



2023

Evaluación de Diseño al
Programa Presupuestario
estatal 220 – Impulso a la
Justicia Laboral

Resumen Ejecutivo

En la Reforma Laboral del año 2019, se estableció desaparecer a las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA), y se adicionan los artículos 590-e y 590-f relativos a la creación de los *Centros de Conciliación Laboral Estatales*, y los artículos 684-a al 684-e en los que se precisa el procedimiento de conciliación prejudicial obligatorio, toda vez que se pretende acabar con el rezago en la solución de conflictos laborales y garantizar el acceso a la justicia social.

Con la creación del Centro de Conciliación Laboral del Estado (CCL) durante el ejercicio fiscal 2022, inició el proceso de transición para que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Estado (STPS), solo atienda el rezago de los conflictos laborales. Mientras que el CCL, con la ejecución del Programa 220 durante el ejercicio fiscal 2023, se encargará de resolver los nuevos casos de conflictos laborales, los cuales podrán ser resueltos por medio de pláticas conciliadoras entre los trabajadores y empleadores en un periodo menor a los 45 días.

El presente documento contiene el informe final de la Evaluación de Diseño del programa 220 Impulso a la Justicia Laboral del CCL, misma que se realizó de acuerdo a lo establecido en los Términos de Referencia (TdR) emitidos por la Secretaría de Hacienda del Estado en el marco del Programa Anual de Evaluación (PAE 2023).

El objetivo general de la Evaluación de Diseño de los Programas presupuestarios es analizar y valorar el diseño del Programa 220, para determinar si se cuenta con los elementos necesarios que permitan atender la problemática social identificada y con ello la atención hacia una población o área de enfoque.

Para ello, se dio respuesta a un total de 30 reactivos que determinan en qué medida cumple con los siguientes rubros:

- Justificación de la creación y del diseño del programa.
- Contribución a las metas y objetivos estatales.
- 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.
- Complementariedades y coincidencias con otros programas estatales.

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 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.

Por ello se identificaron los siguientes hallazgos:

- 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.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, las recomendaciones son las siguientes:

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.
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.

Índice

Introducción	5
Apartado I. Características del programa	7
Apartado II. Análisis de la justificación de la creación y del diseño del programa	13
Apartado III. Contribución a las metas y objetivos estatales	17
Apartado IV. Población potencial, objetivo y mecanismos de elección	20
Apartado V. Padrón de beneficiarios y mecanismos de atención	26
Apartado VI. Evaluación y análisis de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR)	28
Apartado VII. Presupuesto y rendición de cuentas	36
Apartado VIII. Análisis de posibles complementariedades y coincidencias con otros programas estatales	39
Apartado IX. Valoración del diseño del programa	40
Apartado X. Análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas y recomendaciones	41
Apartado XI. Conclusiones	48
Bibliografía	50
Anexos	52
Anexo 1 “Matriz de Indicadores para Resultados del programa”	52
Anexo 2 “Indicadores”	64
Anexo 3 “Metas del programa”	66
Anexo 4 “Propuesta de mejora para la Matriz de Indicadores para Resultados”	68
Anexo 5 “Gastos desglosados del programa y criterios de clasificación”	73
Anexo 6 “Complementariedad y coincidencias entre programas estatales y/o acciones de desarrollo social en otros niveles de gobierno”	76
Anexo 7. Formato para la Difusión de Resultados de las Evaluaciones	78

Introducción

Las acciones de gobierno, que buscan, a través de las políticas, programas y estrategias públicas, mejorar las condiciones de vida de la población, así como generar valor público, requieren de una herramienta que posibilite implementar ciertos parámetros de análisis y de medición, dirigidos a conseguir información valiosa que apoye la toma de decisiones y que contribuya al cumplimiento de los objetivos establecidos; esa herramienta es la evaluación.

La evaluación de las políticas, programas presupuestarios, estrategias y acciones gubernamentales del Estado, así como del gasto federalizado tiene fundamento en lo dispuesto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Art. 134); la Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (Art. 110); el Reglamento de la misma (Art. 303 y 303 Bis); la Ley de Coordinación Fiscal (Art. 49 cuarto párrafo); la Ley General de Contabilidad Gubernamental (Art. 54, 61 penúltimo párrafo, 64 y 79), la Ley de Planeación (Art.16, fracción III y 48) por lo que hace al ámbito federal; mientras que, en el ámbito estatal en la Ley de Presupuesto y Ejercicio del Gasto Público de Baja California en sus (Arts. 6, 23 párrafo tercero, 74, 78, 79 y 81; esta norma establece la atribución de evaluar el desarrollo de los programas y acciones que se concreten, entre la federación y el estado; así como los convenios de coordinación entre el estado y los municipios; e informar periódicamente al ejecutivo estatal. Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Baja California (Art.32, fracción XIII); Reglamento Interno de la Secretaría de Hacienda del Estado de Baja California (Art.36, Fracción III a XV) y el Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027, Política Pública 7.10 Gestión Pública Honesta y al Servicio de la Gente en su componente 7.10.1. Finanzas Públicas Sostenibles, Línea Política Transversal 10.1.2. Gobierno para Resultados y Disciplina en el Gasto. Asimismo, los Lineamientos Generales para la Evaluación de los Programas presupuestarios del Poder Ejecutivo del Estado de Baja California, publicados en el Periódico Oficial del Estado (POE) el 21 de abril de 2023.

Considerando lo anterior, el Gobierno Estatal determinó, en el marco del Programa Anual de Evaluación (PAE) 2023, la realización de la Evaluación de Diseño para el Programa Presupuestario 220 – Impulso a la Justicia Laboral del Centro de Conciliación Laboral del Estado (CCL).

La evaluación de diseño tiene la particularidad de proporcionar a los responsables de la implementación del programa a evaluar, elementos objetivos y sustentados que permitan llevar a cabo acciones encaminadas al mejoramiento de su diseño para lograr una implementación que cree impacto y sostenibilidad, a partir de la problemática identificada.

Este informe presenta los resultados de la evaluación de diseño del Programa Presupuestario estatal 220, el cual comenzó a operar durante el ejercicio fiscal 2023, con el objetivo de llevar a cabo acciones puntuales la resolución de los conflictos que surgen entre las y los trabajadores con los empleadores para la vulneración de sus derechos laborales.

La metodología utilizada para esta Evaluación de Diseño está definida de los Términos de Referencia (TdR) para la evaluación de diseño de los programas presupuestarios, emitidos por

la Secretaría de Hacienda del Estado (SH) la cual contiene los siguientes apartados que permiten identificar el funcionamiento del programa:

- Justificación de la creación y del diseño del programa.
- Contribución a las metas y objetivos estatales.
- 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.
- Complementariedades y coincidencias con otros programas estatales.
- Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas
- Conclusiones y recomendaciones.

Estos apartados incluyen 30 preguntas específicas, de las que 24 de ellas, deben ser respondidas mediante un esquema binario (SI/NO) sustentando con evidencia documental y haciendo explícitos los principales argumentos empleados en el análisis. Esa evidencia documental se integró por la documentación proporcionada por la entidad responsable del programa, así como de aquella que la instancia evaluadora consideró necesaria para justificar su análisis, misma que es identificada debidamente en su oportunidad en este informe.

El informe se organiza de la siguiente manera: en primer lugar, se lleva a cabo una caracterización del programa, posteriormente se presenta el análisis de la justificación de la creación y del diseño del programa, se analiza la contribución del programa a los objetivos de desarrollo establecidos en diversos programas: estatales, nacionales y a la Agenda 2030.

Posteriormente, se lleva a cabo un análisis de la población sobre la que el programa intenta incidir, seguido de una evaluación y análisis de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) así como de aspectos presupuestales del programa.

Finalmente, se evalúan las complementariedades, coincidencias o duplicidades que el programa tiene o podría tener con otros programas, para luego dar una visión global de la valoración de su diseño, analizar sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas y, por último, presentar conclusiones y recomendaciones generales.

Apartado I. Características del programa

1. Identificación del Programa

Nombre del programa: 220 - Impulso a la Justicia Laboral

Siglas: No aplica

Entidad paraestatal: Centro de Conciliación Laboral (CCL)

Año de inicio de operación: 2023

2. Problema o necesidad que pretende atender

De acuerdo a las nuevas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicadas el 01 de mayo del 2019 en el Diario Oficial de la Federación (DOF), se estableció desaparecer a las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA), y se adicionan los artículos 590-e y 590-f relativos a la creación de los *Centros de Conciliación Laboral Estatales*, y los artículos 684-a al 684-e en los que se precisa el procedimiento de conciliación prejudicial obligatorio, toda vez que se pretende acabar con **el rezago en la solución de conflictos laborales y garantizar el acceso a la justicia social.**

Entre las modificaciones al marco jurídico en materia laboral¹, se definió el tema de la **Justicia Laboral Expedita**, en donde se busca la conciliación obligatoria, la cual se llevará a cabo por medio de:

- Audiencias de conciliación para evitar que se generen juicios laborales.
- Generar un procedimiento gratuito, imparcial y confidencial que establece como límite 45 días naturales para concluir la etapa de conciliación.
- Proporcionar asesoría y orientación legal gratuita a las personas que acudan a los Centros de Conciliación a conocer acerca de sus derechos y presenten sus inquietudes sobre el conflicto laboral individual o colectivo en el que se encuentren.

Es importante mencionar, que entre los conflictos laborales más comunes se encuentran la *discriminación por la condición social de las y los trabajadores*, el *acoso laboral*, *despidos injustificados*, *violaciones de derechos laborales fundamentales de las y los trabajadores*, así como el *reclamo de prestaciones de seguridad social*.

Con base en lo anterior, en el Diagnóstico del Programa 220, se establece que “según los datos del INEGI 2021, Baja California tuvo más de 7,000 conflictos laborales registrados, de los cuales se solucionaron menos del 25% de ellos”, en donde coloca a la entidad federativa entre las primeras ocho posiciones con menor efectividad en la solución de conflictos laborales.

Adicionalmente, en el Árbol de Problemas del programa, se determinó como problemática central que:

¹ Documento denominado “Hacia un Nuevo Modelo Laboral, Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019”, el cual fue elaborado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, disponible para su consulta en: https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf

“Baja California cuenta con un alto índice de conflictos laborales y baja tasa de conciliación, provocando un limitado acceso a la justicia laboral pronta y expedita”.

3. Metas y objetivos estatales a los que se vincula

De acuerdo a lo establecido en el Plan Estatal de Desarrollo (PED) 2022-2027, y en la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR), el Programa 220 “Impulso a la Justicia Laboral”, tiene una vinculación directa con la **Política pública 7 Desarrollo Económico y Sostenible**, específicamente en el **Componente 7.9 Trabajo y Bienestar Social**; asimismo, con la **Política pública transversal 10 Gestión Pública Honesta y al Servicio de la Gente**, en el **Componente 10.3 Gobierno Expedito y al Servicio de la Gente**, como se muestra en el Cuadro 1:

Cuadro 1. Alineación del programa 220 - Impulso a la justicia laboral con el PED 2022-2027.

Línea de Política	Resultados a Lograr (RAL)
7.9.4 - Justicia laboral y bienestar	7.9.4.1: Se disminuye en un 50% el rezago de los conflictos laborales a través de la conciliación y laudos emitidos, la implementación de métodos efectivos que eviten que terceros se involucren en el proceso y así lograr la paz laboral en el Estado.
	7.9.4.2: Las problemáticas obrero patronales se disminuyen en 30% derivado del asesoramiento a trabajadores del sector privado para salvaguardar sus derechos laborales según lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.
10.3.2 - Atención oportuna y trato digno en el servicio público	10.3.2.1: El 100% de las personas servidoras públicas que brindan atención primaria en ventanillas de trámite, barandillas y vía telefónica, cuentan con enfoque de derechos humanos y ofrecen un trato digno y de calidad en el servicio a los usuarios.

Fuente: Elaboración propia con información del PED 2022-2027.

De forma complementaria, el Centro de Conciliación Laboral del Estado (CCL) en conjunto con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado (STPS), elaboraron el **Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social 2022-2027**, en donde se definieron acciones puntuales en materia laboral.

En dicho documento se determinó la estructura temática denominada **6.2.4 Justicia laboral y bienestar**, la cual tiene como principal objetivo en *“Garantizar la justicia laboral mediante procesos de conciliación individual o colectiva de manera eficaz y eficiente, salvaguardando los derechos de las y los trabajadores según lo dispuesto a la normatividad vigente”*; es por ello, que se establecieron las siguientes estrategias y acciones (Cuadro 2):

Cuadro 2. Alineación del programa 220 - Impulso a la justicia laboral con el Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social 2022-2027.

Estrategias	Acciones
<p>6.2.4.1: Dirimir los conflictos labores que se susciten entre los trabajadores y su patronal a través de acuerdos por la vía de conciliación y arbitraje en la entidad.</p>	<p>6.2.4.1.2 Promover la pronta ejecución de laudos a través de acuerdos que aperciban a las partes del archivo temporal de los expedientes, a efecto de que impulsen los procedimientos.</p>
	<p>6.2.4.1.3 Priorizar el avance de los juicios laborales mediante acuerdos tendientes a que las partes impulsen sus procedimientos hasta su conclusión.</p>
	<p>6.2.4.1.4 Agilizar el trámite de los asuntos en etapa de instrucción, a través de la notificación de acuerdos o resoluciones.</p>
	<p>6.2.4.1.5 Impulsar la resolución de asuntos con perspectiva de género mediante la decantación de los mismos.</p>
<p>6.2.4.3: Consolidar el Sistema de Conciliación Laboral en Baja California, como herramienta para llevar a cabo el procedimiento de conciliación prejudicial en los conflictos de trabajo de competencia local.</p>	<p>6.2.4.3.1 Contar con centros cercanos a la ciudadanía que propicien la resolución de conflictos laborales entre trabajadores y empleadores y fomenten la cultura de la conciliación.</p>
	<p>6.2.4.3.3 Llevar a cabo la resolución de conflictos laborales mediante la conciliación dentro del plazo establecido por ley en un máximo de 45 días.</p>
	<p>6.2.4.3.4 Profesionalizar al personal del centro de conciliación laboral para la prestación de los servicios con perspectiva de género.</p>

Fuente: Elaboración propia con información del Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social 2022-2027.

Adicionalmente, el Programa 220 también cuenta con una vinculación con las políticas nacionales e internacionales, como describe en el Cuadro 3:

Cuadro 3. Alineación del programa con políticas nacionales e internacionales.

Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024	
<p>I. Política y Gobierno</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar empleo, educación, salud y bienestar
<p>II. Política Social</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Construir un país con bienestar
Objetivos de Desarrollos Sostenible	
	<p><i>Metas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 8.3 - Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la

<p>ODS 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos</p>	<p>formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8.5 - De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. • 8. b - De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.
--	--

Fuente: Elaboración propia.

