



DESPACHO
CASCIO ○ DÍAZ
& ASOCIADOS S.C.P.

CONSULTORÍA CONTABLE, FISCAL, FINANCIERA & GUBERNAMENTAL
AUDITORÍA & PROYECTOS

**Informe de Evaluación Específico con base en
Indicadores Estratégicos y de Gestión con fuente de
financiamiento de recursos públicos federales Ramo
14, recursos del Estado y recursos propios de la
Secretaría de Trabajo y Previsión Social de Quintana
Roo**

**Por el periodo del 01 de enero al 31 de diciembre
2014**

INFORME EJECUTIVO

INFORME DE EVALUACIÓN ESPECÍFICO CON BASE EN INDICADORES ESTRATÉGICOS Y DE GESTIÓN CON FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE RECURSOS PÚBLICOS FEDERALES RAMO 14, RECURSOS DEL ESTADO Y RECURSOS PROPIOS DE LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE QUINTANA ROO

EJERCICIO 2014

CONTENIDO

SECCIÓN	No. Pág.
I. PRESENTACIÓN	4
II. ANTECEDENTES	8
III. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO A PROGRAMAS DE LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE QUINTANA ROO	10
IV. COMPONENTES EVALUADOS	13
 COMPONENTE: SERVICIOS DE ORIENTACIÓN Y ASESORÍA LABORAL PROPORCIONADOS Y TERMINADOS	
<i>SECCIÓN 1. DATOS GENERALES DEL PROYECTO</i>	15
<i>SECCIÓN 2. MATRIZ DE INDICADORES</i>	19
<i>HALLAZGOS</i>	
<i>SECCIÓN 3. SEGUIMIENTO A ASPECTOS SUSCEPTIBLES DE MEJORA</i>	30
<i>OBSERVACIONES GENERALES</i>	
<i>SECCIÓN 4. SITUACIÓN ACTUAL</i>	32
<i>SECCIÓN 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</i>	32
<i>ANÁLISIS FODA</i>	

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

COMPONENTE: RESOLUCIONES DE ASUNTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS		
<i>SECCIÓN 2. MATRIZ DE INDICADORES</i>	38
<i>HALLAZGOS</i>		
<i>SECCIÓN 3. SEGUIMIENTO A ASPECTOS SUSCEPTIBLES DE MEJORA</i>	49
<i>OBSERVACIONES GENERALES</i>		
<i>SECCIÓN 4. SITUACIÓN ACTUAL</i>	50
<i>SECCIÓN 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</i>	51
<i>ANÁLISIS FODA</i>		
<i>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</i>		
V. POBLACIÓN Y COBERTURA	54
VI. ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA	55
VII. ENTREVISTAS A LAS ÁREAS RESPONSABLES Y/O OPERATIVAS	57
VIII. REFERENCIAS	62
IX. DATOS DEL EVALUADOR	63

**INFORME DE EVALUACIÓN ESPECÍFICO CON BASE EN INDICADORES
ESTRATÉGICOS Y DE GESTIÓN CON FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE
RECURSOS PÚBLICOS FEDERALES RAMO 14, RECURSOS DEL ESTADO Y
RECURSOS PROPIOS DE LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN
SOCIAL DE QUINTANA ROO
EJERCICIO 2014**

I. PRESENTACIÓN

El sistema de Evaluación al desempeño (SED) es una apreciación de la eficacia del quehacer público, midiéndola por resultados con indicadores estratégicos y de impacto; de la eficiencia, midiéndola por la fidelidad de la operación al diseño del programa, con indicadores de gestión y comparándolos con las mejores prácticas educativas; de economía, midiéndola por el costo de la política pública contra los resultados.

Con éste análisis se comprueba el impacto de las políticas públicas sobre la población objetivo a través de indicadores de calidad, por lo que valora el grado de satisfacción ciudadana por la implementación de aquéllas. Finalmente, analiza el comportamiento de los actores, tanto de las instituciones encargadas de poner en práctica la política pública como de los operadores.

Nuestro análisis se centra en una revisión sistemática, interdisciplinaria, organizada, objetiva, propositiva, independiente y comparada, del impacto social de la gestión pública y de la congruencia entre lo propuesto y lo obtenido.

Dentro de los recursos fundamentales de esta evaluación se encuentra la medición de los resultados de las políticas públicas comparadas contra las declaraciones implícitas o explícitas de los objetivos de los programas públicos y de los medios para su implementación; así como el análisis de los procesos operacionales para evaluar qué tan bien están operando los programas públicos.

Este procedimiento busca alcanzar las siguientes metas:

- Proporcionar un examen independiente a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de Quintana Roo
- Examinar la validez y fiabilidad de los sistemas de evaluación del desempeño;
- Proporcionar análisis independientes de los problemas de economía, eficiencia y eficacia de las actividades de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de Quintana Roo,
- Evaluar en qué medida se han logrado los propósitos u objetivos propuestos.

Adicionalmente, se pretende detectar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora, a cumplir sus objetivos y metas y a optimizar la gestión, contribuyendo así a un más adecuado aprovechamiento de los recursos, y a que éstos ofrezcan un mejor servicio a la sociedad.

El sistema de evaluación del desempeño es una estrategia orientada a generar esquemas eficaces de apoyo a la toma de decisiones presupuestarias con base en el análisis y valoración de información objetivo relativa al diseño, pertinencia, operación y resultados de las políticas y programas públicos.

El poder ejecutivo federal ha puesto en marcha la implantación del Sistema de Evaluación del Desempeño (SED), como uno de los principales componentes del Presupuesto Basado en Resultados (PbR). El SED implica una nueva dinámica que refuerza el vínculo entre el proceso presupuestario con las actividades de planeación, así como las de ejecución y evaluación de las políticas, programas e instituciones públicas.

Los principales componentes del SED son el conjunto de evaluaciones a los programas, a las instituciones y a las políticas públicas, así como su derivación en

acciones estratégicas que permitan mejorar el quehacer de la administración pública, en beneficio de la sociedad.

En ese contexto, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), la Secretaría de la Función Pública (SFP) y el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social publicaron en marzo de 2007 (Diario Oficial de la Federación) los Lineamientos para la Evaluación de los Programas Federales de la Administración Pública Federal con el objetivo de orientar los programas y el gasto público al logro de objetivos y metas, así como medir sus resultados objetivamente mediante indicadores relacionados con la eficiencia, economía, eficacia y la calidad en la Administración Pública Federal y el impacto del gasto social público.

Dada la autonomía que otorga la Constitución a los Estados de la Republica, éstos pueden adoptar o no ciertas iniciativas o lineamientos que provienen del Gobierno Federal. Sin embargo, muchas de ellas han determinado asumir total o parcialmente, los lineamientos (enfoque, metodología, esquemas) para la evaluación del desempeño propuestos y desarrollados por de organizamos como el Consejo Nacional de Evaluaciones de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), incorporando las adaptaciones y ajustes necesarios para dar cuenta de su propia realidad.

El Estado de Quintana Roo considera necesario llevar a cabo una evaluación específica del desempeño desarrollando un Informe de Evaluación con base en Indicadores Estratégicos y de Gestión de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Estado de Quintana Roo, a fin de analizar aspectos asociados a su creación y aplicación de acuerdo con la normatividad vigente y utilizando los procedimientos para evaluar su desempeño financiero, administrativo y operativo, mismo análisis que nos permitirá identificar aquellos aspectos susceptibles de mejora.

El análisis del presente informe va dirigido a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Estado de Quintana Roo.

OBJETIVO GENERAL

Contar con una valoración del Informe de Evaluación con base a los indicadores estratégicos y de gestión para el nivel de cumplimiento de los objetivos y metas establecidas, aplicado en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Estado de Quintana Roo, durante el periodo comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de 2014 todo ello fundamentado en el artículo 110 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, Título Sexto De la Información, Transparencia y Evaluación Capítulo II De la Evaluación.

El objetivo de la evaluación de desempeño es verificar mediante trabajo de gabinete y apoyado en información proporcionada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de Quintana Roo, la consistencia del **Proyecto 1.1.1- Servicios de orientación y asesoría laboral proporcionados y terminados y 1.1.2- Resoluciones de Asuntos individuales y colectivos**, en cuanto a su diseño, planeación estratégica, cobertura y resultados. Lo anterior, con el fin de que las recomendaciones de este análisis retroalimenten el diseño y la planeación del Proyecto en comento.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el origen y destino del financiamiento de los programas, así como el comportamiento de su presupuesto en el tiempo.
- Reportar los principales resultados de la operación de cada uno de los programas en términos de eficacia y eficiencia.
- Reportar la evolución en el tiempo de la cobertura de los programas.
- Reportar el avance y evolución de los indicadores de resultados que se encuentran establecidos en la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR).

