por parte de los trabajadores y empleadores (incorporación a esquemas alternos a la inspección como son la firma de compromisos voluntarios del PASST), a fin de lograr con ello el alcance de mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en estricto respeto tanto de los derechos fundamentales de los trabajadores como de los intereses legítimos de los patrones.
- La Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores realiza la promoción y entrega de distintivos que impulsen las buenas prácticas en materia de inclusión laboral, equidad de género, combate a la violencia laboral y fomento a la seguridad social, corresponsabilidad familiar y erradicación del trabajo infantil.
- La Dirección General de Fomento a la Seguridad Social, genera herramientas, eventos y documentos a fin de fomentar y vincular, en los centros de trabajo, la afiliación de los trabajadores a los regímenes de seguridad social
- La Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo emite el marco regulatorio en materia de Seguridad y Salud en el trabajo y hará promoción de sistemas de administración en materia de seguridad y salud en el trabajo con base en estándares nacionales e internacionales.
- Las 32 Delegaciones Federales del Trabajo mediante los mecanismos de participación ciudadana da voz a la sociedad interesada para expresar sus necesidades mediante los Consejos consultivos materializados en las redes de vinculación laboral.
- La Dirección General de Fomento a la Seguridad Social contribuye a la generación de una cultura de prevención y difundirá entre los trabajadores y empleadores de la importancia de los mecanismos de seguridad social, buscará alianzas estratégicas con las instancias correspondientes a fin de facilitar los procesos de afiliación a la Seguridad Social.
- Las normas mexicanas que emite la Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo son de carácter obligatorio y de observancia en todo el territorio nacional. No se requiere cumplir con ningún requisito.
- En la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores, Los Distintivos Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo, Empresa Familiarmente Responsable y Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil, se otorgan a centros de trabajo que incorporan buenas prácticas de inclusión laboral y que contemplan en su plantilla laboral a personas en situación de vulnerabilidad,; asimismo, se tiene el Distintivo México sin Trabajo Infantil, el cual reconoce a las instituciones del sector público, privado y social que contribuyen de manera sustancial a la erradicación del trabajo infantil y la protección de adolescentes trabajadores en edad permitida, teniendo como población beneficiada a las y los trabajadores del centro de trabajo Distinguido, así como a sus hijas e hijos, que de manera indirecta se ven beneficiados con la implementación

---

**E-003: “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”**

de una política interna de prevención y erradicación del trabajo infantil, que favorece la garantía de los derechos de las niñas, niños y adolescentes.

- En este mismo contexto y en el marco de las atribuciones de la Dirección General de Fomento de la Seguridad Social referentes a promover y contribuir con acciones en materia de trabajo digno o decente, seguridad social y formalización del empleo, se ejecuta una estrategia dentro de un modelo de coordinación interinstitucional, para lograr acuerdos, sinergias y evitar duplicidad de acciones. La estrategia busca promover la seguridad social como elemento fundamental del trabajo digno o decente, tendiente a favorecer la formalización del empleo. Para alcanzarla, se participará con los diferentes actores estratégicos locales en materia de seguridad social, entre otros, a través de grupos de trabajo en cada uno de los estados.

---

**Recomendación:**

La información que se presenta es lo más cercano en un documento de carácter oficial sobre los mecanismos de elegibilidad, si bien se mencionan de manera muy general, cada una de las áreas ya cuenta con esta información en específico y más detallada de su contribución al programa E-003 pero se recomienda integrarlo en solo sistema.

Se **recomienda** que las unidades responsables mejoren sus procesos de sistematización de información con el propósito de optimizar la identificación de la población objetivo, en la práctica no existen evidencias de cómo algunas áreas identifican esta población, con excepción de la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo, que si presentaron una memoria de cálculo utilizada para la identificación de la población objetivo. Por último, existe consistencia con las respuestas de las preguntas 7, 10, 11 y 13.



10. El programa cuenta con una estrategia de cobertura documentada para atender a su población objetivo con las siguientes características:

- a) Incluye la definición de la población objetivo.
- b) Especifica metas de cobertura anual.
- c) Abarca un horizonte de mediano y largo plazo.
- d) Es congruente con el diseño y el diagnóstico del programa.

Respuesta: Si

Nivel	Criterios
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La estrategia de cobertura cuenta con dos de las características establecidas.</li> </ul>

#### Justificación:

En el documento "Diagnóstico Inicial" de abril de 2016 existe una estrategia de cobertura documentada donde es importante puntualizar lo siguiente:

- a) Incluye una definición de población objetivo, pero en algunos indicadores es diferente a los centros de trabajo, por lo que es importante homologar cuando aplique dicha información con la población objetivo mencionada en apartados anteriores.
- b) Si bien se tienen metas específicas de cobertura, no menciona explícitamente su carácter de anual.
- c) No abarca un horizonte de mediano y largo plazo, ya que el Pp E-003 es de reciente creación.
- d) Existe congruencia con el diseño y el diagnóstico del programa, pero hace falta que las diferentes Unidades Responsables trabajen más de manera integrada que fragmentada y documenten sus estrategias de cobertura alrededor de los centros de trabajo.

#### Recomendación:

En la documentación solicitada a las diferentes áreas de manera individual se encuentra con información más completa y detallada sobre la estrategia de cobertura, la definición de la población objetivo y las metas específicas, pero **se recomienda** homologarla utilizando los centros de trabajo y además agregar el horizonte de planeación; existen insumos como programas fragmentados, sólo hace falta un diálogo creativo entre las diferentes áreas. Por último, existe consistencia con las respuestas de las preguntas 1, 2, 7, 9, 11 y 13.



**11. Los procedimientos del programa para la selección de beneficiarios y/o proyectos tienen las siguientes características:**

- a) Incluyen criterios de elegibilidad claramente especificados, es decir, no existe ambigüedad en su redacción.
- b) Están estandarizados, es decir, son utilizados por todas las instancias ejecutoras.
- c) Están sistematizados.
- d) Están difundidos públicamente.

**Respuesta:** Si

Nivel	Criterios
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los procedimientos para la selección de beneficiarios y/o proyectos tienen tres de las características establecidas.</li> </ul>

#### Justificación:

En la información proporcionada como Pp E003 "Ejecución de los programas y acciones de la política laboral" no existe información sistematizada respecto a los procedimientos del programa para el registros administrativos.; no obstante es importante aclarar que cada una de las áreas si cuenta con la información con criterios de elegibilidad claramente especificados y estandarizados; la difusión pública se encuentra en algunos casos restringida por cuestiones de protección de información; además en la mayoría de los casos cuenta con evaluaciones y/o observaciones por parte del CONEVAL donde se cumple de manera individual con este requisito.

Las unidades responsables presentaron la siguiente evidencia para mostrar los procedimientos de selección de beneficiarios:

- a) Informes de evaluaciones pasadas de consistencia y resultados
- b) Informes de evaluaciones pasadas de diseño
- c) Convocatorias
- d) Documentos normativos
- e) Registros internos

#### Recomendación:

En este caso es importante que se realice un esfuerzo por documentar de manera integrada y sistematizar los procedimientos de selección de cada una de las diversas actividades del E003. Por último, existe consistencia con las respuestas de las preguntas 8, 9, 10 y 12.



**12. Los procedimientos para recibir, registrar y dar trámite a las solicitudes de apoyo cuentan con las siguientes características:**

- a) **Corresponden a las características de la población objetivo.**
- b) **Existen formatos definidos.**
- c) **Están disponibles para la población objetivo.**
- d) **Están apegados al documento normativo del programa.**

**Respuesta: Si**

Nivel	Criterios
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El programa cuenta con procedimientos para recibir, registrar y dar trámite a las solicitudes de apoyo.</li> <li>• Los procedimientos cuentan con dos de las características descritas.</li> </ul>

#### **Justificación:**

El programa presupuestario E003 no entrega ningún tipo de apoyo en especie, ni económico, es importante señalar que todas las áreas prestan diferentes servicios a los centros de trabajo, por lo que se recomienda manejar la información que recopilen sobre sus registros administrativos de las diferentes áreas en un solo sistema de información.

Aunque no existe un sistema de información unificada respecto a los procedimientos para recibir, registrar y dar trámite a las todas las solicitudes de apoyo de las diversas actividades que realizan, si realiza por unidad responsable; lo que falta es tener disponibles para la población objetivo formatos definidos de todo el programa E-003. En documentos proporcionados de los programas anteriores y por áreas existe evidencia que muestran dicha información que corresponde a las características de su respectiva población objetivo; existen formatos definidos y disponibles para la población objetivo, así como apegados a la norma. Es importante señalar que las unidades responsables presentaron la siguiente evidencia para mostrar los procedimientos de selección de beneficiarios:

- a) Informes de evaluaciones pasadas de consistencia y resultados
- b) Informes de evaluaciones pasadas de diseño
- c) Convocatorias
- d) Documentos normativos
- e) Registros internos

#### **Recomendación:**

Se recomienda unificar toda la información con base en los centros de trabajo; además existe consistencia con las respuestas de las preguntas 8 y 11.



**APARTADO IV: Padrón de beneficiarios y mecanismos de atención.****Padrón de beneficiarios**

- 13. Existe información que permita conocer quiénes reciben los apoyos del programa (padrón de beneficiarios) que:**
- Incluya las características de los beneficiarios establecidas en su documento normativo.**
  - Incluya el tipo de apoyo otorgado.**
  - Esté sistematizada.**
  - Cuente con mecanismos documentados para su depuración y actualización.**

**Respuesta: Si**

Nivel	Criterios
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>La información de los beneficiarios cumple con tres de las características establecidas.</li> </ul>

**Justificación:**

Si bien ya se tiene identificada la población objetivo como centros de trabajo, en el documento de Diagnóstico Inicial y en las diferentes entrevistas realizadas parece existir tensión con la definición de padrón beneficiarios donde se limita sólo a entregar apoyo en especie o económico; no obstante, el equivalente a padrón de beneficiarios se le denomina como registro administrativo.

Es importante señalar que cada una de las áreas cuenta con la información de los centros de trabajos a los que proporciona un servicio por lo que sería importante sistematizar esta información de todo el programa E003; mucha de la información que se maneja respecto a los beneficiarios puede estar protegida por cuestiones de seguridad, por lo que es importante identificar aquellas actividades en las que no se podría compartir.

**Recomendación:**

Se recomienda contar con un padrón de beneficiarios sistematizado entre las diferentes áreas porque podría ayudar a identificar si una empresa recibe diferentes servicios por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social donde no necesariamente es una situación negativa como en cualquier otro programa social; por ejemplo, puede existir un centro de trabajo que busca dos o más certificaciones, por lo que se podrían hacer un plan integral que disminuya las visitas.

Por último, existe consistencia con las respuestas de las preguntas 7, 8, 9, 10, 15 y 30, además se recomienda revisar el *Anexo 3. Procedimiento para la actualización de la base de datos de beneficiarios*.

Ver Anexo 3 "Procedimiento para la actualización de la base de datos de beneficiarios".



**Mecanismos de atención y entrega del apoyo**

14. Los procedimientos para otorgar los apoyos a los beneficiarios tienen las siguientes características:

- a) Están estandarizados, es decir, son utilizados por todas las instancias ejecutoras.
- b) Están sistematizados.
- c) Están difundidos públicamente.
- d) Están apegados al documento normativo del programa.

**Respuesta: Si**

Nivel	Criterios
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los procedimientos para otorgar los apoyos a los beneficiarios tienen dos de las características establecidas.</li> </ul>

**Justificación:**

El Pp E003 "Ejecución de los programas y acciones de la política laboral" no cuenta con un documento o evidencia difundida públicamente que de manera sistematizada muestre los procedimientos para otorgar los servicios públicos a los usuarios de todas las diferentes actividades que realice.

No obstante, existe evidencia proporcionada por todas las áreas que existen procedimientos estandarizados, sistematizados y en apego a la norma para otorgar los servicios a los beneficiarios.

**Recomendación:**

Es importante realizar el esfuerzo para que todas las áreas ejecutoras del programa involucradas sistematicen de manera conjunta los mecanismos de atención y entrega del apoyo para identificar posibles áreas de oportunidad; por ejemplo, en las Delegaciones se pueden concentrar diferentes actividades con el apoyo no sólo de recursos humanos, sino financiero de las áreas para la consecución de diferentes objetivos. Por último, existe consistencia con la respuesta de la pregunta 15.



**15. Si el programa recolecta información socioeconómica de sus beneficiarios, explique el procedimiento para llevarlo a cabo, las variables que mide y la temporalidad de las mediciones.**

**Justificación:**

---

El programa por sus objetivos y actividades no necesariamente recolecta información socioeconómica de sus beneficiarios, ya que en el mismo diagnóstico se definió el área de enfoque a los centros de trabajo, es decir, personas físicas o morales, que se encuentren registrados en el Directorio Nacional de Empresas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, integrada por 384,389 centros de trabajo registrado.

Si se considera los centros de trabajo atendidos como beneficiarios, la metodología para su cuantificación será determinada por la suma aritmética del total de registros vigentes en dicho directorio como se muestra en un Informe de Evaluación y Consistencia y Resultados, misma que es aritmética en función a la cantidad de altas que realizan las 32 Delegaciones Federales del Trabajo de manera cotidiana.

**Recomendación:**

---

Recolectar información útil de los centros de trabajo sobre diferentes actividades, además de lo registrado en el DNE (como RFC, nombre del centro de trabajo, esquema de seguridad social, registro patronal, IMSS, dirección, rama industrial y jurisdicción).

Por último, existe consistencia con las respuestas de las preguntas 7, 8, 9, 13 y 14.



**APARTADO V: Matriz de Indicadores para Resultados****De la lógica vertical de la Matriz de Indicadores para Resultados**

**16. Para cada uno de los Componentes de la MIR del programa existe una o un grupo de Actividades que:**

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

**Respuesta: Si**

Nivel	Criterios
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Del 85 al 100% de las Actividades cumplen con todas las características establecidas en la pregunta.</li> </ul>

**Justificación:**

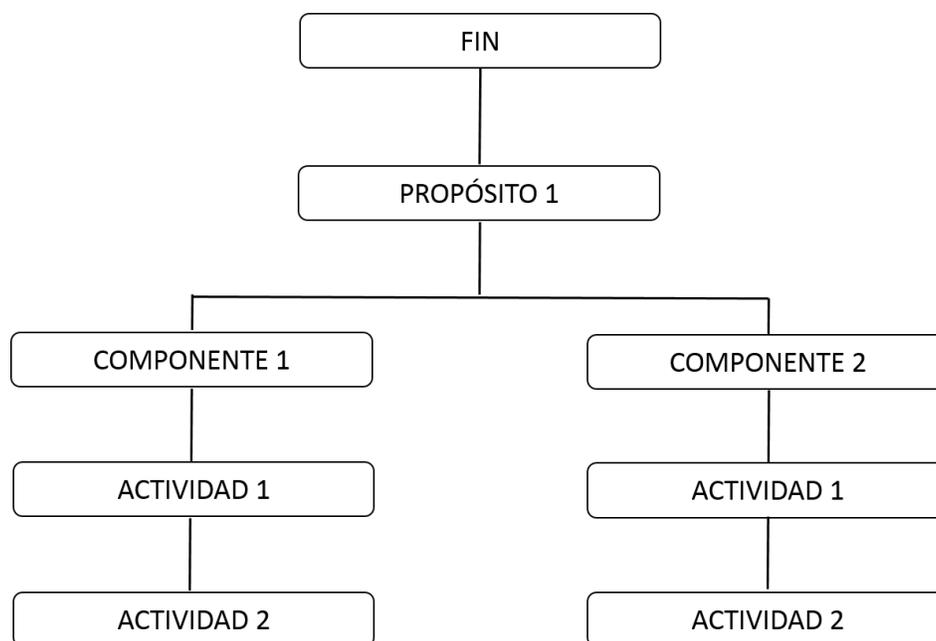
En términos generales del análisis de la Matriz de Indicadores de Resultados (MIR) del Pp E003 "Ejecución de los programas y acciones de la política laboral" se aprecia que se unieron los FIN, PROPÓSITO, COMPONENTE y ACTIVIDADES de las diferentes MIR elaboradas para los programas antes de la fusión; en este sentido, si bien la mayor parte de las actividades están claramente especificadas, es importante realizar un esfuerzo por elaborar una nueva MIR que surja de un análisis completo desde la conformación de los árboles de problemas y objetivos del nuevo problema y/o necesidades que se orienta al logro de resultados y cumplimientos de objetivos de la meta nacional México Próspero del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, así como al objetivo de salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, contenido en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018.

Las actividades están claramente especificadas y ordenadas de manera cronológica, son necesarias y en su conjunto generan los componentes. Sin embargo, en el formato de la MIR no se vinculan las actividades con los componentes a los que contribuyen y es complicado ver su relación con la población objetivo que en este caso son los centros de trabajo. Por último, es importante realizar un análisis de todas las actividades para elegir sólo aquellas que son sustantivas y no tanto normativas (como lo relacionado con reportes y sesiones de trabajo, por ejemplo).

**Recomendación:**

Se recomienda realinear las actividades y los componentes siguiendo el siguiente esquema que sólo es ilustrativo, pero puede ayudar a que todo el programa presupuestario E003 tenga una lógica vertical integrada y no fragmentada de los programas anteriores.





Por último, existe consistencia con las respuestas de las preguntas 17, 20, 21 y 26, además se recomienda revisar el *Anexo 4. Matriz de indicadores para Resultados del programa.*

Ver Anexo 4 "Matriz de Indicadores para Resultados del programa".



**17. Los Componentes señalados en la MIR cumplen con las siguientes características:**

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

**Respuesta:** Si

Nivel	Criterios
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Del 50 al 69% de los Componentes cumplen con todas las características establecidas en la pregunta.</li> </ul>

**Justificación:**

Los componentes identifican los diferentes servicios que ofrecen las áreas ejecutoras del programa y todos son necesarios, es decir, ninguno de los Componentes es prescindible para producir el propósito y su realización general el Propósito en su conjunto. Sin embargo, en el formato de la MIR no se vinculan los componentes con los propósitos a los que contribuyen y es complicado ver su relación con la población objetivo que en este caso son los centros de trabajo; también se recomienda reducirlos con base en afinidad de temas, por ejemplo, los relacionados con seguridad y salud en el trabajo, control y seguimiento, prácticas de inclusión y fomento a la seguridad social.

Los componentes de la MIR del Pp E003 son los siguientes:

1. Dictar las condiciones y medidas de seguridad y salud esenciales para la prevención de riesgos de trabajo, con el propósito de contribuir de manera efectiva a la protección de la integridad física y la salud de los trabajadores.
2. Promover el establecimiento de condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo, mediante la suscripción de compromisos voluntarios entre los empleadores y sus trabajadores o sus representantes.
3. Fortalecer el control de organismos privados para la evaluación de la conformidad con las normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de brindar certeza jurídica sobre los servicios que prestan y, de esta manera, procurar el funcionamiento adecuado de este mecanismo alterno a la inspección federal del trabajo.
4. Impulsar acciones de bienestar emocional y desarrollo humano de las y los trabajadores en los centros de trabajo.
5. Seguridad social fomentada en centros de trabajo, para contribuir a la formalización del empleo, en el marco del trabajo digno o decente.
6. Promover la aplicación de buenas prácticas laborales a favor de las personas en situación de vulnerabilidad en centros de trabajo.
7. Promover que los centros de trabajo con buenas prácticas de inclusión laboral sean distinguidos.
8. Las personas en situación de vulnerabilidad se benefician a través de acciones de coordinación interinstitucional divididas entre las acciones realizadas que promueven estrategias de inclusión laboral, no discriminación y respeto a los derechos humanos y laborales
9. Ejecución de visitas de inspección focalizadas para el cumplimiento de la legislación laboral, promoviendo una cultura de prevención de riesgos de trabajo y salvaguardando los derechos humanos laborales mediante operativos.

### **Recomendación:**

Todos los componentes excepto el 8 es necesario redactarlos como resultados logrados, como se sugiere a continuación:

1. Las condiciones y medidas de seguridad y salud esenciales para la prevención de riesgos de trabajo cumplen con el propósito de contribuir de manera efectiva a la protección de la integridad física y la salud de los trabajadores.
2. Los centros de trabajo tienen condiciones seguras y saludables gracias a la suscripción de compromisos voluntarios entre los empleadores y sus trabajadores o sus representantes.
3. El control de organismos privados para la evaluación de la conformidad con las normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo brinda certeza jurídica sobre los servicios que prestan y, de esta manera, procurar el funcionamiento adecuado de este mecanismo alternativo a la inspección federal del trabajo.
4. Las acciones de bienestar emocional y desarrollo humano impulsan a las y los trabajadores en los centros de trabajo.
5. La seguridad social fomentada en centros de trabajo contribuye a la formalización del empleo, en el marco del trabajo digno o decente.
6. La promoción y aplicación de buenas prácticas laborales mejora la situación de las personas en situación de vulnerabilidad en centros de trabajo.
7. La promoción de los centros de trabajo con buenas prácticas de inclusión laboral logra que sean distinguidos.
8. La ejecución de visitas de inspección focalizadas para el cumplimiento de la legislación laboral promueve una cultura de prevención de riesgos de trabajo y salvaguardando los derechos humanos laborales mediante operativos.

Es importante señalar que las Unidades Responsables mencionaron que para la redacción de los componentes de la MIR se atendió a lo señalado en la “Guía para el diseño de indicadores estratégicos” publicada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público el año 2015, en específico las páginas 13 y 21, donde se indica que los componentes se deben redactar con verbos en participio pasado. No obstante, esta aclaración, se recomienda revisar que los verbos estén en participio pasado como se propone a continuación:

1. Las condiciones y medidas de seguridad y salud esenciales para la prevención de riesgos de trabajo **son dictadas** con el propósito de contribuir de manera efectiva a la protección de la integridad física y la salud de los trabajadores.
2. El establecimiento de condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo son **promovidos** mediante la suscripción de compromisos voluntarios entre los empleadores y sus trabajadores o sus representantes.
3. El control de organismos privados para la evaluación de la conformidad con las normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo son **fortalecidos** con el fin de brindar certeza jurídica sobre los servicios que prestan y, de esta manera, procurar el funcionamiento adecuado de este mecanismo alternativo a la inspección federal del trabajo.
4. Las acciones de bienestar emocional y desarrollo humano de las y los trabajadores son **impulsadas** en los centros de trabajo.
5. La seguridad social es **fomentada** en centros de trabajo para contribuir a la formalización del empleo, en el marco del trabajo digno o decente.
6. La aplicación de buenas prácticas laborales a favor de las personas en situación de vulnerabilidad son **promovidas** en los centros de trabajo
7. Los centros de trabajo con buenas prácticas de inclusión laboral son **promovidos**.



---

**E-003: “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”**

8. Las personas en situación de vulnerabilidad son **beneficiadas** a través de acciones de coordinación interinstitucional divididas entre las acciones realizadas que promueven estrategias de inclusión laboral, no discriminación y respeto a los derechos humanos y laborales
9. La ejecución de visitas de inspección focalizadas para el cumplimiento de la legislación laboral son **promovidas** por una cultura de prevención de riesgos de trabajo y salvaguardando los derechos humanos laborales mediante operativos.

Por último, es conveniente revisar la redacción para ser más precisos respecto a los servicios que se ofrecen; existe consistencia con las respuestas de las preguntas 16, 18, 20, 21 y 26.



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

- a) Es consecuencia directa que se espera ocurrirá como resultado de los Componentes y los supuestos a ese nivel de objetivos.
- b) Su logro no está controlado por los responsables del programa.
- c) Es único, es decir, incluye un solo objetivo.
- d) Está redactado como una situación alcanzada, por ejemplo: morbilidad en la localidad reducida.
- e) Incluye la población objetivo.

**Respuesta: Si**

Nivel	Criterios
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Propósito cumple con tres de las características establecidas en la pregunta.</li> </ul>

**Justificación:**

En el programa presupuestario E003 Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral se encuentran con tres propósitos:

- a) Contribuir a salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral mediante buenas prácticas de inclusión laboral para que mujeres y hombres tengan acceso, permanencia y desarrollo laboral en los centros de trabajo
- b) Las y los trabajadores que laboran en centros de trabajo, se benefician por las visitas de la autoridad federal del trabajo que promueven el trabajo digno o decente y garantizan sus derechos laborales.
- c) Prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo, mediante la instauración de las condiciones y medidas de seguridad y salud que disminuyan los riesgos laborales.

El análisis de los propósitos indica lo siguiente:

- Los tres propósitos son una consecuencia directa de los resultados de los componentes y del cumplimiento de los supuestos relacionados con cada componente y con los propósitos; no obstante, en el formato de la MIR es complicado ver la forma en que se vinculan.
- Todos los supuestos son externos al logro del FIN, del Propósito y de los Componentes, por lo que no está totalmente bajo el control de los responsables del programa. Sin embargo, haber identificado los supuestos puede permitir incluir estos riesgos en su ejercicio de planeación y ponderar el grado de afectación que representarían para el E003 en caso de no cumplirse, así como establecer estrategias de coordinación entre las diferentes áreas para disminuir el riesgo.
- El objetivo no es único, sino que integra los propósitos de los programas antes de la fusión por lo que se recomienda vincularlo con la incidencia en los centros de trabajo fruto de los componentes.
- Sólo en uno se incluye los centros de trabajo como población objetivo.

**Recomendación:**

Es necesario modificar su redacción como una situación alcanzada:

- a) Los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad son alcanzados mediante el cumplimiento de la normatividad laboral con buenas prácticas de inclusión laboral



---

**E-003: “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”**

- para que mujeres y hombres tengan acceso, permanencia y desarrollo laboral en los centros de trabajo
- b) Las y los trabajadores que laboran en centros de trabajo, se benefician por las visitas de la autoridad federal del trabajo que promueven el trabajo digno o decente y garantizan sus derechos laborales.
  - c) Los accidentes y enfermedades de trabajo se reducen mediante la instauración de las condiciones y medidas de seguridad y salud que disminuyan los riesgos laborales.

Por último, existe consistencia con las respuestas de las preguntas 17, 19, 20 y 26.



**19. El Fin de la MIR cuenta con las siguientes características:**

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

**Respuesta:** Si

Nivel	Criterios
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Fin cumple con todas las características establecidas en la pregunta.</li> </ul>

**Justificación:**

El FIN de la MIR es: "Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, mediante la ejecución de programas y acciones que propicien el trabajo digno o decente".

Las observaciones que se tienen al respecto son las siguientes:

- a) La definición es clara y no se presta a la ambigüedad, además de ser único, aunque comparte tres indicadores diferentes que corresponden a los de los fines de los programas antes de la fusión.
- b) Es un objetivo superior donde se busca propiciar el trabajo digno o decente al que se refiere el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo.
- c) Su logro no se puede controlar sólo por los responsables del programa.
- d) Está vinculado con los siguientes objetivos:

**Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018**

"Meta Nacional: 4 México Próspero.

Objetivo de la Meta Nacional: 4.3 Promover el empleo de calidad.

Estrategias del objetivo de la Meta Nacional:

4.3.2 Promover el trabajo digno o decente;

4.3.3 Promover el incremento de la productividad con beneficios compartidos, la empleabilidad y la capacitación en el trabajo; y

4.3.4 Perfeccionar los sistemas y procedimientos de protección de los derechos del trabajador."

**Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018**

"Objetivo Sectorial: 3 Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.