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

El Programa 220 Impulso a la Justicia Laboral, tiene como principal objetivo que **“La población económicamente activa, resuelva sus conflictos laborales en un menor tiempo y sin intermediarios que dilaten los procesos”**; para cumplir con lo anterior, se entregan los siguientes bienes y/o servicios:

- Llevar a cabo la resolución de conflictos laborales dentro del plazo establecido por ley en un máximo de 45 días, mediante las siguientes acciones:
 - Capturar las solicitudes de conciliación laboral.
 - Realización de notificaciones de citatorios para audiencias de conciliación
 - Elaboración convenios de conciliación, constancias de no conciliación y actas de archivo por falta de interés.
 - Actualización de la reglamentación, que garantice certeza jurídica en la aplicación del nuevo modelo de justicia laboral.
- Profesionalizar al personal del Centro de Conciliación Laboral en la prestación de los servicios con perspectiva de género.
- Implementación de acciones de profesionalización del personal, para mejorar el desempeño de la conciliación laboral en el Estado.

5. Identificación y cuantificación de la población potencial, objetivo y atendida

En el Diagnóstico del Programa 220, se establece que Baja California se encuentra dentro de las entidades federativas con mayor actividad económica del país con una **Tasa de ocupación del 59%**, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (ENOE); es decir, de

la población total del Estado, solo **1,804,722 personas se encuentran laborando**, lo que representa a la **población potencial** del Programa.

Asimismo, en la **población objetivo** en el Diagnóstico se estableció lo siguiente:

- *Las mujeres representan el 39.22% de la población económicamente activa, en un rango de edad que va de los 18 a los 60 años, mismas que se desempeñan en las actividades económicas del Estado.*
- *Los hombres representan el 60.88% de la población económicamente activa, en un rango de edad que va de los 15 a los 65 años, mismas que se desempeñan en las actividades económicas del Estado.*

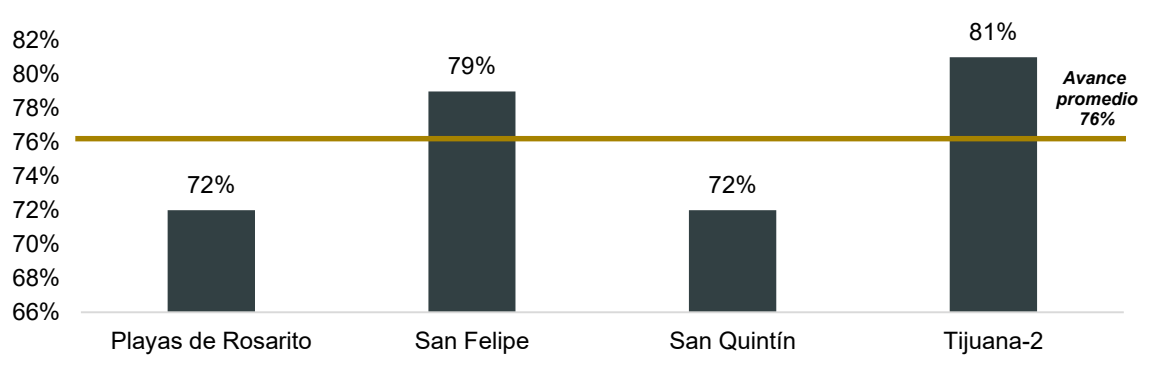
Por otra parte, al segundo trimestre del ejercicio fiscal 2023, la entidad paraestatal determinó que 7,620 conflictos laborales fueron presentados ante los Centros de Conciliación Laboral en el Estado; de los que el **73.49% fue atendido** conforme a la normatividad aplicable.

6. Cobertura y mecanismos de focalización

De conformidad con lo establecido en la Reforma Laboral del año 2019, la instalación de los Centros de Conciliación Laboral en el Estado se realizará de manera paulatina, y durante el ejercicio fiscal 2020, se logró la implementación de cuatro centros en los municipios de *Mexicali, Tijuana, Tecate y Ensenada*.

Sin embargo, para el año 2023, se continuó con la instalación de cuatro centros más en distintas áreas geográficas del Estado; es importante mencionar que, al segundo trimestre, se ha logrado un **avance promedio del 76%**, como se muestra en la gráfica 1.

Gráfica 1. Avances en la implementación de los Centros de Conciliación Laboral en el Estado, 2023.



Fuente: Elaboración propia con información de la Ficha Técnica del Indicador denominado: *Grado de avance en la implementación de los Centros de Conciliación Laboral en el Estado* del Sistema de Evaluación del Desempeño (SEDED), 2023.

Con base en lo anterior, los avances en la instalación de los centros de conciliación laboral por municipio llevan un **grado por encima del 70%**, por lo que se espera que al cierre del ejercicio 2023 se concluya con dicha instalación.

7. Presupuesto 2023

El Programa 220 Impulso a la Justicia Laboral, comenzó a operar en el ejercicio fiscal 2023, autorizándose un presupuesto total de \$42,493,651.56 pesos, el cual representa un 57.83% del presupuesto total del Centro de Conciliación Laboral, que es de \$73,469,405.13 pesos; es decir, que más de la mitad del presupuesto se destina a la resolución de los conflictos laborales en el Estado.

8. Principales metas de Fin, Propósito y Componentes

En la MIR 2023 del Programa 220 Impulso a la Justicia Laboral, se identifican los siguientes objetivos a nivel Fin y Propósito, así como metas de los componentes:

Nivel de MIR	Resumen Narrativo
Fin	Contribuir a la prosperidad económica que garantice un desarrollo incluyente y sostenible a favor del bienestar de la población mediante la implementación de la justicia laboral que beneficie a los trabajadores y empleadores en el Estado.
Propósito	La población económicamente activa, resuelve sus conflictos laborales en un menor tiempo y sin intermediarios que dilaten los procesos
Componentes (Metas)	
<ul style="list-style-type: none"> Llevar a cabo la resolución de conflictos laborales dentro del plazo establecido por ley en un máximo de 45 días. 	Unidad de medida: Promedio de consultas
<ul style="list-style-type: none"> Profesionalizar al personal del centro de conciliación laboral en la prestación de los servicios con perspectiva de género. 	Unidad de medida: Porcentaje
<ul style="list-style-type: none"> Implementación de acciones de profesionalización del personal, para mejorar el desempeño de la conciliación laboral en el Estado. 	Unidad de medida: Porcentaje

Fuente: Elaborado con información recuperada de la MIR y POA del Programa 220 consultada en el portal <http://www.monitorbc.gob.mx/>

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

El programa presenta un nivel de diseño de 2.0 puntos con un porcentaje promedio de atención del 49.7%; con carencias principalmente en la definición de la problemática central, en la focalización y definición de la población objetivo y la claridad en el resumen narrativo de la MIR conforme el propósito y actividades del programa.

Apartado II. 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
- d) Se establecen o definen de manera diferenciada, para hombres y mujeres, las causas y las consecuencias de la problemática

Nivel	Criterio
2	<ul style="list-style-type: none">• El programa tiene identificado el problema o necesidad que busca resolver, y• El problema cumple con al menos una de las características establecidas en la pregunta

El Programa Estatal 220 “Impulso a la Justicia Laboral”, cuenta con un documento diagnóstico, en donde se establece la siguiente problemática:

Según los datos del INEGI 2021, Baja California tuvo más de 7,000 conflictos laborales registrados, de los cuales se solucionaron menos del 25% de ellos, esto nos coloca dentro de las 8 entidades federativas con menor efectividad en la solución de conflictos laborales, lo que ocasiona rezago e incertidumbre laboral.

Con base en lo anterior, se observa que la problemática se describe como una situación negativa; sin embargo, la información estadística no permite conocer la magnitud actual del problema central, toda vez que presenta información desactualizada.

En lo que respecta a la población afectada, se menciona a la población económicamente activa del estado; pero no se cuantifica ni caracteriza a la población que han presentado conflictos por la vulneración de sus derechos laborales. No obstante, al momento diferenciar la problemática por mujeres y hombres, se plasmó el porcentaje de mujeres y hombres que se encuentran desempeñando actividades laborales.

Si bien, en el diagnóstico se define una problemática, carece de información que permita dimensionar a mayor profundidad las principales causas y efectos de los conflictos laborales, así como cuáles son los rubros que se presentan y si son colectivos o individuales.

Y, por último, en el diagnóstico no se define el plazo para la revisión y actualización de la problemática central.

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

- a) Causas, efectos y características (diferenciadas para hombres y mujeres) del problema.
- b) Cuantificación y características de la población que presenta el problema (considerar, si aplica, la desagregación por sexo y por otras variables de análisis: edad, nivel educativo, discapacidad, origen étnico, municipio)
- c) Ubicación territorial de la población que presenta el problema.
- d) El plazo para su revisión y su actualización.
- e) Socialización con usuarios y demás involucrados.

Nivel	Criterio
1	<ul style="list-style-type: none"> • El programa cuenta con documentos, información y/o evidencias que le permiten conocer la situación del problema que pretende atender, y • El diagnóstico no cumple con las características establecidas en la pregunta.

En el diagnóstico del Programa, se definió como problemática que *“según los datos del INEGI 2021, Baja California tuvo más de 7,000 conflictos laborales registrados, de los cuales se solucionaron menos del 25% de ellos”*; mientras que, en el Árbol de Problemas se menciona que *“Baja California cuenta con un alto índice de conflictos laborales y baja tasa de conciliación, provocando un limitado acceso a la justicia laboral pronta y expedita”*.

En ambos documentos se presentan similitudes en la identificación del problema público, sin embargo, en el diagnóstico no se mencionan causas y efectos del mismo, a diferencia del árbol de problemas, los cuales se enlistan a continuación:

Causas:

- Procesos dilatorios en la solución de conflictos laborales.
- Desconocimiento del nuevo modelo de justicia laboral y el servicio que ofrecen los Centros de Conciliación.
- Distanciamiento entre los sectores Obrero-Patronal.

Efectos:

- Se ven vulnerados los derechos de trabajadores y empleadores.
- Baja certeza jurídica laboral para trabajadores y empleadores.

De acuerdo con lo anterior, ninguna de las causas y efectos se sustenta con información estadística en el diagnóstico; lo que impide conocer si realmente son las consecuencias del problema central. Por otra parte, no se caracteriza ni cuantifica a la población afectada con la situación negativa identificada, por lo que se desconoce información relevante sobre los conflictos laborales.

Asimismo, la información estadística en el documento diagnóstico es del año 2021, del mismo modo, al contar con información desactualizada no cuenta con un plazo para su revisión y actualización. En el aspecto del nivel de socialización, en el documento diagnóstico se establece que fue elaborado con la participación de las diferentes áreas de la Entidad Paraestatal.

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

Nivel	Criterio
2	<ul style="list-style-type: none">• 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• La justificación teórica o empírica documentada es consistente con el diagnóstico del problema.

Con base en lo establecido en la Reforma Laboral del 2019, se implementó un nuevo modelo de justicia laboral, con la finalidad de acercar la justicia a trabajadores y empleadores por medio de la conciliación².

Entre los pilares más importantes de dicho modelo, se encuentra el principio de “**Justicia Laboral Expedita**”; el cual será operado a nivel federal por un organismo público descentralizado, sectorizado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) denominado *Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*.

El proceso para la implementación del modelo de justicia laboral se llevó a cabo en tres etapas, en donde las 32 entidades federativas iniciaron con el cambio de paradigma para la resolución de los conflictos laborales.

En el caso de Baja California, actualmente se encuentra en la **segunda fase** de implementación el modelo de justicia laboral expedita; toda vez que el 13 de noviembre del 2020 fue publicada en el Periódico Oficial del Estado la Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Baja California.

Con base en lo anterior, y derivado de los cambios normativos para la implementación del modelo, el **Centro de Conciliación Laboral del Estado (CCL) comenzó a operar durante el ejercicio fiscal 2022**.

Es importante mencionar que se llevó a cabo un proceso de transición para que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Estado, entre sus atribuciones normativas solo atienda el rezago de los conflictos laborales. Mientras que el CCL, con la ejecución del Programa 220 durante el ejercicio fiscal 2023, se encargará de resolver los nuevos casos de conflictos laborales, los cuales podrán ser resueltos por medio de pláticas conciliadoras entre los trabajadores y empleadores en un periodo menor a los 45 días.

² Reforma Laboral 2019, disponible para su consulta en: <https://reformalaboral.stps.gob.mx/>

El Programa 220 cuenta con una justificación teórica o empírica documentada la cual es congruente con el diagnóstico del programa, toda vez que el “**Diagnóstico preliminar sobre el estado actual de la justicia laboral en México 2019**”, elaborado por el Consejo de Coordinación para la implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, se identifica que con la implementación del nuevo modelo de justicia laboral se han disminuido los conflictos laborales en México en un 49.71% durante los periodos del 2016 al 2019, derivado de las prácticas conciliadoras que han llevado a cabo para la resolución de los conflictos laborales individuales o colectivos.

Apartado III. Contribución a las metas y objetivos estatales

4. El propósito del programa está vinculado con los objetivos del PED 2022- 2027 y sus programas derivados (sectorial, especial, institucional o estatal según aplique) considerando que:

- a) Existen conceptos comunes entre el propósito y los objetivos del PED 2022-2027 y sus programas derivados (sectorial, especial, institucional o estatal según aplique), 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 y Resultados a Lograr (RAL) del PED 2022-2027 y sus programas derivados (sectorial, especial, institucional o estatal según aplique).

Nivel	Criterio
3	<ul style="list-style-type: none"> • El programa cuenta con un documento en el que se establece la relación del Propósito con los objetivos del PED 2022-2027 y sus programas derivados (sectorial, especial, institucional o estatal según aplique), y • Es posible determinar vinculación con todos los aspectos establecidos en la pregunta.

El Propósito del Programa para el ejercicio fiscal 2023, se enfoca en que **“La población económicamente activa, resuelve sus conflictos laborales en un menor tiempo y sin intermediarios que dilaten los procesos”**, y de acuerdo a lo establecido en el PED 2022-2027, el Programa se encuentra alineado a la **Política Pública 7 Desarrollo Económico y Sostenible**, específicamente en el Componente **7.9 Trabajo y Bienestar Social** que tiene como principal objetivo **“Contribuir al desarrollo económico sostenible mediante la implementación de políticas laborales que beneficien a los trabajadores y empleadores en el Estado”**; en donde se estableció la Línea de Política **7.9.4 Justicia laboral y bienestar**, definiendo los siguientes Resultados a Lograr (RAL):

- **RAL 7.9.4.1:** Se disminuye en un 50% el rezago de los conflictos laborales a través de la conciliación y laudos emitidos, la implementación de métodos efectivos que eviten que terceros se involucren en el proceso y así lograr la paz laboral en el Estado.
- **RAL 7.9.4.2:** Las problemáticas obrero patronales se disminuyen en 30% derivado del asesoramiento a trabajadores del sector privado para salvaguardar sus derechos laborales según lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

De forma complementaria, el CCL participó en la elaboración del **Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social 2022-2027**, mismo que es un programa del PED; en donde se definió la estructura temática denominada **6.2.4 Justicia laboral y bienestar**, la cual tiene como principal objetivo **“Garantizar la justicia laboral mediante procesos de conciliación individual o colectiva de manera eficaz y eficiente, salvaguardando los derechos de las y los trabajadores según lo dispuesto a la normatividad vigente”**, es por ello, que se determinaron las siguientes estrategias:

- **6.2.4.3:** Consolidar el Sistema de Conciliación Laboral en Baja California, como herramienta para llevar a cabo el procedimiento de conciliación prejudicial en los conflictos de trabajo de competencia local.
- **6.2.4.1:** Dirimir los conflictos labores que se susciten entre los trabajadores y su patronal a través de acuerdos por la vía de conciliación y arbitraje en la entidad.