- Determinar los aspectos susceptibles de mejora
- Identificar las principales oportunidades y amenazas de los programas.

II. ANTECEDENTES

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado, se crea el 12 de diciembre de 2008, mediante decreto de reforma a la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo, iniciando funciones el 1 de febrero del año 2009, fecha en que entra en vigor el decreto de reforma antes señalado.

Las atribuciones que en materia de trabajo y previsión social fueron conferidas en un principio a las Secretarías de Gobierno y de Desarrollo Económico, con la creación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pasaron a ser de la competencia de esta última, por lo cual con la participación de las instancias normativas en materia presupuestal y de control, se realizó el traspaso hacia esta nueva Dependencia de los recursos humanos, materiales y financieros, adscritos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Procuradurías de la Defensa del Trabajo, Servicios Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo y la Dirección General del Trabajo y Previsión Social.

Misión

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es una instancia del Ejecutivo Estatal que lleva a cabo acciones de asesoramiento, supervisión y arbitrio legal sobre las relaciones existentes entre trabajadores y sus patrones, propiciando con ello mejores condiciones de trabajo que incrementen la seguridad, la salud, el bienestar y la productividad. Dichas actividades se apoyan en el marco jurídico Estatal y Federal vigente. El asesoramiento se da en forma directa a patrones y trabajadores en la procuraduría de la defensa del trabajo, que cuenta con el

personal especializado para tal fin. La supervisión se lleva a cabo bajo programas de inspección y verificación que en forma directa lleva a cabo en las locaciones de los centros de trabajo la Jefatura de inspección y el seguimiento y arbitrio legal de las demandas obrero-patronales son atendidas en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Visión

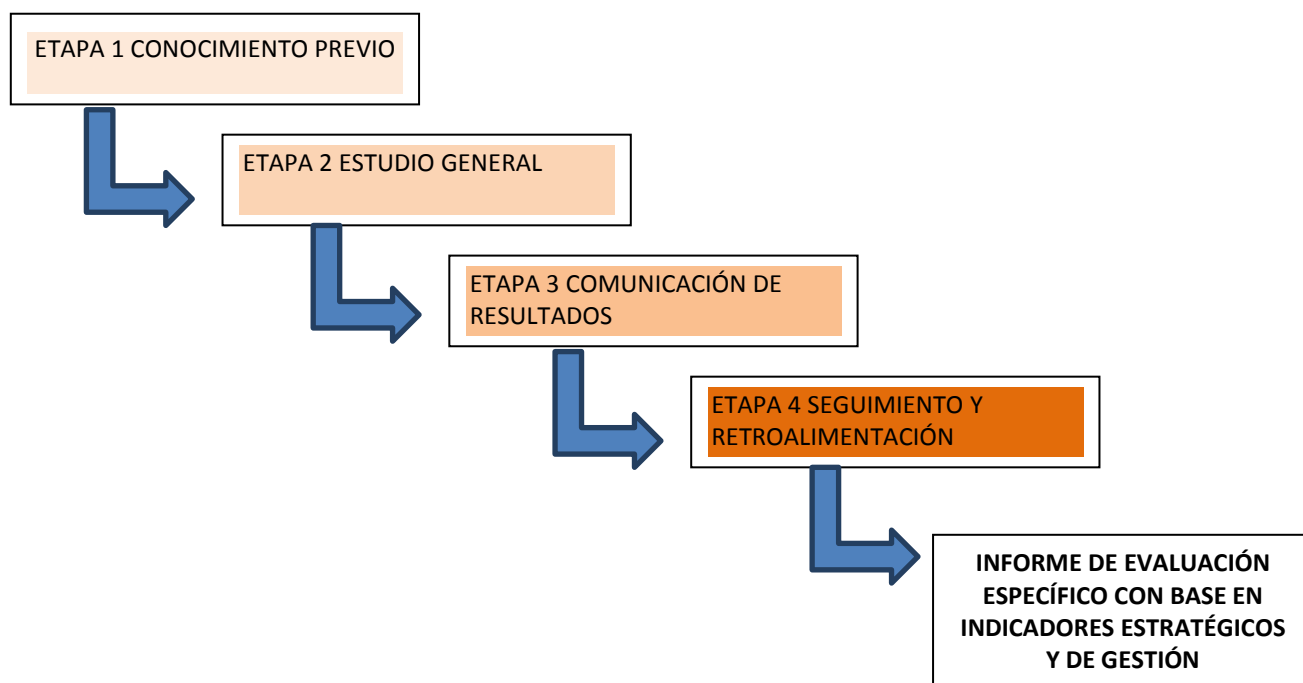
Ser un órgano que haga valer las garantías individuales que en materia laboral han sido otorgadas a los ciudadanos en la Ley federal del trabajo y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, logrando la equidad en las relaciones entre patrones y trabajadores, procurando la armonía entre los sectores productivos de nuestro Estado, a fin de lograr un incremento en el estándar de vida de los habitantes de nuestro Estado.

Fuente: <http://styps.qroo.gob.mx/portal/QuienesSomos.php>

III. METODOLOGÍA DEL PROCESO QUE GENERA EL INFORME DE EVALUACIÓN CON BASE EN INDICADORES ESTRATÉGICOS Y DE GESTIÓN.

METODOLOGÍA GENERAL

La metodología que usaremos se dividirá en 4 etapas, las cuales son:



Etapa 1: conocimiento previo.

FASE DE DIAGNÓSTICO

Como parte del inicio de la evaluación se recurre primero a un análisis general, es decir una familiarización con las diversas acciones y procedimientos que se llevan a cabo en los diversos programas educativos.

Con esto se tendrá un conocimiento de cuáles son los objetivos de la actividad, como van a lograrse y cómo van a determinar los resultados.

De esto se desprenderá el grado, alcance y oportunidad de las pruebas a aplicar, verificando el apego a lo establecido en las Normas y Lineamientos aplicables a esta Entidad con su componente respectivo.

Etapa 2. Estudio General

Definir las áreas críticas, para así llegar a establecer las causas últimas de los problemas. Se debe poner hincapié en los sistemas de control internos administrativos y gestión de cada programa.

FASE DE ANÁLISIS DE CONTROL

El siguiente paso requiere la aplicación de diferentes procedimientos de revisión al desempeño para que se examinen determinadas partidas cualitativas y cuantitativas; el tamaño de esta dependerá de su propio criterio basado en el grado de confianza que sea necesario para que represente razonablemente la información de la cual se seleccionó.

Esto implicará entrevistas, revisiones documentales, revisiones físicas, o combinaciones de diversos procedimientos para obtener una opinión razonable de lo que acontece.

Etapa 3. Comunicación de Resultados

Proporcionar una opinión y evaluación independiente en relación a la materia sometida a examen, con su evidencia correspondiente.

FASE DE CONTROL E IMPLEMENTACION DE MEDIDAS

Después de la revisión correspondiente se tienen los puntos finos hallados y que requieren que se le preste la atención y cuidado debido para que se corrija y

no caiga en errores involuntarios. Procediendo a realizar actos de retroalimentación para que los actos observados sean los que verdaderamente correspondan.

Las observaciones se presentan de forma general resaltando en cada una de ellas las afectaciones existentes en el Control Interno, en las Operaciones y su probable impacto Financiero.

Etapa 4. Seguimiento y retroalimentación.

Validar que existan medidas preventivas a potenciales problemas o correctivas, en su caso, para que todas las observaciones sean solventadas y así tener la evidencia de que las debilidades han sido superadas o estén en proceso de solución.

METODOLOGÍA ESPECÍFICA

Etapa 1: conocimiento previo.

- Diagnóstico y aseguramiento de las condiciones previas para la evaluación.
- Claridad en la identificación de funciones.
- Determinación y conciliación de necesidades.
- Preparación de los sujetos que se van a evaluar y legalización del proceso de evaluación.
- Selección, elaboración y/o reelaboración de los instrumentos de trabajo.
- Elaboración del plan de trabajo

Etapa 2. Estudio General

- Coordinación y congruencia con los lineamientos normativos.
- Asignación y manejo de recursos
- Sistematización de la información
- Control y seguimiento sistemático del plan de trabajo.

- Controles parciales al finalizar cada período del curso.
- Regulación y ajuste en función de las principales dificultades.
- Entrevistas con los responsables operativos del proyecto.

Etapa 3. Comunicación de Resultados

- Sistema de evaluación y matriz de indicadores para resultados.
- Análisis de los resultados
- Discusión individual
- Discusión colectiva
- Redacción y discusión del informe entre los evaluadores y los evaluados.
- Toma de decisiones.

Etapa 4. Seguimiento y Retroalimentación.