Estrategias:

3.1. Contribuir a eliminar la desigualdad y discriminación del mercado laboral y promover el trabajo digno y decente.

3.2. Prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger a menores trabajadores en edad permitida;

3.4. Vigilar y promover el cumplimiento de la normatividad laboral; y

3.5. Propiciar trabajo digno o decente, para brindar empleos en condiciones óptimas de seguridad y salud, y prevenir riesgos de trabajo."

Casa abierta al tiempo

---

**E-003: “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”**

**Programa Transversal:**

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres.  
Programa para Democratizar la Productividad.

Por último, existe consistencia con las respuestas de las preguntas 18, 20, 21 y 26.



**20. ¿En el documento normativo del programa es posible identificar el resumen narrativo de la MIR (Fin, Propósito, Componentes y Actividades)?**

**Respuesta: No**

**Justificación:**

---

En el análisis de la lógica vertical existe evidencia que en la elaboración de la MIR del programa presupuestal E003 Ejecución de los Programas y Acciones se llegó a un acuerdo del FIN, pero después los PROPÓSITOS, COMPONENTES y ACTIVIDADES se juntaron de los programas antes de la fusión sin una vinculación clara sobre su contribución relativa; en este sentido, es complicado tener una sola narrativa por dos razones principales:

- a) Existen una gran cantidad de actividades y componentes, por lo que es importante reducir su número para incluir sólo aquellos que sean sustantivos y abonen al resumen narrativo.
- b) No existe una narrativa actual clara resultado del análisis de la lógica vertical, ya que afecta no sólo la forma de presentar la MIR, sino que los componentes y propósitos parecen aislados; es evidente que cada uno de los programas antes fusionados tenían actividades diversas, pero es necesario que determinen su contribución y las posibles interrelaciones para cumplir con el fin de fomentar el trabajo digno o decente.

**Recomendación:**

---

Por tal motivo, si bien en el análisis de la evaluación de diseño del CONEVAL se cumplen con algunos de los requisitos planteados en las preguntas anteriores, se recomienda relaborar la MIR con un nuevo resumen narrativo acompañado de nuevos árboles de problemas-objetivos y con una nueva estructura que se presenta de manera más detallada en la pregunta 26.

Por último, existe consistencia con las respuestas de las preguntas 16, 17, 18 y 26.



**De la lógica horizontal de la Matriz de Indicadores para resultados**

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

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

**Respuesta: Sí**

Nivel	Criterios
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Del 70% al 84% de los indicadores del programa tienen las características establecidas.</li> </ul>

**Justificación:**

La MIR del Pp E003 "Ejecución de los programas y acciones de la política laboral" tiene un total de 34 indicadores, 3 de fin, 3 de propósito, 9 de componentes y 19 actividades, donde el 94% de los indicadores del programa tienen las características establecidas en esta pregunta.

En términos generales, los indicadores son precisos e inequívocos; reflejan una dimensión importante del logro del objetivo, la información suficiente para generarlos está disponible a un costo razonable, son susceptibles de una verificación independiente y aportan una base suficiente para evaluar el desempeño.

**Recomendación:**

El análisis detallado de cada uno de los indicadores se puede consultar en el Anexo 5. Indicadores, no obstante, es importante realizar comentarios puntuales sobre algunos indicadores:

**FIN**

- Los 3 indicadores F.1, F.2 y F.3 que corresponden al FIN están poco vinculados con la población objetivo y con la necesidad que se busca fomentar que es el trabajo digno y decente, por lo que parecería que no se encuentra relación, sin embargo, hay que mencionar que los criterios para el registro de MIR que emite la SHCP establece que se debe poner a nivel de fin los objetivos sectoriales a los que estén vinculados, en tal sentido.

**PROPÓSITO**

- En el propósito 1 (P1) el nombre del indicador no es claro porque menciona mujeres y hombres beneficiados, pero a un nivel muy general, cuando en realidad sólo se analiza mujeres y hombres en centros de trabajo.



**COMPONENTE**

- En el componente C.1 y C.3 sería importante justificar su relevancia, ya que parece más una actividad que componente, además de que por sí misma, ninguna ley puede garantizar el trabajo digno o decente, por lo que sería más relevante conocer su aplicación.

**ACTIVIDADES**

- En el caso de las actividades A.8, A.9, A.10 y A.19 valdría la pena justificar o valorar su relevancia por ser reuniones que viene especificado en la norma que se tienen que realizar.

Por último, existe consistencia con las respuestas de las preguntas 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25 y 26.

Ver Anexo 5 “Indicadores”.



**22. Las Fichas Técnicas de los indicadores del programa cuentan con la siguiente información:**

- a) Nombre.
- b) Definición.
- c) Método de cálculo.
- d) Unidad de Medida.
- e) Frecuencia de Medición.
- f) Línea base.
- g) Metas.
- h) Comportamiento del indicador (ascendente, descendente, regular o nominal).

**Respuesta: Sí**

Nivel	Criterios
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Del 70% al 84% de las Fichas Técnicas de los indicadores del programa tienen las características establecidas.</li> </ul>

**Justificación:**

La MIR del programa presupuestario E003 "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral" tiene un total de 34 indicadores, 3 de fin, 3 de propósito, 9 de componentes y 19 actividades, donde el 78% de las Fichas Técnicas de los indicadores del programa tienen las características establecidas en esta pregunta.

**Recomendación:**

El análisis detallado de cada uno de los indicadores se puede consultar en el Anexo 5. Indicadores, no obstante, es importante realizar comentarios puntuales sobre algunos indicadores:

**FIN**

- Los 3 indicadores F.1, F.2 y F.3 cumplen con las características especificadas en esta pregunta.

**PROPÓSITO**

- En los documentos proporcionados de la MIR o las fichas técnicas para el P.1, P.2 y P.3 no se encontró información sobre la línea base, metas y el comportamiento del indicador.

**COMPONENTE**

- El componente C.1, C.2, C.3 y C.9, no cuentan con información respecto la línea base, metas y comportamiento del indicador por lo que es necesario actualizar la información de las fichas técnicas (excepto el C.4 que es de nueva creación).

**ACTIVIDADES**

- La mayor parte de las actividades no cuenta información respecto la línea base, metas y comportamiento del indicador por lo que es necesario actualizar la información de las fichas técnicas.

Por último, existe consistencia con las respuestas de las preguntas 21, 23, 24, 25 y 26.



**23. Las metas de los indicadores de la MIR del programa tienen las siguientes características:**

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

**Respuesta: Sí**

Nivel	Criterios
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Del 50% al 69% de las metas de los indicadores del programa tienen las características establecidas.</li> </ul>

**Justificación:**

La MIR del Pp E003 "Ejecución de los programas y acciones de la política laboral" tiene un total de 34 indicadores, 3 de fin, 3 de propósito, 9 de componentes y 19 actividades, donde el 57% de las Fichas Técnicas de los indicadores del programa tienen las características establecidas en esta pregunta.

**Recomendación:**

El análisis detallado de cada uno de los indicadores se puede consultar en el Anexo 6. Metas del programa, no obstante, es importante realizar comentarios puntuales sobre algunos indicadores:

- Todos los indicadores cuentan con unidades de medida, donde sería conveniente revisar aquellos que son personas para relacionarlos con la población objetivo que son centros de trabajo (sólo los que apliquen).
- Se entiende que las metas están orientadas a impulsar el desempeño cuando representa un reto para mejorar los resultados del programa, para su valoración se tomó como referencia los valores alcanzados en cada indicador en el año base y en el periodo anterior; cuando la meta es inferior al resultado del año anterior y/o año base se considera que no está orientada a impulsar el desempeño.
- En muchos de los indicadores no se encontró información en la MIR o las fichas técnicas respecto al año base o información sobre el desempeño de años anteriores.
- En el caso de algunos indicadores como el C.4 y el A.11 no se puede hacer todavía una valoración por ser de nueva creación.
- En este análisis 8 de los 32 indicadores presentan metas orientadas a impulsar el desempeño, 2 indicadores no aplican por ser una acción nueva; 4 no están orientados por tener un desempeño menor al año base sin indicar una justificación, y 18 no es posible determinarlo porque no hay información al respecto en las MIR o fichas técnicas.
- Con base en la información cualitativa de las entrevistas, la mayor parte de las áreas lograban cumplir con la mayor parte de las metas planteadas a pesar de una disminución del presupuesto.
- No se ha encontrado un documento en el que se indique la forma en que se establecen las metas.

Por último, existe consistencia con las respuestas de las preguntas 21, 22, 24, 25 y 26.

Ver Anexo 6 "Metas del programa".



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

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

**Respuesta: Sí**

Nivel	Criterios
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Del 50% al 69% de los medios de verificación cumplen con las características establecidas en la pregunta.</li> </ul>

#### **Justificación:**

En el Pp E003 "Ejecución de los programas y acciones de la política laboral" todos los indicadores de la MIR tienen especificados medios de verificación oficiales o institucionales, pero no todos cuenta con un nombre que permita identificarlos, reproducir el cálculo del indicador y que la información se encuentre pública y accesible a cualquier persona.

El equipo evaluador realizó un cuadro donde se analiza de manera detallada cada uno de los indicadores y sus características de los medios de verificación, donde además se da una recomendación puntual para cada uno. Los principales resultados indican que:

- En términos generales, el 61% de los indicadores cumplen con las características establecidas en la pregunta.
- El 100% de los indicadores cuenta con fuentes oficiales o institucionales.
- El área de oportunidad más importante para todos los indicadores es el nombre de identificación, donde en la mayoría de los casos es todavía muy vago, se recomienda que se especifique como si un externo realizara una solicitud de información.
- Las distintas áreas necesitan justificar si la información que se presenta puede ser disponible o no por cuestiones de seguridad y protección de datos.

#### **Recomendación:**

Se recomienda revisar todos los medios de verificación en especial el nombre que tiene para identificarlos; por ejemplo, el poner "Datos aportados por la Subdirección de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, DGSST" es todavía muy general y no permite que cualquier persona pueda replicar dicho indicador, por lo que se tiene que ser más específico y contestar la pregunta: ¿Qué datos necesito para dicho indicador?

En las entrevistas realizadas a distintas áreas existe la preocupación de que mucha de la información que se maneja puede ser sensible de compartir, por lo que se recomiendan dos estrategias:

- Si la información es pública, poner el link donde se puede realizar la consulta.
- Si la información no puede estar a disposición del público, agregar una justificación.



---

**E-003: “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”**

En términos generales, si bien se mencionan los medios de verificación es necesario que sean más específicos y accesibles porque algunos no mencionan la fuente de información específica donde se va a obtener la información; es importante señalar que el indicador C.2 y A.18 son el mismo por lo que se recomienda eliminar el último.

La información adicional viene en el Anexo 7. “Propuesta de mejora de la Matriz de Indicadores para Resultados”, en la Tabla 1.



25. Considerando el conjunto *Objetivo-Indicadores-Medios de verificación*, es decir, cada renglón de la MIR del programa es posible identificar lo siguiente:

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

**Respuesta:** Sí

Nivel	Criterios
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tres de los conjuntos <i>Objetivo-Indicadores-Medios de verificación</i> del programa tienen las características establecidas.</li> </ul>

### Justificación:

La MIR del Pp E003 "Ejecución de los programas y acciones de la política laboral" tiene un total de 34 indicadores, 3 de fin, 3 de propósito, 9 de componentes y 19 actividades, por lo que al ser una MIR de gran tamaño para el análisis del conjunto *Objetivo-Indicadores-Medios de verificación* se presenta un cuadro donde se detalla cada conjunto de manera individual.

Las áreas de análisis de la lógica horizontal de la MIR son los medios de verificación; conocer si son necesario y suficientes y, si permiten medir directamente el objetivo. Los resultados por nivel de objetivo indican que:

### FIN

- Los tres indicadores cumplen con el 67% de las características establecidas para el análisis de la lógica horizontal por objetivo, considerando el conjunto *Objetivo-Indicadores-Medio de verificación*.
- Los indicadores F.1 y F.2 tienen la información mínima, pero es conveniente hacer más específico el medio de verificación.
- Sólo el indicador F.2 cumple con todas las especificaciones de la lógica horizontal, pero es recomendable que se agregue el link o fuente donde se puede consultar la información.

### PROPÓSITO

- Los tres indicadores de propósito cumplen con el 70% de las características establecidas para el análisis de la lógica horizontal para objetivo, considerando el conjunto *Objetivo-Indicadores-Medio de verificación*.
- El indicador P.1 tiene la información mínima para calcular los indicadores, pero es conveniente hacer más específico el medio de verificación y redefinir su cálculo.
- Los indicadores P.2 y P.3 cumplen con la lógica horizontal, pero se recomienda agregar el link o la fuente donde se encuentra la información para la consulta.

### COMPONENTES

- Los nueve indicadores de componente cumplen con el 82% de las características establecidas para el análisis de la lógica horizontal para objetivo, considerando el conjunto *Objetivo-Indicadores-Medio de verificación*.
- Los indicadores C.2, C.6, C.7, C.8 tienen la información mínima para calcular los indicadores, pero es conveniente hacer más específico el medio de verificación y redefinir su cálculo.

**E-003: “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”**

- Los indicadores C.1, C.3, C.4 y C.9 cumplen con la lógica horizontal, pero se recomienda agregar el link o la fuente donde se encuentra la información para la consulta.

**ACTIVIDADES**

- Los diecinueve indicadores de actividades cumplen con el 92% de las características establecidas para el análisis de la lógica horizontal para objetivo, considerando el conjunto *Objetivo-Indicadores-Medio de verificación*.
- Los indicadores A.13, A.15 y A.17 tienen la información mínima para calcular los indicadores, pero es conveniente hacer más específico el medio de verificación y redefinir su cálculo.
- Los indicadores A.1, A.2, A.3, A.4, A.5, A.6, A.7, A.8, A.9, A.10, A.11, A.12, A.14 y A.18 cumplen con la lógica horizontal, pero se recomienda agregar el link o la fuente donde se encuentra la información para la consulta.

Es importante señalar que como en promedio y por nivel se cumplen con aproximadamente el 70% de las actividades se decidió poner el nivel 3.

**Recomendación:**

El conjunto de *Objetivo-Indicadores-Medios* del Fin, Propósitos, Complementos y Actividades cumplen en promedio con la lógica horizontal de la MIR donde es posible examinar sus relaciones de causa y efecto; no obstante, es importante señalar que los medios de verificación no son suficientes para calcular los indicadores, porque como se especificó en la pregunta 24, es necesario que tengan el nombre de los medios para que sean más específicos y accesibles al pública, en el caso en que sea posible por cuestiones de seguridad de la información.

La MIR del programa presupuestario E003 “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral” tiene un importante número de indicadores por nivel, lo que dificulta medir si el conjunto *Objetivo-Indicadores-Medios de verificación* cuenta o no con las características establecidas en la pregunta.; por lo que se realizó una tabla para analizar si cada indicador cumple con los requisitos establecidos en la pregunta: i) los medios de verificación son los necesarios para calcular los indicadores; ii) los medios de verificación son suficientes, y iii) permiten medir, directa o indirectamente, el objetivo a ese nivel. Los resultados del análisis indican que todos los niveles cumplen con el 60% o más, por lo que cumplen con lo mínimo.

Es importante señalar que muchos medios de verificación se encuentran en registros internos y los avances de su cumplimiento se envían al área de Presupuestación de la STyPS a través de un formato establecido, los cuales están disponibles a todo el público a través de la solicitud de acceso a información pública del INAI una vez efectuada la solicitud correspondiente. No obstante, se recomienda poner una pequeña nota al respecto o cuando la información sea sensible por cuestiones de seguridad.

La información adicional viene en el Anexo 7. “Propuesta de mejora de la Matriz de Indicadores para Resultados”, en la Tabla 2.

Por último, existe consistencia con las respuestas de las preguntas 21, 22, 23, 24 y 26.



## **Valoración final de la MIR**

**26. Sugiera modificaciones en la MIR del programa o incorpore los cambios que resuelvan las deficiencias encontradas en cada uno de sus elementos a partir de sus respuestas a las preguntas de este apartado.**

### **Justificación:**

---

La Matriz de Indicadores de Resultados (MIR) del programa presupuestario E003 “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral” fue resultado de la unión de las diferentes MIR elaboradas para los programas antes de la fusión; en este sentido, si bien la mayor parte de las actividades están claramente especificadas, es importante realizar un esfuerzo por elaborar una nueva MIR que surja de un análisis completo desde la conformación de los árboles de problemas y objetivos para identificar actividades, indicadores y supuestos que reflejen con una mayor exactitud los procesos sustantivos que realizan las diferentes áreas involucradas, así como proponer distintos indicadores para el cumplimiento de objetivos más específicos.

El intentar integrar en la MIR diferentes actividades que realizaban los distintos programas antes la fusión en el programa presupuestario E003 es un interesante esfuerzo administrativo que busca la eficiencia y reducir costos; no obstante, por su misma naturaleza diversa es complicado generar sinergias o una integración operativa. La evaluación muestra evidencia que el funcionamiento de las diferentes actividades es adecuado, pero que éste no deriva directamente de la MIR, sino de procesos implementados con anterioridad.

En este sentido, se detectó que la MIR no es el factor causal de la operacionalización de los procesos, sino un esquema administrativo que se adaptó ex post al funcionamiento de Pp E003; si bien tener una programación y plantear posteriormente su implementación es lo lógico, la coyuntura presupuestal es factor clave para sostener que el diseño de la MIR tiene que ser valorado a manera que su orden corresponda a lo ya ejecutado, de tal forma que reordenar la secuencia lógica de la MIR conlleva no sólo a tener la solidez de posibilitar -programáticamente- lo ya implementado, sino de sostenerse desde los árboles de objetivos y de problemas del cuál derivan metodológicamente.

No se trata de ningún modo de eliminar la estructura de la MIR, sino reordenar sus componentes para que estos armonicen con la implementación, programación e indicadores. Las actividades que componen el Pp E003 son parte de un proceso de aprendizaje organizacional e institucional que ha logrado la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; no obstante, la MIR actual obstruye estas inercias al no contener objetivos específicos, metas e indicadores armonizados que aprovechen este aprendizaje. Esto ha llevado a que la prestación de los servicios se oriente hacia un cambio adaptativo que simplifica sus alcances, precisamente porque no están armonizados desde el diseño, de modo que la sinergia esperada resulta limitada, pero no por la inadecuada implementación, sino por la forma en que los componentes de la MIR están asociados.



## **Recomendación:**

Las principales recomendaciones en la MIR son las siguientes:

- a) Modificar la estructura completa de la MIR, donde a continuación se muestra una propuesta.

## **FIN**

El fin tiene que estar vinculado con fomentar sólo el trabajo digno o decente.

## **PROPÓSITO**

Los centros de trabajos mejoran las condiciones laborales de sus trabajadores al fomentar el correcto cumplimiento de la normatividad, acceso, seguridad, inclusión, entre otros aspectos que todas las áreas involucradas deben definir.

## **COMPONENTES**

En esta parte de la MIR es donde se pueden incluir los objetivos de cada una de las áreas involucradas.

## **ACTIVIDADES**

Incorporar todas las actividades sustantivas que realizan las diferentes áreas.

Es importante señalar que este proceso tiene que ser participativo de tal forma que todas las áreas se encuentren involucradas y lo más importante, identificar posibles sinergias en las actividades; por ejemplo, en las entrevistas se encontró que en las delegaciones se pueden concentrar diferentes actividades aprovechando las visitas.

- b) En el nuevo formato vincular las actividades con sus respectivos componentes; los componentes con sus respectivos propósitos y los propósitos con sus respectivos Fin, utilizando el esquema sugerido en la pregunta 16.
- c) Existe una gran cantidad de actividades, componentes, propósitos y fines, por lo que se recomienda realizar un análisis para reducir su número y elegir sólo aquellos que son sustantivos y no tanto normativos (como lo relacionado con reportes y sesiones de trabajo, por ejemplo).
- d) Redactar los componentes como resultados logrados.
- e) En los propósitos utilizar sólo un objetivo y vincularlo con la incidencia en los centros de trabajo fruto de los componentes; su redacción se debe poner como una situación alcanzada.
- f) No existe una narrativa clara resultado del análisis de la lógica vertical, por lo que se recomienda mejorar la presentación de la MIR para que los componentes, propósitos y actividades no parezcan aislados, además de determinar su contribución y posibles interrelaciones para cumplir con el fin de fomentar el trabajo digno o decente.
- g) Incluir en todas las fichas técnicas información respecto a la línea base, metas y comportamiento en los diferentes indicadores.
- h) Si bien todos los indicadores de la MIR especifican los medios de verificación en la MIR y son de carácter oficial e institucional, es importante que cuenten con un nombre que permita identificarlos, reproducir el cálculo del indicador y poner a la disposición del público dicha información siempre y cuando sea posible por cuestiones de seguridad.
- i) Es importante que en todos los indicadores se justifique si la información que se presenta puede ser disponible o no por cuestiones de seguridad y protección de datos.
- j) El conjunto de *Objetivo-Indicadores-Medios* del Fin, Propósitos, Complementos y Actividades no cuenta en su mayoría con los medios de verificación suficientes para calcular los indicadores, donde se necesita que el nombre de los medios sea más específico.

Ver Anexo 7 “Propuesta de mejora de la Matriz de Indicadores para Resultados”.

**APARTADO VI: Presupuesto y Rendición de cuentas****Registro de operaciones programáticas y presupuestales**

**27. El programa identifica y cuantifica los gastos en los que incurre para generar los bienes y los servicios (Componentes) que ofrece y los desglosa en los siguientes conceptos:**

- a) **Gastos en operación:** Se deben incluir los directos (gastos derivados de los subsidios monetarios y/o no monetarios entregados a la población atendida, considere los capítulos 2000 y/o 3000 y gastos en personal para la realización del programa, considere el capítulo 1000) y los indirectos (permiten aumentar la eficiencia, forman parte de los procesos de apoyo. Gastos en supervisión, capacitación y/o evaluación, considere los capítulos 2000, 3000 y/o 4000).
- b) **Gastos en mantenimiento:** Requeridos para mantener el estándar de calidad de los activos necesarios para entregar los bienes o servicios a la población objetivo (unidades móviles, edificios, etc.). Considere recursos de los capítulos 2000,3000 y/o 4000.
- c) **Gastos en capital:** Son los que se deben afrontar para adquirir bienes cuya duración en el programa es superior a un año. Considere recursos de los capítulos 5000 y/o 6000 (Ej: terrenos, construcción, equipamiento, inversiones complementarias).
- d) **Gasto unitario:** Gastos Totales/población atendida (Gastos totales=Gastos en operación + gastos en mantenimiento). Para programas en sus primeros dos años de operación se deben de considerar adicionalmente en el numerador los Gastos en capital.

**Respuesta: Sí**

Nivel	Criterios
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El programa identifica y cuantifica los gastos en operación y desglosa todos los conceptos establecidos.</li> </ul>

**Justificación:**

En el 2016, el presupuesto de las unidades responsables involucradas en la implementación del Pp E003, fue el siguiente:

**Análisis Funcional Programático Económico  
Unidades Responsables  
PpE003 Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral**

UR	DENOMINACIÓN	MONTO
121 a 128 y de 130 a la 153	Delegaciones Federales del Trabajo	\$525,773,316.00
411	Dirección General de Fomento de la Seguridad Social	\$61,636,989.00
413	Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo	\$28,561,158.00
410	Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores	\$24,202,720.00
<b>TOTAL</b>		<b>\$640,174,183.00</b>

**Fuente:** Elaboración propia con datos del Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación 2016.

**Nota:** La Dirección General de Fomento de la Seguridad Social tiene un monto asignado de \$61,636,989.00; sin embargo este monto fue solicitado por el Pp E004 "Capacitación para Incrementar la Productividad".

**E-003: “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”**

De acuerdo con información de la Dirección General de Programación y Presupuesto de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), el Pp E003 “Ejecución de los programas y acciones de la política laboral”, tuvo un presupuesto asignado de \$578,537,194.00 en el 2016, el cual fue distribuido en tres capítulos de gasto: a) servicios personales (1000), b) materiales y suministros (2000); y c) servicios generales (3000); de la siguiente manera:

**Presupuesto del PpE003 Ejecución a Nivel Nacional de los programas y acciones de la Política Laboral**

<b>CAPÍTULO</b>	<b>ORIGINAL</b>	<b>EJERCIDO</b>
Servicios personales (1000)	\$444,421,718.00	\$161,540,790.17
Materiales y suministros (2000)	\$10,370,948.00	\$2,388,374.00
Servicios generales (3000)	\$123,744,528.00	\$66,779,420.57
<b>TOTAL</b>	<b>\$578,537,194.00</b>	<b>\$230,708,584.74</b>

**Fuente:** Dirección General de Programación y Presupuesto, STPS (2006)

Asimismo, el presupuesto ejercido para el mes de junio, fue de \$230,708,584.74 que representa el 40% del presupuesto total del Pp E003 (ver cuadro).