Por otra parte, el Programa también tiene vinculación con la **Política pública transversal 10 Gestión Pública Honesta y al Servicio de la Gente**, en el Componente **10.3 Gobierno Expedito y al Servicio de la Gente**, en la Línea de Política **10.3.2 Atención oportuna y trato digno en el servicio público**.

5. ¿Con cuáles metas y objetivos (o elementos similares), así como estrategias transversales del Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027 está vinculado el objetivo relacionado con el programa?

No procede valoración cuantitativa.

El Programa 220 “Impulso a la Justicia Laboral” tiene una alineación con las metas y objetivos del PED 2022-2027, como se muestra a continuación:

- **Meta Estatal:** 7 Desarrollo Económico y Sostenible.
- **Objetivo:** Contribuir a la prosperidad económica que garantice un desarrollo incluyente y sostenible a lo largo de todo el territorio, que potencie las capacidades, vocaciones y ventajas competitivas de la entidad, y que promueva la igualdad de oportunidades de crecimiento para todas y todos los habitantes, a través del incremento de la productividad económica, la inversión pública y privada, las actividades comerciales y de servicios, turísticas, la producción industrial, agropecuaria, pesquera, acuícola, la protección y conservación del medio ambiente y sus recursos naturales y la promoción del uso de energías limpias en beneficio de los agentes de la economía y de los bajacalifornianos.
- **Componente:** 7.9 Trabajo y Bienestar Social.
- **Línea de Política:** 7.9.4 Justicia laboral y bienestar.
 - **RAL 7.9.4.1:** Se disminuye en un 50% el rezago de los conflictos laborales a través de la conciliación y laudos emitidos, la implementación de métodos efectivos que eviten que terceros se involucren en el proceso y así lograr la paz laboral en el Estado.
 - **RAL 7.9.4.2:** Las problemáticas obrero patronales se disminuyen en 30% derivado del asesoramiento a trabajadores del sector privado para salvaguardar sus derechos laborales según lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.
- **Meta Estatal:** 10 Gestión Pública Honesta y al Servicio de la Gente.
- **Objetivo:** Contribuir a una gestión honesta con finanzas públicas sostenibles, manejo eficiente y transparente de los recursos humanos, materiales y patrimoniales, sustentada en la gobernabilidad de la gestión con apego al marco legal y a los derechos humanos, brindando servicios simplificados y en medios electrónicos que integran un gobierno digital y abierto al servicio de la gente.
- **Componente:** 10.3 Gobierno Expedito y al Servicio de la Gente.

- **Línea de Política:** 10.3.2 Atención oportuna y trato digno en el servicio público.
 - **RAL 10.3.2.1:** El 100% de las personas servidoras públicas que brindan atención primaria en ventanillas de trámite, barandillas y vía telefónica, cuentan con enfoque de derechos humanos y ofrecen un trato digno y de calidad en el servicio a los usuarios.

6. ¿Cómo está vinculado el propósito del programa con los Objetivos del Desarrollo Sostenible o la Agenda 2030?

No procede valoración cuantitativa.

De acuerdo a la Propósito del Programa 220, el cual se orienta a que ***“La población económicamente activa, resuelve sus conflictos laborales en un menor tiempo y sin intermediarios que dilaten los procesos”***, tiene una vinculación directa con el **ODS 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos**, tal y como se muestra de la siguiente manera:

- **8.3** - Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.
- **8.5** - De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- **8. b** - De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

Apartado IV. Población potencial, objetivo y mecanismos de elección

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) Desagregación por sexo y/o por otras variables de análisis, si procede considerando la naturaleza del programa o recurso a evaluar.
- c) Están cuantificadas.
- d) Metodología para su cuantificación y fuentes de información.
- e) Se define un plazo para su revisión y actualización.

Nivel	Criterio
2	<ul style="list-style-type: none">• El programa tiene definidas las poblaciones (potencial y objetivo), y• Las definiciones cumplen con al menos una de las características establecidas.

En el diagnóstico del Programa 220 para el ejercicio fiscal 2023, se definió como problemática central que *“Baja California tuvo más de 7,000 conflictos laborales registrados, de los cuales se solucionaron menos del 25%”*.

En lo que respecta a la población potencial del Programa se menciona lo siguiente:

Baja California se encuentra dentro de las entidades federativas con mayor actividad económica del país con una tasa de ocupación del 59%, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (ENOE). Contando con población económicamente activa de 1, 804,722 de los cuales 1, 062,402 son hombres y 707,841 son mujeres.

Asimismo, en la población objetivo desagregada por sexo en el diagnóstico se estableció lo siguiente:

- Las mujeres representan el 39.22% de la población económicamente activa, en un rango de edad que va de los 18 a los 60 años, mismas que se desempeñan en las actividades económicas del Estado.
- Los hombres representan el 60.88% de la población económicamente activa, en un rango de edad que va de los 15 a los 65 años, mismas que se desempeñan en las actividades económicas del Estado.

Con base en lo anterior, se identifica que la población potencial cuenta con dos características establecidas, toda vez que se define la unidad de medida y está cuantificada, ya que menciona que la población potencial es aquella que realiza alguna actividad económica.

Sin embargo, 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 las mujeres y hombres que en algún momento sus derechos han sido vulnerados por sus empleadores, y que requieren orientación para la resolución de sus conflictos laborales. Asimismo, no se especifican las diferentes causas que pueden generar los mismos.

Por tal motivo, se identifica que el diagnóstico del Programa 220 presenta inconsistencias en la definición de la población potencial y objetivo, toda vez que en el problema central no se describe a la población afectada por la problemática, y presenta información desactualizada, que limita conocer la magnitud de dichas poblaciones que podrán ser atendidas por parte de la entidad paraestatal.

Por último, se detectó que en el diagnóstico no se presenta ninguna metodología para la cuantificación de la población objetivo, ni fuentes de información, así como con un plazo para la revisión y actualización.

8. ¿El programa cuenta con información sistematizada que permite conocer la demanda total de apoyos y las características de los solicitantes?

Nivel	Criterio
1	<ul style="list-style-type: none"> El programa cuenta con información sistematizada, pero ésta no permite conocer la demanda total de apoyos ni las características de los solicitantes.

El Programa 220 Impulso a la Justicia Laboral, no cuenta con información sistematizada que permita conocer la demanda de las personas que han presentado y/o resuelto sus conflictos laborales.

No obstante, en el portal institucional del CCL³ se encuentran formatos para el registro de solicitudes cuando se presente un conflicto laboral, es decir, que cualquier persona que requiera solicitar orientación para resolver una situación particular en materia laboral, necesitará capturar su solicitud, en el módulo de “**Registra tu solicitud de conciliación**”, en donde aparecerán las siguientes opciones:

1. Apartado de “**SOY EMPLEADO**”, se pueden realizar las siguientes solicitudes:

- Me despidieron sin justificación.
- Renuncié y no me pagaron el finiquito correcto.
- Sigo laborando para mi patrón, pero tengo un conflicto con él.
- Quiero dejar de trabajar para mi patrón y quiero una compensación.
- Quiero reclamar mi derecho de preferencia, antigüedad o ascenso bajo el Título IV Capítulo IV de la Ley Federal de Trabajo.

2. Mientras que en su módulo “**SOY PATRÓN**”, cuenta con dos opciones:

³ Portal Institucional del Centro de Conciliación Laboral del Estado (CCL): <http://conciliacionbc.gob.mx/>

- Conflicto individual.
- Conflicto colectivo.

Al momento en que la persona registra su solicitud, se inicia con el proceso conciliatorio el cual podrá ser resuelto en un periodo menor a 45 días como lo establece la normatividad en la materia. Sin embargo, la entidad paraestatal no cuenta con una herramienta (base de datos) que permita conocer en su totalidad las personas que han sido orientadas para la resolución de sus conflictos laborales.

Con base en lo anterior, se requiere sistematizar la información de las personas que solicitan asesorías, en una base de datos y/o herramienta similar, en donde se establezcan aspectos generales sobre la demanda de los apoyos, siempre resguardando los datos personales de la población económicamente activa que ha presentado alguna vulneración de sus derechos laborales.

Mecanismos de elegibilidad

9. ¿El programa cuenta con mecanismos para identificar su población objetivo?

No procede valoración cuantitativa

El Programa 220 no cuenta con ningún tipo de mecanismo que permita identificar la población objetivo, por tal motivo se desconoce la cantidad de población económicamente activa que su empleador limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales como trabajador.

Por tal motivo, se considera necesario que la entidad paraestatal determine un mecanismo claro para identificar a la población objetivo que podrá ser beneficiada con la resolución de sus conflictos laborales.

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

- a) Incluye la definición y caracterización (incluye desagregación por sexo) 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.

Nivel	Criterio
1	<ul style="list-style-type: none">• La estrategia de cobertura cuenta con una de las características establecidas.

El Programa 220 no cuenta con una estrategia de cobertura documentada que permita atender a la población objetivo, por tal motivo no cumple con ninguno de los criterios establecidos.

Es importante mencionar que, si bien el programa comenzó a operar durante el ejercicio fiscal 2023, para iniciar con las acciones establecidas en el nuevo modelo de justicia laboral, es necesario que en primera instancia se concluya con la instalación de los centros de conciliación

laboral en todos los municipios del estado; para posteriormente, definir documentos normativos que especifiquen los procesos para conocer la cantidad de trabajadores y empleadores que requieran asesorías para la resolución de sus conflictos laborales.

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

- a) Incluyen criterios de elegibilidad claramente especificados, es decir, no existe ambigüedad en su redacción (considerar si están redactados con lenguaje incluyente y no sexista).
- b) Están estandarizados, es decir, son utilizados por todas las instancias ejecutoras.
- c) Están sistematizados.
- d) Están difundidos públicamente.

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

El Programa 220, no cuenta con un documento normativo que describa cada uno de los procedimientos para la selección de las y los beneficiarios de los distintos servicios que otorga el CCL para lograr la conciliación laboral.

En cambio, la población económicamente activa que requiera orientación para la resolución de sus conflictos podrá presentar una solicitud a través de su portal institucional para ser atendido por la entidad paraestatal.

Aunque la instancia evaluada cuenta con cuatro procedimientos, que cumplen con una de las características establecidas, toda vez que se encuentran estandarizados y son utilizados por todas las unidades responsables, los cuales son:

- **Orientación:** Proporcionar orientación sobre el servicio de conciliación individual que así lo soliciten trabajadores, empleadores y/o representantes legales.
- **Conciliación Individual Prejudicial:** Agotar el procedimiento de conciliación prejudicial individual con motivo de la recepción de una solicitud de conciliación.
- **Notificaciones:** Realizar las notificaciones de los citatorios o acuerdos (multas, requerimientos, archivo, etc.) derivados del procedimiento de conciliación individual.
- **Notificaciones por exhorto:** Realizar diligencias de notificación para cuando las partes se encuentran fuera de la circunscripción territorial de la Unidad de Conciliación.

Es importante mencionar que solo el procedimiento de “Orientación” cumple con todas las características establecidas.

Sin embargo, los procedimientos de: “*Conciliación Individual Prejudicial*”, “*Notificaciones*” y “*Notificaciones por exhorto*”, no se encuentran sistematizados ni están difundidos públicamente, ya que se detectó que al no contar con un documento normativo que describa claramente los pasos a seguir para llevar a cabo el proceso de conciliación, se desconoce si los procedimientos son los necesarios para cumplir con los mecanismos establecidos en el nuevo modelo de justicia

laboral. Por otra parte, se identificó que los procedimientos no incluyen criterios de elegibilidad claramente especificados, por tal motivo, existe ambigüedad en su redacción.

Con base en lo anterior, se requiere en primera instancia desarrollar un documento normativo que plasme de manera detallada cada uno de los procesos para llevar a cabo el proceso de conciliación y sobre todo que sea difundido y homologado con lo establecido en el portal institucional.

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 (considérese si están redactados con lenguaje incluyente y no sexista).
- c) Están disponibles para la población objetivo.
- d) Están apegados al documento normativo del programa.

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

El procedimiento para recibir, registrar y dar trámite a las solicitudes de apoyo del Programa 220, se denomina **Orientación**, tiene por objetivo el *“proporcionar orientación sobre el servicio de conciliación individual que así lo soliciten trabajadores, empleadores y/o representantes legales”*. Dicho procedimiento se encuentra sistematizado, toda vez que toda persona que requiera asesorías para la resolución de sus conflictos laborales, deberá de acceder al portal institucional del CCL.

Primero deberá de seleccionar si es empleado o patrón, para comenzar a proporcionar una serie de datos para que los conciliadores puedan asesorarlo, posteriormente registrara la siguiente información:

- a) Datos generales de la solicitud**
 - Fecha de conflicto.
 - Objeto de la solicitud⁴.
 - Rama industrial del negocio

- b) Solicitud del trabajador**
 - CURP
 - Nombre completo

⁴ Para el apartado de *objeto de la solicitud* se podrá seleccionar las siguientes opciones: despido, pago de prestaciones, rescisión de la relación de trabajo, derecho de preferencia, derecho de antigüedad, derecho de ascenso y/o terminación voluntaria de la relación de trabajo.

- Fecha de nacimiento
- Edad
- RFC
- Género
- Nacionalidad
- Estado de nacimiento
- Domicilio

c) Datos Laborales

- Número de seguro social
- Puesto
- ¿Cuánto te pagan?
- ¿Cada cuándo te pagan?
- Horas semanales
- Fecha de ingreso
- Fecha salida
- Jornada

De acuerdo a lo anterior, el procedimiento se realiza de manera digital y las personas pueden ir conociendo como avanza el proceso hasta que se lleve a cabo la plática conciliatoria entre las partes interesadas.

Con base en lo anterior, el procedimiento cuenta con tres características establecidas, toda vez que corresponde a las características de la población objetivo, se encuentran en un formato digital definido y está disponible para la población objetivo.

Sin embargo, se carece de un documento normativo que determine la pauta para su debida utilización, por lo que se recomienda elaborar un manual o una guía que describan el procedimiento para recibir, registrar y dar trámite a las solicitudes de las personas que solicitan apoyo para la resolución de sus conflictos laborales.

Apartado V. 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:

- a) Incluya las características de los beneficiarios establecidas en su documento normativo.
- b) Incluya el tipo de apoyo otorgado.
- c) Esté sistematizada e incluya una clave única de identificación por beneficiario que no cambie en el tiempo.
- d) Cuento con mecanismos documentados para su depuración y actualización
- e) Considera la desagregación por sexo, si aplica según la naturaleza del programa /recurso a evaluar.
- f) Los beneficiarios están georreferenciados.

Nivel	Criterio
1	<ul style="list-style-type: none">• La información de los beneficiarios cumple con una de las características establecidas

Por la naturaleza del Programa 220, no cuenta con un padrón de beneficiarios ni con una herramienta similar que permita conocer las personas que han sido beneficiadas con los diferentes bienes o servicios que se entregan para llevar a cabo la conciliación laboral; por lo tanto, no se cumple con ninguno de los criterios establecidos en el reactivo.

Con base en lo anterior, se requiere sistematizar la información de las personas que solicitan asesorías, en una base de datos y/o herramienta similar, en donde se registren aspectos mínimos de las personas beneficiadas.