- Definiciones de proyecciones para la próxima etapa.

IV. COMPONENTES EVALUADOS

El plan general de trabajo que hemos previsto para el desarrollo del informe de evaluación, tiene como finalidad poder emitir nuestra evaluación sobre la evidencia encontrada. A continuación se enlista el proyecto evaluado a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de Quintana Roo en dos componentes por el periodo comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre de 2014.

Programa sectorial	Subprograma	Componente
27 Generación de empleos y formación de capital humano	Generación de empleos y formación de capital humano	1. Servicios de orientación y asesoría laboral proporcionados y terminados 2. Resoluciones de asuntos individuales y colectivos

En esta sección se detalla por cada uno de los componentes que contienen la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) las siguientes secciones:

SECCIÓN 1. DATOS GENERALES DEL PROYECTO. En esta sección se reportan los datos Generales dentro del cual se incluye el nombre del programa, la unidad responsable del programa, alineación al Plan Estatal de Desarrollo con su correspondiente identificación del Programa Sectorial al que pertenece el Componente (proyecto) identificando la Dependencia, Unidad Administrativa y responsable operativo del proyecto.

SECCIÓN 2. MATRIZ DE INDICADORES. Contiene el análisis de la matriz de indicadores reportando tanto la lógica vertical como la horizontal, la sintaxis del resumen narrativo de la Matriz de Indicadores para Resultados para los cuatro niveles de objetivo (Fin, Propósito, Componentes, Actividades) con la información específica del componente evaluado.

SECCIÓN 3. SEGUIMIENTO A ASPECTOS SUSCEPTIBLES DE MEJORA. En esta sección se identifican los aspectos susceptibles de mejora del programa, así como reportar las medidas que se han tomado para dar seguimiento a los puntos que se hayan señalado en otras evaluaciones en caso de su existencia.

SECCIÓN 4. SITUACIÓN ACTUAL. Mención de la percepción del evaluador acerca de la situación actual del programa.

SECCIÓN 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. Aquí se reportan las principales fortalezas del componente, sus debilidades (retos), amenazas y oportunidades para mejorar el programa y se realizan recomendaciones para la atención a los problemas identificados. Anexo se deja señalado las fuentes de información que sirvieron de base y sustento teórico de la evaluación.

SECCIÓN 1. DATOS GENERALES DEL PROYECTO

1.1. Datos Generales del Proyecto

Programa Sectorial	27 Generación de Empleos y Formación de Capital Humano.
Dependencia	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Nombre del titular	Lic. Patricio de la Peña Ruiz de Chávez.
Componente (proyecto)	1.1.1. Servicios de orientación y asesoría laboral proporcionados y terminados. Resoluciones de asuntos individuales y colectivos 1.1.2 Resoluciones de asuntos individuales y colectivos
ÁREA ADMINISTRATIVA	
Nombre:	Lic. Pedro Pablo Torres Tejero
Puesto	Subsecretaria del Trabajo y Previsión Social
Datos de contacto:	983 (83) 2 70 72 ext. 105
Teléfono	
Correo electrónico	
ÁREA OPERATIVA	
Nombre:	Lic. Verónica Salinas Mozo
Puesto	Directora del Trabajo
Datos de contacto:	983 (83) 2 70 72 ext. 105
Teléfono	
Correo electrónico	monseac@hotmail.com
Tipo de evaluación	Informe de Evaluación Específico con base a los

Fuente de recursos	indicadores estratégicos y de gestión Recursos públicos federales del Ramo 14, los Recursos del Estado y recursos propios.
Problemática general detectada	Procuración de justicia laboral no tiene certeza jurídica.

1.2. Análisis de la problemática detectada

Una de las secciones que conformaban la entrevista realizada a los operadores y/o responsables del componente cuestiona el origen de la problemática que permitió su creación, mismo que debió servir de base como parte de la elaboración de este componente, en la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) 2014 no se encuentra redactado dentro de su estructura, sin embargo en la información que se fue proporcionada, se encontró la existencia de un Árbol del Problema, donde se determinó un diagnóstico, en el que se da la existencia de un planteamiento del problema.

Es importante indicar la forma de cómo se redactó el problema o necesidad prioritaria en el árbol del problema, se hizo mención de la falta de una solución y no la consecuencia que dicha falta genera. Por lo que se enuncia que se debe centrar la atención no en la falta de algo, sino en las consecuencias que dicha falta genera.

1.3. Contribución del Programa a objetivos estratégicos nacionales, estatales o institucionales

El Plan Nacional de Desarrollo, PND, se presenta en cumplimiento al Artículo 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en él se establece los ejes de política pública, a partir de los cuales se determinan los objetivos nacionales, las metas y las estrategias que rigen la acción del gobierno.

Por lo que es necesaria la alineación entre el componente y los documentos de planeación nacionales y estatales, buscando coordinar el trabajo de las dependencias y entidades, y enfocarlo a la consecución de los objetivos y metas nacionales y estatales según aplique de acuerdo al análisis realizado a esta MIR, existe dicha alineación.

Esto constituye un esfuerzo coordinado en torno a prioridades claras y estratégicas.

Con base en lo antes mencionado, y en lo reportado en las matrices se observa la alineación la cual se revisan a continuación como parte de la Normatividad aplicable a este componente:

Clasificación Sectorial	<p>Prog. Sect. 27 Generación de Empleos y Formación de capital Humano</p> <p>Subprograma 2701 Generación de Empleos y Formación de capital Humano</p>
Objetivos Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016	<p>Eje li.-Quintana Roo Competitivo</p> <p>Sector Fomento a la Productividad y Competitividad</p> <p>Estrategia Impulsar una Política Pública de Promoción del Empleo que Garantice el Mejoramiento de los Estándares de Productividad y Competitividad y den Sustento a la Estabilidad Laboral en el Estado</p> <p>Línea de Acción II.2.4.4.- Conservar la Paz Laboral y Promover el Equilibrio entre los Factores de la Producción, a Través de la Legalidad, la Conciliación y el Diálogo en las Revisiones Contractuales, Salariales y Conflictos Laborales de Competencia Estatal.</p>
Clasificación Funcional	<p>Finalidad 3 – Desarrollo Económico</p> <p>Función 31 – Asuntos Económicos, Comerciales y Laborales en General</p> <p>Subfunción 312 - Asuntos Laborales Generales</p> <p>Actividad 3121 - Asuntos Laborales Generales</p>

- **Instrumentos de planeación estratégica**

Los planes establecen indicadores y metas, así como el proyecto tiene mecanismos para establecer y definir metas e indicadores. La planeación estratégica está inmersa en la formulación, implantación y evaluación de las decisiones institucionales que permitan a la Entidad llevar a cabo sus objetivos.

SECCIÓN 2. MATRIZ DE INDICADORES

HALLAZGOS

En esta evaluación el término hallazgo está siendo empleado en un sentido crítico y se refiere a debilidades en el sistema de control detectadas por el evaluador. El hallazgo, en esta evaluación, incluye hechos y otra información obtenida por el evaluador que merece ser comunicado a los empleados y funcionarios involucrados con la Entidad.

Los puntos que se analizaron en consecuencia al momento de plasmar los hallazgos redactados en esta sección son:

- * Importancia relativa que amerite ser comunicado
- * Basado en hechos y evidencias precisas que figuran en la documentación analizada.
- * Objetivo de esta evaluación, es decir, mejorar aspectos en el diseño, resumen narrativo, cobertura, indicadores y metas.

Dentro de los factores a considerar en el desarrollo de los presentes hallazgos se consideraron los siguientes factores:

- * Condiciones al momento de ocurrir el hecho

* Naturaleza, complejidad y magnitud del programa, componente y actividades examinadas.

* Análisis crítico de cada hallazgo importante.

* Integridad de la evaluación.

A continuación se presentan los hallazgos contenida en la evaluación específica al desempeño.

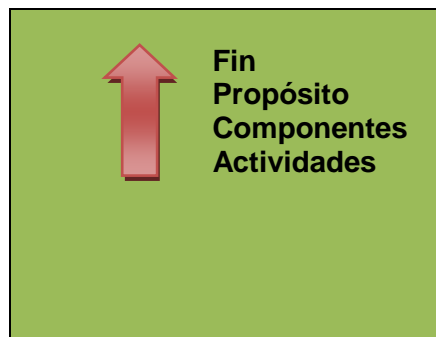
COMPONENTE: SERVICIOS DE ORIENTACION Y ASESORIA LABORAL PROPORCIONADOS Y TERMINADOS

SECCIÓN 2. MATRIZ DE INDICADORES

Todo hallazgo descrito en esta Evaluación se encuentra respaldado por los lineamientos, normatividad y metodología de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) en su guía para el diseño de indicadores estratégicos, cedula de conceptos, entre otros, y a materiales y documentación emitida por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), y de la Academia Mexicana de Auditoría Integral y al Desempeño A.C. todo en el marco del Sistema de Evaluación del Desempeño (SED).