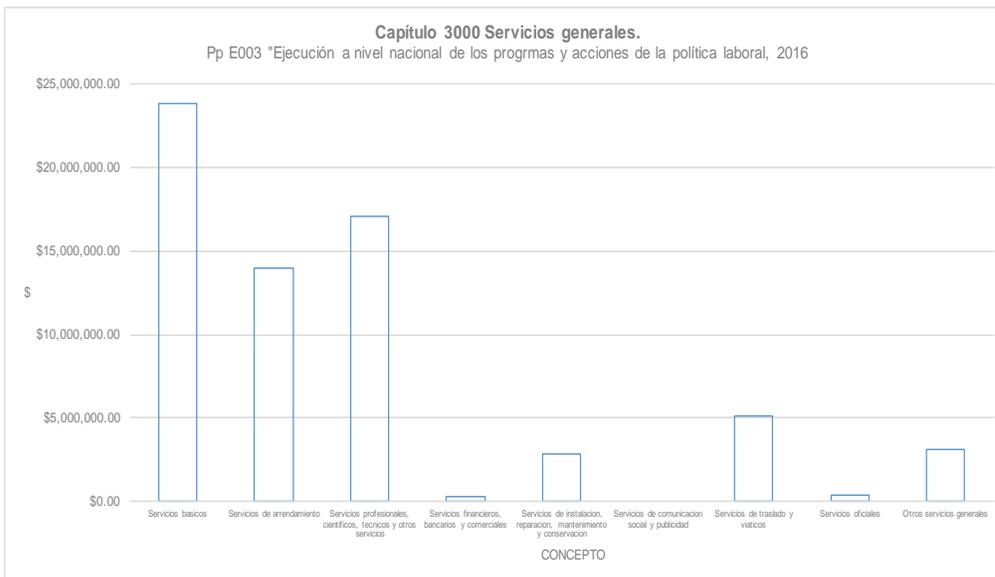
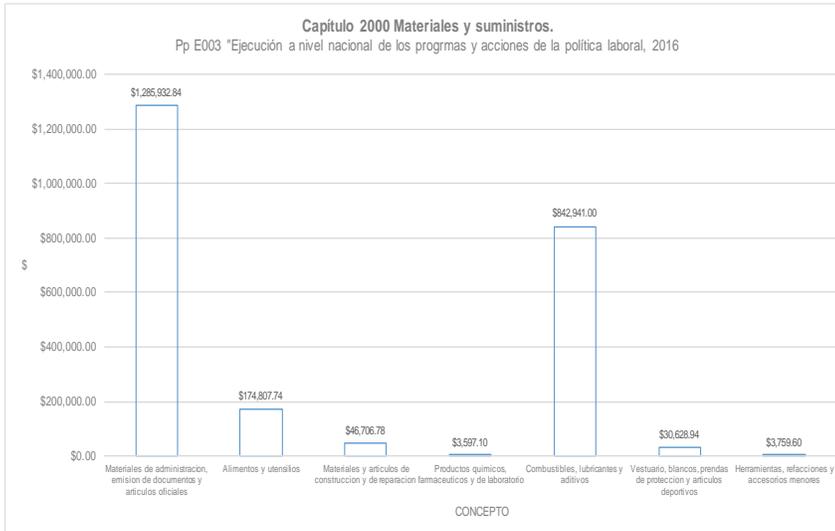
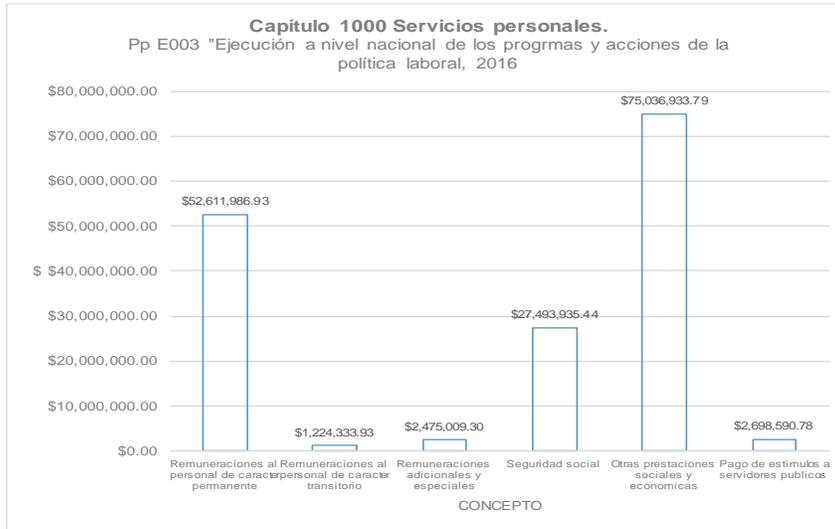
Por otra parte, es importante mencionar, que de acuerdo con la clasificación de los Programas presupuestarios del gasto programable, el Pp E003 corresponde a la modalidad de “prestación de servicios públicos”, y se caracteriza por enfocarse en “actividades del sector público, que realiza en forma directa, regular y continua, para satisfacer demandas de la sociedad, de interés general, atendiendo a las personas en sus diferentes esferas jurídicas, a través de las funciones: de gobierno, de desarrollo social y de desarrollo económico.” En particular, el Pp E003 realiza funciones de desarrollo social, ya que atiende derechos sociales, culturales y humanos.

Debido a lo anterior, el programa presupuestario E003, no otorga subsidios y/o transferencias, que pudieran estar concentrados en el capítulo 4000. Por lo que, para realizar las actividades propias del Pp E003, el presupuesto asignado se concentra en gastos de operación directos e indirectos, capítulos 1000, 2000 y 3000, así como en gastos de mantenimiento, capítulos 2000 y 3000. A continuación, se presentan unas gráficas con la distribución del presupuesto por capítulo de gasto:

Ver Anexo 8 “Gastos desglosados del programa y criterios de clasificación”.



**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**



Casa abierta al tiempo

**Rendición de cuentas**

28.El programa cuenta con mecanismos de transparencia y rendición de cuentas con las siguientes características:

- a) Las ROP o documento normativo están disponibles en la página electrónica de manera accesible, a menos de tres clics.
- b) Los resultados principales del programa son difundidos en la página electrónica de manera accesible, a menos de tres clics.
- c) Cuenta con un teléfono o correo electrónico para informar y orientar tanto al beneficiario como al ciudadano en general, disponible en la página electrónica, accesible a menos de tres clics.
- d) La dependencia o entidad que opera el Programa no cuenta con *modificación de respuesta* a partir de recursos de revisión presentados ante el Instituto Federal de Acceso a la Información Pública (IFAI).

**Respuesta: Sí**

Nivel	Criterios
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los mecanismos de transparencia y rendición de cuentas tienen tres de las características establecidas.</li> </ul>

**Justificación:**

La Matriz de Indicadores y Resultados (MIR) del Pp E003, se encuentra disponible en la página electrónica de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) <http://www.gob.mx/stps>, a menos de tres clics: STPS >Transparencia >Indicadores de Programas Presupuestarios. En esta página electrónica, se pueden consultar los resultados principales a nivel de Fin, de Propósito y/o de Componentes del programa, de manera accesible, como se muestra en la siguiente imagen:



Fuente: <https://www.sistemas.hacienda.gob.mx/ptpsed/datosProgramaLlave.do?id=14E003>



---

**E-003: “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”**

El programa también cuenta con un teléfono y correo electrónico para informar y orientar tanto al beneficiario como al ciudadano en general, disponible en la página electrónica de la STPS (<http://portaltransparencia.gob.mx/pot/unidadEnlace/>), accesible a menos de tres clics: STPS > Transparencia > Acceso a la Información.

La Unidad de Enlace de Transparencia y Acceso a la Información de la STPS, está ubicada en Av. Anillo Periférico Sur 4271, Edif A, PB, Col. Fuentes del Pedregal, TLALPAN, Distrito Federal, México, C.P. 14149, el correo electrónico es [transparencia@stps.gob.mx](mailto:transparencia@stps.gob.mx) y el teléfono es 3000-2100 Ext. 62368, 62365, 62342.



**29. Los procedimientos de ejecución de obras y/o acciones tienen las siguientes características:**

- a) Están estandarizados, es decir, son utilizados por todas las instancias ejecutoras.
- b) Están sistematizados.
- c) Están difundidos públicamente.
- d) Están apegados al documento normativo del programa.

**Respuesta:** Sí

Nivel	Criterios
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los procedimientos de ejecución de obras y/o acciones tienen todas las características establecidas.</li> </ul>

**Justificación:**

El Pp E003 "Ejecución de los programas y acciones de la política laboral", cuenta con un "Diagnóstico Inicial", en el cual se definen los procedimientos de ejecución de las acciones que realiza cada unidad responsable encargada de instrumentar el Pp E003, en este caso la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo, la Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores, y la Dirección General de Fomento de la Seguridad Social.

Los procedimientos están estandarizados para cada una de estas unidades responsables, sistematizados y se apegan a los documentos normativos del programa, en esta caso al Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y al Manual de Organización General de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, estos últimos se encuentran difundidos públicamente en la página electrónica de la STPS: <http://www.gob.mx/stps/archivo/documentos>, Secretaría del Trabajo y Previsión Social > Archivo > Documentos.

**Recomendación:**

- Se sugiere publicar los procedimientos de ejecución de las acciones que realiza cada unidad responsable encargada de instrumentar el Pp E003: Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo, Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo, Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores, y la Dirección General de Fomento de la Seguridad Social.
- Se sugiere que la información del Pp E003, se encuentre en bases de datos y disponible en un sistema informático de información, y que sea coordine por la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo.
- En el caso de la DGFSS al ser una Unidad Responsable creada recientemente se encuentra trabajando en la elaboración de su Manual de Organización y Procesos, toda vez que la SHCP no autoriza aún los perfiles de puestos acordes con la nueva estructura; una vez autorizados y validados por el Comité de Mejora Regulatoria Interna (COMERI) se sugiere publicar los procedimientos.



## **APARTADO VII: Análisis de posibles complementariedades y coincidencias con otros programas federales**

### **30. ¿Con cuáles programas federales y/o acciones de desarrollo social en otros niveles de gobierno y en qué aspectos el programa evaluado podría tener complementariedad y/o coincidencias?**

El Pp E003 “Ejecución de los programas y acciones de la política laboral”, busca resolver la “existencia de centros de trabajo que no cuentan con condiciones de trabajo digno o decente”. Por lo que se identificaron otros programas presupuestales que contribuyen al mismo Objetivo Sectorial del PSTPS, como son:

- Pp A900 Programa de igualdad entre mujeres y hombres, a cargo de la SDN: Contribuir a incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional mediante el cumplimiento en la elaboración del Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres SDN, 2016 para lograr un México en paz.
- Pp E004 Capacitación para Incrementar la Productividad, a cargo de la STPS: Contribuir a democratizar la productividad laboral, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores mediante el incremento de sus competencias laborales que incidan favorablemente en la competitividad del país; Contribuir a salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral mediante acciones de protección al salario, la promoción de la productividad laboral y orientación sindical.
- Pp P001 Instrumentación de la Política Laboral, a cargo de la STPS: Contribuir a salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral mediante visitas de inspección, con el propósito de promover el trabajo digno o decente en los centros de trabajo.

El análisis de las complementariedades y coincidencias con otros programas federales, se realizó a partir de la información recabada en el Anexo 9 “Complementariedad y coincidencias entre programas federales”, que considera el análisis del propósito, población objetivo, tipo de apoyo, cobertura geográfica y la justificación de cada uno de los programas revisados.



## **V. Valoración del diseño del programa**

### **1. Justificación de la creación y del diseño del programa.**

La justificación de la creación del programa presupuestario E-003 “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral” se encuentra especificada en el Diagnóstico de abril de 2016 donde el problema a resolver es la “existencia de centros de trabajo que no cuentan con condiciones de trabajo digno o decente”; se formuló como un hecho negativo y una situación que puede ser revertida; es producto de la selección de una alternativa que busca revalorizar el trabajo a través del fortalecimiento de los derechos sociales de los trabajadores, por lo que plantea una visión del desarrollo centrada en el ser humano.

El diagnóstico que se presenta es vigente con estadísticas actualizadas que justifican el problema como un asunto público que es necesario atender. Sin embargo, es conveniente ser más específico con respecto al “trabajo digno o decente” en el problema principal, es decir, que se incluyan elementos que constituyen el trabajo digno o decente, como: que tanto hombres como mujeres puedan conseguir un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y salud y dignidad humana; además, ayudaría incluir en el diagnóstico una definición de trabajo decente, lo cual fortalecería tanto la justificación teórica como la empírica.

### **2. Contribución a las metas y estrategias nacionales**

En términos generales el E-003 contribuye a las siguientes metas y estrategias nacionales:

- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018
  - Meta Nacional II “México Incluyente”, Objetivo 2.4 Ampliar el acceso a la seguridad social.
  - Meta Nacional IV. “México Próspero.”, en el objetivo 4.3 Promover el empleo de calidad, en cuanto a las siguientes estrategias 4.3.2 Promover el trabajo digno o decente; 4.3.3 Promover el incremento de la productividad con beneficios compartidos, la empleabilidad y la capacitación en el trabajo; y 4.3.4 Perfeccionar los sistemas y procedimientos de protección de los derechos del trabajador.
- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, contribuye a los siguientes objetivos sectoriales:
  - Objetivo Sectorial 1 Impulsar el empleo de calidad e intermediar en el mercado laboral para favorecer la empleabilidad, la protección social y la ocupación productiva, prevé el impulso de acciones para adoptar una cultura de trabajo digno o decente, el cual tiene implícito por ley, el acceso a la seguridad social;
  - Objetivo Sectorial 2 Democratizar la productividad laboral, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, en cuanto a la Estrategia 2.3 Promover la capacitación y adiestramiento de los trabajadores e impulsar el desarrollo de competencias laborales, específicamente en la línea de acción 2.3.5.
  - Objetivo Sectorial 3 Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, en las estrategias 3.1. Contribuir a eliminar la desigualdad y discriminación del mercado laboral y promover el trabajo digno y decente; estrategia 3.2. Prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger a menores trabajadores en edad permitida; Estrategia 3.4. Vigilar y promover el cumplimiento de la normatividad laboral; y Estrategia 3.5. Propiciar trabajo digno o decente, para brindar empleos en condiciones óptimas de seguridad y salud, y prevenir riesgos de trabajo.



---

**E-003: “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”**

- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres y al Programa para Democratizar la Productividad.

### **3. Población potencial, objetivo y mecanismos de elección.**

La población potencial son los Centros de Trabajo incluidos en el Directorio Nacional de Empresas (DNE), que actualmente cuenta con un registro de 500,000 empresas, donde a su vez se definió como población objetivo 100,000 centros de trabajo que pertenecen a este universo.

### **4. Padrón de beneficiarios y mecanismos de atención.**

El Directorio Nacional de Empresas es considerado como el padrón de beneficiarios del programa, donde se tienen los registros administrativos de los centros de trabajo. En la información proporcionada del E003 Ejecución de los programas y acciones de la política laboral no existe información unificada respecto a los procedimientos para recibir, registrar y dar trámite a las todas las solicitudes de apoyo de las diversas actividades que realizan.

No obstante, en documentos proporcionados de los programas anteriores y por áreas existe evidencia que muestran dicha información que corresponde a las características de su respectiva población objetivo; existen formatos definidos y disponibles para la población objetivo, así como apegados a la norma, por lo que es necesario unificar toda la información con base en los centros de trabajo.

### **5. Matriz de Indicadores para Resultados (MIR)**

En términos generales la MIR fue resultado de la unión de algunos de los principales elementos por nivel de los programas antes de la fusión, por lo que por la forma en que fue presentada no tiene una lógica vertical, algunos de sus indicadores no cuentan con medios de verificación específicos y líneas bases, se dificulta la narrativa y cuenta con un gran número de indicadores.

### **6. Presupuesto y rendición de cuentas**

De acuerdo con información de la Dirección General de Programación y Presupuesto de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), el Pp E003 “Ejecución de los programas y acciones de la política laboral”, tuvo un presupuesto asignado de \$578,537,194.00 en el 2016, el cual fue distribuido en tres capítulos de gasto: a) servicios personales (1000), b) materiales y suministros (2000); y c) servicios generales (3000); de la siguiente manera:



**E-003: “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”**

<b>CAPÍTULO</b>	<b>ORIGINAL</b>	<b>EJERCIDO</b>
Servicios personales (1000)	\$444,421,718.00	\$161,540,790.17
Materiales y suministros (2000)	\$10,370,948.00	\$2,388,374.00
Servicios generales (3000)	\$123,744,528.00	\$66,779,420.57
<b>TOTAL</b>	<b>\$578,537,194.00</b>	<b>\$230,708,584.74</b>

Fuente: Dirección General de Programación y Presupuesto, STPS (2006)

Asimismo, el presupuesto ejercido para el mes de junio, fue de \$230,708,584.74 que representa el 40% del presupuesto total del Pp E003.

El programa cuenta con los siguientes mecanismos de transparencia y rendición de cuentas:

- Documentos de carácter oficial disponibles en la página electrónica de manera accesible, a menos de tres clics.
- Los resultados principales del programa son difundidos en la página electrónica de manera accesible, a menos de tres clics.
- Cuenta con un teléfono o correo electrónico para informar y orientar tanto al beneficiario como al ciudadano en general, disponible en la página electrónica, accesible a menos de tres clics.

### Valoración general

En la siguiente tabla se resumen la valoración general del programa<sup>3</sup> utilizando las respuestas que integran cada uno de los apartados.

<b>Apartado</b>	<b>Número de preguntas valoradas</b>	<b>Puntaje máximo total</b> <i>(a)</i>	<b>Valor obtenido</b> <i>(b)</i>	<b>Porcentaje</b> <i>(b / a)*100</i>
Justificación de la creación y del diseño del programa	3 (1 a 3)	12	10	83.33%
Contribución a las metas y estrategias nacionales	1 (4)	4	4	100.0%
Población potencial, objetivo y mecanismos de elección	5 (7-8 y 10 a 12)	20	13	65.0%
Padrón de beneficiarios y mecanismos de atención	2 (13 a 14)	8	5	62.5%
Matriz de Indicadores para Resultados (MIR)	10 (16 a 25)	40	24	60.0%
Presupuesto y rendición de cuentas	3 (27 a 29)	12	11	91.6%
Complementariedad y coincidencia con otros programas federales	0	0	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>92</b>	<b>73</b>	<b>62.11%</b>

<sup>3</sup> La valoración final del programa resulta del promedio simple de las 24 preguntas de tipo binario. Las preguntas binarias cuya respuesta es “NO” se considera como un 0 (cero) y se contabilizan en el promedio. Las preguntas que no son binarias quedan fuera del cálculo del promedio.

## **VI. Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas**

En este apartado se muestran las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas por cada apartado de la evaluación:

### **Justificación de la creación y del diseño del programa**

---

#### **Fortaleza**

- El programa presupuestario E-003 cuenta con un diagnóstico reciente de abril de 2016 que fue resultado de un proceso participativo donde se llegaron a consensos entre las diferentes áreas.
- El Pp E-003 identificó el problema y/o necesidad que busca atender.
- El programa cuenta con una estructura administrativa con experiencia y un conjunto de normas y reglas probadas antes de la fusión, por lo que es posible integrar mejores prácticas para la consecución de un mismo objetivo.
- El Pp E-003 plantea una visión de desarrollo centrada en el ser humano.

#### **Oportunidad**

- La fusión de diferentes programas representa un reto donde se puede lograr cumplir de manera más eficiente un mismo objetivo.
- La sinergia de diferentes actividades para evitar duplicidad de recursos.

#### **Debilidad**

- Si no se realiza una buena coordinación entre las diferentes áreas involucradas se incrementan las probabilidades de no cumplir con los objetivos.
- No existe una problematización teórica del concepto de trabajo digno o decente.

#### **Amenaza**

- Se tiene un problema estructural a nivel nacional que es la precarización del empleo y un incremento del trabajo informal, donde la tendencia indica que se incrementarán en el mediano plazo.
- El conseguir trabajo digno y decente en los centros de trabajo tiene que venir acompañado de una política económica congruente.

### **Contribución a las metas y estrategias nacionales**

---

#### **Fortaleza**

- El Pp E-003 documenta de manera adecuada su vinculación con el Plan Nacional de Desarrollo, el plan sectorial y otros programas relacionados.



---

**E-003: “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”**

---

**Debilidad**

- Se sugiere reducir a uno el número de objetivos del propósito, y que este a su vez tenga corresponsabilidad con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo y del Programa Sectorial de la STyPS.

**Poblaciones o áreas de enfoque potencial y objetivo**

---

**Fortaleza**

- En el Pp P003 tiene un diagnóstico donde se desarrolla de manera detallada el proceso de focalización de la población potencial y objetivo, que son los centros de trabajo.
- La metodología para identificar la población potencial está apoyada por la norma.

**Oportunidad**

- Se sugiere generar mecanismos de coordinación entre las diferentes unidades administrativas que conforman el programa para mantener actualizado el Directorio Nacional de Empresas.
- Es importante homologar la población potencial en el Diagnóstico inicial para que se relacione con los centros de trabajos, o en su caso especificar que atienden diferentes poblaciones potenciales.

**Debilidad**

- No existe una justificación del porqué se seleccionaron 100,000 centros de trabajo como población objetivo.

**Padrón de beneficiarios y mecanismos de atención**

---

**Fortaleza**

- El Pp E-003 cuenta con mecanismos de elegibilidad claramente especificado por área y/o ejecutor del programa.

**Oportunidad**

- Contar con un padrón de beneficiarios sistematizado entre las diferentes áreas.

**Debilidad**

- El programa Pp E-003 atiende una gran cantidad de actividades de naturaleza diversa que convergen en los centros de trabajo, pero no cuentan con un padrón total de beneficiarios.

**Amenaza**

- Es complicado en algunas actividades contar con un padrón total de beneficiarios por cuestiones de seguridad de la información.



## **Matriz de Indicadores para Resultados (MIR)**

---

### **Fortaleza**

- Las actividades están claramente especificadas y ordenadas de manera cronológica.
- Los componentes identifican los diferentes servicios que ofrecen las áreas ejecutoras del programa.
- Todos los supuestos son externos al logro del FIN, del Propósito y de los Componentes.
- Las metas cumplen, en términos generales, con ser factibles y tienen unidad de medida.
- Los indicadores para medir el desempeño son en términos generales claros, relevantes, económicos, monitoreables y adecuados.

### **Oportunidad**

- Es importante realizar un análisis de todas las actividades para elegir sólo aquellas sustantivas y no tanto normativas.
- Redactar los componentes como resultados logrados.
- Elaborar nuevos árboles de problemas y objetivos.
- Revisar las fichas técnicas de todos los indicadores para ver que cumplan con los requisitos establecidos.

### **Debilidad**

- En el formato de la MIR no se vinculan las actividades con los componentes a los que contribuyen y es complicado ver su relación con la población objetivo.
- Se aprecia que se unieron los FIN, PROPÓSITO, COMPONENTE y ACTIVIDADES de las diferentes MIR antes de la fusión, por lo que existen un gran número de indicadores.
- El Fin y el Objetivo no es único.
- No es posible identificar el resumen narrativo de la lógica vertical.
- En algunos casos no se encuentra con información respecto a la línea base, metas y comportamiento de los indicadores en diferentes niveles.

### **Amenaza**

- Los recortes presupuestales pueden afectar el cumplimiento de las metas y objetivos.
- El no contar con los medios de verificación suficientes afecta la lógica horizontal de la MIR.
- La confidencialidad y sensibilidad de la información puede ocasionar tensiones con hacer pública cierta información acerca del programa.

## **Presupuesto y rendición de cuentas**

---

### **Fortaleza**

- El programa presenta una estructura programática adecuada para la prestación de servicios públicos, que realiza en forma directa, regular y continua, para satisfacer la demanda social de un trabajo digno y decente.
- El presupuesto del programa se distribuye en tres capítulos de gasto: 1000, 2000 y 3000. Dicha distribución es adecuada para el cumplimiento de sus objetivos.



---

**E-003: “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”**

- El programa realiza funciones de desarrollo social, ya que atiende derechos sociales, culturales y humanos.

**Oportunidad**

- El programa cuenta con mecanismos de transparencia y rendición de cuentas, que permiten que los documentos normativos estén disponibles en la página electrónica y los resultados principales del programa sean difundidos en la página electrónica de la STPS de manera accesible.
- Los procedimientos del programa están estandarizados para cada una de las unidades responsables, y se apegan a los documentos normativos del programa, y al Reglamento Interior y Manual de Organización General de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

**Debilidad**

- El programa no cuenta con un sistema de información generalizando, que permita a las unidades responsables conocer el logro de objetivos.

**Amenaza**

- Los recortes presupuestales pueden afectar el cumplimiento de las metas y objetivos.
- El no contar con los medios de verificación suficientes afecta la lógica horizontal de la MIR.
- La confidencialidad y sensibilidad de la información puede limitar la posibilidad de hacer pública parte de la información acerca del programa.

---

**Complementariedades y coincidencias con otros Pp**

**Fortaleza**

- El Pp 003 coincide con otros Pp en tanto que contribuyen a la consecución del mismo Objetivo Sectorial, por ejemplo, con el Pp P001 “Instrumentación de la Política Laboral”, Pp A900 “Programa de igualdad entre mujeres y hombres”, y Pp E004 “Capacitación para Incrementar la Productividad”.

**Oportunidad**

- La complementariedad y coincidencias puede incrementar la capacidad de la STPS, para atender el problema de la existencia de centros de trabajo sin un trabajo decente y digno.



## **VII. Conclusiones**

El objetivo de este trabajo fue realizar una evaluación de diseño de Pp E-003 “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral” de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con la finalidad de proveer información que retroalimente su diseño, gestión y resultados. La evaluación se realizó mediante un análisis de gabinete con base en información proporcionada por las siguientes unidades responsables:

- Unidades de Delegaciones Federales del Trabajo
- Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores
- Dirección General de Fomento de la Seguridad Social

La información se obtuvo a través del acopio, la organización, el análisis y la revisión de documentos proporcionados por los responsables del Programa, así como entrevistas con y la revisión de otros documentos considerados relevantes.

El programa presupuestario E003 inició mediante una notificación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) donde una vez concluido el proceso de revisión de la estructura programática se instruyó la fusión de los siguientes programas presupuestarios:

- E003 Ejecución a nivel nacional de los programas y acciones de la Política Laboral.
- E005 Fomento de la Equidad de Género y la no discriminación en el mercado laboral.
- E006 Asesoría en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, el Programa presupuestario E012 en materia de seguridad social, toda vez que no fue aprobado por la SHCP se incluyó en el nuevo programa presupuestario E003 Ejecución de los programas y acciones de la política laboral.

La fusión de los programas tiene como objetivo, a un nivel muy general, conjuntar las actividades de emisión de la normatividad y la verificación de su cumplimiento para constatar de manera integral que los centros de trabajo cumplan con la normatividad laboral, a fin de evitar riesgos y accidentes de trabajo y que se cumpla con las condiciones generales de trabajo para la certeza de los trabajadores.

La justificación de la creación del Pp E003 está especificada en el Diagnóstico de abril de 2016 donde el problema a resolver es la “existencia de centros de trabajo que no cuentan con condiciones de trabajo digno o decente”, donde se formuló como un hecho negativo y una situación que puede ser revertida; es producto de la selección de una alternativa que busca revalorizar el trabajo a través del fortalecimiento de los derechos sociales de los trabajadores, por lo que plantea una visión del desarrollo centrada en el ser humano.

El diagnóstico que se presenta es vigente con estadísticas actualizadas que justifican el problema como un asunto público que es necesario atender y revertir. Sin embargo, se sugiere ser más específico con respecto al “trabajo digno o decente” en el problema principal, es decir, que se incluyan elementos que constituyen el trabajo digno o decente, como: que tanto hombres como mujeres puedan conseguir un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y salud y dignidad humana; además, ayudaría incluir en el diagnóstico una definición de trabajo decente, lo cual fortalecería tanto la justificación teórica como la empírica.



**E-003: “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”**

La población objetivo del Programa Presupuestal (Pp) E-003 Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral son los Centros de Trabajo incluidos en el Directorio Nacional de Empresas (DNE), que actualmente cuenta con un registro de 500,000 empresas; por tal motivo, es importante que se generen mecanismos de coordinación entre las diferentes unidades administrativas para mantenerlo actualizado al ser considerado el padrón de beneficiarios del programa.

Si bien no se cuenta con un padrón total de usuarios total de los servicios que brinda el Pp E003, debido a la movilidad de esta población, en los diferentes centros de trabajo; si se cuenta con registros administrativos con los datos de los centros de trabajo y la cuantificación del número de trabajadores atendidos. La recomendación es manejar la información de los registros administrativos que recopilen las diferentes áreas en un solo sistema de información y de que preferencia se encuentre en línea.

La Matriz de Indicadores de Resultados (MIR) del programa presupuestario E003 “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral” fue resultado de la unión de las diferentes MIR elaboradas para los programas antes de la fusión; en este sentido, si bien la mayor parte de las actividades están claramente especificadas, es importante realizar un esfuerzo por elaborar una nueva MIR que surja de un análisis completo desde la conformación de los árboles de problemas y objetivos para identificar actividades, indicadores y supuestos que reflejen con una mayor exactitud los procesos sustantivos que realizan las diferentes áreas involucradas, así como proponer distintos indicadores para el cumplimiento de objetivos más específicos.