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) Considera, si aplica, cuestiones de desagregación por sexo.
- e) Están apegados al documento normativo del programa.

Nivel	Criterio
1	<ul style="list-style-type: none">• La información de los beneficiarios cumple con una de las características establecidas

Aunque la instancia evaluada cuenta con cuatro procedimientos, solo uno de ellos (Orientación) cumple tres de las características establecidas, toda vez que está estandarizado y es utilizado

por todas las instancias ejecutoras. Asimismo, está sistematizado y se encuentra difundido en el portal institucional del CCL. Sin embargo, no cuenta con los incisos D y E.

Por otra parte, los otros tres procedimientos solo cumplen con una de las características establecidas, que es que encuentran estandarizados y son utilizados por todas las unidades responsables. Con base en lo anterior, es necesario que cada uno de los procedimientos se integren en un documento normativo que detalle su implementación.

15. Si el programa recolecta información socioeconómica de sus beneficiarias(os), explique el procedimiento para llevarlo a cabo, las variables que mide y la periodicidad de las mediciones.

No procede valoración cuantitativa.

Mediante el procedimiento de orientación el Programa 220 recolecta información de las y los trabajadores así como de los patrones en donde pueden solicitar asesorías para la resolución de sus conflictos laborales. Para ello, se cuenta la solicitud de conciliación en el portal institucional de la entidad paraestatal, misma que cuenta con la siguiente estructura:

- Fecha de conflicto
- Objeto de la solicitud
- Rama industrial del negocio
- CURP
- Nombre completo
- Fecha de nacimiento
- Edad
- RFC
- Género
- Nacionalidad
- Estado de nacimiento
- Domicilio
- Número de seguro social
- Puesto
- ¿Cuánto te pagan?
- ¿Cada cuándo te pagan?
- Horas semanales
- Fecha de ingreso
- Fecha salida
- Jornada

Los elementos antes mencionados, permiten conocer la problemática laboral que tienen las personas que solicitan asesoría; por lo que, se considera que dicha información es suficiente para llevar a cabo las pláticas conciliatorias. Asimismo, cada que se solicite dicho proceso la persona deberá de registrar su información. En el caso, de que existan diferentes tipos de conflictos se pueden incorporar en una misma solicitud.

Apartado VI. Evaluación y análisis de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR)

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

- Están claramente especificadas, es decir, no existe ambigüedad en su redacción.
- Están ordenadas de manera cronológica.
- Son necesarias, es decir, ninguna de las actividades es prescindible para producir los componentes.
- Su realización genera junto con los supuestos en ese nivel de objetivos los Componentes.
- En su caso se pueden considerar como medidas especiales de carácter temporal en coherencia con las desigualdades identificadas y con los objetivos establecidos.
- En su caso, se pueden considerar si están redactadas en lenguaje incluyente y no sexista.

Nivel	Criterio
2	<ul style="list-style-type: none">Del 50 al 69% de las Actividades cumplen con todas las características establecidas en la pregunta.

De acuerdo a la MIR del Programa 220, se establecieron un total de 15 actividades; de las cuales 12 de ellas cumplen en lo general con cuatro de los criterios establecidos, como se muestra a continuación:

- En el **Componente 1. Llevar a cabo la resolución de conflictos laborales dentro del plazo establecido por ley en un máximo de 45 días**, se integra de trece actividades, de las cuales doce de ellas son claras y no existe ambigüedad en su redacción, están ordenadas de manera cronológica y son necesarias para producir el Componente, asimismo, su realización genera los supuestos definidos en dicho nivel.
- Sin embargo, se identificó que son repetitivas, toda vez que realizan la misma acción solo que en diferente municipio (Mexicali, Tecate, Tijuana y Ensenada), por lo que se recomienda crear solo tres actividades generales y que se especifique que se realiza en todo el Estado; lo anterior, derivado que una vez que se concluya con la instalación de los Centros de Conciliación, se intuye que se realizarán dichas funciones. Quedando de la siguiente manera:
 - Realización de captura de solicitudes de conciliación laboral en el estado.
 - Realización de notificaciones de citatorios para audiencias de conciliación en el estado.
 - Elaboración convenios de conciliación, constancias de no conciliación y actas de archivo por falta de interés en el estado.
- Por otra parte, en el C1 también se encuentra la actividad *“Actualización de la reglamentación, que garantice certeza jurídica en la aplicación del nuevo modelo de justicia laboral”*, si bien es clara en su redacción, no cumple con otros criterios establecidos, pero el

más importante es que su realización no permite producir el Componente anteriormente mencionado; por lo que se recomienda su eliminación.

- En lo que respecta a las actividades de los Componentes 2 y 3, las cuales son *“Impartición de sensibilización y capacitación al personal del centro de conciliación laboral para la prestación de los servicios con perspectiva de género”* y *“Realización de cursos de capacitación al personal de los centros de conciliación laboral en el estado”*, se identifica que ambas son similares, toda vez que tienen como principal objetivo la capacitación del personal, pero cada una cuenta con su propio Componente; sin embargo, para tener mayor claridad y que no existan dudas sobre las mismas, se deberían de fusionar considerando un solo aspecto de capacitación.

Es importante mencionar, que en ninguna de las actividades definidas en el Programa, se definieron medidas especiales de carácter temporal, pero en su redacción utilizan el lenguaje incluyente.

17. Los Componentes señalados en la Matriz de Indicadores de Resultados (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.
- e) En su caso se pueden considerar como medidas especiales de carácter temporal en coherencia con las desigualdades identificadas y con los objetivos establecidos.
- f) En su caso, se pueden considerar si están redactadas en lenguaje incluyente y no sexista.

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

En la MIR del Programa 220 para el ejercicio fiscal 2023, se definieron los siguientes Componentes:

- **C1.** Llevar a cabo la resolución de conflictos laborales dentro del plazo establecido por ley en un máximo de 45 días.
- **C2.** Profesionalizar al personal del Centro de Conciliación Laboral en la prestación de los servicios con perspectiva de género.
- **C3.** Implementación de acciones de profesionalización del personal, para mejorar el desempeño de la conciliación laboral en el Estado.

Con base en lo anterior, se identifica que solo el C1 cumple con tres de los criterios establecidos, ya que se definen claramente el bien o servicio que entrega, lo que a su vez permite producir el Propósito del Programa, y su realización genera los supuestos definidos en dicho nivel. Sin embargo, no está redactado como un resultado logrado.

En lo que respecta a los C2 y C3, se identifica que entregan el mismo bien o servicio, el cual es la profesionalización del personal del CCL, por tal motivo no cumplen con cuatro de los criterios establecidos. Por ello, se requiere fusionar dichos Componentes para que permita producir el Propósito del Programa y sobre todo se cumpla con lo establecido en el nuevo modelo de justicia laboral.

Es importante mencionar que ninguno de los componentes antes mencionados, incluyeron medidas especiales de carácter temporal y no están redactados en lenguaje incluyente y no sexista.

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) Está redactado con lenguaje incluyente y no sexista.
- f) Incluye la población objetivo (desagregada o no)

Nivel	Criterio
3	<ul style="list-style-type: none">• El propósito cumple con cuatro de las características establecidas en la pregunta.

En lo que respecta al Propósito del Programa 220 para el ejercicio fiscal 2023, se definió como:

La población económicamente activa, resuelve sus conflictos laborales en un menor tiempo y sin intermediarios que dilaten los procesos.

Su redacción cumple con los cinco criterios establecidos, toda vez que su logro no está controlado por los responsables del programa; es único, ya que incluye un solo objetivo que es la resolución de los conflictos laborales: está redactado como una situación alcanzada y con lenguaje incluyente y no sexista; asimismo, menciona a la población objetivo.

Sin embargo, se identificaron inconsistencias en dos Componentes de la MIR, por lo que se considera que el Propósito no cumple con el primer criterio, que es consecuencia directa de los resultados de los componentes.

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 PED y sus programas derivados.

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

En la MIR del Programa 220 para el ejercicio fiscal 2023, se estableció el siguiente Fin:

Contribuir a la prosperidad económica que garantice un desarrollo incluyente y sostenible a favor del bienestar de la población mediante la implementación de la justicia laboral que beneficie a los trabajadores y empleadores en el estado.

De acuerdo a lo anterior, el Fin del Programa se encuentra claramente especificado y no existe ambigüedad en su sintaxis. Asimismo, el objetivo superior definido no depende exclusivamente del CCL, sino de un conjunto de instituciones que impulsarán la justicia laboral del Estado. Adicionalmente, está vinculado a la Política Pública 7 Desarrollo Económico y Sostenible del PED 2022-2027.

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

Nivel	Criterio
1	<ul style="list-style-type: none"> Algunas de las actividades de la MIR se identifican en las ROP o documento normativo del programa

El Programa 220, no cuenta con un documento normativo que describa detalladamente los bienes o servicios; sin embargo, el Fin, Propósito, Componentes y Actividades establecidas en la MIR para el ejercicio fiscal 2023, se encuentran alineados a lo establecido en la Reforma Laboral del año 2019.

Por lo que se considera que es necesario la elaboración de un documento normativo que estipule los pasos a seguir para la resolución de los diferentes tipos de conflictos laborales.

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.

Nivel	Criterio
1	<ul style="list-style-type: none"> Del 0% al 49% de los indicadores del programa tienen las características establecidas.

De acuerdo al Anexo 4 “Indicadores”, el Programa obtuvo dicha valoración, toda vez que el 40% de los indicadores de desempeño definidos en la MIR del Programa 220 para el ejercicio fiscal 2023, cuentan con los criterios establecidos.

El indicador a nivel Fin del Programa denominado **“Porcentaje de huelgas estalladas en Baja California”** cumple con el criterio de Claridad, toda vez que no existen dudas en la medición del mismo. Por otro lado, cumple con el criterio de Relevancia, debido a que su definición está alineada al logro de su objetivo, en este caso es el Fin del Programa, y la meta del indicador es congruente con su frecuencia de medición. Asimismo, cumple con el criterio de Adecuado, ya que la información generada por el indicador permite valorar el desempeño de Programa. Sin embargo, el indicador no cumple con Economía y Monitoreable, debido a que las fuentes de información no se consideran las necesarias para la medición del indicador.

En lo que respecta al indicador a nivel Propósito denominado **“Índice de conciliación laboral en el Estado”**, con base en lo definido en su ficha técnica, se analizó que cumple con el criterio de Claridad, ya que no existen dudas sobre su medición. No obstante, el indicador no cumple con los criterios de Relevancia, Economía y Monitoreable, toda vez las fuentes de información no son confiables para la medición de cada una de las variables, lo anterior, debido a que la Entidad Paraestatal con no cuenta con un padrón de beneficiarios. Asimismo, se considera que el indicador es adecuado ya que aportar una base suficiente para evaluar el desempeño.

El indicador a nivel Componente denominado **“Porcentaje de personal capacitado y sensibilizado en perspectiva de género”**, se identificó que cumple con los criterios de Claridad, ya que no existen dudas en su medición; sin embargo, no cumple con los criterios de Relevancia, Economía, Monitoreable y Adecuado, toda vez que el indicador busca medir el siguiente Componente “Profesionalizar al personal del centro de conciliación laboral en la prestación de los servicios con perspectiva de género”.

Sin embargo, como se ha mencionado en puntos anteriores, el Programa 220 cuenta con dos Componentes que realizan acciones similares, las cuales están enfocadas a la capacitación del personal del CCL. No obstante, si no se define de manera correcta el Componente el indicador no se puede implementar, ya que no se podrá monitorear los resultados del mismo, por tal motivo no cumple con el criterio de Adecuado. Asimismo, las variables de medición no son confiables para verificar los resultados obtenidos por el indicador. Por tal motivo, es necesario cambiar el indicador, toda vez que no tiene una relación directa con el Componente del Programa.

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).

- i) Nivel de desagregación (por sexo o por municipio), si aplica, según la naturaleza del programa o recurso a evaluar.

Nivel	Criterio
4	<ul style="list-style-type: none"> El 100% de las Fichas Técnicas de los indicadores del programa tienen las características establecidas.

El 100% de las Fichas Técnicas de los indicadores **“Porcentaje de huelgas estalladas en Baja California”**, **“Índice de conciliación laboral en el Estado”** y **“Porcentaje de personal capacitado y sensibilizado en perspectiva de género”**, cuenta con cada uno de los elementos establecidos.

Sin embargo, para mejorar la medición de los indicadores es necesario ajustar las fuentes de información de cada una de las variables de medición de los indicadores **“Porcentaje de huelgas estalladas en Baja California”** y el **“Índice de conciliación laboral en el Estado”**.

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

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

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

De acuerdo al Anexo 5, los indicadores **“Porcentaje de huelgas estalladas en Baja California”** y el **“Índice de conciliación laboral en el Estado”** definidos en la MIR del Programa 220, cuentan con los tres criterios establecidos, es decir, que cuentan con una unidad de medida, están orientadas a impulsar el desempeño, y son factibles de alcanzar considerando los recursos disponibles que cuenta el Programa. Sin embargo, se requiere actualizar los medios de verificación, para mejorar la medición del indicador.

En lo que respecta al indicador **“Porcentaje de personal capacitado y sensibilizado en perspectiva de género”**, si bien, cumple con los criterios antes mencionados, es importante mencionar que, es necesario cambiar el indicador, toda vez que no tiene una relación directa con el Componente del Programa.

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

- Oficiales o institucionales.
- Con un nombre que permita identificarlos.

- c) Permiten reproducir el cálculo del indicador.
- d) Públicos, accesibles a cualquier persona.

Nivel	Criterio
1	<ul style="list-style-type: none"> • Del 0% al 49% de los medios de verificación cumplen con las características establecidas en la pregunta.

En lo que respecta a los medios de verificación de los indicadores en la MIR del Programa, a nivel Fin “**Porcentaje de huelgas estalladas en Baja California**”, el indicador a nivel Propósito “**Índice de conciliación laboral en el Estado**” y el indicador a nivel Componente “**Porcentaje de personal capacitado y sensibilizado en perspectiva de género**”, no cumplen con tres de los criterios establecidos en el reactivo; si bien cuentan con un nombre que permita identificarlos, no se consideran oficiales, no permiten reproducir el cálculo del indicador y no son públicos, accesibles a cualquier persona.

Es necesario actualizar los medios de verificación de los indicadores “**Porcentaje de huelgas estalladas en Baja California**” y del “**Índice de conciliación laboral en el Estado**”, para mejorar la medición del indicador. Mientras que en el indicador, “**Porcentaje de personal capacitado y sensibilizado en perspectiva de género**”, es necesario cambiar el indicador, ya que no tiene una relación directa con el Componente del Programa.

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

- a) Los medios de verificación son los necesarios para calcular los indicadores, es decir, ninguno es prescindible.
- b) Los medios de verificación son suficientes para calcular los indicadores.
- c) Los indicadores permiten medir, directa o indirectamente, el objetivo a ese nivel.
- d) Se prevé la medición del impacto de género del programa a través de los indicadores establecidos, si aplica considerando la naturaleza del programa o del recurso a evaluar.

Nivel	Criterio
1	<ul style="list-style-type: none"> • Uno de los conjuntos Objetivo-Indicadores-Medios de Verificación del programa tiene las características establecidas.