2.1. Lógica vertical

La **lógica vertical** de la matriz permite verificar la relación causa-efecto directa que existe entre los diferentes niveles de la matriz.



Si se completan las **Actividades** programadas y se cumplen los Supuestos asociados a éstas, se lograrán producir los Componentes.

Si se producen los **Componentes** detallados en la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) y se cumplen los Supuestos asociados a estos, se logrará el **Propósito** del Programa.

Si se logra el Propósito del Programa y se cumplen los Supuestos asociados a éste, se contribuirá al logro del **Fin**.

Si se contribuyó al logro del **Fin** y se mantienen vigentes los Supuestos asociados a éste, se garantizará la sustentabilidad de los beneficios del programa.

La presente evaluación tiene su origen con la aseveración de la existencia de la Matriz de Indicadores para Resultados de este programa.

2.1.1. Hallazgos del Componente:

Los objetivos planteados en la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR), en términos de diseño se encuentran relacionados de manera vertical ascendente, es decir, existe cumplimiento del componente, propósito y fin.

El fin que se plasmó en la Matriz de Indicadores para Resultados no se encuentra estructurada de manera correcta, ya que es un objetivo superior que debe enunciarse [contribuir a] seguido de [tema de política], logrando contribuir a la satisfacción que debe estipularse en este objetivo.

El resumen narrativo del propósito no se realizó la redacción como una situación alcanzada. Se observa que el propósito no permite precisar sus dos características principales, las cuales son la definición de la población objetivo y el planteamiento de aquellos conceptos que permite establecer la solución del problema.

En cuanto al nombre del componente, **1.1.1 SERVICIOS DE ORIENTACION Y ASESORIA LABORAL PROPORCIONADOS Y TERMINADOS**, dentro de su expresión textual debe contener una redacción que represente una situación alcanzada y a su vez tratarse de un bien o servicio que el programa debe producir y poner a disposición de la población para resolver el problema; una vez analizado el contenido se observa que dicho requisito se cumplió.

El resumen narrativo del componente no se encuentra identificado de manera expresa, sin embargo se toma el objetivo como su resumen narrativo y como nombre del componente, observando que se redactó como una situación alcanzada.

Debido a lo anterior, se observa que no existe una relación como tal entre el propósito y el fin, por lo que no hay una relación precisa entre componente-propósito-fin.

Con los puntos señalados anteriormente los objetivos planteados en la matriz de indicadores para resultados se encuentran razonablemente relacionados de

manera vertical ascendente es decir, existe cumplimiento de las actividades, componente, propósito y fin.

2.1.2. Hallazgos de las actividades:

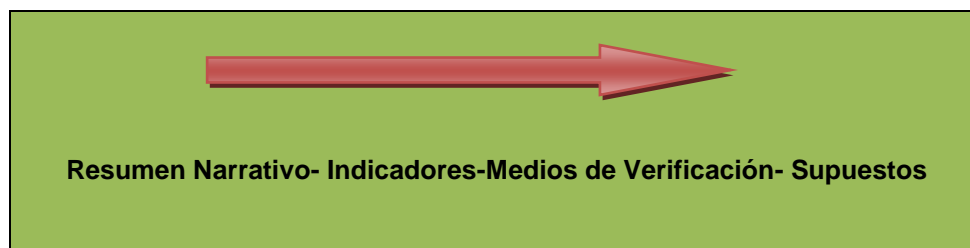
Los objetivos planteados en la Matriz de Indicadores para Resultados, en términos de diseño se encuentran relacionados de manera vertical ascendente siempre y cuando se corrija las situaciones señaladas dentro de los hallazgos anteriormente mencionados.

El resumen narrativo de las actividades no se encuentra identificado de manera expresa, sin embargo se toma el objetivo como su resumen narrativo y como nombre de las actividades, observando que se redactó como una situación alcanzada.

Actividad 1.- 1.1.1.1.- Registro electrónico de los servicios de orientación y asesoría laboral atendidos en forma gratuita.

Esta actividad va encaminada a lograr lo mencionado en el componente-propósito- fin, siempre y cuando se corrija las situaciones señaladas dentro de los hallazgos de la sección 2.1.1 para lograr la alineación óptima con los niveles superiores de la Matriz de Indicadores para Resultados

2.2. Lógica horizontal



Análisis de la lógica horizontal

Como parte de esta evaluación se puede examinar las relaciones causa-efecto y si el programa se encuentra bien diseñado, misma acción que existe al analizar la lógica horizontal de la matriz, de izquierda a derecha.

La lógica horizontal se resume en los siguientes puntos:

2.2.1. Hallazgos del Componente:

El resumen narrativo del componente se redactó con una sintaxis de situación alcanzada, sin embargo en la redacción se unieron dos verbos que representan acciones diferentes “proporcionados” y “terminados”.

Dentro de la estructura de la matriz se presenta el nombre del indicador el cual está relacionado con el componente, el método de cálculo debe estar relacionado con dicho indicador así como con sus variables, lo que da como resultado una unidad de medida establecida para el logro de los objetivos, sin embargo esta relación no se encuentra en la Matriz de Indicadores para Resultados 2014 para su análisis, debido a que no se encuentra plasmada en la misma la unidad de medida y las respectivas variables. Un punto a mencionar es que las unidades de medida según la definición de la Guía para el diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados es la determinación concreta de la forma en que se quiere expresar el resultado de la medición al aplicar el indicador, para este componente se trata de un PORCENTAJE.

En la Matriz de Indicadores para Resultados 2014 no se cuenta con el planteamiento de las metas en cuanto a los Servicios de Orientación y Asesoría Laboral Proporcionados y Terminados, ni menciona la frecuencia, dado lo anterior no es preciso saber si la meta se cumplió en tiempo, ya que únicamente se cuenta con el informe de Avance de Indicadores en el cual por cada trimestre se aprecia el cumplimiento de lo programado que es de 35.63% mensual, sin embargo no se

realiza la comparación con la MIR, ya que no se encuentra plasmado la meta programada, frecuencia dimensión y avance.

Como punto indispensable que debe contener la lógica horizontal de la matriz, se encuentra los medios de verificación mismos que deben ser lo suficiente para el logro de lo planteado basándose en fuentes, las cuales en esta matriz son válidos en el contexto utilizado y como parte de la aplicación del proceso de la entrevista inicial realizado con los titulares y/u operadores de los componentes que informaron que tienen en resguardo los medios de verificación, que en este caso son los **Informes emitidos mensuales por las áreas correspondientes**.

Dentro de la revisión realizada a la lógica horizontal se observa que la Matriz de Indicadores para Resultados 2014, contiene supuestos en cada uno de los niveles, por lo que se encuentran relacionados con las actividades, así como con el programa.

2.2.2. Hallazgos de las actividades:

Una vez analizado la Matriz de Indicadores para Resultados en lo concerniente al punto inicial de la lógica horizontal se observa que toda actividad que integra dicha matriz no presenta de manera expresa el resumen narrativo como tal de cada actividad, sin embargo dentro de la estructura se menciona los objetivos de la actividad correspondiente el cual en ocasiones permite tener un conocimiento de la situación que se pretende alcanzar.

En la actividad 1.-

Esta actividad va relacionada con el nombre del indicador por lo que su fórmula está acorde; la interpretación de las variables según su método de cálculo son las adecuadas, sin embargo no se encuentra plasmada la unidad de medida para el respectivo análisis.

Se plantea como meta un porcentaje como unidad de medida de 35.63%, rango a cubrirse según el Informe de avance de Indicadores de manera mensual, ya que estos datos no se encuentran plasmados en la Matriz de Indicadores para Resultados, sin embargo el componente y la actividad guardan una estrecha relación como se mencionó en el análisis vertical de tal manera al guardar esta relación se menciona que tanto como el componente y la actividad van encaminadas con las mismas metas y consecución de resultados, y por lo tanto son las mismas metas en ambas al ser las mismas, ya que no se encontró información sobre la actividad en el Avance de indicadores para el respectivo análisis de la actividad. De igual manera no se realiza la comparación con la MIR, ya que no se encuentra plasmado la meta programada, frecuencia, dimensión y avance del proyecto.