Las principales recomendaciones en la MIR son las siguientes:

- Modificar la estructura completa de la MIR.
- En el nuevo formato vincular las actividades con sus respectivos componentes; los componentes con sus respectivos propósitos y los propósitos con sus respectivos Fin.
- Existe una gran cantidad de actividades, componentes, propósitos y fines, por lo que se recomienda realizar un análisis para reducir su número y elegir sólo aquellos que son sustantivos y no tanto normativos (como lo relacionado con reportes y sesiones de trabajo, por ejemplo).
- Redactar los componentes como resultados logrados.

En la valoración final del programa el promedio por apartados fue de 3.4, donde lo más relevante es lo siguiente:

- **Justificación de la creación y del diseño del programa (calificación 3.33).** Falta evidenciar los efectos positivos atribuibles a los beneficios otorgados a la población objetivo y no se muestra evidencia de que la intervención es la más eficaz para resolver el problema.
- **Contribución a las metas y estrategias nacionales (calificación 4).** Se cumplen todos los criterios establecidos en la evaluación.
- **Población potencial, objetivo y mecanismos de elegibilidad (calificación 3).** Se recomienda actualizar el Dirección Nacional de Empresas
- **Padrón de beneficiarios y mecanismos de atención (calificación 4).** Se cumplen con la mayor parte de los requisitos establecidos por la evaluación.
- **Matriz de indicadores para resultados.** Es importante hacer una nueva MIR y disminuir el número de actividades.
- **Presupuesto y rendición de cuentas (calificación 3.6).** El presupuesto se concentra en gastos de operación directos e indirectos, así como de mantenimiento.



---

**E-003: “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”**

Con base en esta información, se hacen diversas sugerencias a lo largo del documento no sólo en las preguntas, sino también en la mayor parte de los anexos que pueden servir como insumos a las diferentes unidades responsables.



## VIII. Bibliografía

- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) (2016). *Términos de Referencia para la Evaluación en Materia de Diseño*. Documento interno.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación (DOF), 28 de junio de 2015.
- Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación (DOF), 12 de junio de 2015.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Diario Oficial de la Federación (DOF), 11 de agosto 2014.
- OIT México. *Buenas prácticas para impulsar el trabajo decente. Un acercamiento a través de casos*. OIT, México, D.F. 2013.
- OIT, *Economía informal y trabajo decente: Guía de Recursos sobre Políticas*.
- OIT. *Situación del Trabajo Decente en México*. Boletín Semestral, Año 1, Núm. 1, Septiembre 2013, Oficina de Países de la OIT para México y Cuba.
- OIT. *Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra.
- Ortegón Edgar, et al. *Metodología general de identificación, preparación y evaluación de proyectos de inversión pública*, manual 39, ILPES, Chile, 2005, Cap. 1, 2 y 3.
- Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018
- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018.
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (varios años). Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, 30 de marzo de 2006.
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (varios años). *Presupuesto de Egresos de la Federación*. 2016.
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público, *Reglamento de la Ley de Adquisiciones*, Diario Oficial de la Federación, 28 de julio de 2010.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2011). *Manual de Organización y Procesos*. Dirección General de Asuntos Jurídicos. Fecha de elaboración: 16 de mayo de 2011. Documento interno.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2016). *Diagnóstico Inicial del Pp E003 “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”*. Documento interno
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2016). *Pp E003 Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral*. Documento interno
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo*, Diario Oficial de la Federación (DOF), 13 de noviembre de 2014.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo*, última versión actualizada.



# ANEXOS

---

## EVALUACIÓN EN MATERIA DE DISEÑO DEL

-2016-

**Programa Presupuestario (Pp) E-003:**  
“Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”

## **Anexo 1 Descripción General del Programa del Pp E003 Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral**

### **1. Identificación del programa:**

El Programa Presupuestal (Pp) E-003 Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), es un programa que tiene como objetivo la prestación de servicios públicos en materia de desarrollo social con el fin de promover el trabajo digno y decente en los centros de trabajo del país. Este programa es instrumentado por la Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores, la Dirección General de Fomento de la Seguridad Social y la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo de la Subsecretaría de Previsión Social.

El Pp E-003 tuvo su origen en el año 2009, sin embargo, en el 2015 por instrucción de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) se fusionan al Pp E-003 los programas presupuestarios E-004, E-005 y E-006, a través de los criterios establecidos en los programas presupuestarios de la Administración Pública Federal contenidos en la Estructura Programática a emplear en el proyecto de Presupuesto de Egresos 2016.

El Pp E-003 actualmente es coordinado por la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo y gran parte de su operación es realizada por las 32 Delegaciones de la STPS.

### **2. Problema o necesidad que pretende atender:**

El problema que pretende atender es el incumplimiento de las obligaciones patronales en los centros de trabajo, opera con la finalidad de generar acciones para adoptar una cultura de trabajo digno o decente, promoviendo el respeto de los derechos humanos laborales y de seguridad social, a través de la verificación del cumplimiento de la normatividad laboral, contribuyendo a la erradicación del trabajo infantil, promoviendo la inclusión laboral y tutelando los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores de México.

### **3. Metas y objetivos nacionales a los que se vincula:**

- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, contribuye a las siguientes metas:
  - Meta Nacional II “México Incluyente”, Objetivo 2.4 Ampliar el acceso a la seguridad social.
  - Meta Nacional IV. “México Próspero.”, en el objetivo 4.3 Promover el empleo de calidad, en cuanto a las siguientes estrategias 4.3.2 Promover el trabajo digno o decente; 4.3.3 Promover el incremento de la productividad con beneficios compartidos, la empleabilidad y la capacitación en el trabajo; y 4.3.4 Perfeccionar los sistemas y procedimientos de protección de los derechos del trabajador.
- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, contribuye a los siguientes objetivos sectoriales:
  - Objetivo Sectorial 1 Impulsar el empleo de calidad e intermediar en el mercado laboral para favorecer la empleabilidad, la protección social y la ocupación productiva, prevé el impulso de acciones para adoptar una cultura de trabajo digno o decente, el cual tiene implícito por ley, el acceso a la seguridad social;
  - Objetivo Sectorial 2 Democratizar la productividad laboral, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, en cuanto a la Estrategia 2.3 Promover la capacitación y adiestramiento de los trabajadores e impulsar el desarrollo de competencias laborales, específicamente en la línea de acción 2.3.5

**E-003: “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”**

- Objetivo Sectorial 3 Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, en las estrategias 3.1. Contribuir a eliminar la desigualdad y discriminación del mercado laboral y promover el trabajo digno y decente; estrategia 3.2. Prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger a menores trabajadores en edad permitida; Estrategia 3.4. Vigilar y promover el cumplimiento de la normatividad laboral; y Estrategia 3.5. Propiciar trabajo digno o decente, para brindar empleos en condiciones óptimas de seguridad y salud, y prevenir riesgos de trabajo.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres y al Programa para Democratizar la Productividad.

**4. Descripción de los objetivos del programa, así como de los bienes y/o servicios que ofrece;**

- Propiciar el trabajo digno o decente, a efecto de brindar empleos en condiciones óptimas de seguridad y salud y, de esta forma, prevenir riesgos de trabajo, con la participación y el consenso de los factores de la producción.
- Propiciar el trabajo digno o decente, mediante acciones encaminadas a la inclusión laboral de grupos vulnerables y evitar su discriminación
- Propiciar el trabajo digno o decente mediante el fomento en los sectores público, privado y social de la afiliación de los trabajadores a los regímenes de seguridad social, a través de mecanismos de coordinación con las instituciones correspondientes, con el propósito de contribuir al proceso de formalización del empleo que conlleve a la seguridad social.
- Proporcionar el trabajo digno o decente mediante la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral, facilitar información técnica y asesorar a trabajadores y patrones sobre la manera más efectiva de cumplir con las normas de trabajo.

**5. Identificación y cuantificación de la población potencial, objetivo y atendida (desagregada por sexo, grupos de edad, población indígena y entidad federativa, cuando aplique):**

La población objetivo del Programa Presupuestal (Pp) E-003 Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral son los Centros de Trabajo incluidos en el Directorio Nacional de Empresas, que actualmente cuenta con un registro de 500,000 empresas.

Por otra parte, La población potencial del Pp E-003, se encuentra constituida por todos los centros de trabajo del territorio nacional. De acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, en el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas existen 4 millones 926 mil 061 unidades económicas, las cuales son tomadas en consideración como población potencial.



## **6. Cobertura y mecanismos de focalización:**

No obstante lo anterior, existirían dos universos de empresas que deben tenerse en cuenta:

1. Conforme al Directorio Nacional de Empresas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, integrada por todas aquellas que tendría un universo de 384,389 empresas registradas,
2. Tomando en cuenta la información de la Memoria Estadística del Instituto Mexicano del Seguro Social, conforme a la cual se señala que, en 2014, estuvieron registradas 837 mil 502 empresas.

Los mecanismos de focalización se determinan por el número de empresas se van incorporando al Directorio Nacional de Empresas.

## **7. Presupuesto aprobado:**

Total general: \$578,537,194.00

## **8. Principales metas de Fin, Propósito y Componentes:**

- Número de mujeres y hombres beneficiados por buenas prácticas de inclusión laboral.
- Porcentaje de visitas de inspección realizadas a fin de vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.
- Índice de trabajadores sin accidentes de trabajo de centros laborales reconocidos como Empresa Segura.

## **9. Valoración del diseño del programa respecto a la atención del problema o necesidad.**

Aunque el Pp E-003 “Ejecución de los programas y acciones de la política laboral” en su diseño se observa todavía una imbricación de los objetivos particulares de cada una de las áreas involucradas en la instrumentación del programa presupuestario, logra que los esfuerzos colectivos cumplan con el propósito de que los centros cuenten con condiciones de trabajo digno o decente, mediante la ejecución de programas y acciones para establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo; propiciar la inclusión laboral y el acceso a la seguridad social, así como vigilar su cumplimiento.

El programa E003 opera con la finalidad de generar acciones para adoptar una cultura de trabajo digno o decente, promoviendo el respeto de los derechos humanos laborales y de seguridad social, a través de la verificación del cumplimiento a la normatividad laboral, contribuyendo a la erradicación del trabajo infantil, promoviendo la inclusión laboral y tutelando los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores de México.



## Anexo 2 Metodología para la cuantificación de las poblaciones potencial y objetivo del Pp E003 Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral

En la cuantificación de la población, tanto potencial como objetivo, el Diagnóstico Consolidado del programa presupuestario E003 “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral” señala que es preciso establecer primero una diferencia conceptual y metodológica entre empresa y centro de trabajo.

**La empresa** es donde se desarrollan las relaciones de trabajo, y donde el empleador y trabajadores acuerdan las condiciones y circunstancias de tiempo, lugar y modo en que ha de desarrollarse la prestación personal del servicio, la Ley Federal del Trabajo la define como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios donde existe un contrato entre 2 partes y una de ellas aporta la fuerza laboral y la otra aporta la infraestructura y el capital, logrando entre ambas la producción del bien o servicio.

En el país existen 2 bases de datos de que contienen información sobre las empresas, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, en el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas, el cual, contiene un registro de 4 millones 926 mil 061 unidades económicas, mientras que la información de la Memoria Estadística del Instituto Mexicano del Seguro Social, con datos de 2014, fueron registradas 837 mil 502 empresas<sup>4</sup>.

Además de los dos registros anteriormente señalados, existe en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social un Registro de Centros de Trabajo denominado “Directorio Nacional de Empresas”, en el cual se han identificado a 400 mil empresas<sup>5</sup>. Este registro, aunque si bien no contiene el número total de empresas establecidas en nuestro país, si proporciona información detallada de los centros de trabajo **El centro de trabajo**<sup>6</sup>, es el lugar físico donde los trabajadores realizan la prestación de la fuerza laboral para la empresa, donde la integridad física y la salud de los trabajadores se ven expuesta a las

<sup>4</sup> Es importante mencionar que las Unidades Económicas son definidas por el INEGI como unidades estadísticas sobre las cuales se recopilan datos, se dedican principalmente a un tipo de actividad de manera permanente, combinando acciones y recursos bajo el control de una sola entidad propietaria o controladora, para llevar a cabo producción de bienes y servicios, sea con fines mercantiles o no. Se definen por sector de acuerdo con la disponibilidad de registros contables y la necesidad de obtener información con el mayor nivel de precisión analítica. Mientras que para el Instituto Mexicano del Seguro Social el registro de empresas lo realiza en función a los “patrones” definidos como personas morales que contrata trabajadores, en ese contexto los patrones tienen la libertad de elegir tener “el Registro Patronal Único” (RPU) es el registro que se solicita cuando cuenta con 2 o más registros patronales otorgados por el Instituto, con el mismo nombre, denominación o razón social, y se encuentren en diferentes municipios. Por tal razón, para los fines del programa presupuestario que nos compete dichas bases de datos genera información diferenciada para poder contabilizarla como área de enfoque potencial sobre todo cuando se habla de centros de trabajo y no corresponde a tal.

<sup>5</sup> Cada centro de trabajo registrado en el DNE contiene la siguiente información: RFC, nombre del centro de trabajo, esquema de seguridad social, registro patronal IMSS, dirección, rama industrial y jurisdicción.

<sup>6</sup> El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo señala que el “Centro de Trabajo” es el lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

Por su parte, el Reglamento de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones dispone que “centro de Trabajo” es todo aquel lugar, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción, distribución de bienes o prestación de servicios, o en el que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo, en términos del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y de la Ley;

**E-003: “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”**

condiciones de seguridad y salud, higiene y medio ambiente, no sólo por la protección jurídica que consagra la normatividad laboral, sino también por los aspectos relacionados con la seguridad social.

Mencionada la diferencia se puede establecer la existencia de empresas que no tiene un lugar físico en donde se realice el trabajo y por otro lado existen centros de trabajo compuestos por más de una empresa.

Por tanto, la única base de datos confiable en la que se registran los centros de trabajo es el Directorio Nacional de Empresas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En ese sentido el Área de Enfoque potencial del Programa Presupuestal E003 Ejecución de los programas y acciones de la política laboral, se encuentra constituida por los centros de trabajo, es decir, personas físicas o morales, que se encuentren registrados en el Directorio Nacional de Empresas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, integrada por 384,389 centros de trabajo registrados.

La población objetivo a la que estarán dirigidas las acciones del Programa **Presupuestal E003 Ejecución de los programas y acciones de la política laboral** son **100,000** centros de trabajo registrados en el Directorio Nacional de Empresas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que serán beneficiados por las acciones de vigilancia, promoción, difusión y fomento del trabajo digno y decente, representado por el cumplimiento de la normatividad laboral y las buenas prácticas en la materia<sup>7</sup>.

Los centros de trabajo atendidos por las acciones de vigilancia serán determinados de acuerdo a las características del centro de trabajo, alto grado de riesgo, actividad económica y rama industrial, un porcentaje será determinado por un sistema aleatorio que establecerá mensualmente el turno en que deban ser inspeccionados, como lo indica la normatividad en materia de Inspección Federal del Trabajo.

Los centros de trabajo beneficiados por las actividades de promoción, difusión y fomento serán seleccionados del directorio nacional de empresas con base en los criterios:

- Buenas Practicas
- Sin Seguridad social
- Cámaras patronales

El mecanismo para otorgar los Distintivos Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, Empresa Familiarmente Responsable, Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil y México sin Trabajo Infantil, comprende las etapas de presentación de la convocatoria, promoción y sensibilización, registro, dictamen y evaluación y entrega del distintivo correspondiente. La promoción se efectúa a través de enlaces<sup>8</sup> en cada entidad federativa, quienes registran a los centros de trabajo interesados en ser distinguidos, realizan visitas de verificación e integración de expedientes y llevan a cabo una primera evaluación. Posteriormente, Comités Interinstitucionales de Evaluación, el Comité Dictaminador, la Mesa Interinstitucional de Evaluación y la Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en México (CITI), según sea el caso, los encargados de seleccionar a los centros de trabajo que serán distinguidos.

<sup>7</sup> Es importante mencionar que se pueden realizar una o más visitas al mismo centro de trabajo y que pueden ser derivadas de la ejecución de la política laboral en sus diferentes vertientes de acción; sin embargo, para fines del programa presupuestario de contabilización se contará como un centro de trabajo beneficiado, así como el total de visitas que reciba éste.

<sup>8</sup> Dichos enlaces dependen directamente de la Subsecretaría de Previsión Social.

**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

Por lo que respecta a la Dirección General de Fomento de la Seguridad Social su población o área de enfoque se distribuye de la siguiente manera:

**Fomento a la seguridad social**

Población Potencial:	Aproximadamente 104,865 centros de trabajo considerados en el proceso inspectivo de la STPS y sujetos al Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Población objetivo*:	12.5 por ciento de los Centros de trabajo en los que se fomenta la seguridad social.
Población atendida:	<u>Centros de trabajo que fomentan la seguridad social.</u> Se refiere al porcentaje de la población objetivo <u>que será atendida</u> por el Programa presupuestario (Pp).

\*Cabe señalar que se pretende fomentar en 12.5% (15,000) de los centros de trabajo legalmente constituidos y en diferentes entidades del país, la afiliación a la seguridad social de los trabajadores, y por ende la formalización del empleo. Dicha cifra está relacionada con el número de visitas de inspección que realiza la STPS anualmente (aproximadamente 120,000 por año), en este caso particular, al no contar con una línea base, se estima alcanzar la cifra de 15 mil centros atendidos en los tres años restantes de la Administración, esto es 5,000 por año.

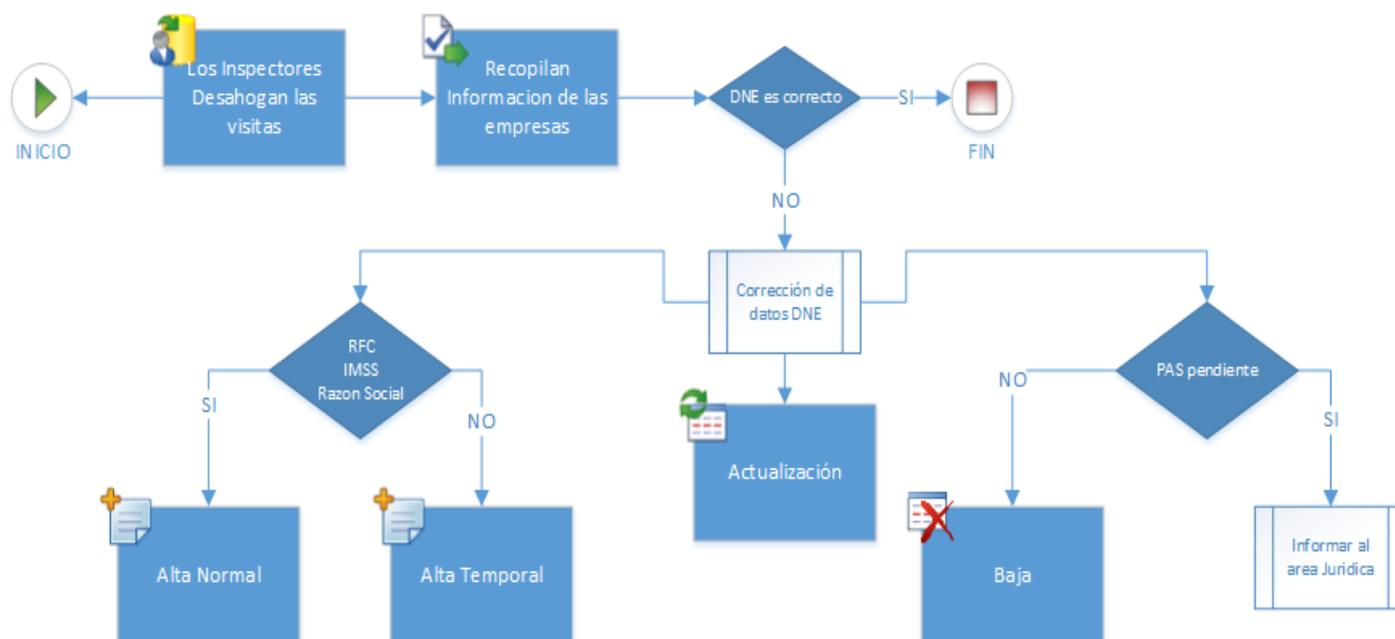
En suma, la población objetiva del programa presupuestario quedará distribuida de la siguiente manera:

EJECUTOR DEL PROGRAMA	POBLACIÓN OBJETIVO
32 Delegaciones Federales del Trabajo	92,500
Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores	1,600
Dirección General de Fomento a la Seguridad Social	5,000
Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo	5,765
<b>TOTAL DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO</b>	<b>104,865</b>



### Anexo 3 Procedimiento para la actualización de la base de datos de beneficiarios del Pp E003 Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral

El programa para obtener la información de la población potencial se actualiza diariamente en el Directorio Nacional de Empresas de la siguiente manera:



- a) En una primera instancia son los inspectores los que desahogan las visitas donde recopilan información de las empresas para verificar si es compatible con la información que se tiene en el DNE.
- b) Si la información que se tiene corresponde al DNE, no se realiza una actualización.
- c) Si la información corresponde al DNE surgen dos escenarios diferentes:
  - i. Si se cuenta con información del RFC, IMSS o Razón Social se da de alta en el DNE, en caso contrario causa baja.
  - ii. Si tiene un Procedimiento Administrativo Sancionador (PAS) pendiente, se pasa la información al área jurídica, en caso contrario esta información se actualiza en el DNE.

**Anexo 4 Matriz de Indicadores para Resultados del Programa del Pp E003 Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral**

En el presente anexo se muestra la nueva matriz de indicadores para el programa presupuestario E003 “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Labora” que se diseñó con base en la Guía para la Elaboración de Matriz de Indicadores de CONEVAL; con la finalidad de que se encuadren las acciones que inciden directamente a los objetivos planteados en el Programa Sectorial 2013-2018 (3 indicadores), en el nivel de propósito se muestran los indicadores relacionados con el resultado concreto se espera lograr con el programa en relación con el área de enfoque objetivo (3 indicadores), en el nivel de componente se encuadran los servicios que entrega el programa para cumplir su propósito (9 indicadores), a nivel de actividad se muestran las acciones para entregar los servicios del programa (19 indicadores), como se muestra a continuación:

Fin								
Objetivo			Orden			Supuestos		
Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, mediante la ejecución de programas y acciones que propicien el trabajo digno o decente.			1			La promoción y difusión de buenas prácticas laborales, promueven la igualdad en inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad en los centros de trabajo.		
Indicador	Definición	Método de Calculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Número de mujeres y hombres beneficiados por buenas prácticas de inclusión laboral	El indicador refiere a las personas beneficiadas a través de tres mecanismos que opera la STPS, para la construcción de una cultura de igualdad e inclusión laboral que se consolide en buenas prácticas para el acceso, permanencia y desarrollo laboral; así como en la conciliación trabajo-familia, igualdad de oportunidades y no violencia laboral ni	Suma de mujeres y hombres beneficiados por las buenas prácticas de inclusión laboral de los centros de trabajo (reconocidos con los distintivos: Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo; Empresa Familiarmente Responsable; Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil) y los mecanismos de coordinación y vinculación interinstitucional.	Absoluto	Beneficiario	Estratégico	Eficacia	Mensual	Reportes institucionales del área responsable.

**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

hostigamiento sexual en beneficio de personas mayores, personas con discapacidad, personas con VIH/SIDA, mujeres jefas de familia, personas de la diversidad sexual y mujeres jornaleras agrícolas.								
Objetivo		Orden			Supuestos			
Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, mediante la ejecución de programas y acciones que propicien el trabajo digno o decente.		2			Se cuenta con una situación favorable tanto meteorológicas, sanitarias, económicas y sociales que permitan el desarrollo de la actividad inspectiva.			
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Porcentaje de visitas de inspección realizadas a fin de vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.	Este indicador mostrará qué porcentaje de inspecciones se realizarán por las Delegaciones Federales del Trabajo para vigilar el cumplimiento de la legislación laboral vigente	(Inspecciones realizadas/Inspecciones programadas)*100	Relativo	Porcentaje	Estratégico	Eficacia	Trimestral	Informes Mensuales de las 32 Delegaciones Federales del Trabajo en materia inspectiva

Objetivo		Orden			Supuestos			
Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, mediante la ejecución de programas y acciones que propicien el trabajo digno o decente.		3			La STPS provee los elementos regulatorios, programáticos e informáticos necesarios a los centros de trabajo, a efecto de que cuenten con las condiciones que permitan prevenir riesgos laborales, por medio del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, PASST. Existe una adecuada difusión y asesoría del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de las Delegaciones Federales del Trabajo. Los centros de trabajo incorporados en el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, PASST, utilizan los elementos regulatorios, programáticos e informáticos que provee la STPS, con el objeto de prevenir riesgos laborales.			
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Índice de trabajadores sin	Porcentaje de trabajadores sin	(1-(accidentes de trabajo de centros de	Relativo	Porcentaje	Estratégico	Eficacia	Anual	Accidentes de trabajo:



Evaluación en materia de Diseño del Programa Presupuestal (Pp)

E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

<p>accidentes de trabajo de centros laborales reconocidos como Empresa Segura.</p>	<p>accidentes de trabajo de los centros laborales que están reconocidos como Empresa Segura, en el marco del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, a nivel nacional. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS. Propiciar trabajos dignos o decentes, para brindar empleos en condiciones óptimas de seguridad y salud, y prevenir riesgos de trabajo.</p>	<p>trabajo reconocidos como Empresa Segura/trabajadores de centros de trabajo reconocidos como Empresa Segura) * 100</p>					<p>Datos aportados por la Subdirección de Sistemas de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, DGSST, con base en la determinación de la prima del seguro de riesgo de trabajo que presentan los centros de trabajo incorporados al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.;</p> <p>Trabajadores:</p> <p>Datos aportados por la Subdirección de Sistemas de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, DGSST.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--

Propósito								
Objetivo			Orden			Supuestos		
<p>Contribuir a salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral mediante buenas prácticas de inclusión laboral para que mujeres y hombres tengan acceso, permanencia y desarrollo laboral en los centros de trabajo</p>			<p>1</p>			<p>La promoción y difusión de buenas prácticas laborales, promueven la igualdad en inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad en los centros de trabajo.</p>		
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
<p>Porcentaje de personas mujeres y hombres beneficiadas por buenas prácticas de inclusión laboral</p>	<p>El indicador refiere a las personas beneficiadas a través de tres mecanismos que opera la STPS, para la construcción de una cultura de igualdad e inclusión laboral que se consolide en buenas prácticas para el acceso,</p>	<p>Suma de mujeres y hombres beneficiados por las buenas prácticas de inclusión laboral de los centros de trabajo que son reconocidos con los distintivos: Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo; Empresa Familiarmente Responsable; Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil y México sin Trabajo Infantil entre la suma de mujeres y hombres laborando en</p>	<p>Relativo</p>	<p>Persona</p>	<p>Estratégico</p>	<p>Eficacia</p>	<p>Trimestral</p>	<p>Personas beneficiadas: Reportes institucionales del área responsable</p>

E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

permanencia y desarrollo laboral; así como en la conciliación trabajo-familia, igualdad de oportunidades y no violencia laboral ni hostigamiento sexual en beneficio de personas mayores, personas con discapacidad, personas con VIH/SIDA, mujeres jefas de familia, personas de la diversidad sexual y mujeres jornaleras agrícolas.	los Centros de Trabajo que participan por la obtención de los distintivos mencionados *100						
--	--	--	--	--	--	--	--

