

1. Descripción de la Evaluación					
1.1 Nombre completo de la evaluación:	Evaluación de Diseño del Programa presupuestario 220 – Impulso a la Justicia Laboral				
1.2 Fecha de inicio de la evaluación (dd/mm/aaaa):	21 de julio 2023				
1.3 Fecha de término de la evaluación (dd/mm/aaaa):	29 de septiembre 2023				
1.4 Responsable del seguimiento:					
1.4.1 Nombre:	Dr. René Martín Montijo Villegas				
1.4.2 Unidad Administrativa:	Dirección de Planeación y Evaluación				
1.5 Objetivo general de la evaluación:					
Evaluar el diseño de los programas presupuestarios estatales incluidos en el Anexo A de los Términos de Referencia (TdR) con la finalidad de proveer información que retroalimente su diseño, gestión y resultados.					
1.6 Objetivos específicos de la evaluación:					
<ul style="list-style-type: none"> • Analizar la justificación de la creación y diseño del programa. • Identificar y analizar su vinculación con la planeación estatal y sectorial. • 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. • Identificar posibles complementariedades y/o coincidencias con otros programas estatales. • Identificar las principales recomendaciones para mejorar el desempeño del programa presupuestario estatal o gasto federalizado evaluado, atendiendo a su relevancia, pertinencia y factibilidad para ser atendidas en el corto plazo. 					
1.7 Metodología utilizada de la evaluación:					
1.7.1 Instrumentos de recolección:					
Cuestionarios	Entrevistas	Formatos	x	Otros	x
Si fue "OTROS", especifique:		Consulta a portales de Transparencia Presupuestaria y búsqueda de documentación en portales del Centro de Conciliación Laboral y de la Secretaría de Hacienda.			
1.7.2 Descripción de las técnicas y modelos utilizados:					

Las metodologías y técnicas que se utilizaron en esta evaluación están determinadas por las necesidades específicas de información y por las preguntas que se formulan en los Términos de Referencia.

Se analizaron los documentos entregados tanto por el Centro de Conciliación Laboral como por la Secretaría de Hacienda a partir de la teoría de marco lógico y se recurrió a la consulta de portales institucionales para ampliar y confrontar ciertos datos que permitieron la fundamentación de las conclusiones.

2. Principales hallazgos de la Evaluación

2.1. Describir los hallazgos más relevantes de la evaluación:

- El apartado **II. Justificación de la creación y del diseño del Programa obtuvo una valoración del 1.7**, toda vez que el documento diagnóstico presenta inconsistencias en la información, debido a que utiliza datos desactualizados; asimismo, no se identifica los tipos de conflictos laborales.
- El punto **IV. Población potencial, objetivo y mecanismos de elegibilidad, alcanzó una valoración del 1.6**, la entidad paraestatal considera que la población potencial y objetivo a un mismo tipo de población, no se especifica elementos relacionados con la vulneración de los derechos laborales; por otra parte, a pesar de que cuenta con procedimientos, no cuenta con un documento normativo que regule su aplicación.
- El aspecto **V. Padrón de beneficiarios y mecanismos de atención, obtuvo una valoración de 1.0**, ya que no cuenta con una herramienta informática que permita conocer la cantidad de conflictos laborales que se han resuelto con la implementación del Programa.
- Los apartados **VI. Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) y VII. Presupuesto y rendición de cuentas**, obtuvieron una **valoración de 2.3**, debido que tienen elementos relacionados con el objeto de creación del CCL, sin embargo, se identificaron áreas de oportunidad para mejorar el diseño del programa. Tales como: el programa no cuenta con lineamientos específicos para la resolución de los conflictos laborales, no se identificaron mecanismos institucionales para propiciar la opinión ciudadana para la toma de decisiones y se requiere ajustes en ciertos elementos de la MIR, para cumplir con lo establecido en la MML.

2.2 Señalar cuales con las principales fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) de acuerdo con los temas del programa, estrategias e instituciones.