Como punto indispensable que debe contener la lógica horizontal de la matriz, se encuentran los medios de verificación mismos que deben ser los suficientes para el logro de lo planteado basándose de fuentes primarias y secundarias los cuales en esta matriz son válidos en el contexto utilizado y como parte de la entrevista inicial realizado con los titulares y/u operadores de los componentes se informó que se tiene en resguardo todos los medios de verificación. El medio de verificación plasmado para esta actividad es un **Informe de orientación registrados durante el periodo.**

Un punto que llama la atención es aquel que permite señalar como fórmula del indicador el **servicio de orientación y asesoría laboral registrados entre servicio de orientación y asesoría atendidos-programados *100**, se observa que dentro del denominador se cuenta con dos factores al igual que en el numerador, para que el planteamiento de la fórmula este precisa es recomendable tener una variable.

Dentro de la revisión realizada a la lógica horizontal se observa que esta actividad contiene supuesto, que se encuentra relacionado con las actividades, así como con el programa.

- **Vinculación de las actividades con el ejercicio inmediato anterior 2013:**

No existe vinculación ya que el componente se creó en el ejercicio 2014, por lo que no existe comparación con respecto al ejercicio 2013.

- **Vinculación de la Normatividad aplicable a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para este componente, así como con sus Reglas de Operación (ROP).**

En la información recibida se contempló la existencia de diversas normatividades, entre las que destacan: Acuerdo de Creación de la Junta, Estructura Orgánica, Ley de Amparo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, al Servicio del Estado, Ley Federal del Trabajo, Manuales y Reglamentos. Como se observa en el programa anual 2014, el componente y sus actividades se encuentran alineados con: el Programa de Generación de Empleos y Formación de Capital Humano, Objetivo (s) del Plan Estatal de Desarrollo de Quintana Roo 2011-2016 y las que apliquen.

- **Orientación para resultados**

El Componente muestra evidencia en la implementación de sus acciones, a través de sus operarios quienes recolectan información mensual oportuna que le permita monitorear su desempeño; sin embargo los datos se observan en el formato de Avance de Indicadores.

El programa derivado de su componente abarcaría diversas actividades, por lo que la actividad que contiene la Matriz de Indicadores para Resultados 2014,

representan un número insuficiente de indicadores para medir la orientación a resultados y el reflejo significativo del Propósito del programa, considerando los aspectos señalados en los hallazgos. No obstante el medio de verificación es acorde a la actividad.

2.3. Resumen narrativo

	Resumen narrativo (objetivos)	Nombre del Indicador
FIN	Fomentar las relaciones laborales basadas en la productividad y la competitividad; la conciliación de intereses entre los factores de la producción para lograr la paz laboral; la legalidad para hacer valer la ley, sobre todo tratándose de previsión social en estado de Quintana Roo.	Porcentaje de conflictos resueltos a favor del trabajador a través de la conciliación promovida por la STYPS.
PROPÓSITO	Los trabajadores y patrones mantengan una estabilidad laboral mediante la prevención de conflictos laborales y la protección de los derechos de ambas partes en el estado de Quintana Roo.	Porcentaje de servicios concluidos de procuración de justicia laboral proporcionados a los trabajadores
COMPONENTE	Servicios de Orientación y asesoría laboral proporcionados y terminados	Porcentaje de servicios de orientación y asesoría laboral.
ACTIVIDADES	1.1.1.1 Registro electrónico de los servicios de orientación y asesoría laboral atendidos en forma gratuita.	Porcentaje de registros de los servicios de orientación y asesoría laboral atendidos.

2.4. Indicador del Componente y principales indicadores de Actividad

Características	INDICADOR DEL COMPONENTE
Nombre del indicador	Porcentaje de servicios de orientación y asesoría laboral.
Definición	Otorgar servicios de Orientación y asesoría laboral proporcionados y terminados
Método de cálculo	$\frac{\text{Servicios de orientación y asesoría laboral terminados}}{\text{Servicios de orientación y asesoría laboral iniciados}} \times 100$

VARIABLES	$\frac{\text{Servicios de orientación y asesoría laboral terminados}}{\text{Servicios de orientación y asesoría laboral iniciados}} \times 100$
Unidad de medida	Porcentaje
Valor (meta)	35.63
Frecuencia de Medición del Indicador	Mensual
Fuente de Verificación	Informes emitidos mensuales por las áreas correspondiente
Año base	2013
Valor inmediato anterior	
Dimensión	Eficacia

Características	INDICADOR ACTIVIDAD 1
Nombre del indicador	Porcentaje de registros de los servicios de orientación y asesoría laboral atendidos
Definición	Realiza el registro electrónico de los servicios de orientación y asesoría laboral atendidos en forma gratuita.
Método de cálculo	$\frac{\text{Servicios de orientación y asesoría laboral registrados}}{\text{Servicios de orientación y asesoría atendidos - programados}} \times 100$
Variables	$\frac{\text{Servicios de orientación y asesoría laboral registrados}}{\text{Servicios de orientación y asesoría atendidos - programados}} \times 100$
Unidad de medida	
Valor (meta)	

Frecuencia de Medición del Indicador	
Fuente de Verificación	Informes de orientación registrados durante el periodo
Año base	
Valor inmediato anterior	
Dimensión	

Análisis del avance de los Indicadores a través del informe trimestral.

Como parte de la integración de esta evaluación se proporcionó el informe del Avance de los Indicadores y fue de éste que después de analizar para compararlos con la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) se llega a los siguientes hallazgos:

Hallazgos.

En la Matriz de Indicadores para Resultados 2014 no se encuentra plasmado los datos de identificación del Indicador, las variables y la determinación de la meta; se proporcionaron el Avance de Indicadores por los cuatro trimestres, en el que se plasma solo el avance del componente, el cual provee información importante pero no reflejando de manera pertinente la relación entre lo ejecutado y programado, ya que no corresponde a su estructura hacerlo.

Con base en este informe de Avance de Indicadores se observa que en el primer, segundo, tercer y cuarto trimestre el valor meta y el avance de la misma son iguales en cuanto a cantidad se refiere, por lo que se asume que se alcanzó el 100% de lo programado, sin embargo al no contar con la sección de la MIR donde se mencionan las metas, no es posible afirmar si corresponde a lo programado, ya que aritméticamente la sumatoria de sus avances rebasa el 100%.

Con respecto a la actividad no se encontró la base de los respectivos avances, para su análisis.

SECCIÓN 3. SEGUIMIENTO A ASPECTOS SUSCEPTIBLES DE MEJORA

- **Observaciones generales**

Componente:

En la estructura de la Matriz de Indicadores para Resultados no se tiene descrito la población potencial, descripción de las variables, unidad de medida, la calendarización de la meta y su línea base, dimensión, frecuencia de la medición y beneficiarios.

Dentro de la estructura de la MIR no se aprecia el nombre del componente dentro de su expresión textual el cual debe contener una redacción misma que represente una situación alcanzada y a su vez tratarse de un bien o servicio que el programa debe producir y poner a disposición de la población para resolver el problema.

El resumen narrativo, no está identificado con dicho nombre, sin embargo se toma para efectos de este informe como resumen narrativo lo que se encuentra representado en la columna de objetivos el cual si se redactó como una situación alcanzada.

La MIR no presenta información de su perspectiva transversal, es decir, tendencias de registro de personas por género.

De la misma manera no presenta un calendario donde se señale la distribución de la meta.

No cuenta con el Formato Evaluatorio programático del POA relativo a este componente para verificar su cumplimiento de la meta programada.

De las Actividades:

Actividad 1:

En la estructura de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) en esta actividad no se plasmó de manera expresa la definición del indicador, el método de cálculo, descripción de las variables, unidad de medida, la calendarización de la meta y su línea base, dimensión, frecuencia de la medición y beneficiarios.

Así mismo se observa que en el indicador correspondiente a la Actividad 1.1.1.1. **Registro electrónico de los servicios de orientación y asesoría laboral atendidos en forma gratuita**, en su fórmula mantiene dos factores tanto en el denominador como en el numerador, por lo que no se refleja correctamente la fórmula denotando dos acciones a seguir.

No se encontró los respectivos avances, como de igual manera el cumplimiento de lo programado puesto que no se encuentra contenido en la MIR, Avance de Indicadores y Formato Evaluatorio programático del POA.

Eficacia y eficiencia.

El programa tiene metas y plazos específicos para sus indicadores de desempeño, todos calendarizados y con línea base 2013, estos datos que se mencionan según lo observado en el Informe de Avance de Indicadores 2014. La dimensión de los indicadores está calificada como de Eficacia, mide el nivel de cumplimiento de objetivos, logrando los resultados propuestos en las acciones que obtengan sus beneficiarios. Si bien la conclusión de las actividades es muy relevante, la importancia no reside tanto en la cantidad de actividades llevadas a cabo o en la

cantidad de las acciones que las actividades del Componente mencione, sino en que todas estas logren cambiar la realidad del problema.