Objetivo			Orden			Supuestos		
Las y los trabajadores que laboran en centros de trabajo, se benefician por las visitas de la autoridad federal del trabajo que promueven el trabajo digno o decente y garantizan sus derechos laborales.			2			Se cuenta con una apertura del sector patronal para recibir visitas por motivo de inspección de la autoridad federal y los trabajadores se benefician al contar con un centro de trabajo digno o decente.		
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Número de trabajadores beneficiados por las visitas de inspección	Este indicador reflejará el total de trabajadores beneficiados por las visitas de inspección en materia de seguridad y salud, condiciones generales de trabajo, así como de capacitación y adiestramiento.	Suma de trabajadores beneficiados	Absoluto	Persona	Estratégico	Eficacia	Trimestral	Informes Mensuales de las 32 Delegaciones Federales del Trabajo en materia Inspectiva

Objetivo			Orden			Supuestos		
Prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo, mediante la instauración de las condiciones y medidas de seguridad y salud que disminuyan los riesgos laborales.			3			La STPS provee los elementos regulatorios, programáticos e informáticos necesarios a los centros de trabajo, a efecto de que cuenten con las condiciones que permitan prevenir riesgos laborales, por medio del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, PASST. Existe una adecuada difusión y asesoría del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo		

Evaluación en materia de Diseño del Programa Presupuestal (Pp)

E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

			por parte de las Delegaciones Federales del Trabajo. Los centros de trabajo incorporados en el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, PASST, utilizan los elementos regulatorios, programáticos e informáticos que provee la STPS, con el objeto de prevenir riesgos laborales.					
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Porcentaje de disminución en el número de accidentes en centros de trabajo con reconocimiento de Empresa Segura.	Porcentaje en la disminución de accidentes de trabajo en las empresas reconocidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en relación con la tasa de accidentes de trabajo que reporta el Instituto Mexicano del Seguro Social. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS. Propiciar trabajos dignos o decentes, para brindar empleos en condiciones óptimas de seguridad y salud, y prevenir riesgos de trabajo.	(Tasa de referencia - Tasa de accidentes de centros reconocidos)/Tasa de referencia)*100	Relativo	Porcentaje	Estratégico	Eficacia	Anual	Tasa de accidentes de centros de trabajo reconocidos.  Datos aportados por la Subdirección de Sistemas de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, DGSST, con base en la determinación de la prima del seguro de riesgo de trabajo que presentan los centros de trabajo incorporados al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.  Tasa de referencia: Se obtiene de los Riesgos de Trabajo de la Memoria Estadística del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Componente		
Objetivo	Orden	Supuestos



**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

<p>Dictar las condiciones y medidas de seguridad esenciales para la prevención de riesgos de trabajo, con el propósito de contribuir de manera efectiva a la protección de la integridad física y la salud de los trabajadores.</p>			<p>1</p>		<p>Los factores de la producción participan activamente en el diseño de la regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Las recomendaciones que proponen los factores de la producción son analizadas, ponderadas y, en su caso, atendidas. Se elaboran y aprueban los proyectos de normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo emitidas. Se obtiene el dictamen respecto del Proyecto de Norma Oficial Mexicana sustentado en la manifestación de impacto regulatorio de COFEMER. Se celebran las sesiones requeridas por parte del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, CCNSST.</p>			
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
<p>Normas Oficiales Mexicanas de Seguridad y Salud en el Trabajo emitidas.</p>	<p>Normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo aprobadas por el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo y expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.2 Actualizar la regulación en seguridad y salud en el trabajo para la prevención de riesgos laborales.</p>	<p>(Normas oficiales mexicanas emitidas/Total de normas oficiales mexicanas comprometidas) * 100</p>	<p>Relativo</p>	<p>NOM</p>	<p>Gestión</p>	<p>Eficacia</p>	<p>Anual</p>	<p>Normas oficiales mexicanas: Son las Normas oficiales mexicanas aprobadas por el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, CCNSST, y en su caso, publicadas en el DOF.</p>

Objetivo	Orden	Supuestos
----------	-------	-----------



**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

<p>Promover el establecimiento de condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo, mediante la suscripción de compromisos voluntarios entre los empleadores y sus trabajadores o sus representantes.</p>			<p>2</p>		<p>Los empleadores, en coordinación con los trabajadores o sus representantes, se comprometen de manera voluntaria a cumplir con la normatividad, a través de su incorporación al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Existe una adecuada difusión y asesoría del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de las Delegaciones Federales del Trabajo.</p>			
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Centros de trabajo incorporados al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Centros de trabajo que se incorporan al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio de la formalización de compromisos voluntarios, para el cumplimiento de la normatividad a través de modelos de administración. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.4 Impulsar el establecimiento de condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo.	(Centros de trabajo que se incorporan en el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo / Total de centros de trabajo que se compromete incorporar al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo) * 100	Relativo	Registro	Gestión	Eficacia	Mensual	Centros de Trabajo: Compromisos voluntarios suscritos.



**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

Objetivo			Orden		Supuestos			
Fortalecer el control de organismos privados para la evaluación de la conformidad con las normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de brindar certeza jurídica sobre los servicios que prestan y, de esta manera, procurar el funcionamiento adecuado de este mecanismo alternativo a la inspección federal del trabajo.			3		Los dictámenes, informes de resultados y certificados que emiten los organismos privados se registran en el Módulo para la Aprobación, Evaluación y Seguimiento de Organismos Privados. Los usuarios de los servicios de los organismos privados solicitan a éstos la entrega de los dictámenes, informes de resultados y certificados registrados en el Módulo para la Aprobación, Evaluación y Seguimiento de Organismos Privados.			
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Dictámenes, informes de resultados y certificados emitidos por organismos privados.	Dictámenes, informes de resultados y certificados que emiten las unidades de verificación, laboratorios de prueba y organismos de certificación aprobados para evaluar la conformidad con las normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo, que se registran ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.5 Fortalecer el control de organismos privados para la evaluación de conformidad con las NOM's de seguridad y salud en el trabajo.	(Dictámenes, informes de resultados y certificados emitidos por organismos privados, que se registran ante la STPS/ Total de dictámenes, informes de resultados y certificados emitidos por organismos privados el ejercicio anterior) * 100	Relativo	Registro	Gestión	Eficacia	Mensual	Dictámenes, informes de resultados y certificados: Son los dictámenes, informes de resultados y certificados emitidos por organismos privados, registrados en el Módulo para la Aprobación, Evaluación y Seguimiento de Organismos Privados.



*Casa abierta al tiempo*

Objetivo	Orden	Supuestos
----------	-------	-----------

Evaluación en materia de Diseño del Programa Presupuestal (Pp)

E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

Impulsar acciones de bienestar emocional y desarrollo humano de las y los trabajadores en los centros de trabajo			4		Existe disposición de las y los empleadores para operar las acciones de bienestar emocional y desarrollo humano.  Las y los empleadores contarán con mecanismos implementados para el bienestar emocional y desarrollo humano de sus trabajadores.			
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Acciones de bienestar emocional y desarrollo humano de las y los trabajadores, impulsadas en los centros de trabajo	Indica el número de acciones de bienestar emocional y desarrollo humano de las y los trabajadores, impulsadas en los centros de trabajo	(Número de acciones realizadas/Número de acciones programadas)*100	Relativo	Porcentaje	Gestión	Eficacia	Trimestral	Informe de Avance Mensual de Indicadores (IAM)  Registros administrativos

Objetivo			Orden		Supuestos			
Seguridad social fomentada en centros de trabajo, para contribuir a la formalización del empleo, en el marco del trabajo digno o decente.			5		Los centros de trabajo brindan la seguridad social a sus trabajadores y fomentan el trabajo digno o decente			
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Porcentaje de centros de trabajo en los que se fomenta la seguridad social	Se refiere a fomentar la seguridad social en los centros de trabajo del sector privado a favor de los trabajadores, con la finalidad de que logren obtener el trabajo digno o decente.	(Número de centros de trabajo en los que se fomenta la seguridad social / Número de centros de trabajo considerados) *100	Relativo	Porcentaje	Estratégico	Eficacia	Semestral	Instituto Nacional de Estadística y Geografía <a href="http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&amp;c=25433&amp;t=1">http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&amp;c=25433&amp;t=1</a>  Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM) <a href="http://www.siem.gob.mx/siem/portal/estadisticas/estatal.asp?gpo=1">http://www.siem.gob.mx/siem/portal/estadisticas/estatal.asp?gpo=1</a>  Instituto Mexicano del Seguro Social ( <a href="http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/cubos">http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/cubos</a> )



Evaluación en materia de Diseño del Programa Presupuestal (Pp)  
**E-003: “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”**

Objetivo			Orden		Supuestos				
Promover la aplicación de buenas prácticas laborales a favor de las personas en situación de vulnerabilidad en centros de trabajo.			6		Depende de la voluntad política de las instituciones y organizaciones a las que se convoca a coordinarse a favor de la igualdad de oportunidades y trato, la inclusión laboral y la erradicación del trabajo infantil				
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación	
Promedio de personas en situación de vulnerabilidad laboral beneficiadas por acciones de fortalecimiento en su empleabilidad	Se refiere al número de personas beneficiadas (16,000) en situación de vulnerabilidad laboral divididas entre las acciones (240) de fortalecimiento en su empleabilidad, por lo que el resultado esperado es el promedio de 66.6 personas beneficiadas por cada una de las acciones realizadas	Sumatoria de personas beneficiadas en situación de vulnerabilidad/número total de acciones de fortalecimiento en su empleabilidad	Relativo	Persona	Estratégico	Eficacia	Trimestral	Tasa de variación de Centros de Trabajo que participan para obtener Distintivos que otorga la DGIL: Informes, reportes, expedientes, base de datos.	

Objetivo			Orden		Supuestos				
Promover que los centros de trabajo con buenas prácticas de inclusión laboral sean distinguidos.			7		Depende de la voluntad política de las instituciones y organizaciones a las que se convoca a coordinarse a favor de la igualdad de oportunidades y trato, la inclusión laboral y la erradicación del trabajo infantil				
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación	
Porcentaje de Centros de Trabajo distinguidos con respecto a los registrados	Se refiere al número de distintivos entregados a los Centros de Trabajo por buenas prácticas de inclusión	(Número de Centros de Trabajo distinguidos/Número de Centros de Trabajo registrados)*100	Relativo	Centros de trabajo	Gestión	Eficacia	Semestral	Porcentaje de Centros de Trabajo Distinguidos con respecto a los registrados: Informes, reportes, expedientes, base de datos.	

Evaluación en materia de Diseño del Programa Presupuestal (Pp)

E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

laboral, en relación a los centros de trabajo registrados							
---	--	--	--	--	--	--	--

Objetivo			Orden		Supuestos			
Las personas en situación de vulnerabilidad se benefician a través de acciones de coordinación interinstitucional divididas entre las acciones realizadas que promueven estrategias de inclusión laboral, no discriminación y respeto a los derechos humanos y laborales			8		La coordinación interinstitucional promueve estrategias de inclusión laboral y el respeto a los derechos humanos y laborales			
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Promedio de personas beneficiadas por acciones de coordinación interinstitucional	Se refiere a la suma de las personas beneficiadas (82,000) a través de acciones de coordinación interinstitucional divididas entre las acciones realizadas (740) que promueven estrategias de inclusión laboral, no discriminación y respeto a los derechos humanos y laborales; cuya meta es que por cada acción que se realice se beneficien por lo menos a 110.8	Sumatoria de personas beneficiadas por acciones de coordinación entre el Número de acciones de coordinación institucional realizadas*100	Relativo	Persona	Estratégico	Eficacia	Trimestral	Personas beneficiadas: Informes, reportes, expedientes, base de datos.

Objetivo			Orden		Supuestos			
Ejecución de visitas de inspección <b>focalizadas</b> para el cumplimiento de la legislación laboral, promoviendo una cultura de prevención de riesgos de trabajo y salvaguardando los derechos humanos laborales mediante operativos.			9		Existe una apertura del sector patronal para que en conjunto con la autoridad federal se establezca el marco que oriente la actuación de la Inspección del Trabajo focalizado de acuerdo a cada rama, sector industrial o patronal contribuyendo a la reducción de riesgos de trabajo.			
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Porcentaje de operativos de inspección	Este indicador mostrará el porcentaje de	(Operativos de inspección realizados/Protocolos	Relativo	Porcentaje	Estratégico	Eficacia	Trimestral	Operativos de inspección vigentes en el Programa de Inspección 2014.

Casa abierta al tiempo

**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

operativos de inspección focalizados que de manera conjunta realizarán las Delegaciones Federales del Trabajo y la Dirección General de Inspección a fin de que en los centros de trabajo se cumpla con la normatividad laboral y se disminuyan los riesgos de trabajo.	de inspección programados en el periodo)*100					
---	--	--	--	--	--	--

Actividad								
Objetivo		Orden		Supuestos				
Proponer a los factores de la producción las condiciones esenciales para la prevención de riesgos de trabajo, a efecto de contribuir de manera efectiva a la protección de la integridad física y la salud de los trabajadores.		1		Los factores de la producción participan activamente en el diseño de la regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Las recomendaciones que proponen los factores de la producción son analizadas, ponderadas y, en su caso, atendidas. Se celebran las sesiones requeridas por parte del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, CCNNSST.				
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Proyectos de normas oficiales mexicanas elaborados.	Proyectos de normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo aprobadas por el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.2 Actualizar la regulación en seguridad y salud en el trabajo para	(Proyectos de normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo aprobadas/Total de proyectos de normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo comprometidas) * 100	Relativo	Proyecto	Gestión	Eficacia	Anual	Proyectos de normas oficiales mexicanas: Son los Proyectos de Normas Oficiales Mexicanas aprobados por el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, CCNNSST, y en su caso, publicados en el DOF.

**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

la prevención de riesgos laborales.							
-------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Objetivo		Orden		Supuestos				
Validar la contribución de la regulación en seguridad y salud en el trabajo para la prevención de riesgos laborales; sustentar su viabilidad técnica y económica, y soportar la factibilidad de la comprobación de su cumplimiento.		2		Se elabora el análisis que contiene la explicación sucinta de los objetivos y finalidades de los proyectos de normas oficiales mexicanas de seguridad y salud; de las medidas propuestas y alternativas consideradas para cumplir con dicha finalidad; de los costos y beneficios de las alternativas, y se demuestra la factibilidad técnica para la comprobación de su cumplimiento, con el propósito de obtener el dictamen favorable de la Comisión Federal de Mejora Regulatoria, COFEMER. Los factores de la producción participan activamente en la revisión de las manifestaciones de impacto regulatorio. Las recomendaciones que proponen los factores de la producción son analizadas, ponderadas y, en su caso, atendidas. Se celebran las sesiones requeridas por parte del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, CCNNSST.				
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Manifestaciones de impacto regulatorio elaboradas.	Manifestaciones de impacto regulatorio que se elaboran para solicitar a la Comisión Federal de Mejora Regulatoria el dictamen favorable de los proyectos de normas oficiales mexicanas. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción	(Manifestaciones de impacto regulatorio elaboradas/Total de manifestaciones de impacto regulatorio comprometidas) **100	Relativo	Documento	Gestión	Eficacia	Anual	Manifestaciones de impacto regulatorio: Son las Manifestaciones de Impacto regulatorio aprobadas por el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, CCNNSST, y en su caso, publicadas en el portal de la Comisión Federal de Mejora Regulatoria, COFEMER.

Casa abierta al tiempo

**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

3.5.2 Actualizar la regulación en seguridad y salud en el trabajo para la prevención de riesgos laborales.							
--	--	--	--	--	--	--	--

Objetivo		Orden		Supuestos				
Dar certidumbre sobre los avances y resultados en la instauración del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, PASST.		3		La STPS evalúa las solicitudes para otorgar los reconocimientos de Empresa Segura, así como la Acreditación de Sistemas de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Las Delegaciones Federales del Trabajo cumplen con los plazos establecidos para realizar las evaluaciones integrales de las empresas. Los centros de trabajo inscritos al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo cumplen con los plazos y requisitos establecidos en los Lineamientos Generales de Operación del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.				
Indicador	Definición	Método de Calculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Reconocimientos de Empresa Segura otorgados.	Dictámenes que se emiten para otorgar los reconocimientos de Empresa Segura. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.4 Impulsar el establecimiento de condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo.	(Reconocimientos otorgados/Total de reconocimientos programados) * 100	Relativo	Documento	Gestión	Eficacia	Mensual	Reconocimientos:  Reconocimientos de Empresa Segura otorgados.



**E-003: “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”**

Objetivo		Orden		Supuestos				
<p>Suministrar los medios para facilitar el conocimiento y la autogestión de la regulación en seguridad y salud en el trabajo a través de cursos multimedia y el desarrollo de apoyos informáticos.</p>		4		<p>La STPS provee los elementos necesarios a los centros de trabajo, a efecto de que cuenten con las condiciones que permitan prevenir riesgos y, de esta manera, garanticen a los trabajadores el derecho a desempeñar sus actividades en entornos que aseguren su vida y salud. El contenido de los módulos informáticos y cursos multimedia se encuentra debidamente alineado con la normatividad; contienen un lenguaje claro y sencillo, y cuentan con elementos que permiten su fácil comprensión. Los módulos informáticos y cursos multimedia son de fácil acceso y utilización por parte de los interesados y se encuentran en una infraestructura informática adecuada, lo cual permite que un mayor número de usuarios puedan consultarlos, desde cualquier lugar y en cualquier momento. Existe continuidad en la prestación del servicio debido al mantenimiento y soporte a la plataforma tecnológica, con el fin de evitar interrupciones durante su consulta.</p> <p>La STPS autoriza los recursos que permita el desarrollo informático para la elaboración y actualización de los módulos informáticos y cursos multimedia que se generan para impulsar el conocimiento de la normatividad y facilitar su observancia.</p>				
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
<p>Críterios técnicos de referencia elaborados</p>	<p>Críterios técnicos de referencia para la elaboración de los módulos informáticos y cursos multimedia que se desarrollan para impulsar el conocimiento de la normatividad y facilitar su observancia. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.3 Suministrar los medios para facilitar el conocimiento y la autogestión de la regulación en</p>	<p>(Críterios técnicos elaborado/Total de Críterios técnicos programados) * 100</p>	Relativo	Módulo	Gestión	Eficacia	Anual	Críterios técnicos: documento técnico de referencia

Casa abierta al tiempo

**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

	seguridad y salud en el trabajo.						
--	----------------------------------	--	--	--	--	--	--

Objetivo	Orden	Supuestos
Impulsar el fortalecimiento de una cultura de prevención de riesgos laborales.	5	La STPS provee los elementos necesarios a los centros de trabajo, a efecto de que cuenten con las condiciones que permitan prevenir riesgos y, de esta manera, garanticen a los trabajadores el derecho a desempeñar sus actividades en entornos que aseguren su vida y salud. El contenido de los Boletines Electrónicos, Guías de Prácticas Seguras y Casos de Éxito se redactan con lenguaje claro, sencillo y cuentan con elementos e imágenes que facilitan su comprensión. Los Boletines Electrónicos, las Guías de Prácticas Seguras y los Casos de Éxito son documentos electrónicos que pueden ser consultados en forma sencilla en cualquier plataforma electrónica y ser descargados para su lectura en cualquier momento. Existe continuidad en la prestación del servicio debido al mantenimiento y soporte a la plataforma tecnológica, con el fin de evitar interrupciones durante su consulta.

Indicador	Definición	Método de Calculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Boletines Electrónicos, Guías de Prácticas Seguras y Casos de Éxito elaborados.	Boletines Electrónicos, Guías de Prácticas Seguras y Casos de Éxito que se elaboran para promover una cultura de prevención de riesgos laborales. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.3. Suministrar los medios para facilitar el conocimiento y la autogestión de la regulación en seguridad y salud en el trabajo.	(Boletines Electrónicos, Guías de Prácticas Seguras y Casos de Éxito elaborados/ Boletines Electrónicos, Guías de Prácticas Seguras y Casos de Éxito programados) * 100	Relativo	Documento	Gestión	Eficacia	Mensual	Boletines, Guías de Prácticas y Casos de Éxito: Boletines Electrónicos, Guías de Prácticas Seguras y Casos de Éxito publicados en la página electrónica de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.



**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

Objetivo		Orden		Supuestos					
<p>Constatar que los organismos privados satisfagan las condiciones y requisitos relacionados con la obtención de la aprobación para evaluar la conformidad de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de procurar el funcionamiento adecuado de este mecanismo alternativo a la inspección federal del trabajo.</p>		6		<p>Los organismos privados acreditados por la Entidad Mexicana de Acreditación A. C., satisfacen las condiciones y requisitos relacionados con la obtención de la aprobación como unidades de verificación, laboratorios de pruebas y organismos de certificación para evaluar la conformidad de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p>					
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación	
A	<p>probación de organismos privados para evaluar la conformidad de las normas oficiales mexicanas.</p>	<p>Unidades de verificación, laboratorios de pruebas y organismos de certificación que obtienen la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para realizar la evaluación de la conformidad de las normas oficiales mexicanas de seguridad y salud. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.5 Fortalecer el control de organismos privados para la evaluación de conformidad con las NOM's de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>(Organismos privados aprobados/Total de organismos privados programados por aprobar) * 100</p>	Relativo	Documento	Gestión	Eficacia	Mensual	Organismos privados aprobados: Resoluciones de aprobación, renovación, actualización o ampliación.



Evaluación en materia de Diseño del Programa Presupuestal (Pp)

E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

Objetivo			Orden		Supuestos			
Constatar que los organismos privados cumplan con las disposiciones de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y su Reglamento, y comprobar o confirmar que su personal y expertos tengan los conocimientos técnicos necesarios, con el objeto de procurar el funcionamiento adecuado de este mecanismo alternativo a la inspección federal del trabajo.			7		Existe una adecuada planeación, programación y coordinación entre las Direcciones Generales de Seguridad y Salud en el Trabajo y de Inspección Federal del Trabajo para realizar las visitas de seguimiento. El organismo privado atiende la visita conforme al plan de evaluación que le fue notificado.			
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Visitas de seguimiento a las unidades de verificación, laboratorios de pruebas y organismos de certificación realizadas.	Visitas de seguimiento a las unidades de verificación, laboratorios de pruebas y organismos de certificación aprobados por la STPS. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.5 Fortalecer el control de organismos privados para la evaluación de conformidad con las NOM's de seguridad y salud en el trabajo.	(Visitas de seguimiento a los organismos privados realizadas/Total de visitas de seguimiento a los organismos privados programadas) * 100	Relativo	Informe	Gestión	Eficacia	Mensual	Visitas de seguimiento realizadas: Actas de las visitas de vigilancia practicadas.

Objetivo			Orden		Supuestos			
Participar con los factores de la producción en el diseño y ejecución de políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo.			8		Los factores de la producción participan activamente en el diseño y ejecución de políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo. Las recomendaciones que proponen los factores de la producción son analizadas, ponderadas y, en su caso, atendidas. Se celebran las sesiones requeridas por parte de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, COCONASST.			
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Sesiones realizadas (COCONASST)	Reuniones que realiza la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para la ejecución de	(Reuniones de la COCONASST realizadas/ (Total de reuniones de la COCONASST programadas) * 100	Relativo	Reunión	Gestión	Eficacia	Trimestral	Sesiones de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: Documentación y actas de las sesiones de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contenidas en el Portal de las Comisiones Consultivas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.1 Participar con los factores de la producción en la ejecución de políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo.							
---	--	--	--	--	--	--	--

Objetivo			Orden		Supuestos			
Participar con los factores de la producción Estatales y del Distrito Federal, en el diseño y ejecución de políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo.			9		Los factores de la producción participan activamente en el diseño y ejecución de políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo. Las recomendaciones que proponen los factores de la producción son analizadas, ponderadas y, en su caso, atendidas. Se celebran las sesiones requeridas por parte de las Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, COCOESST. Las Delegaciones Federales del Trabajo ingresan en el portal electrónico de las Comisiones Consultivas de Seguridad y Salud en el Trabajo, la documentación relacionada con la celebración de las Sesiones de las Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, COCOESST.			
Indicador	Definición	Método de Calculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Reportes elaborados (COCOESST)	Mide los reportes derivados del análisis de las actividades de las Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.1 Participar con los factores de la producción en la ejecución de políticas públicas de	(Reportes de actividades de las COCOESST elaborados/Total de reportes de actividades de COCOESST comprometidos) * 100	Relativo	Documento	Gestión	Eficacia	Trimestral	Reportes de seguimiento: Oficios por los que se envía al Titular de la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo el informe sobre el funcionamiento de las Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.  Reportes de seguimiento: Documentación y actas de las sesiones de las Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo contenidas en el portal electrónico de las Comisiones Consultivas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Casa abierta al tiempo

**E-003: “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”**

seguridad y salud en el trabajo.							
----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Objetivo			Orden		Supuestos			
Participar con los factores de la producción en la elaboración de la regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo.			10		Los factores de la producción participan activamente en la elaboración de la regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Las recomendaciones que proponen los factores de la producción son analizadas, ponderadas y, en su caso, atendidas. Se celebran las sesiones requeridas por parte del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, CCNNSST.			
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Sesiones realizadas (CCNNSST).	Sesiones que realiza el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCNNSST) para emitir la normatividad en la materia. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.1 Participar con los factores de la producción en la ejecución de políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo.	(Sesiones del CCNNSST realizadas/Sesiones del CCNNSST programas) * 100	Relativo	Reunión	Gestión	Eficacia	Bimestral	Sesiones: Documentación y actas de las sesiones del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Evaluación en materia de Diseño del Programa Presupuestal (Pp)  
**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

Objetivo			Orden		Supuestos				
Promover el bienestar psicosocial de empleadores y trabajadores			11		Existe disposición de las y los empleadores para operar las acciones que prevengan y/o atiendan los factores psicosociales.  Se cuenta con los recursos presupuestales para brindar las asesorías sobre la prevención y en su caso atención de los factores psicosociales programadas.				
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación	
Asesorías sobre la prevención y en su caso atención de los factores psicosociales.	Indica el número de asesorías sobre la prevención y en su caso atención de los factores psicosociales de empleadores y trabajadores.	(Número de asesorías proporcionadas / Número de asesorías programadas) * 100	Relativo	Porcentaje	Gestión	Eficacia	Trimestral	Informe de Avance Mensual de Indicadores (IAM)  Registros administrativos	

Actividad Fomento de la Seguridad Social									
Objetivo			Orden		Supuestos				
Elaboración de estudios, investigaciones y propuestas en materia de seguridad social			12		Se realizan propuestas para favorecer la seguridad social				
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación	
Porcentaje de documentos elaborados en materia de seguridad social en el marco del trabajo digno o decente.	Se refiere a la elaboración de estudios, investigaciones y propuestas en materia de formalización del empleo y seguridad social.	(Número de estudios elaborados + Número de investigaciones elaboradas + Número de propuestas elaboradas / Número total de estudios, investigaciones y propuestas programadas)*100*	Relativo	Porcentaje	Gestión	Eficacia	Trimestral	Informe de Avance Mensual de Indicadores  Infografías elaboradas internamente con sustento del INEGI  Instituto Nacional de Estadística y Geografía  <a href="http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&amp;c=25433&amp;t=1">http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&amp;c=25433&amp;t=1</a>	



Evaluación en materia de Diseño del Programa Presupuestal (Pp)  
**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

Objetivo			Orden		Supuestos				
Fomento de la seguridad social			13		El sector privado toma en cuenta los beneficios de la seguridad social				
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación	
Porcentaje de eventos que fomentan la seguridad social	Se refiere a los eventos presenciales, en medios impresos y/o electrónicos de acercamiento, difusión y seguimiento necesarios para fomentar la seguridad social y favorecer la formalización del empleo en el marco del trabajo digno o decente.	(Número de eventos de realizados/número de eventos programados)*100	Relativo	Porcentaje	Gestión	Eficacia	Mensual	Estadísticas internas Herramientas internas de análisis desarrolladas Mando de Control de la Dirección General de Fomento de la Seguridad Social	

Objetivo			Orden		Supuestos				
Realización de herramientas para favorecer la seguridad social en los centros de trabajo en el marco del trabajo digno o decente.			14		La normatividad aplicable en materia de seguridad social es conocida por el sector privado				
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación	
Porcentaje de herramientas integradas para fomentar la seguridad social en los centros de trabajo, en el marco del trabajo digno o decente.	Se refiere a la integración de acuerdos y grupos de trabajo para favorecer el fomento de la seguridad social en el marco del trabajo digno o decente.	(Número de acuerdos + número de grupos de trabajo integrados para fomentar la seguridad social/Número de acuerdos + el número de grupos de trabajo programados)*100	Relativo	Porcentaje	Gestión	Eficacia	Trimestral	Información generada sobre el tema por instituciones de educación superior o centros de investigación especializados. Organización internacional del Trabajo (OIT) <a href="http://www.ilo.org/americas/lang-es/index.htm">http://www.ilo.org/americas/lang-es/index.htm</a> Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS) <a href="http://www.cieess.org/index.php?id=home_es">http://www.cieess.org/index.php?id=home_es</a> Entre otras Mando de Control de la Dirección General de Fomento de la Seguridad Social	



Objetivo	Orden	Supuestos
----------	-------	-----------

Evaluación en materia de Diseño del Programa Presupuestal (Pp)

E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

Centros de Trabajo y personas en situación de vulnerabilidad informados			15		La información y difusión fortalecen la coordinación de las instituciones a favor de la igualdad de oportunidades y trato, así como la inclusión laboral y erradicación del trabajo infantil			
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Porcentaje de acciones realizadas (cursos, talleres, conferencias, foros, asesorías) para la promoción y difusión de los Distintivos (Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo; Empresa Familiarmente Responsable; Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil y México sin Trabajo Infantil)	Mide la proporción de acciones realizadas para la promoción y difusión de los Distintivos dividido entre el total de acciones programadas*100	(Acciones realizadas/Acciones programadas)*100	Relativo	Acción	Gestión	Eficacia	Mensual	Porcentaje de acciones realizadas para la promoción y difusión de Distintivos en Centros de Trabajo: Informes, reportes, expedientes, base de datos.