Los medios de verificación de los indicadores en la MIR del Programa, no son necesarios para calcular cada uno de los indicadores, toda vez que en la mayoría de las actividades se define un mismo medio de verificación. En el caso de los Componentes, es necesario replantear los Componentes 2 y 3, ya que realizan actividades similares, por lo que los indicadores planteados no permiten medir de manera correcta el objetivo a dicho nivel.

Por otra parte, los indicadores a nivel Fin y Propósito del Programa permiten cumplir o medir directa o indirectamente el objetivo al que se encuentran alineados, no obstante, se requiere actualizar los medios de verificación para mejorar la medición de los indicadores.

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.

No procede valoración cuantitativa.

De acuerdo a lo precisado en el **Anexo 6 “Propuesta de mejora para la Matriz de Indicadores para Resultados”**, se tienen las siguientes sugerencias:

- Se recomienda que el Programa solo cuente con dos Componentes los cuales deben de estar redactados como un resultado logrado.
- Fusionar el **C2** y **C3** con sus respectivas actividades, para contar con un solo Componente que realice acciones de capacitación al personal de CCL.
- Una vez definido el segundo Componente del Programa, se recomienda incluir un indicador que mida las personas capacitadas.
- Se recomienda eliminar la actividad **C1A13**, ya que no presenta una alineación adecuada al **C1**.
- Se recomienda que las actividades **C1A1** al **C1A12**, se engloben en tres, como se muestra a continuación:
 1. Realización de captura de solicitudes de conciliación laboral en el estado.
 2. Realización de notificaciones de citatorios para audiencias de conciliación en el estado.
 3. Elaboración convenios de conciliación, constancias de no conciliación y actas de archivo por falta de interés en el estado.
- Se recomienda actualizar los medios de verificación de todos los niveles de la MIR, con la finalidad de establecer fuentes de información confiables y de fácil acceso.

Apartado VII. 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 las siguientes categorías:

- a) Gastos en operación: Se deben incluir los directos (gastos derivados de los subsidios monetarios y no monetarios entregados a la población atendida, considere los capítulos 2000 y 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 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 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 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.

Nivel	Criterio
3	<ul style="list-style-type: none"> • El programa identifica y cuantifica los gastos en operación y desglosa tres de los conceptos establecidos.

Para el ejercicio fiscal 2023, al Programa 220 le autorizó un **presupuesto total de \$42,493,651.56 pesos**, en donde el 95.40% está dirigido a gastos de operación (directos e indirectos), es decir, que se asignaron recursos a los capítulos 1000, 2000 y 3000, los cuales permitirá entregar los bienes y servicios establecidos en la MIR del Programa; es importante mencionar que por la naturaleza del Programa, no se destinó recurso al capítulo 4000 (Anexo 7).

En lo que respecta a gastos en mantenimiento se asignó el 3.94% para la partida 3500 Servicios de instalación, reparación, mantenimiento y conservación. De igual manera, se destinó el 0.66% del presupuesto a gastos de capital.

Con base en lo anterior, casi la totalidad del presupuesto se destina al cumplimiento de los objetivos del Programa. Sin embargo, se detectó que las unidades de medida de cada una de las metas del Programa Operativo Anual (POA) no reflejan dichos resultados, toda vez que se utilizan conceptos como: *promedio de consultas y porcentaje*.

Se considera necesario, que en la meta del POA “*Llevar a cabo la resolución de conflictos laborales dentro del plazo establecido por ley en un máximo de 45 días*”, en lugar de **promedio de consultas** se cambie por **conflictos laborales**.

Asimismo, en las metas “*Profesionalizar al personal del centro de conciliación laboral en la prestación de los servicios con perspectiva de género*” e “*Implementación de acciones de profesionalización del personal, para mejorar el desempeño de la conciliación laboral en el Estado*”, en lugar de **porcentaje** se utilice una unidad de medida que refleje resultados que busca el Programa, como por ejemplo: **cursos de capacitación o personas capacitadas**.

Sin lo anterior, no se puede obtener el gasto unitario, toda vez que se desconoce las personas beneficiadas con los servicios que entrega el Programa.

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 actualizados y son públicos, esto es, disponibles en la página electrónica.
- b) Los resultados principales del programa, así como la información para monitorear su desempeño, están actualizados, son públicos y son difundidos en los portales de transparencia informativa o transparencia presupuestaria.
- c) Se cuenta con procedimientos para recibir y dar trámite a las solicitudes de acceso a la información acorde a lo establecido en la normatividad aplicable.
- d) La dependencia o entidad que opera el programa propicia la participación ciudadana en la toma de decisiones públicas y a su vez genera las condiciones que permitan que ésta permee en los términos que señala la normatividad aplicable

Nivel	Criterio
1	<ul style="list-style-type: none"> • Los mecanismos de transparencia y rendición de cuentas tienen una de las características establecidas.

El Programa 220 Impulso a la Justicia Laboral, si bien, no cuenta con un documento normativo que regule la entrega de los bienes y servicios; es importante mencionar, que en el portal institucional del CCL, las personas trabajadoras y sus empleadores, pueden acceder a información para solicitar apoyo al momento de tener un conflicto laboral, sea individual o colectivo, por tal motivo si cuentan con procedimientos claros para recibir y dar trámite a las solicitudes de acceso a la información.

Sin embargo, el Programa no difunde información para monitorear su desempeño y se identificó que no cuenta con mecanismos institucionales para propiciar la opinión ciudadana para la toma de decisiones.

29. Los procedimientos de ejecución de obras y/o acciones del programa 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.

Nivel	Criterio
3	<ul style="list-style-type: none">• Los procedimientos de ejecución de obras y/o acciones tienen tres de las características establecidas.

En lo que respecta a los procedimientos para la ejecución de las acciones del Programa 220, se identificó que se encuentran estandarizados, lo cual permite que las instancias ejecutoras los utilicen para dar trámite a las solicitudes de conciliación. Lo anterior, también concede derechos para que las personas trabajadoras y sus empleadores consulten el estatus de sus solicitudes.

Con base en lo anterior, se considera que dichos procedimientos están sistematizados y son difundidos públicamente. Sin embargo, se carece de un documento que regule cada uno de dichos procedimientos, por lo que, se considera pertinente elaborar lineamientos que plasmen cada uno de los procesos para cumplir con el proceso de conciliación laboral establecido en la normatividad aplicable.

Apartado VIII. Análisis de posibles complementariedades y coincidencias con otros programas estatales

30. ¿Con cuáles programas presupuestarios estatales y de otros niveles de gobierno y en qué aspectos el programa evaluado podría tener complementariedad y/o coincidencias?

No procede valoración cuantitativa

El Programa 220 Impulso a la Justicia Laboral del CCL, presenta una vinculación directa con los siguientes programas presupuestarios estatales:

Nombre del Programa Presupuestario Estatal	Complementariedades y/o coincidencias
219 - Implementación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral	El programa busca la instalación de los Centros de Conciliación Laboral en el Estado, sin ellos no se podrá llevar a cabo la resolución de conflictos laborales entre trabajadores y empleadores.
094 - Vigilancia e inspección para el bienestar y el respeto de normas laborales	Ambos programas se complementan, ya que se requiere que las empresas cumplan con lo estipulado en la Ley Federal de Trabajo, y sobre todo respetar los derechos de las y los trabajadores, si no se cuenta con lo anterior, se podrían crear conflictos laborales.
095 - Impartición de justicia laboral transparente y de calidad	El Programa tiene como principal objetivo el dirimir los conflictos laborales burocráticos que las trabajadoras y trabajadores, por tal motivo ambos programas presentan complementariedades.
097 - Procuración de los derechos laborales	Se complementa por los objetivos del programa, toda vez que se busca la solución de los problemas laborales por medio del respeto a los derechos de las y los trabajadores.

Es importante mencionar que los programas con clave presupuestaria 094, 095 y 097 forman parte de la estructura programática de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado (STPS); mientras que el programa 219 lo ejecuta el CCL.

Por añadidura, el Programa 220 tiene una vinculación con el **Programa Federal 080 Conciliación entre empleadores y sindicatos**, toda vez que busca realizar pláticas conciliatorias entre las empresas y los sindicatos para la resolución de los conflictos laborales.

Véase en el Anexo 8 “Complementariedad y coincidencias entre programas estatales y/o acciones de desarrollo social en otros niveles de gobierno”.

Apartado IX. Valoración del diseño del programa

En el presente apartado se muestra la valoración que se da para cada pregunta, con base en el análisis realizado que sirve como base para la identificación de hallazgos y recomendaciones:

Resumen de la Valoración Final del diseño del programa

TEMA	MAXIMO	NIVEL	PORCENTAJE
II. Justificación de la creación y del diseño del Programa	4	1.7	41.7
III. Contribución a las metas y objetivos Estatales	4	3.0	75.0
IV. Población potencial, objetivo y mecanismos de elegibilidad	4	1.6	40.0
V. Padrón de beneficiarios y mecanismos de atención	4	1.0	25.0
VI. Matriz de Indicadores para Resultados (MIR)	4	2.3	58.3
VII. Presupuesto y rendición de cuentas	4	2.3	58.3
VIII. Complementariedades y coincidencias con otros programas estatales	NA	NA	-

Nivel

2.0

Porcentaje promedio

49.7

La valoración final sobre el diseño del Programa 220 del Centro de Conciliación Laboral fue de 2.0 de una escala de 4.0 lo que representa el 49.7% de la valoración máxima, lo anterior ya que presenta áreas de oportunidad en los apartados que se consideran en la presente evaluación.

Apartado X. Análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas y recomendaciones

Apartado de la evaluación	Fortalezas / oportunidades	Referencia (pregunta)	Recomendación
Justificación de la creación y del diseño del programa	Fortalezas		
	<p>F1. En el documento diagnóstico se establece de manera general una problemática que tiene una relación directa con la Reforma Laboral del año 2019.</p> <p>F2. 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.</p>	Pregunta 1 a la 3.	
	Oportunidades		
	O1. 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.	Pregunta 1 a la 3	
	Fortalezas		
	F3. El objetivo del programa se encuentra alineado al PED 2022-2027 y a los ODS.	Pregunta 1 a la 3	

Contribución a las metas y objetivos estatales	F4. 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.		
Fortalezas			
Población potencial, objetivo y mecanismos de elección	F5. En el portal institucional se encuentran formatos para el registro de solicitudes cuando se presente un conflicto laboral. F6. El programa cuenta con cuatro procedimientos, que se encuentran estandarizados y son utilizados por todas las unidades responsables.	Pregunta 7 a la 12.	
Fortalezas			
Padrón de beneficiarios y mecanismos de atención	F7. El procedimiento de Orientación está estandarizado y es encontrado difundido en el portal institucional del CCL. F8. El formato de solicitud de conciliación, cuenta elementos necesarios para llevar a cabo la resolución de los conflictos laborales.	Pregunta 13 a la 15	
Fortalezas			
	F9. La Matriz de Indicadores de Resultados plasma de manera general los apoyos que entrega el programa.	Pregunta 16 a la 26.	

Evaluación y análisis de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR)	<p>F10. El Propósito del Programa se alinea a lo establecido en el nuevo modelo de justicia laboral.</p> <p>F11. El 100% de los indicadores que cuentan con ficha técnica presentan los criterios valorados.</p>		
Presupuesto y rendición de cuentas	Fortalezas		
	<p>F12. Los procedimientos son claros para recibir y dar trámite a las solicitudes de acceso a la información.</p> <p>F13. Los procedimientos para llevar a cabo la conciliación laboral están estandarizados y se encuentran difundidos en el Portal institucional del CCL.</p>	Pregunta 27 a la 29.	
Apartado de la evaluación	Debilidades / amenazas	Referencia (pregunta)	Recomendación
	Debilidades		
	<p>D1. La información estadística del diagnóstico no permite conocer la magnitud actual del problema central, toda vez que presenta información desactualizada.</p> <p>D2. En el documento diagnóstico no se cuantifica ni caracteriza a la población que han presentado conflictos</p>	Pregunta 1 a la 3. Pregunta 2	<p>1. Redefinir el problema focal del programa, centrándose en los diferentes tipos de conflictos laborales que existen entre las y los trabajadores.</p> <p>2. Se recomienda identificar y caracterizar a la población objetivo desde la definición de la problemática</p>

<p>Justificación de la creación y del diseño del programa</p>	<p>por la vulneración de sus derechos laborales.</p> <p>D3. Las causas y efectos identificados en el Árbol de Problemas no cuentan con un sustento estadístico en el documento diagnóstico.</p> <p>D4. 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.</p>		<p>antes mencionada.</p> <p>3. Es necesario utilizar fuentes de información actualizadas, con la finalidad de identificar los avances con la implementación del nuevo modelo de justicia laboral.</p>
<p>Contribución a las metas y objetivos estatales</p>	<p>Debilidades</p>		
	<p>D5. La MIR del Programa no se encuentra alineado al Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social 2022-2027.</p>	<p>Pregunta 4.</p>	<p>Se recomienda alinear los Componentes y Actividades definidas en la MIR, al Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social 2022-2027.</p>
	<p>Debilidades</p>		
	<p>D6. 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.</p> <p>D7. No se cuenta con información sistematizada que permita conocer la</p>	<p>Pregunta 7 a la 12.</p>	<p>1. Se requiere sistematizar la información de las personas que solicitan asesorías, en una base de datos y/o herramienta similar.</p> <p>2. Se recomienda elaborar un mecanismo para identificar a la población objetivo que podrá ser</p>

<p>Población potencial, objetivo y mecanismos de elección</p>	<p>demanda de las personas que han presentado y/o resuelto sus conflictos laborales.</p> <p>D8. No cuenta con ningún tipo de mecanismo que permita identificar la población objetivo.</p> <p>D9. No cuenta con una estrategia de cobertura documentada que permita atender a la población objetivo.</p> <p>D10. Los procedimientos no se encuentran sistematizados ni están difundidos públicamente.</p>		<p>beneficiada con la resolución de sus conflictos laborales.</p> <p>3. Definir documentos normativos que especifiquen los procesos claros para conocer la cantidad de trabajadores y empleadores que requieren asesorías para la resolución de sus conflictos laborales.</p> <p>4. Una vez elaborado el documento normativo, se recomienda incluir cada uno los procedimientos para llevar a cabo el proceso de conciliación</p>
Debilidades			
<p>Padrón de beneficiarios y mecanismos de atención</p>	<p>D11. Por la naturaleza del Programa, no cuenta con un padrón de beneficiarios que permita conocer las personas que han sido beneficiadas con los bienes o servicios que se entregan.</p> <p>D12. Solo uno de los cuatro procedimientos esta difundido en el portal institucional del CCL.</p>	<p>Pregunta 13 a la 15.</p>	<p>1. Se requiere sistematizar la información de las personas que solicitan asesorías, en una base de datos y/o herramienta similar.</p>
Debilidades			

<p>Evaluación y análisis de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR)</p>	<p>D13. Se identificó que existen actividades son repetitivas, toda vez que realizan la misma acción solo que en diferente municipio.</p> <p>D14. Se identificó una actividad no permite producir el Componente.</p> <p>D15. 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.</p> <p>D16. 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.</p>	<p>Pregunta 16 a la 26.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se recomienda crear solo tres actividades generales y que se especifique se realiza en todo el Estado. 2. Se recomienda eliminar la actividad 12 del Componente 1, toda vez que no tiene relación con el objetivo planteado. 3. Se requiere fusionar dichos Componentes enfocándolos en la profesionalización del personal del CCL. 4. Es necesario cambiar el indicador a nivel Componente. 5. Para mejorar la medición de los indicadores a nivel Fin y Propósito es necesario ajustar las fuentes de información de cada una de las variables de medición.
<p>Debilidades</p>			

<p>Presupuesto y rendición de cuentas</p>	<p>D17. 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: <i>promedio de consultas y porcentaje.</i></p> <p>D18.El programa no cuenta con una base de datos de las personas que han solucionado sus conflictos laborales, por tal motivo, no se logró identificar el gasto unitario del Programa.</p> <p>D19.El programa no cuenta con lineamientos específicos para la resolución de los conflictos laborales.</p> <p>D20. No se identificaron mecanismos institucionales para propiciar la opinión ciudadana para la toma de decisiones.</p>	<p>Pregunta 27 a la 29. Pregunta 29.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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: <ul style="list-style-type: none"> • En lugar de promedio de consultas sea cambio por conflictos laborales. • En lugar de porcentaje se utilice una unidad de medida como: cursos de capacitación o personas capacitadas. 2. Elaborar lineamientos que plasmen cada uno de los procesos para cumplir con el proceso de conciliación laboral establecido en la normatividad aplicable.
---	--	--	--

Apartado XI. Conclusiones

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 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.