SECCIÓN 4. SITUACIÓN ACTUAL

Este componente por el ejercicio 2014 tuvo un comportamiento moderado el cual según la información proporcionada de este ejercicio se reflejó en 1 actividad, sin embargo se permite mencionar los hallazgos en las páginas anteriores que permiten hacer mención a aspectos a considerar para la siguiente matriz.

SECCIÓN 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

ANÁLISIS FODA

El análisis FODA es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual del objeto de estudio (persona, empresa u organización, etc) permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico preciso que permite, en función de ello, tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formulados.

Fortalezas: son las capacidades especiales con que cuenta la empresa, y que le permite tener una posición privilegiada frente a la competencia. Recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se poseen, actividades que se desarrollan positivamente, etc.

Oportunidades: son aquellos factores que resultan positivos, favorables, explotables, que se deben descubrir en el entorno en el que actúa la empresa, y que permiten obtener ventajas competitivas.

Debilidades: son aquellos factores que provocan una posición desfavorable frente a la competencia, recursos de los que se carece, habilidades que no se poseen, actividades que no se desarrollan positivamente, etc.

Amenazas: son aquellas situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia de la organización

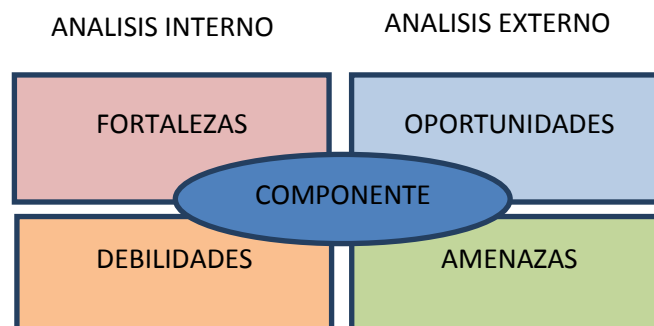
El **Análisis FODA**, es una metodología de estudio de la situación de una empresa o un proyecto, analizando sus características internas (**D**ebilidades y **F**ortalezas) y su situación externa (**A**menazas y **O**portunidades) en una matriz cuadrada.

Fuente de Información: Wikipedia, enciclopedia.

Como parte de esta evaluación, es necesario incorporar a su estructura un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) que concentre de manera general aquellos aspectos que impliquen su relación con alguno de sus vértices.

El análisis se puede resumir en cuatro etapas realizadas a cada componente, mismas que se presentan de una manera general para conocimiento:

- Análisis Externo
- Análisis Interno
- Creación de la matriz FODA
- y determinación de la estrategia a emplear



Este análisis va como parte esencial en el ámbito ecológico, ya que dentro de la propia naturaleza del desarrollo de la Matriz FODA, ésta se presenta como un instrumento de programación inicial básica, cuya determinación permite detectar su situación interna y externa ante la posibilidad de planificar estratégicamente su accionar en el tiempo, ya sea a corto, mediano o largo plazo.

A través del resultado del FODA es posible contextualizar de mejor forma la vigencia del Misión y los objetivos estratégicos.

Dentro del marco establecido en la Matriz FODA, se consideraron aspectos que fueron tomados en cuenta en la elaboración de la presente evaluación, mismos que fueron tomados una vez definidos las potencialidades, riesgos, fallas, virtudes.

Lo importante es que el FODA, bien elaborado, permita orientar hacia el Largo Plazo: que es lo que se quiere y cuáles son las estrategias que se van a utilizar para la consecución de dichos objetivos, a través de determinados componentes y actividades.

Dentro de las principales fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas detectadas en el análisis de los proyectos evaluados a la Entidad con su componente se encuentran:

Con base en la información obtenida de los distintos instrumentos, el programa arroja los siguientes resultados.

SECCIÓN 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Con base en la información obtenida de los distintos instrumentos, el programa arroja los siguientes resultados.

Fortalezas

- Contar con un proyecto que se consolide, ya que al ser funcional se considera nuevamente para el siguiente ejercicio.
- La coordinación de la gestión de los servicios de la Secretaría de trabajo y Previsión Social es de suma importancia para mejorar los servicios en el ámbito laboral.
- Lo anterior contribuye al logro de una estabilidad laboral.
- Consecución del propósito y fin fortaleciendo de un mismo Fondo Federal.

Oportunidades

- Incremento de programas y recursos federales y estatales para fomento de aspectos de impartición y conciliación de Justicia Laboral.
- Mayor capacitación al personal encargado de desempeñarse en el desarrollo de sus funciones para todos los patrones y trabajadores para mantener una estabilidad laboral.
- Mejorar los índices de Aprovechamiento y Eficiencia en el personal y patrones.
- Si se obtuvieron resultados aceptables de un año a otro pretender que los mismos se mantengan o mejoren.

Debilidades

- La estructura de la MIR carece de apartados específicos del componente, descripción del indicador, las variables, el año línea base, perspectivas transversales, el problema, dimensión, entre otros.
- Los esfuerzos de medición de desempeño de la Matriz de Indicadores para Resultado se ven disminuidos en virtud de la dimensión en la que se hayan construido.
- La medición predominante es Eficacia, esto significa el logro de objetivos, que se quedan al nivel de generar actividades y no se miden cualitativamente los logros de ellas. No se miden a través de la Eficiencia, esto es, para medir la relación costos o insumos con los resultados de las actividades.
- En relación a lo anterior, se corre el riesgo de llenar información sin mucho sustento, de acuerdo al informe de evaluación con base en indicadores estratégicos y de gestión.

- Los indicadores siguen una lógica básica que no permiten obtener información de calidad.

Amenazas

- Cambios en la política con repercusión en la asignación insuficiente de recursos.
- Alto nivel de corrupción durante el estado procesal.
- Limitaciones en el trabajo de mejorar las gestiones dentro del desarrollo institucional.
- Existe el riesgo inherente de que haya error en el sistema y su aplicación no sea óptima
- Escasa participación, falta de interés o abandono del caso del trabajador.

Recomendaciones

Componente:

- Se sugiere puntualizar la estructura de la Matriz de Indicadores para Resultados ya que el componente no se identifica textualmente, la formulación expresa está compuesto por dos acciones en un mismo componente, se recomienda definir solo uno, para no desvirtuar la prioridad del componente.
- Revisar el PROPÓSITO del componente ya que no se encuentra planteado con la estructura de la sintaxis de [Población Objetivo] [solucionó su Problema] y en un estado alcanzado.
- Revisar el FIN ya que no se encuentra conforme a la sintaxis de [“Contribuir a”, “Aportar a” u otra expresión similar] [Tema de política], el cuál debe señalar un objetivo superior a cuyo logro del programa contribuirá de manera significativa.

- Considerar aun cuando sea en un documento adicional el resumen narrativo ya que no está identificado con dicho nombre, sin embargo se está tomando para efectos de este informe como resumen narrativo lo que se encuentra representado en la columna de objetivos el cual si se redactó como una situación alcanzada.
- Considerar aun cuando sea en un documento adicional información de su perspectiva transversal, es decir, tendencias de registro de personas por género. De la misma manera un calendario donde se señale la distribución de la meta.

Actividades:

- Revisar la actividad que integra la matriz debido a que no presenta de manera clara el resumen narrativo, y denota dos acciones a ejercer en una misma actividad, por lo que se sugiere un nuevo planteamiento más conciso, a lo que llevaría enunciar tal vez a una actividad más para lograr el componente, considerando que cada actividad incluida debe ser necesaria para un componente, es decir, hay que cuidar de no incluir actividades prescindibles.
- Revisar el planteamiento de la fórmula, ya que ésta contiene dos variables a medirla, por lo que no se refleja correctamente el método de cálculo denotando dos acciones a seguir, para que el planteamiento de la fórmula este precisa es recomendable tener solo una variable.
- Se sugiere revisar la estructura de la Matriz de Indicadores para Resultados ya que el componente no se identifica textualmente, no se tiene descrito el problema, la población potencial y objetivo, definición del indicador, el método de cálculo, descripción de las variables, unidad de medida, la calendarización de la meta y su línea base, dimensión, frecuencia de la medición y beneficiarios.
- Realizar los avances correspondientes tanto en el Formato Programático del POA como de Avance de Indicadores.

COMPONENTE: RESOLUCIONES DE ASUNTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

SECCIÓN 2. MATRIZ DE INDICADORES

Todo hallazgo descrito en esta evaluación se encuentra respaldado por los lineamientos, normatividad y metodología de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) en su guía para el diseño de indicadores estratégicos, cedula de conceptos, entre otros, y a materiales y documentación emitida por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), y de la Academia Mexicana de Auditoría Integral y al Desempeño A.C. todo en el marco del Sistema de Evaluación del Desempeño (SED).