2. Principales hallazgos de la Evaluación

<p>Fortalezas:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En el documento diagnóstico se establece de manera general una problemática que tiene una relación directa con la Reforma Laboral del año 2019. • El programa cuenta con un sustento teórico empírico, toda vez que creó para cumplir con lo estipulado para implementar el nuevo modelo de justicia laboral. • El objetivo del programa se encuentra alineado al PED 2022-2027 y a los ODS. • Se cuenta con el Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social, en donde se establecen acciones puntuales para garantizar la conciliación laboral en el Estado. • En el portal institucional se encuentran formatos para el registro de solicitudes cuando se presente un conflicto laboral. • El programa cuenta con cuatro procedimientos, que se encuentran estandarizados y son utilizados por todas las unidades responsables. • El procedimiento de Orientación está estandarizado y es encuentra difundido en el portal institucional del CCL. • El formato de solicitud de conciliación cuenta elementos necesarios para llevar a cabo la resolución de los conflictos laborales. • La Matriz de Indicadores de Resultados plasma de manera general los apoyos que entrega el programa. • El Propósito del Programa se alinea a lo establecido en el nuevo modelo de justicia laboral. • El 100% de los indicadores que cuentan con ficha técnica presentan los criterios valorados. • Los procedimientos son claros para recibir y dar trámite a las solicitudes de acceso a la información. • Los procedimientos para llevar a cabo la conciliación laboral están estandarizados y se encuentran difundidos en el Portal institucional del CCL.
<p>Oportunidades:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Secretaría de Trabajo y Previsión Social Federal, en el portal institucional de la Reforma Laboral publica los avances en la implementación del nuevo modelo de justicia laboral, pueden ser utilizada como fuente de información del diagnóstico.
<p>Debilidades:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La información estadística del diagnóstico no permite conocer la magnitud actual del problema central, toda vez que presenta información desactualizada. • En el documento diagnóstico no se cuantifica ni caracteriza a la población que han presentado conflictos por la vulneración de sus derechos laborales.



2. Principales hallazgos de la Evaluación

- Las causas y efectos identificados en el Árbol de Problemas no cuentan con un sustento estadístico en el documento diagnóstico.
- La información del diagnóstico es del año 2021, por lo que dificulta conocer la problemática actual con la implementación del nuevo modelo de justicia laboral.
- La MIR del Programa no se encuentra alineado al Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social 2022-2027.
- La población objetivo no está claramente definida, ya que nuevamente menciona a la población económicamente activa, y no cuantifica ni se caracterizan las particulares de los conflictos laborales.
- No se cuenta con información sistematizada que permita conocer la demanda de las personas que han presentado y/o resuelto sus conflictos laborales.
- No cuenta con ningún tipo de mecanismo que permita identificar la población objetivo.
- No cuenta con una estrategia de cobertura documentada que permita atender a la población objetivo.
- Los procedimientos no se encuentran sistematizados ni están difundidos públicamente.
- Se identificó que existen actividades son repetitivas, toda vez que realizan la misma acción solo que en diferente municipio.
- Se identificó una actividad no permite producir el Componente.
- Los indicadores de FIN y Propósito no cumplen con los criterios de Relevancia, Economía y Monitoreable, ya que los medios de verificación no son confiables para verificar los resultados obtenidos por el indicador.
- El indicador a nivel Componente no cumple con los criterios de Relevancia, Economía, Monitoreable y Adecuado; toda vez que en la MIR cuenta con dos Componentes que realizan acciones similares, las cuales están enfocadas a la capacitación del personal del CCL.
- Las unidades de medida de cada una de las metas del POA no reflejan los resultados del Programa, toda vez que se utilizan conceptos como: *promedio de consultas y porcentaje*.
- El programa no cuenta con una base de datos de las personas que han solucionado sus conflictos laborales,

2. Principales hallazgos de la Evaluación

	<p>por tal motivo, no se logró identificar el gasto unitario del Programa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El programa no cuenta con lineamientos específicos para la resolución de los conflictos laborales. • No se identificaron mecanismos institucionales para propiciar la opinión ciudadana para la toma de decisiones.
Amenazas:	No se identificaron.

3. Conclusiones y Recomendaciones de la Evaluación

3.1. Describir brevemente las conclusiones de la evaluación:

El Programa presupuestario 220 Impulso a la Justicia Laboral del Centro de Conciliación Laboral del Estado (CCL), brinda asesoría y orientación a las personas que en algún momento sus derechos laborales fueron vulnerados, lo que provocó conflictos con sus empleadores.

La creación del Programa durante el ejercicio fiscal 2023, presenta una alineación clara de los bienes y servicios de acuerdo a los estipulado en la Reforma Laboral del 2019, con el objetivo de garantizar la justicia laboral mediante procesos de conciliación individual o colectiva de manera eficaz y eficiente en un plazo menor a los 45 días, salvaguardando los derechos de las y los trabajadores.

Sin embargo, se requiere de una coordinación constante con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Estado (STPS), toda vez que en su marco de actuación se establece que deberá de asegurar la protección de los derechos de las y los trabajadores en los centros de trabajo a través de la vigilancia del cumplimiento de la normatividad vigente.

Con ello, la STPS revisará que los centros de trabajo respeten los derechos de las y los trabajadores y el CCL buscará dirimir los conflictos laborales, cuando los empleadores no respeten dichas condiciones. Como se visualiza, ambas instituciones serán las encargadas de procurar el cumplimiento de las cuestiones laborales, e impulsar que las empresas cumplan con las condiciones de un empleo pleno, productivo y bien remunerado, lo que a su vez permitirá el bienestar de la población y un crecimiento estable de la economía.

El resultado en general del programa se valora, de acuerdo con una escala descrita en la metodología, con un **2.0** de 4.0 puntos máximos posibles, es decir, un **49.7% de la evaluación máxima**; donde los temas de mayor resultado fueron

3. Conclusiones y Recomendaciones de la Evaluación

los apartados de III. Contribución a las metas y objetivos Estatales, VI. Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) y VII. Presupuesto y rendición de cuentas.