Objetivo			Orden		Supuestos			
Centros de Trabajo y personas en situación de vulnerabilidad informados			16		La información y difusión fortalecen la coordinación de las instituciones a favor de la igualdad de oportunidades y trato, así como la inclusión laboral y erradicación del trabajo infantil			
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación
Porcentaje de evaluaciones con fines de certificación de la competencia laboral en estándares de competencia publicados en el Diario Oficial de la Federación aplicadas a personas en situación de vulnerabilidad	Mide la proporción del total de evaluaciones realizadas con fines de certificación en estándares de competencia laboral aplicadas a personas en situación de vulnerabilidad con respecto al número de certificaciones obtenidas	(Número de evaluaciones realizadas/Número de certificaciones)*100	Relativo	Acción	Gestión	Eficacia	Trimestral	Porcentaje de evaluaciones con fines de certificación de la competencia laboral de personas en situación de vulnerabilidad: Informes, reportes, expedientes, base de datos.



Evaluación en materia de Diseño del Programa Presupuestal (Pp)

E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

Objetivo			Orden		Supuestos				
Centros de Trabajo y personas en situación de vulnerabilidad informados			17		La información y difusión fortalecen la coordinación de las instituciones a favor de la igualdad de oportunidades y trato, así como la inclusión laboral y erradicación del trabajo infantil				
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación	
Porcentaje de beneficiados por acciones de coordinación, difusión y sensibilización para prevenir y erradicar el trabajo infantil con respecto a los beneficiados programados	Se refiere a la cantidad de acciones programas entre las realizadas por acciones de coordinación, difusión y sensibilización para prevenir y erradicar el trabajo infantil	(Número de beneficiados por acciones realizadas/número de beneficiados por acciones programadas)*100	Relativo	Acción	Gestión	Eficacia	Trimestral	Porcentaje de acciones realizadas para la promoción y difusión	

Objetivo			Orden		Supuestos				
Registro de centros de trabajo seguros e higiénicos en donde se promueve el autocumplimiento de las normas laborales, a través de mecanismos alternos a la inspección.			18		El sector empresarial se muestra dispuesto a fomentar una cultura de prevención de riesgos de trabajo a través de esquemas de autocumplimiento.				
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación	
Porcentaje de suscripción de Compromisos Voluntarios	El indicador mostrará el porcentaje de centros de trabajos inscritos al programa de Autogestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	(Compromisos suscritos/ compromisos programados)*100	Relativo	Porcentaje	Estratégico	Eficacia	Mensual	Informes Mensuales de las 32 Delegaciones Federales del Trabajo en materia Inspectiva en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	

Objetivo			Orden		Supuestos				
Vinculación oferentes y demandantes de empleo mediante sesiones de la red de vinculación laboral favoreciendo la realización de diversas acciones que favorecen el acceso, permanencia y desarrollo de dichos grupos poblacionales en los centros de trabajo, garantizando así, la igualdad de oportunidades y de trato en el mercado laboral.			19		Existen las condiciones para conjuntar los esfuerzos de instituciones públicas, privadas y sociales a nivel nacional, para promover, difundir y facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, adultas mayores y con VIH.				
Indicador	Definición	Método de Cálculo	Tipo de Valor de la Meta	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Dimensión del Indicador	Frecuencia de Medición	Medios de Verificación	



**E-003: “Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral”**

Porcentaje de sesiones de red de vinculación laboral	Este indicador mostrará el porcentaje de sesiones de la red de vinculación laboral que de manera conjunta realizarán las Delegaciones Federales del Trabajo y los demás actores involucrados	(Sesiones de redes de vinculación laboral realizados/Sesiones de redes de vinculación laboral programados en el periodo)*100	Relativo	Porcentaje	Estratégico	Eficacia	Trimestral	Informes Mensuales de las 32 Delegaciones Federales del Trabajo en materia Innovación Laboral
--	--	--	----------	------------	-------------	----------	------------	---



### Anexo 5 Indicadores del Pp E003 Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral

**Nombre del Programa:** E003-Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral

**Modalidad:** Prestación de servicios

**Dependencia/Entidad:** Secretaría del Trabajo y Previsión Social

**Unidad Responsable:** Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo

**Tipo de Evaluación:** Diseño

**Año de la Evaluación:** 2016

Nivel de Objetivo	Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Claro	Relevante	Económico	Monitoreable	Adecuado	Definición	Unidad de Medida	Frecuencia de Medición	Línea Base	Metas	Comportamiento del Indicador
<b>FIN</b>													
F.1	Número de mujeres y hombres beneficiados por buenas prácticas de inclusión laboral	Suma de mujeres y hombres beneficiados por las buenas prácticas de inclusión laboral de los centros de trabajo (reconocidos con los distintivos: Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo; Empresa Familiarmente Responsable; Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil) y los mecanismos de coordinación y vinculación interinstitucional.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
F.2	Porcentaje de visitas de inspección realizadas a fin de vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.	$(\text{Inspecciones realizadas} / \text{Inspecciones programadas}) * 100$	Sí	Si	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Si	Si	Si



## E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

Nivel de Objetivo	Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Claro	Relevante	Económico	Monitoreable	Adecuado	Definición	Unidad de Medida	Frecuencia de Medición	Línea Base	Metas	Comportamiento del Indicador
F.3	Porcentaje de trabajadores sin accidentes de trabajo de los centros laborales que están reconocidos como Empresa Segura, en el marco del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, a nivel nacional. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS. Propiciar trabajos dignos o decentes, para brindar empleos en condiciones óptimas de seguridad y salud, y prevenir riesgos de trabajo.	(1-(accidentes de trabajo de centros de trabajo reconocidos como Empresa Segura/trabajadores de centros de trabajo reconocidos como Empresa Segura)) * 100	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	No	No
<b>PROPÓSITO</b>													
P.1	Porcentaje de personas mujeres y hombres beneficiadas por buenas prácticas de inclusión laboral	Suma de mujeres y hombres beneficiados por las buenas prácticas de inclusión laboral de los centros de trabajo que son reconocidos con los distintivos: Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo; Empresa Familiarmente Responsable; Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil y México sin Trabajo Infantil entre la suma de mujeres y hombres laborando en los Centros de Trabajo que participan por la obtención de los distintivos mencionados *100	No	Sí	Sí	Sí	Si	Sí	Sí	Sí	No	No	No
P.2	Número de trabajadores beneficiados por las visitas de inspección	Suma de trabajadores beneficiados	Sí	Si	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Si	Si	Si



## E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

Nivel de Objetivo	Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Claro	Relevante	Económico	Monitoreable	Adecuado	Definición	Unidad de Medida	Frecuencia de Medición	Línea Base	Metas	Comportamiento del Indicador
P.3	Porcentaje de disminución en el número de accidentes en centros de trabajo con reconocimiento de Empresa Segura.	(Tasa de referencia - Tasa de accidentes de centros reconocidos)/Tasa de referencia)*100	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No
<b>COMPONENTES</b>													
C.1	Normas Oficiales Mexicanas de Seguridad y Salud en el Trabajo emitidas	(Normas oficiales mexicanas emitidas/Total de normas oficiales mexicanas comprometidas) * 100	Sí	Si	Sí	Sí	Si	Sí	Sí	Sí	No	No	No
C.2	Centros de trabajo incorporados al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	(Centros de trabajo que se incorporan en el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo /Total de centros de trabajo que se compromete incorporar al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo) * 100	Sí	Sí	Sí	Sí	Si	Sí	Sí	Sí	No	No	No
C.3	Dictámenes, informes de resultados y certificados emitidos por organismos privados.	(Dictámenes, informes de resultados y certificados emitidos por organismos privados, que se registran ante la STPS/ Total de dictámenes, informes de resultados y certificados emitidos por organismos privados el ejercicio anterior) * 100	Sí	Si	Sí	Sí	Si	Sí	Sí	Sí	No	No	No



## E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

Nivel de Objetivo	Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Claro	Relevante	Económico	Monitoreable	Adecuado	Definición	Unidad de Medida	Frecuencia de Medición	Línea Base	Metas	Comportamiento del Indicador
C.4	Acciones de bienestar emocional y desarrollo humano de las y los trabajadores, impulsadas en los centros de trabajo	(Número de acciones realizadas/Número de acciones programadas)*100	Si	Si	SÍ	SÍ	Si	Si	SÍ	SÍ	No	Si	No
C.5	Porcentaje de centros de trabajo en los que se fomenta la seguridad social	(Número de centros de trabajo en los que se fomenta la seguridad social / Número de centros de trabajo considerados) *100	Si	Si	SÍ	SÍ	Si	Si	SÍ	SÍ	Si	Si	Si
C.6	Promedio de personas en situación de vulnerabilidad laboral beneficiadas por acciones de fortalecimiento en su empleabilidad	Sumatoria de personas beneficiadas en situación de vulnerabilidad/número total de acciones de fortalecimiento en su empleabilidad	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Si	Si	Si
C.7	Porcentaje de Centros de Trabajo distinguidos con respecto a los registrados	(Número de Centros de Trabajo distinguidos/Número de Centros de Trabajo registrados)*100	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Si	Si	Si
C.8	Promedio de personas beneficiadas por acciones de coordinación interinstitucional	Sumatoria de personas beneficiadas por acciones de coordinación entre el Número de acciones de coordinación institucional realizadas*100	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	No	No	No
C.9	Porcentaje de operativos de inspección	(Operativos de inspección realizados/Protocolos de inspección programados en el periodo)*100	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Si	Si	Si

## ACTIVIDADES


 Casa abierta al tiempo

**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

Nivel de Objetivo	Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Claro	Relevante	Económico	Monitoreable	Adecuado	Definición	Unidad de Medida	Frecuencia de Medición	Línea Base	Metas	Comportamiento del Indicador
A.1	Proyectos de normas oficiales mexicanas elaborados.	(Proyectos de normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo aprobadas/Total de proyectos de normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo comprometidas) * 100	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No
A.2	Manifestaciones de impacto regulatorio elaboradas.	(Manifestaciones de impacto regulatorio elaboradas/Total de manifestaciones de impacto regulatorio comprometidas) **100	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No
A.3	Reconocimientos de Empresa Segura otorgados.	(Reconocimientos otorgados/Total de reconocimientos programados) * 100	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No
A.4	Criterios técnicos de referencia elaborados	(Criterios técnicos elaborado/Total de Criterios técnicos programados) * 100	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No
A.5	Boletines Electrónicos, Guías de Prácticas Seguras y Casos de Éxito elaborados	(Boletines Electrónicos, Guías de Prácticas Seguras y Casos de Éxito elaborados/ Boletines Electrónicos, Guías de Prácticas Seguras y Casos de Éxito programados) * 100	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No



Casa abierta al tiempo

## E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

Nivel de Objetivo	Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Claro	Relevante	Económico	Monitoreable	Adecuado	Definición	Unidad de Medida	Frecuencia de Medición	Línea Base	Metas	Comportamiento del Indicador
A.6	Aprobación de organismos privados para evaluar la conformidad de las normas oficiales mexicanas.	(Organismos privados aprobados/Total de organismos privados programados por aprobar) * 100	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No
A.7	Visitas de seguimiento a las unidades de verificación, laboratorios de pruebas y organismos de certificación realizadas.	(Visitas de seguimiento a los organismos privados realizadas/Total de visitas de seguimiento a los organismos privados programadas) * 100	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No
A.8	Sesiones realizadas (COCONASST)	(Reuniones de la COCONASST realizadas/ (Total de reuniones de la COCONASST programadas) * 100	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No
A.9	Reportes elaborados (COCOESST)	(Reportes de actividades de las COCOESST elaborados/Total de reportes de actividades de COCOESST comprometidos) * 100	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No



## E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

Nivel de Objetivo	Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Claro	Relevante	Económico	Monitoreable	Adecuado	Definición	Unidad de Medida	Frecuencia de Medición	Línea Base	Metas	Comportamiento del Indicador
A.10	Sesiones realizadas (CCNNSST).	(Sesiones del CCNNSST realizadas/Sesiones del CCNNSST programas) * 100	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No
A.11	Asesorías sobre la prevención y en su caso atención de los factores psicosociales.	(Número de asesorías proporcionadas / Número de asesorías programadas) * 100	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
A.12	Porcentaje de documentos elaborados en materia de seguridad social en el marco del trabajo digno o decente.	(Número de estudios elaborados + Número de investigaciones elaboradas + Número de propuestas elaboradas / Número total de estudios, investigaciones y propuestas programadas)*100"	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
A.13	Porcentaje de eventos que fomentan la seguridad social	(Número de eventos de realizados/número de eventos programados)*100	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí



Casa abierta al tiempo

## E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

Nivel de Objetivo	Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Claro	Relevante	Económico	Monitoreable	Adecuado	Definición	Unidad de Medida	Frecuencia de Medición	Línea Base	Metas	Comportamiento del Indicador
A.14	Porcentaje de herramientas integradas para fomentar la seguridad social en los centros de trabajo, en el marco del trabajo digno o decente.	(Número de acuerdos + número de grupos de trabajo integrados para fomentar la seguridad social/Número de acuerdos + el número de grupos de trabajo programados)*100	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
A.15	Porcentaje de acciones realizadas (cursos, talleres, conferencias, foros, asesorías) para la promoción y difusión de los Distintivos (Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo; Empresa Familiarmente Responsable; Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil y México sin Trabajo Infantil)	(Acciones realizadas/Acciones programadas)*100	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
A.16	Porcentaje de evaluaciones con fines de certificación de la competencia laboral en estándares de competencia publicados en el Diario Oficial de la Federación aplicadas a personas en situación de vulnerabilidad	(Número de evaluaciones realizadas/Número de certificaciones)*100	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí



Casa abierta al tiempo

## E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

Nivel de Objetivo	Nombre del Indicador	Método de Cálculo	Claro	Relevante	Económico	Monitoreable	Adecuado	Definición	Unidad de Medida	Frecuencia de Medición	Línea Base	Metas	Comportamiento del Indicador
A.17	Porcentaje de beneficiados por acciones de coordinación, difusión y sensibilización para prevenir y erradicar el trabajo infantil con respecto a los beneficiados programados	(Número de beneficiados por acciones realizadas/número de beneficiados por acciones programadas)*100	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
A.18	Porcentaje de suscripción de Compromisos Voluntarios	(Compromisos suscritos/ compromisos programados)*100	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	SI	SI	SI
A.19	Porcentaje de sesiones de red de vinculación laboral	(Sesiones de redes de vinculación laboral realizados/Sesiones de redes de vinculación laboral programados en el periodo)*100	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	SI	SI	SI



Casa abierta al tiempo

**Anexo 6 Metas del programa  
del Pp E003 Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral**

Nivel de objetivo	Nombre del Indicador	Meta 2016 / Denominador	Unidad de Medida	Justificación	Orientada a Impulsar el Desempeño	Justificación	Factible	Justificación	Propuesta de Mejora de la Meta
<b>FIN</b>									
F.1	Número de mujeres y hombres beneficiados por buenas prácticas de inclusión laboral	500,000	Beneficiarios	El indicador refiere a las personas beneficiadas a través de tres mecanismos que opera la STPS, para la construcción de una cultura de igualdad e inclusión laboral que se consolide en buenas prácticas para el acceso, permanencia y desarrollo laboral; así como en la conciliación trabajo-familia, igualdad de oportunidades y no violencia laboral y hostigamiento sexual en beneficio de personas mayores, personas con discapacidad, personas con VIH/SIDA, mujeres jefas de familia, personas de la diversidad sexual y mujeres jornaleras agrícolas. Así como acciones en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil y protección de adolescentes trabajadores en edad permitida a través del Distintivo México sin Trabajo Infantil.	Si	La meta impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño



Casa abierta al tiempo

## E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

Nivel de objetivo	Nombre del Indicador	Meta 2016 / Denominador	Unidad de Medida	Justificación	Orientada a Impulsar el Desempeño	Justificación	Factible	Justificación	Propuesta de Mejora de la Meta
F.2	Porcentaje de visitas de inspección realizadas a fin de vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.	100% / 115659	Porcentaje	Porcentaje de visitas de inspección realizadas a fin de vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral. Este indicador mostrará qué porcentaje de inspecciones se realizarán por las Delegaciones Federales del Trabajo para vigilar el cumplimiento de la legislación laboral vigente	Si	La construcción del indicador es llegar al número total de visitas de inspección, por lo que sólo da seguimiento a que se cumpla con la meta establecida (100%)	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	Se recomienda dar seguimiento del indicador en términos porcentuales.
F.3	Índice de trabajadores sin accidentes de trabajo de centros laborales reconocidos como Empresa Segura	100% / 97.3	Porcentaje	Porcentaje de trabajadores sin accidentes de trabajo de los centros laborales que están reconocidos como Empresa Segura, en el marco del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, a nivel nacional. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS. Propiciar trabajos dignos o decentes, para brindar empleos en condiciones óptimas de seguridad y salud, y prevenir riesgos de trabajo.	Si	La meta impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	Se recomienda analizar el cambio porcentual respecto los diferentes periodos de análisis
<b>PROPÓSITO</b>									



## E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

Nivel de objetivo	Nombre del Indicador	Meta 2016 / Denominador	Unidad de Medida	Justificación	Orientada a Impulsar el Desempeño	Justificación	Factible	Justificación	Propuesta de Mejora de la Meta
P.1	Porcentaje de personas mujeres y hombres beneficiadas por buenas prácticas de inclusión laboral	100% / 310,000	Personas	El indicador refiere a las personas beneficiadas a través de tres mecanismos que opera la STPS, para la construcción de una cultura de igualdad e inclusión laboral que se consolide en buenas prácticas para el acceso, permanencia y desarrollo laboral; así como en la conciliación trabajo-familia, igualdad de oportunidades y no violencia laboral ni hostigamiento sexual en beneficio de personas mayores, personas con discapacidad, personas con VIH/SIDA, mujeres jefas de familia, personas de la diversidad sexual y mujeres jornaleras agrícolas	Si	La meta impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño
P.2	Número de trabajadores beneficiados por las visitas de inspección	5,885,000	Personas	Este indicador reflejará el total de trabajadores beneficiados por las visitas de inspección en materia de seguridad y salud, condiciones generales de trabajo, así como de capacitación y adiestramiento	Si	La meta impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño



Casa abierta al tiempo

## E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

Nivel de objetivo	Nombre del Indicador	Meta 2016 / Denominador	Unidad de Medida	Justificación	Orientada a Impulsar el Desempeño	Justificación	Factible	Justificación	Propuesta de Mejora de la Meta
P.3	Porcentaje de disminución en el número de accidentes en centros de trabajo con reconocimiento de Empresa Segura.	100% / 65	Porcentaje	Porcentaje en la disminución de accidentes de trabajo en las empresas reconocidas por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, en relación con la tasa de accidentes de trabajo que reporta el Instituto Mexicano del Seguro Social. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS. Propiciar trabajos dignos o decentes, para brindar empleos en condiciones óptimas de seguridad y salud, y prevenir riesgos de trabajo	Si	La meta impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño
<b>COMPONENTES</b>									
C.1	Normas Oficiales Mexicanas de Seguridad y Salud en el Trabajo emitidas	100% / 4	NOM	Normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo aprobadas por el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo y expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.2 Actualizar la regulación en seguridad y salud en el trabajo para la prevención de riesgos laborales	Si	La meta impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño



## E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

Nivel de objetivo	Nombre del Indicador	Meta 2016 / Denominador	Unidad de Medida	Justificación	Orientada a Impulsar el Desempeño	Justificación	Factible	Justificación	Propuesta de Mejora de la Meta
C.2	Centros de trabajo incorporados al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	100% / 600	Registro	Centros de trabajo que se incorporan al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio de la formalización de compromisos voluntarios, para el cumplimiento de la normatividad a través de modelos de administración. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.4 Impulsar el establecimiento de condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo	Si	La meta impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño
C.3	Dictámenes, informes de resultados y certificados emitidos por organismos privados.	100% / 29359	Registro	Dictámenes, informes de resultados y certificados que emiten las unidades de verificación, laboratorios de prueba y organismos de certificación aprobados para evaluar la conformidad con las normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo, que se registran ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.5 Fortalecer el control de organismos privados para la evaluación de conformidad con las NOM's de seguridad y salud en el trabajo	No	La meta es igual al valor del año base	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño
C.4	Acciones de bienestar emocional y desarrollo humano de las y los trabajadores, impulsadas en los centros de trabajo	100% / 60	Porcentaje	Indica el número de acciones de bienestar emocional y desarrollo humano de las y los trabajadores, impulsadas en los centros de trabajo	No aplica por ser una acción nueva	No aplica por ser una acción nueva	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con	Una vez que se tenga la línea base comenzar a proyectar metas realistas

## E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

Nivel de objetivo	Nombre del Indicador	Meta 2016 / Denominador	Unidad de Medida	Justificación	Orientada a Impulsar el Desempeño	Justificación	Factible	Justificación	Propuesta de Mejora de la Meta
								los que cuenta el programa.	
C.5	Porcentaje de centros de trabajo en los que se fomenta la seguridad social	100% / 5000	Porcentaje	Se refiere a fomentar la seguridad social en los centros de trabajo del sector privado a favor de los trabajadores, con la finalidad de que logren obtener el trabajo digno o decente	Si	La meta impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño
C.6	Promedio de personas en situación de vulnerabilidad laboral beneficiadas por acciones de fortalecimiento en su empleabilidad	100% / 2,000	Personas	Se refiere al número de personas beneficiadas (16,000) en situación de vulnerabilidad laboral divididas entre las acciones (240) de fortalecimiento en su empleabilidad, por lo que el resultado esperado es el promedio de 66.6 personas beneficiadas por cada una de las acciones realizadas	Si	La meta impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño
C.7	Porcentaje de Centros de Trabajo distinguidos con respecto a los registrados	100% / 1,350	Centros de trabajo	Se refiere al número de distintivos entregados a los Centros de Trabajo por buenas prácticas de inclusión laboral, en relación a los centros de trabajo registrados	No	La meta no impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior porque es menor que la línea base	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño



Casa abierta al tiempo

## E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

Nivel de objetivo	Nombre del Indicador	Meta 2016 / Denominador	Unidad de Medida	Justificación	Orientada a Impulsar el Desempeño	Justificación	Factible	Justificación	Propuesta de Mejora de la Meta
C.8	Promedio de personas beneficiadas por acciones de coordinación interinstitucional	100% / 2,300	Personas	Se refiere a la suma de las personas beneficiadas (82,000) a través de acciones de coordinación interinstitucional divididas entre las acciones realizadas (740) que promueven estrategias de inclusión laboral, no discriminación y respeto a los derechos humanos y laborales; cuya meta es que por cada acción que se realice se beneficien por lo menos a 110.8	Si	La meta impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño
C.9	Porcentaje de operativos de inspección	100% / 15	Operativos de inspección	Este indicador mostrará el porcentaje de operativos de inspección focalizados que de manera conjunta realizarán las Delegaciones Federales del Trabajo y la Dirección General de Inspección a fin de que en los centros de trabajo se cumpla con la normatividad laboral y se disminuyan los riesgos de trabajo	Si	La meta impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño
<b>ACTIVIDADES</b>									
A.1	Proyectos de normas oficiales mexicanas elaborados.	100% / 4	Proyecto	Proyectos de normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo aprobadas por el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.2 Actualizar la regulación en seguridad y salud en el trabajo para la prevención de riesgos laborales	No	La meta no impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior porque es menor que la línea base	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño

## E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

Nivel de objetivo	Nombre del Indicador	Meta 2016 / Denominador	Unidad de Medida	Justificación	Orientada a Impulsar el Desempeño	Justificación	Factible	Justificación	Propuesta de Mejora de la Meta
								los que cuenta el programa.	
A.2	Manifestaciones de impacto regulatorio elaboradas.	100% / 4	Documento	Manifestaciones de impacto regulatorio que se elaboran para solicitar a la Comisión Federal de Mejora Regulatoria el dictamen favorable de los proyectos de normas oficiales mexicanas. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.2 Actualizar la regulación en seguridad y salud en el trabajo para la prevención de riesgos laborales	No	La meta no impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior porque es menor que la línea base	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño
A.3	Reconocimientos de Empresa Segura otorgados.	100% / 220	Documento	Dictámenes que se emiten para otorgar los reconocimientos de Empresa Segura. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.4 Impulsar el establecimiento de condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo	No	La meta no impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior porque es menor que la línea base	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño



## E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

Nivel de objetivo	Nombre del Indicador	Meta 2016 / Denominador	Unidad de Medida	Justificación	Orientada a Impulsar el Desempeño	Justificación	Factible	Justificación	Propuesta de Mejora de la Meta
A.4	Criterios técnicos de referencia elaborados	100% / 3	Módulo	<p>Criterios técnicos de referencia para la elaboración de los módulos informáticos y cursos multimedia que se desarrollan para impulsar el conocimiento de la normatividad y facilitar su observancia. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.3</p> <p>Suministrar los medios para facilitar el conocimiento y la autogestión de la regulación en seguridad y salud en el trabajo</p>	No es posible determinarlo puesto que no hay valor de línea base	El valor de la línea base no está reportada en las fichas técnicas de la MIR	No es posible determinar lo puesto que no hay valor de la línea base	El valor de la línea base no está reportada en las fichas técnicas de la MIR	Es necesario reportar el valor para la línea base
A.5	Boletines Electrónicos, Guías de Prácticas Seguras y Casos de Éxito elaborados	100% / 11	Documento	<p>Boletines Electrónicos, Guías de Prácticas Seguras y Casos de Éxito que se elaboran para promover una cultura de prevención de riesgos laborales. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.3.</p> <p>Suministrar los medios para facilitar el conocimiento y la autogestión de la regulación en seguridad y salud en el trabajo</p>	Si	La meta impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño



Casa abierta al tiempo

## E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

Nivel de objetivo	Nombre del Indicador	Meta 2016 / Denominador	Unidad de Medida	Justificación	Orientada a Impulsar el Desempeño	Justificación	Factible	Justificación	Propuesta de Mejora de la Meta
A.6	Aprobación de organismos privados para evaluar la conformidad de las normas oficiales mexicanas.	100% / 30	Documento	Unidades de verificación, laboratorios de pruebas y organismos de certificación que obtienen la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para realizar la evaluación de la conformidad de las normas oficiales mexicanas de seguridad y salud. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.5 Fortalecer el control de organismos privados para la evaluación de conformidad con las NOM's de seguridad y salud en el trabajo	No	La meta no impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior porque es menor que la línea base	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño
A.7	Visitas de seguimiento a las unidades de verificación, laboratorios de pruebas y organismos de certificación realizadas.	100% / 20	Informe	Visitas de seguimiento a las unidades de verificación, laboratorios de pruebas y organismos de certificación aprobados por la STPS. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.5 Fortalecer el control de organismos privados para la evaluación de conformidad con las NOM's de seguridad y salud en el trabajo	Si	La meta impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño
A.8	Sesiones realizadas (COCONASST)	100% / 3	Reunión	Reuniones que realiza la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para la ejecución de políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.1 Participar con los factores de la producción	Si	La meta impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño

## E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

Nivel de objetivo	Nombre del Indicador	Meta 2016 / Denominador	Unidad de Medida	Justificación	Orientada a Impulsar el Desempeño	Justificación	Factible	Justificación	Propuesta de Mejora de la Meta
				en la ejecución de políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo				humanos y financieros con los que cuenta el programa.	
A.9	Reportes elaborados (COCOESST)	100% / 4	Documento	Mide los reportes derivados del análisis de las actividades de las Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.1 Participar con los factores de la producción en la ejecución de políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo	Si	La meta impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño
A.10	Sesiones realizadas (CCNNSST).	100% / 6	Reunión	Sesiones que realiza el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCNNSST) para emitir la normatividad en la materia. Se alinea con la estrategia 3.5 del Programa Sectorial de la STPS, acción 3.5.1 Participar con los factores de la producción en la ejecución de políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo	Si	La meta impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño
A.11	Asesorías sobre la prevención y en su caso atención de los factores psicosociales.	33% / 20	Porcentaje	Indica el número de asesorías sobre la prevención y en su caso atención de los factores psicosociales de empleadores y trabajadores	No aplica por ser una acción nueva	No aplica por ser una acción nueva	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	Una vez que se tenga la línea base comenzar a proyectar metas realistas



## E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

Nivel de objetivo	Nombre del Indicador	Meta 2016 / Denominador	Unidad de Medida	Justificación	Orientada a Impulsar el Desempeño	Justificación	Factible	Justificación	Propuesta de Mejora de la Meta
A.12	Porcentaje de documentos elaborados en materia de seguridad social en el marco del trabajo digno o decente.	100% / 3	Porcentaje	Se refiere a la elaboración estudios, investigaciones y propuestas en materia formalización del empleo y seguridad social	Si	La meta impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño
A.13	Porcentaje de eventos que fomentan la seguridad social	100% / 30	Porcentaje	Se refiere a los eventos presenciales, en medios impresos y/o electrónicos de acercamiento, difusión y seguimiento necesarios para fomentar la seguridad social y favorecer la formalización del empleo en el marco del trabajo digno o decente	Si	La meta impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño
A.14	Porcentaje de herramientas integradas para fomentar la seguridad social en los centros de trabajo, en el marco del trabajo digno o decente.	100% / 27	Porcentaje	Se refiere a la integración de acuerdos y grupos de trabajo para favorecer el fomento de la seguridad social en el marco del trabajo digno o decente	Si	La meta impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño



Casa abierta al tiempo

## E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

Nivel de objetivo	Nombre del Indicador	Meta 2016 / Denominador	Unidad de Medida	Justificación	Orientada a Impulsar el Desempeño	Justificación	Factible	Justificación	Propuesta de Mejora de la Meta
A.15	Porcentaje de acciones realizadas (cursos, talleres, conferencias, foros, asesorías) para la promoción y difusión de los Distintivos (Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo; Empresa Familiarmente Responsable; Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil y México sin Trabajo Infantil)	100% / 1,000	Acción	Mide la proporción de acciones realizadas para la promoción y difusión de los Distintivos dividido entre el total de acciones programadas*100	Si	La meta impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño
A.16	Porcentaje de evaluaciones con fines de certificación de la competencia laboral en estándares de competencia publicados en el Diario Oficial de la Federación aplicadas a personas en situación de vulnerabilidad	100% / 900	Acción	Mide la proporción del total de evaluaciones realizadas con fines de certificación en estándares de competencia laboral aplicadas a personas en situación de vulnerabilidad con respecto al número de certificaciones obtenida	Si	La meta impulsa el desempeño con respecto al periodo anterior	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La meta podría ser más exigente para impulsar el desempeño
A.17	Porcentaje de beneficiados por acciones de coordinación, difusión y sensibilización para prevenir y erradicar el trabajo infantil con respecto a los beneficiados programados	100% / 4,400	Acción	Se refiere a la cantidad de acciones programadas entre las realizadas por acciones de coordinación, difusión y sensibilización para prevenir y erradicar el trabajo infantil	No	La meta es inferior al año base	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La nueva meta esta probablemente subestimada, el programa debería verificar ese cambio considerando sus desempeños anteriores en este indicador



Casa abierta al tiempo

## E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"

Nivel de objetivo	Nombre del Indicador	Meta 2016 / Denominador	Unidad de Medida	Justificación	Orientada a Impulsar el Desempeño	Justificación	Factible	Justificación	Propuesta de Mejora de la Meta
A.18	Porcentaje de suscripción de Compromisos Voluntarios	100% / 590	Porcentaje	El indicador mostrará el porcentaje de centros de trabajos inscritos al programa de Autogestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	No	La meta es inferior al año base	Si	La meta del indicador es factible considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa.	La nueva meta esta probablemente subestimada, el programa debería verificar ese cambio considerando sus desempeños anteriores en este indicador
A.19	Porcentaje de sesiones de red de vinculación laboral	100% / 128	Porcentaje	Este indicador mostrará el porcentaje de sesiones de la red de vinculación laboral que de manera conjunta realizarán las Delegaciones Federales del Trabajo y los demás actores involucrados	No es posible determinar lo puesto que no hay valor de línea base	El valor de la línea base no está reportada en las fichas técnicas de la MIR	No es posible determinar lo puesto que no hay valor de la línea base	El valor de la línea base no está reportada en las fichas técnicas de la MIR	Es necesario reportar el valor para la línea base



Casa abierta al tiempo

### Anexo 7 Propuesta de mejora de la Matriz de Indicadores para Resultados del Pp E003 Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral

TABLA 1. Anexo de la pregunta 24.

Nivel de objetivo	Nombre del Indicador	Medios de verificación	Oficiales o institucionales	Nombre de identificación	Permiten reproducir el cálculo de indicador	Públicos, accesibles a cualquier persona	Recomendaciones
<b>FIN</b>							
F.1	Número de mujeres y hombres beneficiados por buenas prácticas de inclusión laboral	Reportes institucionales del área responsable.	Si	No	No	No	Especificar un nombre de identificación que permita reproducir el cálculo y sea público
F.2	Porcentaje de visitas de inspección realizadas a fin de vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.	Informes Mensuales de las 32 Delegaciones Federales del Trabajo en materia Inspectiva	Si	Si	Si	No	Permitir que la información sea pública (sólo si es posible) y poner el link
F.3	Índice de trabajadores sin accidentes de trabajo de centros laborales reconocidos como Empresa Segura	Datos aportados por la Subdirección de Sistemas de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, DGSST	Si	No	No	No	Especificar un nombre de identificación que permita reproducir el cálculo y sea público
<b>PROPÓSITO</b>							
P.1	Porcentaje de personas mujeres y hombres beneficiadas por buenas prácticas de inclusión laboral	Personas beneficiadas: Reportes institucionales del área responsable	Si	No	No	No	Especificar un nombre de identificación que permita reproducir el cálculo y sea público
P.2	Número de trabajadores beneficiados por las visitas de inspección	Informes Mensuales de las 32 Delegaciones Federales del Trabajo en materia Inspectiva	Si	Si	Si	No	Permitir que la información sea pública (sólo si es posible) y poner el link



**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

Nivel de objetivo	Nombre del Indicador	Medios de verificación	Oficiales o institucionales	Nombre de identificación	Permiten reproducir el cálculo de indicador	Públicos, accesibles a cualquier persona	Recomendaciones
P.3	Porcentaje de disminución en el número de accidentes en centros de trabajo con reconocimiento de Empresa Segura.	Riesgos de Trabajo de la Memoria Estadística del Instituto Mexicano del Seguro Social	Si	Si	Si	Si	Permitir que la información sea pública (sólo si es posible) y poner el link
<b>COMPONENTES</b>							
C.1	Normas Oficiales Mexicanas de Seguridad y Salud en el Trabajo emitidas	Normas oficiales mexicanas: Son las Normas oficiales mexicanas aprobadas por el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, CCNNSST, y en su caso, publicadas en el DOF	Si	Si	Si	Si	Permitir que la información sea pública (sólo si es posible) y poner el link
C.2	Centros de trabajo incorporados al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Centros de Trabajo: Compromisos voluntarios suscritos	Si	No	No	No	Especificar un nombre de identificación que permita reproducir el cálculo y sea público
C.3	Dictámenes, informes de resultados y certificados emitidos por organismos privados.	Dictámenes, informes de resultados y certificados: Son los dictámenes, informes de resultados y certificados emitidos por organismos privados, registrados en el Módulo para la Aprobación, Evaluación y Seguimiento de Organismos Privados	Si	Si	SI	No	Permitir que la información sea pública (sólo si es posible) y poner el link
C.4	Acciones de bienestar emocional y desarrollo humano de las y los trabajadores, impulsadas en los centros de trabajo	Informe de Avance Mensual de Indicadores (IAMI)	Si	Si	SI	No	Permitir que la información sea pública (sólo si es posible) y poner el link



**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

Nivel de objetivo	Nombre del Indicador	Medios de verificación	Oficiales o institucionales	Nombre de identificación	Permiten reproducir el cálculo de indicador	Públicos, accesibles a cualquier persona	Recomendaciones
C.5	Porcentaje de centros de trabajo en los que se fomenta la seguridad social	Instituto Nacional de Estadística y Geografía	Si	No	No	No	Especificar un nombre de identificación que permita reproducir el cálculo y sea público
C.6	Promedio de personas en situación de vulnerabilidad laboral beneficiadas por acciones de fortalecimiento en su empleabilidad	Tasa de variación de Centros de Trabajo que participan para obtener Distintivos que otorga la DGIL: Informes, reportes, expedientes, base de datos.	Si	No	No	No	Especificar un nombre de identificación que permita reproducir el cálculo y sea público
C.7	Porcentaje de Centros de Trabajo distinguidos con respecto a los registrados	Porcentaje de Centros de Trabajo Distinguidos con respecto a los registrados: Informes, reportes, expedientes, base de datos.	Si	No	No	No	Especificar un nombre de identificación que permita reproducir el cálculo y sea público
C.8	Promedio de personas beneficiadas por acciones de coordinación interinstitucional	Personas beneficiadas: Informes, reportes, expedientes, base de datos.	Si	No	No	No	Especificar un nombre de identificación que permita reproducir el cálculo y sea público
C.9	Porcentaje de operativos de inspección	Operativos de inspección vigentes en el Programa de Inspección 2014.	Si	Si	SI	No	Permitir que la información sea pública (sólo si es posible) y poner el link
<b>ACTIVIDADES</b>							



**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

Nivel de objetivo	Nombre del Indicador	Medios de verificación	Oficiales o institucionales	Nombre de identificación	Permiten reproducir el cálculo de indicador	Públicos, accesibles a cualquier persona	Recomendaciones
A.1	Proyectos de normas oficiales mexicanas elaborados.	Proyectos de normas oficiales mexicanas: Son los Proyectos de Normas Oficiales Mexicanas aprobados por el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, CCNNSST, y en su caso, publicados en el DOF.	Si	Si	Si	No	Permitir que la información sea pública (sólo si es posible) y poner el link
A.2	Manifestaciones de impacto regulatorio elaboradas.	Manifestaciones de impacto regulatorio: Son las Manifestaciones de Impacto regulatorio aprobadas por el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, CCNNSST, y en su caso, publicadas en el portal de la Comisión Federal de Mejora Regulatoria, COFEMER	Si	Si	Si	No	Permitir que la información sea pública (sólo si es posible) y poner el link
A.3	Reconocimientos de Empresa Segura otorgados.	Reconocimientos de Empresa Segura otorgados	Si	Si	Si	No	Permitir que la información sea pública (sólo si es posible) y poner el link
A.4	Criterios técnicos de referencia elaborados	Criterios técnicos: documento técnico de referencia	Si	Si	Si	No	Permitir que la información sea pública (sólo si es posible) y poner el link
A.5	Boletines Electrónicos, Guías de Prácticas Seguras y Casos de Éxito elaborados	Boletines, Guías de Prácticas y Casos de Éxito: Boletines Electrónicos, Guías de Prácticas Seguras y Casos de Éxito publicados en la página electrónica de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	Si 	Si	Si	Si	Agregar el link de la página electrónica

**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

Nivel de objetivo	Nombre del Indicador	Medios de verificación	Oficiales o institucionales	Nombre de identificación	Permiten reproducir el cálculo de indicador	Públicos, accesibles a cualquier persona	Recomendaciones
A.6	Aprobación de organismos privados para evaluar la conformidad de las normas oficiales mexicanas.	Organismos privados aprobados: Resoluciones de aprobación, renovación, actualización o ampliación.	Si	Si	Si	No	Permitir que la información sea pública (sólo si es posible) y poner el link
A.7	Visitas de seguimiento a las unidades de verificación, laboratorios de pruebas y organismos de certificación realizadas.	Visitas de seguimiento realizadas: Actas de las visitas de vigilancia practicadas	Si	Si	Si	No	Permitir que la información sea pública (sólo si es posible) y poner el link
A.8	Sesiones realizadas (COCONASST)	Sesiones de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: Documentación y actas de las sesiones de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contenidas en el Portal de las Comisiones Consultivas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Si	Si	Si	No	Permitir que la información sea pública (sólo si es posible) y poner el link
A.9	Reportes elaborados (COCOESST)	Reportes de seguimiento: Oficios por los que se envía al Titular de la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo el informe sobre el funcionamiento de las Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Si	Si	Si	No	Permitir que la información sea pública (sólo si es posible) y poner el link



Casa abierta al tiempo

**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

Nivel de objetivo	Nombre del Indicador	Medios de verificación	Oficiales o institucionales	Nombre de identificación	Permiten reproducir el cálculo de indicador	Públicos, accesibles a cualquier persona	Recomendaciones
A.10	Sesiones realizadas (CCNNSST).	Sesiones: Documentación y actas de las sesiones del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Si	Si	Si	No	Permitir que la información sea pública (sólo si es posible) y poner el link
A.11	Asesorías sobre la prevención y en su caso atención de los factores psicosociales.	Informe de Avance Mensual de Indicadores (IAM)	Si	Si	Si	No	Permitir que la información sea pública (sólo si es posible) y poner el link
A.12	Porcentaje de documentos elaborados en materia de seguridad social en el marco del trabajo digno o decente.	Informe de Avance Mensual de Indicadores (IAM) Infografías elaboradas internamente con sustento del INEGI Instituto Nacional de Estadística y Geografía <a href="http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&amp;c=25433&amp;t=1">http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&amp;c=25433&amp;t=1</a>	Si	Si	Si	No	Se cumple con todas las características especificadas
A.13	Porcentaje de eventos que fomentan la seguridad social	Estadísticas internas Herramientas internas de análisis desarrolladas Mando de Control de la Dirección General de Fomento de la Seguridad Social	SI	No	No	No	Especificar un nombre de identificación que permita reproducir el cálculo y sea público



**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

Nivel de objetivo	Nombre del Indicador	Medios de verificación	Oficiales o institucionales	Nombre de identificación	Permiten reproducir el cálculo de indicador	Públicos, accesibles a cualquier persona	Recomendaciones
<b>A.14</b>	Porcentaje de herramientas integradas para fomentar la seguridad social en los centros de trabajo, en el marco del trabajo digno o decente.	Información generada sobre el tema por instituciones de educación superior o centros de investigación especializados Organización internacional del Trabajo (OIT) <a href="http://www.ilo.org/americas/lang-es/index.htm">http://www.ilo.org/americas/lang-es/index.htm</a> Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS) <a href="http://www.ciess.org/index.php?id=home_es">http://www.ciess.org/index.php?id=home_es</a> Mando de Control de la Dirección General de Fomento de la Seguridad Social	SI	Si	Si	Si	Se cumple con todas las características especificadas
<b>A.15</b>	Porcentaje de acciones realizadas (cursos, talleres, conferencias, foros, asesorías) para la promoción y difusión de los Distintivos (Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo; Empresa Familiarmente Responsable; Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil y México sin Trabajo Infantil)	Informes, reportes, expedientes, base de datos.	SI	No	No	No	Especificar un nombre de identificación que permita reproducir el cálculo y sea público



Casa abierta al tiempo

**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

Nivel de objetivo	Nombre del Indicador	Medios de verificación	Oficiales o institucionales	Nombre de identificación	Permiten reproducir el cálculo de indicador	Públicos, accesibles a cualquier persona	Recomendaciones
<b>A.16</b>	Porcentaje de evaluaciones con fines de certificación de la competencia laboral en estándares de competencia publicados en el Diario Oficial de la Federación aplicadas a personas en situación de vulnerabilidad	Informes, reportes, expedientes, base de datos.	Si	No	No	No	Especificar un nombre de identificación que permita reproducir el cálculo y sea público
<b>A.17</b>	Porcentaje de beneficiados por acciones de coordinación, difusión y sensibilización para prevenir y erradicar el trabajo infantil con respecto a los beneficiados programados	Porcentaje de acciones realizadas para la promoción y difusión	Si	No	No	No	Especificar un nombre de identificación que permita reproducir el cálculo y sea público
<b>A.18</b>	Porcentaje de suscripción de Compromisos Voluntarios	Informes Mensuales de las 32 Delegaciones Federales del Trabajo en materia Inspectiva en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	Si	Si	Si	No	Permitir que la información sea pública (sólo si es posible) y poner el link
<b>A.19</b>	Porcentaje de sesiones de red de vinculación laboral	Informes Mensuales de las 32 Delegaciones Federales del Trabajo en materia Innovación Laboral	Si	Si	Si	No	Permitir que la información sea pública (sólo si es posible) y poner el link



Casa abierta al tiempo

Evaluación en materia de Diseño del Programa Presupuestal (Pp)  
**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

**TABLA 2. Anexo de la pregunta 25.**

Nivel de objetivo	Nombre del Indicador	Medios de verificación	Objetivo	Necesarios para calcular indicadores	Suficientes	Medición del objetivo	Recomendaciones
<b>FIN</b>							
F.1	Número de mujeres y hombres beneficiados por buenas prácticas de inclusión laboral	Reportes institucionales del área responsable.	Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, mediante la ejecución de programas y acciones que propicien el trabajo digno o decente.	Si	No	Si	Es conveniente hacer más específico el medio de verificación
F.2	Porcentaje de visitas de inspección realizadas a fin de vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.	Informes Mensuales de las 32 Delegaciones Federales del Trabajo en materia Inspectiva	Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, mediante la ejecución de programas y acciones que propicien el trabajo digno o decente.	Si	Si	Si	Se cumple con la lógica horizontal, pero se recomienda agregar el link donde se encuentra la información para consulta



**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

<b>F.3</b>	Índice de trabajadores sin accidentes de trabajo de centros laborales reconocidos como Empresa Segura	Datos aportados por la Subdirección de Sistemas de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, DGSST	Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, mediante la ejecución de programas y acciones que propicien el trabajo digno o decente.	Si	No	No	Es conveniente hacer más específico el medio de verificación y relacionarnos con los accidentes
<b>ROPÓSITO</b>							
<b>P.1</b>	Porcentaje de personas mujeres y hombres beneficiadas por buenas prácticas de inclusión laboral	Personas beneficiadas: Reportes institucionales del área responsable	Contribuir a salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral mediante buenas prácticas de inclusión laboral para que mujeres y hombres tengan acceso, permanencia y desarrollo laboral en los centros de trabajo	Si	No	No	Revisar la redacción del objetivo porque parece que son dos (contribuir a salvaguardar y vigilar el cumplimiento) y hacer más específico el medio de verificación
<b>P.2</b>	Número de trabajadores beneficiados por las visitas de inspección	Informes Mensuales de las 32 Delegaciones Federales del Trabajo en materia Inspectiva	Las y los trabajadores que laboran en centros de trabajo, se benefician por las visitas de la autoridad federal del trabajo que promueven el trabajo digno o decente y garantizan sus derechos laborales.	Si	Si	Si	Se cumple con la lógica horizontal, pero se recomienda agregar el link donde se encuentra la información para consulta



Casa abierta al tiempo

**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

<b>P.3</b>	Porcentaje de disminución en el número de accidentes en centros de trabajo con reconocimiento de Empresa Segura.	Riesgos de Trabajo de la Memoria Estadística del Instituto Mexicano del Seguro Social	Prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo, mediante la instauración de las condiciones y medidas de seguridad y salud que disminuyan los riesgos laborales.	Si	Si	Si	Se cumple con la lógica horizontal, pero valdría la pena agregar el link donde se encuentra la información para consulta
<b>COMPONENTES</b>							
<b>C.1</b>	Normas Oficiales Mexicanas de Seguridad y Salud en el Trabajo emitidas	Normas oficiales mexicanas: Son las Normas oficiales mexicanas aprobadas por el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, CCNNSST, y en su caso, publicadas en el DOF	Dictar las condiciones y medidas de seguridad esenciales para la prevención de riesgos de trabajo, con el propósito de contribuir de manera efectiva a la protección de la integridad física y la salud de los trabajadores.	Si	Si	Si	Se cumple con la lógica horizontal, pero se recomienda agregar el link donde se encuentra la información para consulta
<b>C.2</b>	Centros de trabajo incorporados al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Centros de Trabajo: Compromisos voluntarios suscritos	Promover el establecimiento de condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo, mediante la suscripción de compromisos voluntarios entre los empleadores y sus trabajadores o sus representantes.	Si	No	SI	Es conveniente hacer más específico el medio de verificación o indicar el sistema donde se obtiene la información



**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

<b>C.3</b>	Dictámenes, informes de resultados y certificados emitidos por organismos privados.	Dictámenes, informes de resultados y certificados: Son los dictámenes, informes de resultados y certificados emitidos por organismos privados, registrados en el Módulo para la Aprobación, Evaluación y Seguimiento de Organismos Privados	Fortalecer el control de organismos privados para la evaluación de la conformidad con las normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de brindar certeza jurídica sobre los servicios que prestan y, de esta manera, procurar el funcionamiento adecuado de este mecanismo alternativo a la inspección federal del trabajo.	Si	Si	Si	Se cumple con la lógica horizontal, pero se recomienda agregar el link donde se encuentra la información para consulta
<b>C.4</b>	Acciones de bienestar emocional y desarrollo humano de las y los trabajadores, impulsadas en los centros de trabajo	Informe de Avance Mensual de Indicadores (IAMI)	Impulsar acciones de bienestar emocional y desarrollo humano de las y los trabajadores en los centros de trabajo	Si	Si	Si	Se cumple con la lógica horizontal, pero se recomienda agregar el link donde se encuentra la información para consulta
<b>C.5</b>	Porcentaje de centros de trabajo en los que se fomenta la seguridad social	Instituto Nacional de Estadística y Geografía	Seguridad social fomentada en centros de trabajo, para contribuir a la formalización del empleo, en el marco del trabajo digno o decente.	Si	No	Si	Es conveniente hacer más específico el medio de verificación
<b>C.6</b>	Promedio de personas en situación de vulnerabilidad laboral beneficiadas por acciones de fortalecimiento en su empleabilidad	Tasa de variación de Centros de Trabajo que participan para obtener Distintivos que otorga la DGIL: Informes, reportes, expedientes, base de datos.	Promover la aplicación de buenas prácticas laborales a favor de las personas en situación de vulnerabilidad en centros de trabajo.	Si	No	Si	Es conveniente hacer más específico el medio de verificación
<b>C.7</b>	Porcentaje de Centros de Trabajo distinguidos con respecto a los registrados	Porcentaje de Centros de Trabajo Distinguidos con respecto a los registrados: Informes, reportes, expedientes, base de datos.	Promover que los centros de trabajo con buenas prácticas de inclusión laboral sean distinguidos.	Si	No	SI	Es conveniente hacer más específico el medio de verificación



Casa abierta al tiempo

**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

<b>C.8</b>	Promedio de personas beneficiadas por acciones de coordinación interinstitucional	Personas beneficiadas: Informes, reportes, expedientes, base de datos.	Las personas en situación de vulnerabilidad se benefician a través de acciones de coordinación interinstitucional divididas entre las acciones realizadas que promueven estrategias de inclusión laboral, no discriminación y respeto a los derechos humanos y laborales	Si	No	Si	Es conveniente hacer más específico el medio de verificación
<b>C.9</b>	Porcentaje de operativos de inspección	Operativos de inspección vigentes en el Programa de Inspección 2014.	Ejecución de visitas de inspección <b>focalizadas</b> para el cumplimiento de la legislación laboral, promoviendo una cultura de prevención de riesgos de trabajo y salvaguardando los derechos humanos laborales mediante operativos.	Si	Si	Si	Se cumple con la lógica horizontal, pero se recomienda agregar el link donde se encuentra la información para consulta
<b>ACTIVIDADES</b>							
<b>A.1</b>	Proyectos de normas oficiales mexicanas elaborados.	Proyectos de normas oficiales mexicanas: Son los Proyectos de Normas Oficiales Mexicanas aprobados por el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, CCNNSST, y en su caso, publicados en el DOF.	Proponer a los factores de la producción las condiciones esenciales para la prevención de riesgos de trabajo, a efecto de contribuir de manera efectiva a la protección de la integridad física y la salud de los trabajadores	Si	Si	Si	Se cumple con la lógica horizontal, pero se recomienda agregar el link donde se encuentra la información para consulta