2.1. Lógica vertical

La **lógica vertical** de la matriz permite verificar la relación causa-efecto directa que existe entre los diferentes niveles de la matriz.



Si se completan las **Actividades** programadas y se cumplen los Supuestos asociados a éstas, se lograrán producir los Componentes.

Si se producen los **Componentes** detallados en la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) y se cumplen los Supuestos asociados a estos, se logrará el **Propósito** del Programa.

Si se logra el Propósito del Programa y se cumplen los Supuestos asociados a éste, se contribuirá al logro del **Fin**.

Si se contribuyó al logro del **Fin** y se mantienen vigentes los Supuestos asociados a éste, se garantizará la sustentabilidad de los beneficios del programa.

La presente evaluación tiene su origen con la aseveración de la existencia de la Matriz de Indicadores para Resultados de este programa.

2.1.1. Hallazgos del Componente:

Los objetivos planteados en la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR), en términos de diseño se encuentran relacionados de manera vertical ascendente, es decir, existe cumplimiento del componente, propósito y fin.

El fin que se plasmó en la Matriz de Indicadores para Resultados no se estructuró de manera correcta, ya que es un objetivo superior que debe enunciarse [contribuir a] seguido de [tema de política], logrando contribuir a la satisfacción que debe estipularse en este objetivo.

El resumen narrativo del propósito no se redactó como una situación alcanzada. Se pudo observar que el propósito no permite precisar sus dos características principales, las cuales son la definición de la población objetivo y el planteamiento de aquellos conceptos que permite establecer la solución del problema.

En cuanto al nombre del componente, **1.1.2 RESOLUCIONES DE ASUNTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS** dentro de su expresión textual debe contener

una redacción misma que represente una situación alcanzada y a su vez tratarse de un bien o servicio que el programa debe producir y poner a disposición de la población para resolver el problema; una vez analizado el contenido se observa que dicho requisito no se cumplió.

Debido a lo anterior, se observa que no se cuenta con una relación como tal entre el propósito y el fin por lo que no existe una relación precisa entre componente-propósito-fin.

Con los puntos señalados anteriormente los objetivos planteados en la matriz de indicadores para resultados no se encuentran relacionados de manera vertical ascendente es decir, existe cumplimiento parcial de las actividades, componente, propósito y fin.

2.1.2 Hallazgos de las actividades:

Los objetivos planteados en la matriz de indicadores para resultados se encuentran razonablemente relacionados de manera vertical ascendente es decir, existe cumplimiento de las actividades, componente, propósito y fin.

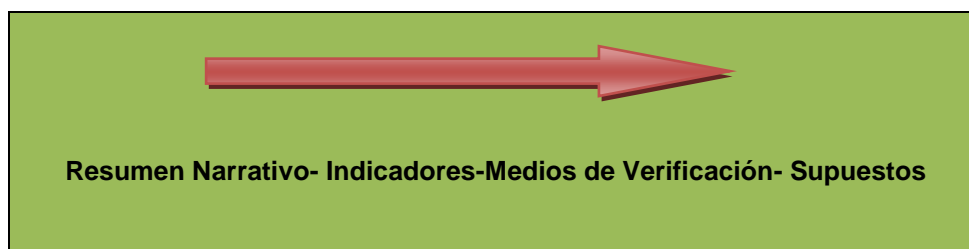
Se observa que dentro de la estructura de la Matriz de Indicadores para Resultados del ejercicio sujeto a revisión. No se incluyó la calendarización de cumplimiento de metas por lo que se asume que lo asentado en los informes trimestrales corresponde a la fuente única que señala el avance de las metas.

Actividad 1.- 1.1.2.1- Aplicación de los procedimientos establecidos en la Ley Federal del Trabajo para la resolución de los asuntos individuales y colectivos

Esta actividad va encaminada a lograr lo mencionado en el componente-propósito- fin, siempre y cuando se corrija las situaciones señaladas dentro de los

hallazgos de la sección 2.1.1 para lograr la alineación óptima con los niveles superiores de la Matriz de Indicadores para Resultados

2.2. Lógica horizontal



Análisis de la lógica horizontal

Si el programa está bien diseñado, se pueden examinar las relaciones causa-efecto, analizando la lógica horizontal de la matriz, de izquierda a derecha.

La lógica horizontal se resume en los siguientes puntos:

2.2.1 Hallazgos del Componente:

El resumen narrativo del componente no se redactó con una sintaxis de situación alcanzada.

Dentro de la estructura de la matriz se presenta el nombre del indicador el cual está relacionado con el componente, el método de cálculo debe estar relacionado con dicho indicador así como con sus variables, lo que da como resultado una unidad de medida establecida para el logro de los objetivos; sin embargo esta relación no se encuentra descrita en la Matriz de Indicadores para Resultados 2014 para su análisis, un punto a mencionar es que las unidades de medida según la definición de la Guía para el diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados es la determinación concreta de la forma en que se quiere expresar el resultado de

la medición al aplicar el indicador, para este componente se trata de un PORCENTAJE.

En la Matriz de Indicadores para Resultados 2014 no se cuenta con el planteamiento de las metas en cuanto a la Resolución de Asuntos Individuales y Colectivos, ni menciona la frecuencia, dada lo anterior no es posible saber si la meta se cumplió en tiempo, ya que únicamente se cuenta con el informe de avance de indicadores en el cual por cada trimestre se aprecia el cumplimiento de lo programado que es de 35.08% mensual, sin embargo no se realiza la comparación con la MIR, ya que no se encuentra plasmado la meta programada, frecuencia dimensión y avance.

Como punto indispensable que debe contener la lógica horizontal de la matriz, se encuentran los medios de verificación mismos que deben ser lo suficiente para el logro de lo planteado basándonos en fuentes, las cuales en esta matriz son válidos en el contexto utilizado y como parte de la aplicación del proceso de la entrevista inicial realizado con los titulares y/u operadores de los componentes que informaron que tienen en resguardo los medios de verificación, mismos que para este componente son los **Informes mensuales enviados a los enlaces de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social**, dando cuenta de los resultados obtenidos.

Dentro de la revisión realizada a la lógica horizontal se observa que la Matriz de Indicadores para Resultados 2014, contiene supuestos en cada uno de los niveles, por lo que se encuentran relacionados con las actividades, así como con el programa.

2.2.2 Hallazgos de las actividades:

Una vez analizado la Matriz de Indicadores para Resultados en lo concerniente al punto inicial de la lógica horizontal se observa que toda actividad que integra dicha

matriz no presenta de manera expresa el resumen narrativo como tal de cada actividad, sin embargo dentro de la estructura se menciona los objetivos de la actividad correspondiente el cual en ocasiones permite tener un conocimiento de la situación que se pretende alcanzar.

En la actividad 1.-

Esta actividad va relacionada con el nombre del indicador por lo que su fórmula está acorde; la interpretación de las variables según su método de cálculo y propiamente con su unidad de medida, misma que no se encuentra expresada en la Matriz de indicadores para resultados para su respectivo análisis.

Se plantea como meta un porcentaje como unidad de medida de 35.08%, rango a cubrirse según el Informe de avance de Indicadores de manera mensual, ya que estos datos no se encuentran plasmados en la Matriz de Indicadores para Resultados, sin embargo el componente y la actividad guardan una estrecha relación como se mencionó en el análisis vertical de tal manera al guardar esta relación se menciona que tanto como el componente y la actividad van encaminadas con las mismas metas y consecución de resultados, y por lo tanto son las mismas metas en ambas al ser las mismas, ya que no se encontró información sobre la actividad en el Avance de indicadores para el respectivo análisis de la actividad. De igual manera no se realiza la comparación con la MIR, ya que no se encuentra plasmado la meta programada, frecuencia, dimensión y avance del proyecto.

Como punto indispensable que debe contener la lógica horizontal de la matriz, se encuentran los medios de verificación mismos que deben ser los suficientes para el logro de lo planteado basándonos de fuentes primarias y secundarias los cuales en esta matriz son válidos en el contexto utilizado y como parte de la entrevista inicial realizado con los titulares y/u operadores de los componentes se informó que se tiene en resguardo todos los medios de verificación. El medio de

verificación plasmado para esta actividad es un **Informe mensual de asuntos terminados por conciliación y asuntos individuales terminados en el periodo.**

Un punto que llama la atención es aquel que permite señalar como fórmula del indicador la $(\text{SUMATORIA DE LOS ASUNTOS TERMINADOS POR CONCILIACION DE LOS ASUNTOS COLECTIVOS} / \text{NUMERO DE ASUNTOS COLECTIVOS TERMINADOS EN EL PERIODO}) * 100$ y la $(\text{SUMATORIA DE LOS ASUNTOS CONCLUIDOS POR CONCILIACION DE LAS FASES DE INSTRUCCION Y DICTAMEN} / \text{NUMERO DE ASUNTOS INDIVIDUALES TERMINADOS}) * 100$, se puede observar que existe el planteamiento de dos fórmulas, para que la formula este precisa es recomendable tener una sola por actividad.