Mientras que, en los apartados de II. Justificación de la creación y del diseño del Programa, IV. Población potencial, objetivo y mecanismos de elegibilidad y V. Padrón de beneficiarios y mecanismos de atención, obtuvieron un porcentaje menor.

3.2 Describir las recomendaciones de acuerdo a su relevancia:

1. Reformular el diagnóstico del programa, centrándose en los diferentes tipos de conflictos laborales que existen entre las y los trabajadores. De igual manera considerar los siguientes aspectos:
 - a) Identificar y caracterizar a la población objetivo desde la definición de la problemática antes mencionada.
 - b) Utilizar en fuentes de información actualizadas, con la finalidad de identificar los avances con la implementación del nuevo modelo de justicia laboral.
 - c) Actualizar el árbol de problemas y objetivos considerando las modificaciones del problema focal.
2. Elaborar lineamientos o reglas operativas que plasmen cada uno de los subprocesos para cumplir con el procedimiento de conciliación laboral establecido en la normatividad aplicable.
3. Elaborar manuales de procedimientos en donde se describan los pasos para llevar a cabo el proceso de conciliación laboral.
4. Sistematizar la información de las personas que solicitan asesorías, en una base de datos y/o herramienta similar.
5. Alinear los Componentes y Actividades definidas en la MIR, al Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social 2022-2027 emanado del PED vigente.
6. Modificar las unidades de medida de las metas del POA, con la finalidad que permitan identificar los resultados que busca el Programa, considerando lo siguiente:
 - En lugar de “promedio de consultas” se cambie por “conflictos laborales”.
 - En lugar de “porcentaje” se utilice una unidad de medida como: “cursos de capacitación” o “personas capacitadas”.
7. Para mejorar la MIR, fusionar los Componentes enfocados a la profesionalización del personal del CCL.

3. Conclusiones y Recomendaciones de la Evaluación

8. Para cumplir con el criterio “Monitoreable” y mejorar la medición de los indicadores a nivel Fin y Propósito ajustar las fuentes de información de cada una de las variables de medición.

4. Datos de la Instancia Evaluadora

4.1 Nombre del Coordinador:	Mario Zavala Cárdenas
4.2 Cargo:	Supervisor de evaluación
4.3 Institución:	CPE consultores
4.4 Principales colaboradores:	Mario Zavala Cárdenas/ Jorge Manuel Jáuregui Sesma
4.5 Correo electrónico del Coordinador:	mzavala@cpeconsultoresbc.com
4.6 Teléfono (con clave LADA):	(686) 214 71 68

5. Identificación del (los) programa(s)

5.1 Nombre del (los) programa(s):	220 – Impulso a la Justicia Laboral						
5.2 Siglas	No aplica						
5.3 Ente público coordinador del (los) programa(s)	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Baja California (CCL)						
5.4 Poder Público al que pertenece(n) el (los) programa(s):							
P. Ejecutivo	<input checked="" type="checkbox"/>	P. Legislativo	<input type="checkbox"/>	P. Judicial	<input type="checkbox"/>	Ente autónomo	<input type="checkbox"/>
5.5 Ámbito gubernamental al que pertenece(n) el (los) programa(s):							
Federal	<input type="checkbox"/>	Estatal	<input checked="" type="checkbox"/>	Municipal	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
5.6 Nombre de la(s) unidad(es) administrativa(s) y de(los) titular(es) a cargo del (los) programa(s):							
Dirección de Conciliaciones Laborales							
5.7 Nombre del Titular a cargo del (los) programa(s)							
Ana Gabriela Higuera Madrigal							
5.8 Nombre de los(s) titulares de la(s) unidad(es) administrativa(s) a cargo del (los) programa(s), nombre completo, correo electrónico y teléfono con clave LADA:							

5. Identificación del (los) programa(s)

Ana Gabriela Higuera Madrigal
Directora de Conciliaciones Laborales
ahiguera@conciliacionbc.gob.mx
(646) 199 6982

6. Datos de contratación de la Evaluación.

6.1 Tipo de contratación:

Adjudicación directa	X	Invitación a tres	
Licitación pública		Licitación pública nacional	
Licitación pública internacional		Otra	

Señalar:

6.2 Unidad administrativa responsable de contratar la evaluación:

Subdirección Administrativa de la Secretaría de Hacienda

6.3 Costo total de la evaluación:

Esta evaluación forma parte de un paquete de 7 evaluaciones por un monto total de \$1,386,000.00

6.4 Fuente de financiamiento:

Recurso Fiscal	X	Recurso Propio	
Crédito		Especificar	

7. Difusión de la Evaluación

7.1 Difusión en Internet de la evaluación:

<http://www.monitorbc.gob.mx/>

7.2 Difusión en Internet del formato:

<http://www.monitorbc.gob.mx/>