**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

<b>A.2</b>	Manifestaciones de impacto regulatorio elaboradas.	Manifestaciones de impacto regulatorio: Son las Manifestaciones de Impacto regulatorio aprobadas por el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, CCNNSST, y en su caso, publicadas en el portal de la Comisión Federal de Mejora Regulatoria, COFEMER	Validar la contribución de la regulación en seguridad y salud en el trabajo para la prevención de riesgos laborales; sustentar su viabilidad técnica y económica, y soportar la factibilidad de la comprobación de su cumplimiento.	Si	Si	Si	Se cumple con la lógica horizontal, pero se recomienda agregar el link donde se encuentra la información para consulta
<b>A.3</b>	Reconocimientos de Empresa Segura otorgados.	Reconocimientos de Empresa Segura otorgados	Dar certidumbre sobre los avances y resultados en la instauración del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, PASST.	SI	Si	Si	Se cumple con la lógica vertical, pero se recomienda revisar la redacción del objetivo y modificar "dar certidumbre"
<b>A.4</b>	Criterios técnicos de referencia elaborados	Criterios técnicos: documento técnico de referencia	Suministrar los medios para facilitar el conocimiento y la autogestión de la regulación en seguridad y salud en el trabajo a través de cursos multimedia y el desarrollo de apoyos informáticos.	Si	SI	Si	Se cumple con la lógica horizontal, pero se recomienda agregar el link donde se encuentra la información para consulta
<b>A.5</b>	Boletines Electrónicos, Guías de Prácticas Seguras y Casos de Éxito elaborados	Boletines, Guías de Prácticas y Casos de Éxito: Boletines Electrónicos, Guías de Prácticas Seguras y Casos de Éxito publicados en la página electrónica de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	Impulsar el fortalecimiento de una cultura de prevención de riesgos laborales.	Si	SI	Si	Se cumple con la lógica horizontal, pero se recomienda agregar el link donde se encuentra la información para consulta



Casa abierta al tiempo

**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

A.6	Aprobación de organismos privados para evaluar la conformidad de las normas oficiales mexicanas.	Organismos privados aprobados: Resoluciones de aprobación, renovación, actualización o ampliación.	Constatar que los organismos privados satisfagan las condiciones y requisitos relacionados con la obtención de la aprobación para evaluar la conformidad de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de procurar el funcionamiento adecuado de este mecanismo alternativo a la inspección federal del trabajo.	Si	SI	Si	Se cumple con la lógica horizontal, pero se recomienda agregar el link donde se encuentra la información para consulta
A.7	Visitas de seguimiento a las unidades de verificación, laboratorios de pruebas y organismos de certificación realizadas.	Visitas de seguimiento realizadas: Actas de las visitas de vigilancia practicadas	Constatar que los organismos privados cumplan con las disposiciones de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y su Reglamento, y comprobar o confirmar que su personal y expertos tengan los conocimientos técnicos necesarios, con el objeto de procurar el funcionamiento adecuado de este mecanismo alternativo a la inspección federal del trabajo.	Si	SI	Si	Se cumple con la lógica horizontal, pero se recomienda agregar el link donde se encuentra la información para consulta



**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

A.8	Sesiones realizadas (COCONASST)	Sesiones de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: Documentación y actas de las sesiones de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contenidas en el Portal de las Comisiones Consultivas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Participar con los factores de la producción en el diseño y ejecución de políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo.	Si	SI	Si	Se cumple con la lógica horizontal, pero se recomienda agregar el link donde se encuentra la información para consulta
A.9	Reportes elaborados (COCOESST)	Reportes de seguimiento: Oficios por los que se envía al Titular de la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo el informe sobre el funcionamiento de las Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Participar con los factores de la producción Estatales y del Distrito Federal, en el diseño y ejecución de políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo.	Si	SI	Si	Se cumple con la lógica horizontal, pero se recomienda agregar el link donde se encuentra la información para consulta
A.10	Sesiones realizadas (CCNNSST).	Sesiones: Documentación y actas de las sesiones del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Participar con los factores de la producción en la elaboración de la regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Si	SI	Si	Se cumple con la lógica horizontal, pero se recomienda agregar el link donde se encuentra la información para consulta
A.11	Asesorías sobre la prevención y en su caso atención de los factores psicosociales.	Informe de Avance Mensual de Indicadores (IAMI)	Promover el bienestar psicosocial de empleadores y trabajadores	Si	Si	Si	Se cumple con la lógica horizontal, pero valdría la pena agregar el link donde se encuentra la información para consulta



Casa abierta al tiempo

**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

A.12	Porcentaje de documentos elaborados en materia de seguridad social en el marco del trabajo digno o decente.	Informe de Avance Mensual de Indicadores (IAMI) Infografías elaboradas internamente con sustento del INEGI Instituto Nacional de Estadística y Geografía <a href="http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&amp;c=25433&amp;t=1">http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&amp;c=25433&amp;t=1</a>	Elaboración de estudios, investigaciones y propuestas en materia de seguridad social	Si	SI	Si	Se cumple con la lógica horizontal
A.13	Porcentaje de eventos que fomentan la seguridad social	Estadísticas internas Herramientas internas de análisis desarrolladas Mando de Control de la Dirección General de Fomento de la Seguridad Social	Fomento de la seguridad social	Si	No	Si	Es conveniente hacer más específico el medio de verificación
A.14	Porcentaje de herramientas integradas para fomentar la seguridad social en los centros de trabajo, en el marco del trabajo digno o decente.	Información generada sobre el tema por instituciones de educación superior o centros de investigación especializados Organización Internacional del Trabajo (OIT) <a href="http://www.ilo.org/america/lang-es/index.htm">http://www.ilo.org/america/lang-es/index.htm</a> Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS) <a href="http://www.ciees.org/index.php?id=home_es">http://www.ciees.org/index.php?id=home_es</a> Mando de Control de la Dirección General de Fomento de la Seguridad Social	Realización de herramientas para favorecer la seguridad social en los centros de trabajo en el marco del trabajo digno o decente.	Si	SI	Si	Se cumple con la lógica horizontal



Casa abierta al tiempo

**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

<b>A.15</b>	Porcentaje de acciones realizadas (cursos, talleres, conferencias, foros, asesorías) para la promoción y difusión de los Distintivos (Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo; Empresa Familiarmente Responsable; Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil y México sin Trabajo Infantil)	Porcentaje de acciones realizadas para la promoción y difusión de Distintivos en Centros de Trabajo: Informes, reportes, expedientes, base de datos.	Centros de Trabajo y personas en situación de vulnerabilidad informados	Si	No	Si	Es conveniente hacer más específico el medio de verificación
<b>A.16</b>	Porcentaje de evaluaciones con fines de certificación de la competencia laboral en estándares de competencia publicados en el Diario Oficial de la Federación aplicadas a personas en situación de vulnerabilidad	Porcentaje de evaluaciones con fines de certificación de la competencia laboral de personas en situación de vulnerabilidad: Informes, reportes, expedientes, base de datos.	Centros de Trabajo y personas en situación de vulnerabilidad informados	Si	No	Si	Es conveniente hacer más específico el medio de verificación
<b>A.17</b>	Porcentaje de beneficiados por acciones de coordinación, difusión y sensibilización para prevenir y erradicar el trabajo infantil con respecto a los beneficiados programados	Porcentaje de acciones realizadas para la promoción y difusión	Centros de Trabajo y personas en situación de vulnerabilidad informados	Si	No	Si	Es conveniente hacer más específico el medio de verificación
<b>A.18</b>	Porcentaje de suscripción de Compromisos Voluntarios	Informes Mensuales de las 32 Delegaciones Federales del Trabajo en materia Inspectiva en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	Registro de centros de trabajo seguros e higiénicos en donde se promueve el auto cumplimiento de las normas laborales, a través de mecanismos alternos a la inspección.	Si	Si	Si	Se cumple con la lógica horizontal, pero valdría la pena agregar el link donde se encuentra la información para consulta



Casa abierta al tiempo

**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

<p><b>A.19</b></p>	<p>Porcentaje de sesiones de red de vinculación laboral</p>	<p>Informes Mensuales de las 32 Delegaciones Federales del Trabajo en materia Innovación Laboral</p>	<p>Vinculación oferentes y demandantes de empleo mediante sesiones de la red de vinculación laboral favoreciendo la realización de diversas acciones que favorecen el acceso, permanencia y desarrollo de dichos grupos poblacionales en los centros de trabajo, garantizando así, la igualdad de oportunidades y de trato en el mercado laboral.</p>	<p>Si</p>	<p>Si</p>	<p>Si</p>	<p>Se cumple con la lógica horizontal, pero valdría la pena agregar el link donde se encuentra la información para consulta</p>
--------------------	---	--	---	-----------	-----------	-----------	---



### Anexo 8 Gastos desglosados del programa y criterios de clasificación del Pp E003 Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral

CAPÍTULO	PARTIDA	CONCEPTO	ORIGINAL	MODIFICADO (Mayo)	EJERCIDO
1000: Servicios personales	100	Remuneraciones al personal de carácter permanente	\$141,040,050.00	\$53,436,338.77	\$52,611,986.93
	200	Remuneraciones al personal de carácter transitorio	\$4,050,823.00	\$1,227,615.42	\$1,224,333.93
	300	Remuneraciones adicionales y especiales	\$21,943,345.00	\$2,476,370.13	\$2,475,009.30
	400	Seguridad social	\$84,200,503.00	\$27,493,935.44	\$27,493,935.44
	500	Otras prestaciones sociales y económicas	\$187,883,860.00	\$75,039,109.26	\$75,036,933.79
	700	Pago de estímulos a servidores públicos	\$5,303,137.00	\$2,699,222.49	\$2,698,590.78
<b>SUBTOTAL</b>			<b>\$444,421,718.00</b>	<b>\$162,372,591.51</b>	<b>\$161,540,790.17</b>
2000: Materiales y suministros	100	Materiales de administración, emisión de documentos y artículos oficiales	\$2,727,044.00	\$1,285,932.84	\$1,285,932.84
	200	Alimentos y utensilios	\$649,127.00	\$174,807.74	\$174,807.74
	400	Materiales y artículos de construcción y de reparación	\$4,443,425.00	\$46,706.78	\$46,706.78
	500	Productos químicos, farmacéuticos y de laboratorio	\$59,275.00	\$3,597.10	\$3,597.10
	600	Combustibles, lubricantes y aditivos	\$1,511,472.00	\$842,941.00	\$842,941.00
	700	Vestuario, blancos, prendas de protección y artículos deportivos	\$924,989.00	\$30,628.94	\$30,628.94
	900	Herramientas, refacciones y accesorios menores	\$55,616.00	\$3,759.60	\$3,759.60
<b>SUBTOTAL</b>			<b>\$10,370,948.00</b>	<b>\$2,388,374.00</b>	<b>\$2,388,374.00</b>
3000: Servicios generales	100	Servicios básicos	\$53,397,329.00	\$23,806,712.54	\$23,806,712.54
	200	Servicios de arrendamiento	\$9,925,232.00	\$14,008,682.68	\$14,008,682.68
	300	Servicios profesionales, científicos, técnicos y otros servicios	\$28,599,095.00	\$17,103,715.27	\$17,103,715.27
	400	Servicios financieros, bancarios y comerciales	\$556,601.00	\$282,684.50	\$282,684.50
	500	Servicios de instalación, reparación, mantenimiento y conservación	\$5,765,143.00	\$2,883,895.95	\$2,883,895.95
	600	Servicios de comunicación social y publicidad	\$1,810,863.00	\$0.00	\$0.00
	700	Servicios de traslado y viáticos	\$12,800,405.00	\$5,137,810.42	\$5,137,810.42
	800	Servicios oficiales	\$1,296,680.00	\$386,540.00	\$386,540.00
	900	Otros servicios generales	\$9,593,180.00	\$3,169,379.21	\$3,169,379.21
<b>SUBTOTAL</b>			<b>\$123,744,528.00</b>	<b>\$66,779,420.57</b>	<b>\$66,779,420.57</b>
<b>TOTAL</b>			<b>\$578,537,194.00</b>	<b>\$231,540,386.08</b>	<b>\$230,708,584.74</b>



### Anexo 9 Complementariedad y coincidencias entre programas federales y/o acciones de desarrollo social en otros niveles de gobierno

**Nombre del Programa:** E003-Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral

**Modalidad:** Prestación de servicios

**Dependencia/Entidad:** Secretaría del Trabajo y Previsión Social

**Unidad Responsable:** Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo

**Tipo de Evaluación:** Diseño

Nombre del Programa	Modalidad	Dependencia/Entidad	Propósito	Población Objetivo	Tipo de Apoyo	Cobertura Geográfica	Fuentes de Información	¿Con cuáles programas federales coincide?	¿Con cuáles programas federales se complementa?	Justificación
Programa de igualdad entre mujeres y hombres	A900	Secretaría de Defensa Nacional 139- Dirección General de Derechos Humanos	Contribuir a incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional mediante el cumplimiento en la elaboración del Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres SDN, 2016 para lograr un México en paz	Las mujeres y hombres que se desempeñan en los tres órdenes de gobierno	Elaboración del Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres	Nacional	MIR 2015	E003	E003	Número de programas presupuestarios que promueven la reducción de las brechas de desigualdad de género con presupuesto etiquetado en el Presupuesto de Egresos de la Federación



Casa abierta al tiempo

**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

Nombre del Programa	Modalidad	Dependencia/ Entidad	Propósito	Población Objetivo	Tipo de Apoyo	Cobertura Geográfica	Fuentes de Información	¿Con cuáles programas federales coincide?	¿Con cuáles programas federales se complementa ?	Justificación
Instrumentación de la Política Laboral	P001	Dirección General de Inspección Federal del Trabajo	Contribuir a salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral mediante visitas de inspección, con el propósito de promover el trabajo digno o decente en los centros de trabajo.	Los trabajadores, y personas en situación de vulnerabilidad.	La vigilancia y promoción del cumplimiento de las normas laborales a través de las visitas de la inspección federal del trabajo, tutela las condiciones generales de trabajo, la capacitación y adiestramiento.	Nacional	MIR 2016	E002 E003 P002		Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.



Casa abierta al tiempo

### Anexo 10 Valoración Final del programa del Pp E003 Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral

**Nombre del Programa:** E003-Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral

**Modalidad:** Prestación de servicios

**Dependencia/Entidad:** Secretaría del Trabajo y Previsión Social

**Unidad Responsable:** Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo

**Tipo de Evaluación:** Diseño

**Año de la Evaluación:** 2016

Tema	Nivel	Justificación
Justificación de la creación y del diseño del programa	3.33	Existe un diagnóstico donde se especifica correctamente el problema. Se presentan estadísticas actualizadas sobre el problema. Es importante ser más específico respecto a la definición del trabajo digno o decente. Falta evidenciar los efectos positivos atribuibles a los beneficios otorgados a la población objetivo. No se muestra evidencia de que la intervención es la más eficaz para resolver el problema.
Contribución a la meta y estrategias nacionales	4	Se cumplen con todos los criterios establecidos en la pregunta 4.
Población potencial, objetivo y mecanismos de elegibilidad	2.6	Se desarrolla de manera detallada el proceso de focalización a través de los centros de trabajo. El registro de la población potencial es el Directorio Nacional de Empresas <b>Se recomienda manejar la información que recopilen todas las áreas sobre sus registros administrativos en un solo sistema. Se cuenta con mecanismos para identificar la población objetivo.</b>
Padrón de beneficiarios y mecanismos de atención	2.5	<b>Se recomienda sistematizar de manera integrada el padrón de beneficiarios de todo el programa E-003.</b> Se cumplen con la mayor parte de los requisitos establecidos en las preguntas 13 y 14
Matriz de Indicadores para Resultados	2.4	Es importante re-hacer la MIR nuevamente desde los árboles de problemas y objetivos. Disminuir el número de actividades, componentes, propósitos y fin de la matriz. Revisar la lógica vertical. <b>Revisar los indicadores y su lógica horizontal.</b>
Presupuesto y rendición de cuentas	3.6	El programa presupuestario no otorga subsidios y/o transferencias.

**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

<b>Tema</b>	<b>Nivel</b>	<b>Justificación</b>
		El presupuesto se concentra en gastos de operación directos e indirectos, así como gastos de mantenimiento.
Complementariedades y coincidencias con otros programas federales	<b>NA</b>	
<b>Valoración final</b>	<b>Nivel promedio del total de temas: 3.1</b>	<b>En términos generales el diseño</b>



### Anexo 11 Principales fortalezas, retos, y recomendaciones del Pp E003 Ejecución a Nivel Nacional de los programas y acciones de la Política Laboral

Tema de evaluación: Diseño	Fortaleza y Oportunidad/Debilidad o amenaza	Referencia (Pregunta)	Recomendación
<b>Fortaleza y Oportunidad</b>			
Justificación de la creación y del diseño del programa	El Pp E-003 identificó el problema y/o necesidad que busca atender	1	No aplica
	El programa presupuestario E-003 cuenta con un diagnóstico reciente de abril de 2016 que fue resultado de un proceso participativo	2	Llegar a nuevos acuerdos sobre algunos de los principales puntos del diagnóstico
	El programa cuenta con una estructura administrativa con experiencia y un conjunto de normas y reglas probadas antes de la fusión	2	Es posible integrar mejores prácticas para la consecución de un mismo objetivo
	El Pp E-003 plantea una visión de desarrollo centrada en el ser humano	3	No aplica
	La fusión de diferentes programas representa un reto donde se puede lograr cumplir de manera más eficiente un mismo objetivo	1	No aplica
	La sinergia de diferentes actividades para evitar duplicidad de recursos	1	No aplica
<b>Debilidad o Amenaza</b>			
Justificación de la creación y del diseño del programa	Si no se realiza una buena coordinación entre las diferentes áreas involucradas se incrementan las probabilidades de no cumplir con los objetivos	1	Promover una coordinación entre las áreas para revisar algunos de los principales puntos del diagnóstico
	No existe una problematización teórica del concepto de trabajo digno o decente	3	Revisar las diferentes propuestas teóricas como las de la OIT
	Problema estructural a nivel nacional que es la precarización del empleo y un incremento del trabajo informal	3	No aplica
	Conseguir trabajo digno y decente en los centros de trabajo tiene que venir acompañado de una política económica congruente	3	No aplica
<b>Fortaleza y Oportunidad</b>			
Contribución a las metas y estrategias nacionales	El Pp E-003 documenta de manera adecuada su vinculación con el Plan Nacional de Desarrollo, el plan sectorial y otros programas relacionados	4	No aplica
<b>Debilidad o Amenaza</b>			
Contribución a las metas y estrategias nacionales	No hay un propósito único	4	Se sugiere reducir a uno el número de objetivos del propósito, y que este a su vez tenga corresponsabilidad con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo y del Programa Sectorial
<b>Fortaleza y Oportunidad</b>			
Poblaciones o áreas de enfoque	Se tiene un diagnóstico donde se desarrolla de manera detallada el proceso de	7	Sistematizar la información de todas unidades responsables

**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

Tema de evaluación: Diseño	Fortaleza y Oportunidad/Debilidad o amenaza	Referencia (Pregunta)	Recomendación
potencial y objetivo	focalización de la población potencial y objetivo, que son los centros de trabajo		
	La metodología para identificar la población potencial está apoyada por la norma	8	No aplica
	Se sugiere generar mecanismos de coordinación entre las diferentes unidades responsables administrativas que conforman el programa para mantener actualizado el Directorio Nacional de Empresas	10	No aplica
	Es importante homologar la población potencial en el Diagnóstico inicial para que se relacione con los centros de trabajos	11	En caso de que no sea posible, especificar que se atienden diferentes poblaciones potenciales
<b>Debilidad o Amenaza</b>			
Poblaciones o áreas de enfoque potencial y objetivo	No existe una justificación del porqué se seleccionaron 100,000 centros de trabajo como población objetivo	12	Justificar por qué se decidió un número de centros de trabajo
<b>Fortaleza y Oportunidad</b>			
Padrón de beneficiarios y mecanismos de atención	Se cuenta con mecanismos de elegibilidad claramente especificado por área y/o ejecutor del programa	13	No aplica
	Contar con un padrón de beneficiarios sistematizado entre las diferentes áreas	14	Elaborar un sistema entre todas las unidades responsables
<b>Debilidad o Amenaza</b>			
Poblaciones o áreas de enfoque potencial y objetivo	Se atiende una gran cantidad de actividades de naturaleza diversa que convergen en los centros de trabajo, pero no cuentan con un padrón total de beneficiarios	13	Elaborar un padrón total con los registros administrativos
	Es complicado en algunas actividades contar con un padrón total de beneficiarios por cuestiones de seguridad de la información	13	Justificar e indicar cuando sea el caso
<b>Fortaleza y Oportunidad</b>			
MIR	Las actividades están claramente especificadas y ordenadas de manera cronológica	16	No aplica
	Los componentes identifican los diferentes servicios que ofrecen las áreas ejecutoras del programa	17	No aplica
	Todos los supuestos son externos al logro del FIN, del Propósito y de los Componentes	19	No aplica
	Las metas cumplen, en términos generales, con ser factibles y tienen unidad de medida	23	No aplica
	Los indicadores para medir el desempeño son en términos generales claros, relevantes, económicos, monitoreables y adecuados	21	No aplica
	Es importante realizar un análisis de todas las actividades para elegir sólo aquellas sustantivas y no tanto normativas	16	Disminuir el número de actividades.

**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

Tema de evaluación: Diseño	Fortaleza y Oportunidad/Debilidad o amenaza	Referencia (Pregunta)	Recomendación
	Redactar los componentes como resultados logrados	17	Modificar la redacción
	Elaborar nuevos árboles de problemas y objetivos	20	Con base en un esquema participativo, elaborar nuevamente el proceso para una nueva MIR resultado de nuevos árboles
	Revisar las fichas técnicas de todos los indicadores para ver que cumplan con los requisitos establecidos	22	Completar la información que hace falta de algunos indicadores
<b>Debilidad o Amenaza</b>			
MIR	En el formato de la MIR no se vinculan las actividades con los componentes a los que contribuyen y es complicado ver su relación con la población objetivo	16	Realizar las actividades y componentes siguiendo un esquema de correspondencia.
	Se aprecia que se unieron los FIN, PROPÓSITO, COMPONENTE y ACTIVIDADES de las diferentes MIR antes de la fusión, por lo que existen un gran número de indicadores	20	Escribir nuevamente la lógica vertical de la MIR con base en árboles de problemas y objetivos nuevos
	El Fin y el Objetivo no es único	19	Reducir a un solo indicador tanto en el FIN como en el Objetivo
	No es posible identificar el resumen narrativo de la lógica vertical	20	Elaborar una nueva narrativa con base en árboles de problemas y objetivos nuevos
	En algunos casos no se encuentra con información respecto a la línea base, metas y comportamiento de los indicadores en diferentes niveles	22	Completar la información
	Los recortes presupuestales pueden afectar el cumplimiento de las metas y objetivos	23	Incluirlo en los supuestos en caso de que sea necesario
	El no contar con los medios de verificación suficientes afecta la lógica horizontal de la MIR	24	Hacer más específicos los nombres
	La confidencialidad y sensibilidad de la información puede ocasionar tensiones con hacer pública cierta información acerca del programa	24	Hacer la justificación cuando sea necesario sobre la información que no se puede hacer pública
<b>Fortaleza y Oportunidad</b>			
Presupuesto y rendición de cuentas	El programa presenta una estructura programática adecuada para la prestación de servicios públicos, que realiza en forma directa, regular y continua, para satisfacer la demanda social de un trabajo digno y decente	27	No aplica
	El presupuesto del programa se distribuye en tres capítulos de gasto: 1000, 2000 y 3000. Dicha distribución es adecuada para el cumplimiento de sus objetivos	27	No aplica
	El programa realiza funciones de desarrollo social, ya que atiende derechos sociales, culturales y humanos	27	No aplica
	El programa cuenta con mecanismos de transparencia y rendición de cuentas, que permiten que los documentos normativos estén disponibles en la página electrónica y los resultados principales del programa sean difundidos en la página electrónica de la STPS de manera accesible	28	No aplica

**E-003: "Ejecución de los Programas y Acciones de la Política Laboral"**

<b>Tema de evaluación: Diseño</b>	<b>Fortaleza y Oportunidad/Debilidad o amenaza</b>	<b>Referencia (Pregunta)</b>	<b>Recomendación</b>
	Los procedimientos del programa están estandarizados para cada una de las unidades responsables, y se apegan a los documentos normativos del programa, y al Reglamento Interior y Manual de Organización General de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social	28	No aplica
<b>Debilidad o Amenaza</b>			
Presupuesto y rendición de cuentas	El programa no cuenta con un sistema de información generalizando, que permita a las unidades responsables conocer el logro de objetivos	27	Elaborar un sistema común entre las unidades responsables
	Los recortes presupuestales pueden afectar el cumplimiento de las metas y objetivos	29	Poner como supuesto en la MIR en caso de que sea necesario
	El no contar con los medios de verificación suficientes afecta la lógica horizontal de la MIR	28	Especificar los medios de verificación
	La confidencialidad y sensibilidad de la información puede limitar la posibilidad de hacer pública parte de la información acerca del programa	29	Justificar cuando no se pueda compartir la información
<b>Fortaleza y Oportunidad</b>			
Complementariedad y coincidencias con otros Pp	El Pp 003 coincide con otros Pp en tanto que contribuyen a la consecución del mismo Objetivo Sectorial, por ejemplo, con el Pp P001 "Instrumentación de la Política Laboral", Pp A900 "Programa de igualdad entre mujeres y hombres", y Pp E004 "Capacitación para Incrementar la Productividad"	30	No aplica
Complementariedad y coincidencias con otros Pp	La complementariedad y coincidencias puede incrementar la capacidad de la STPS, para atender el problema de la existencia de centros de trabajo sin un trabajo decente y digno	30	



### Anexo 13 Ficha técnica con los datos generales de la instancia evaluadora y el costo de la evaluación

<b>Nombre de la instancia evaluadora</b>	Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Lerma
<b>Nombre del coordinador de la evaluación</b>	Dr. Manuel Lara Caballero
<b>Nombres de los principales colaboradores</b>	Dr. Raúl Hernández Mar Mtro. Gerardo Vázquez Hernández Lic. Carla Elizabeth Allende Peña
<b>Nombre de la unidad administrativa responsable de dar seguimiento a la evaluación</b>	Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo
<b>Nombre del titular de la unidad administrativa responsable de dar seguimiento a la evaluación</b>	Lic. Víctor Manuel Torres Moreno Titular de la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo
<b>Forma de contratación de la instancia evaluadora</b>	Convenio
<b>Costo total de la evaluación</b>	\$1'330,000.00 (un millón trescientos treinta mil pesos 00/100).
<b>Fuente de financiamiento</b>	Federales