Por ello se identificaron los siguientes hallazgos:

- 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.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, las recomendaciones son las siguientes:

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.
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.

Bibliografía

- Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema Laboral. (2019). "Diagnóstico preliminar sobre el estado actual de la justicia laboral en México". Recuperado de: <https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/DPEAJL.pdf>
- Gobierno del Estado de Baja California, Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027. 20 de mayo de 2022, Periódico Oficial del Estado, No. 32, Tomo CXXIX.
- Gobierno del Estado de Baja California, Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social 2022-2027. 07 de julio de 2023, Periódico Oficial del Estado, No. 39, Tomo CXXX.
- Gobierno Federal, Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, Diario Oficial de la Federación, 12 de julio de 2019.
- Diagnóstico del programa presupuestario 220 Impulso a la Justicia Laboral, Centro de Conciliación Laboral. Sistema del Proceso Integral de Planeación, Programación y Presupuestación Estatal (SIPPPE). Fecha de consulta 25 de agosto del 2023.
- Árbol de problemas del programa presupuestario 220 Impulso a la Justicia Laboral, Centro de Conciliación Laboral. Sistema del Proceso Integral de Planeación, Programación y Presupuestación Estatal (SIPPPE). Fecha de consulta 25 de agosto del 2023.
- Matriz de Indicadores de Resultado del programa presupuestario 220 Impulso a la Justicia Laboral, Centro de Conciliación Laboral. Sistema del Proceso Integral de Planeación, Programación y Presupuestación Estatal (SIPPPE). Fecha de consulta 12 de agosto del 2023.
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (2019). "Hacia un nuevo modelo laboral, Reforma a la Ley Federal del Trabajo". Recuperado de: https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf

Anexos

Anexo 1 “Matriz de Indicadores para Resultados del programa”.

		MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS PRESUPUESTO DE EGRESOS 2023		
RAMO:	50 - CENTRO DE CONCILIACION LABORAL			
PROGRAMA:	220 - IMPULSO A LA JUSTICIA LABORAL			
UNIDAD RESPONSABLE:	161 - DIRECCIÓN DE CONCILIACIONES LABORALES			
RESPONSABLE DEL PROGRAMA:	ANA GABRIELA HIGUERA MADRIGAL			
RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS	
Objetivos del Programa	¿Qué queremos medir?	Fuentes de Información	Riesgos a superar del programa	
¿Cuál es la contribución del programa al Objetivo Estatal?				
FIN	CONTRIBUIR A LA PROSPERIDAD ECONÓMICA QUE GARANTICE UN DESARROLLO INCLUYENTE Y SOSTENIBLE A FAVOR DEL BIENESTAR DE LA POBLACIÓN MEDIANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA JUSTICIA LABORAL QUE BENEFICIE A LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES EN EL ESTADO.	PORCENTAJE DE HUELGAS ESTALLADAS EN BAJA CALIFORNIA	SISTEMA METRIXX (CON APOYO DEL LIBRO DE GOBIERNO) PRESIDENCIA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SISTEMA METRIXX (CON APOYO DEL LIBRO DE GOBIERNO) PRESIDENCIA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y	EXISTE UN PLENO RECONOCIMIENTO Y RESPETO A LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN.
¿Qué cambio desea lograr en la población o área de enfoque que atiende el Programa?				
PROPÓSITO	LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, RESUELVE SUS CONFLICTOS LABORALES EN UN MENOR TIEMPO Y SIN INTERMEDIARIOS QUE DILATEN LOS PROCESOS	ÍNDICE DE CONCILIACIÓN LABORAL EN EL ESTADO	SISTEMA NACIONAL DE CONCILIACIÓN LABORAL (SINACOL) SISTEMA NACIONAL DE CONCILIACIÓN LABORAL (SINACOL)	LA VOLUNTAD DE LAS PARTES INVOLUCRADAS PERMITEN UNA DE MANERA EFICAZ PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS
PRESUPUESTO DE EGRESOS 2023

RAMO: 50 - CENTRO DE CONCILIACION LABORAL
PROGRAMA: 220 - IMPULSO A LA JUSTICIA LABORAL
UNIDAD RESPONSABLE: 161 - DIRECCIÓN DE CONCILIACIONES LABORALES
RESPONSABLE DEL PROGRAMA: ANA GABRIELA HIGUERA MADRIGAL

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Objetivos del Programa	¿Qué queremos medir?	Fuentes de Información	Riesgos a superar del programa

¿Qué bienes o servicios necesitamos producir y entregar para lograr el Propósito?

COMPONENTES	C1				
	LLEVAR A CABO LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DENTRO DEL PLAZO ESTABLECIDO POR LEY EN UN MÁXIMO DE 45 DÍAS	DÍAS PROMEDIO PARA LA RESOLUCIÓN DE UN CONFLICTO LABORAL	INFORME MENSUAL Y ESTADÍSTICAS DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL EN BAJA CALIFORNIA.	LA PARTES INVOLUCRADAS MUESTRAN DISPUESTAS PARA DAR PRONTA SOLUCIÓN A LOS CONFLICTOS LABORALES.	7.9.4
C2	PROFESIONALIZAR AL PERSONAL DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	PORCENTAJE DE PERSONAL CAPACITADO Y SENSIBILIZADO EN PERSPECTIVA DE GÉNERO.	CAPACITACIONES REALIZADAS, INFORME DE PERSONAL SENSIBILIZADO, CARTAS DESCRIPTIVAS Y LISTAS DE ASISTENCIA DESAGREGADO POR SEXO	LAS INSTITUCIONES INVOLUCRADAS EN LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL SE ENCUENTRAN SENSIBILIZADAS Y PRESTAN LOS SERVICIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	PeG 10.3.2

MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS
PRESUPUESTO DE EGRESOS 2023

RAMO: 50 - CENTRO DE CONCILIACION LABORAL
 PROGRAMA: 220 - IMPULSO A LA JUSTICIA LABORAL
 UNIDAD RESPONSABLE: 161 - DIRECCIÓN DE CONCILIACIONES LABORALES
 RESPONSABLE DEL PROGRAMA: ANA GABRIELA HIGUERA MADRIGAL

	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	Objetivos del Programa	¿Qué queremos medir?	Fuentes de Información	Riesgos a superar del programa
COMPONENTES	C3			
	IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES DE PROFESIONALIZACIÓN DEL PERSONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EL ESTADO	PORCENTAJE DE CURSOS APROBADOS POR EL PERSONAL DEL CCL.	REPORTE CONSTANCIAS DE CAPACITACIÓN DEL CCL.	EL PERSONAL DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL APLICA LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LAS CAPACITACIONES.
		10.3.2		
¿Qué hay que hacer para producir los bienes y/o servicios del Programa?				
ACTIVIDADES	C1A1			
	CAPTURA DE SOLICITUDES DE CONCILIACIÓN LABORAL EN MEXICALI	VARIACIÓN PORCENTUAL DE SOLICITUDES DE CONCILIACIÓN INGRESADAS EN MEXICALI	INFORME MENSUAL DE CONCILIACIÓN EN MEXICALI.	LA POBLACIÓN ACUDE AL CENTRO DE CONCILIACIÓN DE MEXICALI PARA REALIZAR SU SOLICITUD CON LA INTENCIÓN DE RESOLVER SU CONFLICTO LABORAL
		7.9.4		

MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS
PRESUPUESTO DE EGRESOS 2023

RAMO: 50 - CENTRO DE CONCILIACION LABORAL
PROGRAMA: 220 - IMPULSO A LA JUSTICIA LABORAL
UNIDAD RESPONSABLE: 161 - DIRECCIÓN DE CONCILIACIONES LABORALES
RESPONSABLE DEL PROGRAMA: ANA GABRIELA HIGUERA MADRIGAL

	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	Objetivos del Programa	¿Qué queremos medir?	Fuentes de Información	Riesgos a superar del programa
ACTIVIDADES	C1A2			
	REALIZACIÓN DE NOTIFICACIONES DE CITATORIOS PARA AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN EN MEXICALI	VARIACIÓN PORCENTUAL DE CITATORIOS NOTIFICADOS PARA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN MEXICALI	INFORME MENSUAL DE CITATORIOS NOTIFICADOS PARA AUDIENCIA EN MEXICALI.	LOS DOMICILIOS DE NOTIFICACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPLEADORAS ESTÁN ACTUALIZADOS Y PERMITEN LA NOTIFICACIÓN EN TIEMPO Y FORMA.
	7.9.4			
C1A3				
ELABORACIÓN CONVENIOS DE CONCILIACIÓN, CONSTANCIAS DE NO CONCILIACIÓN Y ACTAS DE ARCHIVO POR FALTA DE INTERÉS EN MEXICALI	VARIACIÓN PORCENTUAL DE CONVENIOS DE CONCILIACIÓN, CONSTANCIAS DE NO CONCILIACIÓN O ACTAS DE ARCHIVO POR FALTA DE INTERÉS EN MEXICALI	INFORME MENSUAL CONVENIOS DE CONCILIACIÓN, CONSTANCIAS DE NO CONCILIACIÓN Y ACTAS DE ARCHIVO POR FALTA DE INTERÉS ELABORADAS EN MEXICALI.	PERSONAS USUARIAS LLEVAN A TÉRMINO SU PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL, REFERENTE A SU CONFLICTO LABORAL EN MEXICALI	
7.9.4				

MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS
PRESUPUESTO DE EGRESOS 2023

RAMO: 50 - CENTRO DE CONCILIACION LABORAL
 PROGRAMA: 220 - IMPULSO A LA JUSTICIA LABORAL
 UNIDAD RESPONSABLE: 161 - DIRECCIÓN DE CONCILIACIONES LABORALES
 RESPONSABLE DEL PROGRAMA: ANA GABRIELA HIGUERA MADRIGAL

	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	Objetivos del Programa	¿Qué queremos medir?	Fuentes de Información	Riesgos a superar del programa
ACTIVIDADES	C1A4			
	CAPTURA DE SOLICITUDES DE CONCILIACIÓN LABORAL EN TIJUANA	VARIACIÓN PORCENTUAL DE SOLICITUDES DE CONCILIACIÓN INGRESADAS EN TIJUANA.	INFORME MENSUAL DE CONCILIACIÓN EN TIJUANA.	LA POBLACIÓN ACUDE AL PRIMER CENTRO DE CONCILIACIÓN DE TIJUANA PARA REALIZAR SU SOLICITUD CON LA INTENCIÓN DE RESOLVER SU CONFLICTO LABORAL.
		7.9.4		
	C1A5			
REALIZACIÓN DE NOTIFICACIONES DE CITATORIOS PARA AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN EN TIJUANA	VARIACIÓN PORCENTUAL DE CITATORIOS NOTIFICADOS PARA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN TIJUANA	INFORME MENSUAL DE CITATORIOS NOTIFICADOS PARA AUDIENCIA EN TIJUANA.	LOS DOMICILIOS DE NOTIFICACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPLEADORAS ESTÁN ACTUALIZADOS Y PERMITEN LA NOTIFICACIÓN EN TIEMPO Y FORMA.	
	7.9.4			

MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS PRESUPUESTO DE EGRESOS 2023

RAMO: 50 - CENTRO DE CONCILIACION LABORAL
PROGRAMA: 220 - IMPULSO A LA JUSTICIA LABORAL
UNIDAD RESPONSABLE: 161 - DIRECCIÓN DE CONCILIACIONES LABORALES
RESPONSABLE DEL PROGRAMA: ANA GABRIELA HIGUERA MADRIGAL

	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	Objetivos del Programa	¿Qué queremos medir?	Fuentes de Información	Riesgos a superar del programa
ACTIVIDADES	C1A6			
	ELABORACIÓN DE CONVENIOS DE CONCILIACIÓN, CONSTANCIAS DE NO CONCILIACIÓN Y ACTAS DE ARCHIVO POR FALTA DE INTERÉS EN TIJUANA	VARIACIÓN PORCENTUAL DE CONVENIOS DE CONCILIACIÓN, CONSTANCIAS DE NO CONCILIACIÓN O ACTAS DE ARCHIVO POR FALTA DE INTERÉS EN TIJUANA	INFORME MENSUAL CONVENIOS DE CONCILIACIÓN, CONSTANCIAS DE NO CONCILIACIÓN Y ACTAS DE ARCHIVO POR FALTA DE INTERÉS ELABORADAS EN TIJUANA.	PERSONAS USUARIAS LLEVAN A TÉRMINO SU PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL REFERENTE A SU CONFLICTO LABORAL EN TIJUANA.
		7.9.4		
	C1A7			
	CAPTURA DE SOLICITUDES DE CONCILIACIÓN LABORAL EN ENSENADA	VARIACIÓN PORCENTUAL DE SOLICITUDES DE CONCILIACIÓN INGRESADAS EN ENSENADA	INFORME MENSUAL DE CONCILIACIÓN EN ENSENADA.	LA POBLACIÓN ACUDE AL CENTRO DE CONCILIACIÓN DE ENSENADA PARA REALIZAR SU SOLICITUD CON LA INTENCIÓN DE RESOLVER SU CONFLICTO LABORAL.
		7.9.4		

MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS
PRESUPUESTO DE EGRESOS 2023



RAMO: 50 - CENTRO DE CONCILIACION LABORAL
 PROGRAMA: 220 - IMPULSO A LA JUSTICIA LABORAL
 UNIDAD RESPONSABLE: 161 - DIRECCIÓN DE CONCILIACIONES LABORALES
 RESPONSABLE DEL PROGRAMA: ANA GABRIELA HIGUERA MADRIGAL

	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	Objetivos del Programa	¿Qué queremos medir?	Fuentes de Información	Riesgos a superar del programa
ACTIVIDADES	C1A8			
	REALIZACIÓN DE NOTIFICACIONES DE CITATORIOS PARA AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN EN ENSENADA	VARIACIÓN PORCENTUAL DE CITATORIOS NOTIFICADOS PARA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN ENSENADA	INFORME MENSUAL DE CITATORIOS NOTIFICADOS PARA AUDIENCIA EN ENSENADA.	LOS DOMICILIOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPLEADORAS ESTÁN ACTUALIZADOS Y PERMITEN LA NOTIFICACIÓN EN TIEMPO Y FORMA.
	7.9.4			
ACTIVIDADES	C1A9			
	ELABORACIÓN DE CONVENIOS DE CONCILIACIÓN, CONSTANCIAS DE NO CONCILIACIÓN Y ACTAS DE ARCHIVO POR FALTA DE INTERÉS EN ENSENADA	VARIACIÓN PORCENTUAL DE CONVENIOS DE CONCILIACIÓN, CONSTANCIAS DE NO CONCILIACIÓN O ACTAS DE ARCHIVO POR FALTA DE INTERÉS EN ENSENADA	INFORME MENSUAL CONVENIOS DE CONCILIACIÓN, CONSTANCIAS DE NO CONCILIACIÓN Y ACTAS DE ARCHIVO POR FALTA DE INTERÉS ELABORADAS EN ENSENADA.	PERSONAS USUARIAS LLEVAN A TÉRMINO SU PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL, REFERENTE A SU CONFLICTO LABORAL EN ENSENADA.
	7.9.4			

MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS
PRESUPUESTO DE EGRESOS 2023

RAMO: 50 - CENTRO DE CONCILIACION LABORAL
 PROGRAMA: 220 - IMPULSO A LA JUSTICIA LABORAL
 UNIDAD RESPONSABLE: 161 - DIRECCIÓN DE CONCILIACIONES LABORALES
 RESPONSABLE DEL PROGRAMA: ANA GABRIELA HIGUERA MADRIGAL

	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	Objetivos del Programa	¿Qué queremos medir?	Fuentes de Información	Riesgos a superar del programa
ACTIVIDADES	C1A10			
	CAPTURA DE SOLICITUDES DE CONCILIACIÓN LABORAL EN TECATE	VARIACIÓN PORCENTUAL DE SOLICITUDES DE CONCILIACIÓN INGRESADAS EN TECATE	INFORME MENSUAL DE CONCILIACIÓN EN TECATE	LA POBLACIÓN ACUDE AL CENTRO DE CONCILIACIÓN DE TECATE PARA REALIZAR SU SOLICITUD CON LA INTENCIÓN DE RESOLVER SU CONFLICTO LABORAL.
	7.9.4			
C1A11				
REALIZACIÓN DE NOTIFICACIONES DE CITATORIOS PARA AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN EN TECATE	VARIACIÓN PORCENTUAL DE CITATORIOS NOTIFICADOS PARA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN TECATE	INFORME MENSUAL DE CITATORIOS NOTIFICADOS PARA AUDIENCIA EN TECATE.	LOS DOMICILIOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPLEADORAS ESTÁN ACTUALIZADOS Y PERMITEN LA NOTIFICACIÓN EN TIEMPO Y FORMA.	
7.9.4				

MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS
PRESUPUESTO DE EGRESOS 2023

RAMO: 50 - CENTRO DE CONCILIACION LABORAL
PROGRAMA: 220 - IMPULSO A LA JUSTICIA LABORAL
UNIDAD RESPONSABLE: 161 - DIRECCIÓN DE CONCILIACIONES LABORALES
RESPONSABLE DEL PROGRAMA: ANA GABRIELA HIGUERA MADRIGAL

	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	Objetivos del Programa	¿Qué queremos medir?	Fuentes de Información	Riesgos a superar del programa
ACTIVIDADES	C1A12			
	ELABORACIÓN DE CONVENIOS DE CONCILIACIÓN, CONSTANCIAS DE NO CONCILIACIÓN Y ACTAS DE ARCHIVO POR FALTA DE INTERÉS EN TECATE	VARIACIÓN PORCENTUAL DE CONVENIOS DE CONCILIACIÓN, CONSTANCIAS DE NO CONCILIACIÓN O ACTAS DE ARCHIVO POR FALTA DE INTERÉS EN TECATE	INFORME MENSUAL CONVENIOS DE CONCILIACIÓN, CONSTANCIAS DE NO CONCILIACIÓN Y ACTAS DE ARCHIVO POR FALTA DE INTERÉS ELABORADAS EN TECATE.	PERSONAS USUARIAS LLEVAN A TÉRMINO SU PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL REFERENTE A SU CONFLICTO LABORAL EN TECATE.
	7.9.4			
C1A13				
ACTUALIZACIÓN DE LA REGLAMENTACIÓN, QUE GARANTICE CERTEZA JURÍDICA EN LA APLICACIÓN DEL NUEVO MODELO DE JUSTICIA LABORAL	PORCENTAJE DE AVANCE EN LA ACTUALIZACIÓN DEL MARCO NORMATIVO DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL	INFORME DE AVANCE DEL MARCO NORMATIVO DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL	EL MARCO NORMATIVO GENERAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y JUSTICIA LABORAL SE MANTIENE SIN MODIFICACIONES.	
7.9.4				
C2A1				

MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS
PRESUPUESTO DE EGRESOS 2023

RAMO: 50 - CENTRO DE CONCILIACION LABORAL
 PROGRAMA: 220 - IMPULSO A LA JUSTICIA LABORAL
 UNIDAD RESPONSABLE: 161 - DIRECCIÓN DE CONCILIACIONES LABORALES
 RESPONSABLE DEL PROGRAMA: ANA GABRIELA HIGUERA MADRIGAL

	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	Objetivos del Programa	¿Qué queremos medir?	Fuentes de Información	Riesgos a superar del programa
ACTIVIDADES	IMPARTICIÓN DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN AL PERSONAL DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL PARA LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. PeG 10.3.2	PORCENTAJE DE CAPACITACIONES REALIZADAS CON BASE EN LAS PROGRAMADAS.	INFORME DE LISTAS DE ASISTENCIA A CAPACITACIONES Y/O CONSTANCIAS.	EL PERSONAL DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN SE ENCUENTRA SENSIBILIZADO Y REALIZA SUS TAREAS GARANTIZANDO LA EQUIDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO.
	C3A1 REALIZACIÓN DE CURSOS DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL DE LOS CENTROS DE CONCILIACIÓN LABORAL EN EL ESTADO 10.3.2	PORCENTAJE DE CURSOS REALIZADOS CON BASE EN LOS PROGRAMADOS.	REPORTE ANUAL DE CONSTANCIAS DE CAPACITACIÓN	EL PERSONAL APLICA LAS COMPETENCIAS TÉCNICAS Y DE GESTIÓN PARA INCREMENTAR SU EL DESEMPEÑO EN LA REALIZACIÓN DE SUS FUNCIONES.
ALINEACIÓN A LOS OBJETIVOS Y METAS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	OBJETIVO:			
	1 - Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo			
	META:			
	1.3 - Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables			



MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS PRESUPUESTO DE EGRESOS 2023



RAMO: 50 - CENTRO DE CONCILIACION LABORAL
 PROGRAMA: 220 - IMPULSO A LA JUSTICIA LABORAL
 UNIDAD RESPONSABLE: 161 - DIRECCIÓN DE CONCILIACIONES LABORALES
 RESPONSABLE DEL PROGRAMA: ANA GABRIELA HIGUERA MADRIGAL

ALINEACIÓN A LOS OBJETIVOS Y METAS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	OBJETIVO:	
	8 - Promover el crecimiento	
	META:	
	8.3 - Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros	
	8.5 - De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	
	8.b - De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo	
ALINEACIÓN AL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO (PND)	2 - Política Social	
	OBJETIVO:	2 - Política Social
	ESTRATEGIA:	2 - Política Social
	LINEAS DE ACCIÓN:	
	2 - Política Social	
3 - Economía		
OBJETIVO:	3 - Economía	



MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS
PRESUPUESTO DE EGRESOS 2023



RAMO: 50 - CENTRO DE CONCILIACION LABORAL
 PROGRAMA: 220 - IMPULSO A LA JUSTICIA LABORAL
 UNIDAD RESPONSABLE: 161 - DIRECCIÓN DE CONCILIACIONES LABORALES
 RESPONSABLE DEL PROGRAMA: ANA GABRIELA HIGUERA MADRIGAL

ALINEACIÓN AL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO (PND)	ESTRATEGIA:	3 - Economía	
	LINEAS DE ACCIÓN:	3 - Economía	
ALINEACIÓN AL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO (PED)	POLÍTICA PÚBLICA DEL PED		
	LINEAS DE POLÍTICA:	7.9.4 - Justicia laboral y bienestar	
	POLÍTICA PÚBLICA TRANSVERSAL DEL PED		
	LINEAS DE POLÍTICA:	10.3.2 - Atención oportuna y trato digno en el servicio público	
CLASIFICACIÓN FUNCIONAL	3 DESARROLLO ECONOMICO - 3.1 ASUNTOS ECONOMICOS, COMERCIALES Y LABORALES EN GENERAL - 3.1.2. ASUNTOS LABORALES GENERALES	CLASIFICACIÓN PROGRAMÁTICA	E - PRESTACION DE SERVICIOS PUBLICOS
ATENCIÓN DE RECOMENDACIONES DE EVALUACIONES INTERNAS Y EXTERNAS	N/A		

Anexo 2 “Indicadores”

- Nombre del programa: 220 - Impulso a la Justicia Laboral
- Modalidad: Estatal
- Dependencia/entidad: Centro de Conciliación Laboral (CCL)
- Unidad responsable: 161 - Dirección de Conciliaciones Laborales
- Tipo de evaluación: Diseño
- Año de la evaluación: 2023

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
Fin	Porcentaje de huelgas estalladas en Baja California	(Número de emplazamientos a huelga / Número de huelgas estalladas)*100	No	SI	No	No	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Descendente
Propósito	Índice de conciliación laboral en el Estado	(Número de conflictos laborales atendidos en los centros de conciliación laboral del estado / Total de conflictos laborales presentados ante los Centros de Conciliación Laboral en el	SI	SI	No	No	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Ascendente

Nivel de objetivo	Nombre del indicador	Método de cálculo	Claro	Relevante	Económico	Monitorable	Adecuado	Definición	Unidad de medida	Frecuencia de medición	Línea base	Metas	Comportamiento del indicador
		Estado)*100											
Componente	Porcentaje de personal capacitado y sensibilizado en perspectiva de género	(Total de personas servidoras públicas capacitadas en los CCL / Total de personas servidoras públicas que laboran en los CCL consideradas para capacitación en temas de perspectiva de género)*100	SI	No	No	No	No	SI	SI	SI	SI	SI	Ascendente

Anexo 3 “Metas del programa”

- Nombre del programa: 220 - Impulso a la Justicia Laboral
- Modalidad: Estatal
- Dependencia/entidad: Centro de Conciliación Laboral (CCL)
- Unidad responsable: 161 - Dirección de Conciliaciones Laborales
- Tipo de evaluación: Diseño
- Año de la evaluación: 2023

Nivel de objetivo	Nombre del indicador	Meta	Unidad de medida	Justificación	Orientada a impulsar el desempeño	Justificación	Factible	Justificación	Propuesta de mejora de la meta
Fin	Porcentaje de huelgas estalladas en Baja California	0	No	Si, el indicador cuenta con una unidad de medida, sin embargo no corresponde al método de cálculo.	No	No es suficiente para impulsar el desempeño dado que las unidades de medida de las variables son “Porcentajes” y no los sucesos de emplazamientos de huelga. Asimismo, los medios de verificación no los suficientes para la medición del indicador.	No	No se considera factible, toda vez que se requiere modificar la unidad de medida de las variables.	Es necesario actualizar la unidad de medida de las variables, así como los medios de verificación.
Propósito	Índice de conciliación laboral en el Estado	70	Sí	Si, el indicador cuenta con una unidad de medida, el cual corresponde al método de cálculo realizado.	No	No es suficiente para impulsar el desempeño, ya que se requiere complementar información en los medios de verificación y en el glosario.	No	Requiere ajustes en los medios de verificación y considerar aspectos en el glosario relacionado a la conciliación	Es necesario actualizar la los medios de verificación y glosario, para mejorar la medición del indicador.

Nivel de objetivo	Nombre del indicador	Meta	Unidad de medida	Justificación	Orientada a impulsar el desempeño	Justificación	Factible	Justificación	Propuesta de mejora de la meta
								laboral.	
Componente	Porcentaje de personal capacitado y sensibilizado en perspectiva de género	100	Sí	Si, el indicador cuenta con una unidad de medida, el cual corresponde al método de cálculo realizado.	No	No es suficiente para impulsar el desempeño, toda vez que no se encuentra una relación directa con el Propósito del Programa.	No	Su implementación es confusa, toda vez que en su medición no se vincula con el objetivo de la MIR.	Es necesario cambiar el indicador, toda vez que no tiene una relación directa con el Componente del Programa.

Anexo 4 “Propuesta de mejora para la Matriz de Indicadores para Resultados”

Nivel de la MIR	Redacción original	Se recomienda	Modificación propuesta para nivel	Indicador	Se recomienda con respecto al indicador	Modificación propuesta para el indicador
Fin	Contribuir a la prosperidad económica que garantice un desarrollo incluyente y sostenible a favor del bienestar de la población mediante la implementación de la justicia laboral que beneficie a los trabajadores y empleadores en el estado.	No aplica.	No aplica	Porcentaje de huelgas estalladas en baja california	Modificación de los medios de verificación	El medio de verificación original resulta ambiguo toda vez que este solo menciona el nombre de un sistema, sin embargo, la información no es pública lo que dificulta verificar los datos. Se hace la siguiente sugerencia: Plasmar el nombre específico de los reportes y el área o dirección que genera la información.
Propósito	La población económicamente activa, resuelve sus conflictos laborales en un menor tiempo y sin intermediarios que dilaten los procesos	No aplica.	No aplica	Índice de conciliación laboral en el estado	Modificación de los medios de verificación	El medio de verificación original resulta ambiguo toda vez que este solo menciona el nombre de un sistema, sin embargo, la información no es pública lo que dificulta verificar los datos. Se hace la siguiente sugerencia: Plasmar el nombre específico de los reportes y el área o dirección que genera la información.
Componente 1, 2 y 3	C1. Llevar a cabo la resolución de conflictos laborales dentro del plazo establecido por ley en un máximo de 45 días	Para cumplir con la MML, se recomienda modificar la redacción como producto o servicio entregado.	Conflictos laborales en un plazo máximo a 45 días, resueltos.	Días promedio para la resolución de un conflicto laboral	No aplica	No aplica

Nivel de la MIR	Redacción original	Se recomienda	Modificación propuesta para nivel	Indicador	Se recomienda con respecto al indicador	Modificación propuesta para el indicador
	C2. Profesionalizar al personal del centro de conciliación laboral en la prestación de los servicios con perspectiva de género	Para cumplir con la MML, se recomienda modificar la redacción como producto o servicio entregado.	Cursos de profesionalización para brindar servicios de calidad, impartidos.	Porcentaje de personal capacitado y sensibilizado en perspectiva de género.	Modificación del indicador.	En el caso del indicador, se recomienda el siguiente: <i>“Porcentaje de funcionarios publicado que concluyó los cursos de capacitación”.</i>
	C3. Implementación de acciones de profesionalización del personal. Para mejorar el desempeño de la conciliación laboral en el estado	Se recomienda eliminar el Componente, toda vez que sus acciones son similares a las establecidas en el C2.	No aplica	Porcentaje de cursos aprobados por el personal del ccl	Se recomienda eliminar indicador.	Se recomienda eliminar el indicador, toda vez que sus acciones son similares a las establecidas en el C2.
Actividades del Componente 1	C1A1 Captura de solicitudes de conciliación laboral en Mexicali.	Se recomienda englobar la actividad en el Estado y no una por cada municipio.	Realización de captura de solicitudes de conciliación laboral en el Estado.	No aplica	No aplica	No aplica
	C1A2 Realización de notificaciones de citatorios para audiencias de conciliación en Mexicali	Se recomienda englobar la actividad en el Estado y no una por cada municipio	Realización de notificaciones de citatorios para audiencias de conciliación en el Estado.	No aplica	No aplica	No aplica
	C1A3 Elaboración convenios de conciliación, constancias de no conciliación y actas de archivo por falta de interés en Mexicali	Se recomienda englobar la actividad en el Estado y no una por cada municipio	Elaboración de convenios de conciliación, constancias de no conciliación y actas de archivo por falta de interés en el Estado.	No aplica	No aplica	No aplica

Nivel de la MIR	Redacción original	Se recomienda	Modificación propuesta para nivel	Indicador	Se recomienda con respecto al indicador	Modificación propuesta para el indicador
	C1A4 Captura de solicitudes de conciliación laboral en Tijuana	Se recomienda englobar la actividad en el Estado y no una por cada municipio	Realización de captura de solicitudes de conciliación laboral en el Estado.	No aplica	No aplica	No aplica
	C1A5 Realización de notificaciones de citatorios para audiencias de conciliación en Tijuana	Se recomienda englobar la actividad en el Estado y no una por cada municipio	Realización de notificaciones de citatorios para audiencias de conciliación en el Estado.	No aplica	No aplica	No aplica
	C1A6 Elaboración de convenios de conciliación, constancias de no conciliación y actas de archivo por falta de interés en Tijuana	Se recomienda englobar la actividad en el Estado y no una por cada municipio	Elaboración de convenios de conciliación, constancias de no conciliación y actas de archivo por falta de interés en el Estado.	No aplica	No aplica	No aplica
	C1A7 Captura de solicitudes de conciliación laboral en Ensenada	Se recomienda englobar la actividad en el Estado y no una por cada municipio	Realización de captura de solicitudes de conciliación laboral en el Estado.	No aplica	No aplica	No aplica
	C1A8 Realización de notificaciones de citatorios para audiencias de conciliación en Ensenada	Se recomienda englobar la actividad en el Estado y no una por cada municipio	Realización de notificaciones de citatorios para audiencias de conciliación en el Estado.	No aplica	No aplica	No aplica
	C1A9 Elaboración de convenios de conciliación, constancias de no conciliación	Se recomienda englobar la actividad en el	Elaboración de convenios de conciliación, constancias de no conciliación y actas de	No aplica	No aplica	No aplica

Nivel de la MIR	Redacción original	Se recomienda	Modificación propuesta para nivel	Indicador	Se recomienda con respecto al indicador	Modificación propuesta para el indicador
	y actas de archivo por falta de interés en ensenada	Estado y no una por cada municipio	archivo por falta de interés en el Estado.			
	C1A10 Captura de solicitudes de conciliación laboral en Tecate	Se recomienda englobar la actividad en el Estado y no una por cada municipio	Realización de captura de solicitudes de conciliación laboral en el Estado.	No aplica	No aplica	No aplica
	C1A11 Realización de notificaciones de citatorios para audiencias de conciliación en Tecate	Se recomienda englobar la actividad en el Estado y no una por cada municipio	Realización de notificaciones de citatorios para audiencias de conciliación en el Estado.	No aplica	No aplica	No aplica
	C1A12 Elaboración de convenios de conciliación, constancias de no conciliación y actas de archivo por falta de interés en Tecate	Se recomienda englobar la actividad en el Estado y no una por cada municipio	Elaboración de convenios de conciliación, constancias de no conciliación y actas de archivo por falta de interés en el Estado.	No aplica	No aplica	No aplica
	C1A12 Actualización de la reglamentación, que garantice certeza jurídica en la aplicación del nuevo modelo de justicia laboral	Se recomienda eliminar la actividad, toda vez que no tiene relación directa con el objetivo del Componente	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
	C2A1. Impartición de sensibilización y capacitación al personal del centro de conciliación laboral para la prestación de los servicios con perspectiva de género	Se recomienda eliminar la actividad, toda vez que es muy similar a la C3A1.	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
Actividades del Componente 2						

Nivel de la MIR	Redacción original	Se recomienda	Modificación propuesta para nivel	Indicador	Se recomienda con respecto al indicador	Modificación propuesta para el indicador
Actividades del Componente 3	C3A1. Realización de cursos de capacitación al personal de los centros de conciliación laboral en el estado	Se recomienda que dicha actividad se incluya en la propuesta del Componente 2.	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica

Anexo 5 " Gastos desglosados del programa y criterios de clasificación"

Capítulos de gasto	Concepto		Aprobado	Modificado	Ejercido
1000: Servicios personales	1100	Remuneraciones al personal de carácter permanente	\$30,918,914.56	\$30,918,914.56	\$1,746,920.66
	1200	Remuneraciones al personal de carácter transitorio			
	1300	Remuneraciones adicionales y especiales	\$20,419,577.80	\$20,419,577.80	\$3,695,787.96
	1400	Seguridad social	\$1,742,876.52	\$1,742,876.52	\$373,438.32
	1500	Otras prestaciones sociales y económicas	\$580,084.80	\$580,084.80	\$126,193.90
	1600	Previsiones			
	1700	Pago de estímulos a servidores públicos			
Subtotal de Capítulo 1000			\$30,918,914.56	\$30,918,914.56	\$5,942,340.84
2000: Materiales y suministros	2100	Materiales de administración, emisión de documentos y artículos oficiales	\$1,095,015.00	\$1,095,015.00	\$284,815.41
	2200	Alimentos y utensilios	\$16,800.00	\$16,800.00	\$2,990.03
	2300	Materias primas y materiales de producción y comercialización			
	2400	Materiales y artículos de construcción y de reparación	\$5,000.00	\$5,000.00	-
	2500	Productos químicos, farmacéuticos y de laboratorio			
	2600	Combustibles, lubricantes y aditivos	\$840,000.00	\$840,000.00	\$188,620.21
	2700	Vestuario, blancos, prendas de protección y artículos deportivos	\$406,000.00	\$406,000.00	-
	2800	Materiales y suministros para seguridad			
	2900	Herramientas, refacciones y accesorios menores	\$210,000.00	\$210,000.00	\$22,684.00
Subtotal de Capítulo 2000			\$2,572,815.00	\$2,572,815.00	\$499,110.25
3000: Servicios generales	3100	Servicios básicos	\$1,247,400.00	\$1,247,400.00	\$74,450.99
	3200	Servicios de arrendamiento	\$5,040,000.00	\$5,040,000.00	\$411,792.82

Capítulos de gasto	Concepto		Aprobado	Modificado	Ejercido
	3300	Servicios profesionales, científicos, técnicos y otros servicios	\$393,000.00	\$393,000.00	\$86,239.99
	3400	Servicios financieros, bancarios y comerciales	\$45,000.00	\$45,000.00	\$6,480.00
	3500	Servicios de instalación, reparación, mantenimiento y conservación	\$1,674,250.00	\$1,674,250.00	\$283,101.08
	3600	Servicios de comunicación social y publicidad			
	3700	Servicios de traslado y viáticos	\$322,272.00	\$322,272.00	\$54,184.55
	3800	Servicios oficiales			
	3900	Otros servicios generales			
	Subtotal Capítulo 3000		\$8,721,922.00	\$8,721,922.00	\$916,249.43
4000: Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas	4100	Transferencias internas y asignaciones al sector público			
	4200	Transferencias al resto del sector público			
	4300	Subsidios y subvenciones			
	4400	Ayudas sociales			
	4500	Pensiones y jubilaciones			
	4600	Transferencias a fideicomisos, mandatos y otros análogos			
	4700	Transferencias a la seguridad social			
	4800	Donativos			
	4900	Transferencias al exterior			
	Subtotal Capítulo 4000				
5000: Bienes Muebles e Inmuebles	5100	Mobiliario y equipo de administración			
	5200	Mobiliario y equipo educacional y recreativo			
	5300	Equipo e instrumental médico y de laboratorio			
	5400	Vehículos y equipo de transporte	\$280,000.00	\$280,000.00	-

Capítulos de gasto	Concepto		Aprobado	Modificado	Ejercido
	5500	Equipo de defensa y seguridad			
	5600	Maquinaria, otros equipos y herramientas			
	5700	Activos biológicos			
	5800	Bienes inmuebles			
	5900	Activos intangibles			
	Subtotal Capítulo 5000		\$280,000.00	\$280,000.00	
6000: Obras Públicas	6100	Obra pública en bienes de dominio público			
	6200	Obra pública en bienes propios			
	6300	Proyectos productivos y acciones de fomento			
	Subtotal Capítulo 6000				
TOTAL GLOBAL			\$	42,493,651.56	\$7,357,700.52

Elija por renglón el concepto de gasto del catálogo que despliega en la columna con el mismo nombre. En caso de que una partida no aplique, elegir la opción 'No Aplica'.

Categoría	Cuantificación	Metodología y criterios para clasificar cada concepto de gasto
Gastos en operación directos	\$32,024,801.56	Es la suma de los capítulos 1000, y de algunos 2000 y 3000, toda vez que son aquellos que son necesarios para cumplir con los objetivos.
Gastos en operación indirectos	\$8,514,600.00	La suma de algunos conceptos de los capítulos 2000 y 3000, solo aquellos que se consideran parte de la ayuda indirecta para cumplir con los objetivos
Gastos en mantenimiento	\$1,674,250.00	Corresponde al monto de la partida 3500.
Gastos en capital	\$280,000.00	Corresponde al monto de la partida 5400.
Gasto total	\$42,493,651.56	
Gastos unitarios	No aplica	No aplica

Anexo 6 “Complementariedad y coincidencias entre programas estatales y/o acciones de desarrollo social en otros niveles de gobierno”.

- Nombre del programa: 220 - Impulso a la Justicia Laboral
- Modalidad: Estatal
- Dependencia/entidad: Centro de Conciliación Laboral (CCL)
- Unidad responsable: 161 - Dirección de Conciliaciones Laborales
- Tipo de evaluación: Diseño
- Año de la evaluación: 2023

Nombre del programa	Modalidad y clave	Dependencia/ Entidad	Propósito	Población objetivo	Tipo de apoyo	Cobertura geográfica	Fuentes de información	¿Coincide con el programa evaluado?	¿Se complementa con el programa evaluado?	Justificación
Vigilancia e inspección para el bienestar y el respeto de normas laborales	Estatal 094	Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Estado	Las empresas cumplen con la normatividad laboral para proteger los derechos laborales de los trabajadores.	Población económicamente activa	Realizar inspecciones de orientación y asesoría a los centros de trabajo.	Estatal	Matriz de Indicadores para Resultados 2023	Si	Si	Con la creación del CCL, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social atiende el rezago de los conflictos laborales del Estado; mientras que el CCL busca la conciliación de los nuevos conflictos laborales que se presenten. Con base en lo anterior, los programas son complementarios.
Impartición de justicia laboral transparente y de calidad	Estatal 095	Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Estado	Los conflictos laborales individuales o colectivos entre los trabajadores y patrones, se resuelven a través del arbitraje de conformidad a la normatividad	Población económicamente activa	Apoyar a la resolución de juicios laborales de conformidad a la normatividad laboral	Estatal	Matriz de Indicadores para Resultados 2023	Si	Si	En la MIR del Programa se establecen acciones puntuales para dirimir los conflictos laborales, por tal motivo ambos programas presentan similitudes.

			aplicable							
Procuración de los derechos laborales	Estatal 097	Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Estado	Las y los trabajadores del sector privado del estado solucionan sus problemáticas obrero laborales salvaguardando sus derechos laborales según lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.	Población económicamente activa	Asesorar en temas jurídico laborales a las y los trabajadores	Estatal	Matriz de Indicadores para Resultados 2023	Si	Si	El Programa presenta similitudes con el Programa 220, toda vez que los conflictos laborales surgen en el momento en que las empresas no respetan los derechos de las y los trabajadores.
Implementación del nuevo sistema de justicia laboral	Estatal 219	Centro de Conciliación Laboral del Estado	Baja California cuenta con centros de conciliación cercanos a la ciudadanía, propiciando la resolución de conflictos laborales entre trabajadores y empleadores, fomentando la cultura de conciliación.	Población económicamente activa	Consolidar el nuevo sistema de justicia laboral en el estado	Estatal	Matriz de Indicadores para Resultados 2023	Si	Si	Dicho Programa presenta complementariedades con el Programa 220, ya que busca la resolución de los conflictos laborales por medio de los centros de conciliación.
Conciliación entre empleadores y sindicatos	Federal 008	Secretaría de Trabajo y Previsión Social	Instituciones, empresas y sindicatos, mediante el servicio público de conciliación, resuelven sus conflictos laborales	Población económicamente activa	Pláticas conciliatorias entre instituciones, empresas y sindicatos realizadas	Nacional	Ficha del Programa 2023	Si	Si	En la Ficha del Programa, se establecen acciones puntuales para propiciar la conciliación laboral, por tal motivo el programa presupuestario 220, presenta dichas similitudes.

Anexo 7. Formato para la Difusión de Resultados de las Evaluaciones

1. Descripción de la Evaluación							
1.1 Nombre completo de la evaluación:	Evaluación de Diseño al Programa 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 septiembre 2023						
1.4 Responsable del seguimiento:							
1.4.1 Nombre:	René Martin 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	<input type="checkbox"/>	Entrevistas	<input type="checkbox"/>	Formatos	<input checked="" type="checkbox"/>	Otros	<input checked="" type="checkbox"/>
Si fue "OTROS", especifique:		Consulta a portales de Transparencia Presupuestaria y búsqueda de documentación en portales de la Consejería Jurídica 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 la Consejería Jurídica 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

21. 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.

Fortalezas:	<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.
-------------	--

2. Principales hallazgos de la Evaluación

	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
Oportunidades:	<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.
Debilidades:	<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. • 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.

2. Principales hallazgos de la Evaluación

	<ul style="list-style-type: none"> • 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: <i>promedio de consultas y porcentaje</i>. • El programa no cuenta con una base de datos de las personas que han solucionado sus conflictos laborales, por tal motivo, no se logró identificar el gasto unitario del Programa. • 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.

3. Conclusiones y Recomendaciones de la Evaluación

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 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:

3. Conclusiones y Recomendaciones de la Evaluación

- 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.
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/De negocio promotoría
4.4 Principales colaboradores:	Mario Zavala Cárdenas/ Jorge Manuel Jáuregui Sesma/ Mayra Dennise Rugerio
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"/>		
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)							

5. Identificación 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:

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 de \$1,386,000.00

6.4 Fuente de financiamiento:

Recurso Fiscal		Recurso Propio	X
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/>