Dentro de la revisión realizada a la lógica horizontal se observa que esta actividad contiene supuesto, que se encuentran relacionados con las actividades, así como con el programa.

- **Vinculación de las actividades con el ejercicio inmediato anterior 2013:**

No existe vinculación ya que el componente se creó en el ejercicio 2014, por lo que no hay comparación con respecto al ejercicio 2013.

- **Vinculación de la Normatividad aplicable a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para este componente, así como con sus Reglas de Operación (ROP).**

En la información recibida se contempló la existencia de diversas normatividades, entre las que destacan: Acuerdo de Creación de la Junta, Estructura Orgánica, Ley de Amparo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, al Servicio del Estado, Ley Federal del Trabajo, Manuales y Reglamentos. Como se pudo observar en el programa anual 2014, el componente y sus actividades se

encuentran alineados con: el Programa de Generación de Empleos y Formación de Capital Humano, Objetivo (s) del Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016 y las que apliquen.

- **Orientación para resultados**

El Componente muestra evidencia en la implementación de sus acciones a través de sus operarios que recolectan información mensual oportuna que le permita monitorear su desempeño; los datos únicamente se analizaron derivado del formato de Avance de Indicadores.

El programa derivado de su componente abarcaría diversas actividades, por lo que la actividad que contiene la Matriz de Indicadores para Resultados 2014, representan un número insuficiente de indicadores para medir la orientación a resultados y el reflejo significativo del Propósito del programa, considerando los aspectos señalados en los hallazgos. No obstante el medio de verificación es acorde a la actividad.

2.3. Resumen narrativo

	Resumen narrativo (objetivos)	Nombre del Indicador
FIN	Fomentar las relaciones laborales basadas en la productividad y la competitividad; la conciliación de intereses entre los factores de la producción para lograr la paz laboral; la legalidad para hacer valer la ley, sobre todo tratándose de previsión social en estado de Quintana Roo.	Porcentaje de conflictos resueltos a favor del trabajador a través de la conciliación promovida por la STYPS.
PROPÓSITO	Los trabajadores y patrones mantengan una estabilidad laboral mediante la prevención de conflictos laborales y la protección de los derechos de ambas partes en el estado de Quintana Roo.	Porcentaje de servicios concluidos de procuración de justicia laboral proporcionados a los trabajadores
COMPONENTE	Resoluciones de asuntos individuales y colectivos	Índice de resolución de los asuntos individuales y colectivos
ACTIVIDADES	1.1.2.1-Aplicación de los procedimientos establecidos en la ley federal del trabajo para la	Porcentaje de conciliación

	resolución de los asuntos individuales y colectivos	de los asuntos colectivos e individuales
--	---	--

2.4. Indicador del Componente y principales indicadores de Actividad

Características	INDICADOR DEL COMPONENTE
Nombre del indicador	Índice de resolución de los asuntos individuales y colectivos.
Definición	Resoluciones de asuntos individuales y colectivos
Método de cálculo	$\frac{\text{No. de asuntos Individuales terminados}}{\text{No. de demandas recibidas en el periodo}} \times 100$ $\frac{\text{No. de asuntos colectivos terminados}}{\text{No. de asuntos colectivos recibidos en el periodo}} \times 100$
Variables	$\frac{\text{No. de asuntos Individuales terminados}}{\text{No. de demandas recibidas en el periodo}} \times 100$ $\frac{\text{No. de asuntos colectivos terminados}}{\text{No. de asuntos colectivos recibidos en el periodo}} \times 100$
Unidad de medida	Porcentaje
Valor (meta)	35.08
Frecuencia de Medición del Indicador	Mensual
Fuente de Verificación	Informes mensuales enviados a los enlaces de la secretaría del trabajo y previsión social, dando cuenta de los resultados obtenidos
Año base	2013
Valor inmediato anterior	
Dimensión	Eficacia

Características	INDICADOR ACTIVIDAD 1
Nombre del indicador	Porcentaje de conciliación de los asuntos colectivos e individuales
Definición	Aplicación de los procedimientos establecidos en la ley federal del trabajo para la resolución de los asuntos individuales y colectivos
Método de cálculo	<p>Sumatoria de los asuntos terminados por conciliación de los asuntos colectivos $\frac{\text{Sumatoria de los asuntos terminados por conciliación de los asuntos colectivos}}{\text{Número de asuntos colectivos terminados en el periodo}} \times 100$</p> <p>Sumatoria de los asuntos concluidos por conciliación de las fases de instrucción y dictamen $\frac{\text{Sumatoria de los asuntos concluidos por conciliación de las fases de instrucción y dictamen}}{\text{Número de asuntos individuales terminados}} \times 100$</p>
Variables	<p>terminados por conciliación de los asuntos colectivos $\frac{\text{terminados por conciliación de los asuntos colectivos}}{\text{Número de asuntos colectivos terminados en el periodo}} \times 100$</p> <p>Sumatoria de los asuntos concluidos por conciliación de las fases de instrucción y dictamen $\frac{\text{Sumatoria de los asuntos concluidos por conciliación de las fases de instrucción y dictamen}}{\text{Número de asuntos individuales terminados}} \times 100$</p>
Unidad de medida	
Valor (meta)	
Frecuencia de Medición del Indicador	
Fuente de	Informe mensual de

Verificación	asuntos terminados por conciliación y asuntos individuales terminados en el periodo
Año base	
Valor inmediato anterior	
Dimensión	

Análisis del avance de los Indicadores a través del informe trimestral.

Como parte de la integración de esta evaluación se proporcionó el informe del Avance de los Indicadores, después de analizar para compararlos con la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) se llega a los siguientes hallazgos:

Hallazgos.

En la Matriz de Indicadores para Resultados 2014 no se encuentra plasmado los datos de identificación del Indicador, las variables y la determinación de la meta; se proporcionaron el Avance de Indicadores por los cuatro trimestres, en el que se plasma solo el avance del componente, no reflejando de manera pertinente la relación entre lo ejecutado y programado, y determinar si se cumplió con lo programado.

Con base en este informe de Avance de Indicadores se observa que en el primer, segundo, tercer y cuarto trimestre el valor meta y el avance de la misma son iguales en cuanto a cantidad se refiere, por lo que se asume que se alcanzó el 100% de lo programado, sin embargo al no contar con el Formato Evaluatorio programático del POA y la sección de la MIR donde se mencionan las metas, no se es preciso afirmar con certeza si corresponde a lo programado, ya que aritméticamente la sumatoria de sus avances rebasa el 100%.

Con respecto a la actividad correspondiente no se encontró los respectivos avances, como de igual manera el cumplimiento de lo programado a falta de información no contenida en la MIR, y en el Avance de Indicadores.

SECCIÓN 3. SEGUIMIENTO A ASPECTOS SUSCEPTIBLES DE MEJORA

- **Observaciones generales**

Componente:

En el resumen narrativo del componente en su expresión textual debe contener una redacción que represente una situación alcanzada y a su vez tratarse de un bien o servicio que el programa debe producir y poner a disposición de la población para resolver el problema; por lo que no cumple con la sintaxis.

Se observó que en el rubro del FIN y PROPÓSITO de este componente tiene la misma definición que el componente 1.1.1 Servicios de Orientación y asesoría laboral proporcionados y terminados en cuanto a esos puntos.

En la estructura de la Matriz de Indicadores para Resultados no se tiene descrito el problema, la población potencial y objetivo, definición del indicador, el método de cálculo, descripción de las variables, unidad de medida, la calendarización de la meta y su línea base, dimensión, frecuencia de la medición y beneficiarios.

De las Actividades:

Actividad 1:

En la estructura de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) en esta actividad no se plasmó de manera expresa la definición del indicador, el método

de cálculo, descripción de las variables, unidad de medida, la calendarización de la meta y su línea base, dimensión, frecuencia de la medición y beneficiarios.

Así mismo se observa que en el indicador correspondiente a la Actividad 1.1.2.1. **Aplicación de los procedimientos establecidos en la Ley Federal del Trabajo para la resolución de los asuntos individuales y colectivos**, en la fórmula se miden dos objetivos, lo que denotan dos acciones a seguir, ya que en la Matriz de Indicadores para Resultados están planteadas dos fórmulas, para esta actividad.

Eficacia y eficiencia.

El programa tiene metas y plazos específicos para sus indicadores de desempeño, todos calendarizados y con línea base 2013, estos datos que se mencionan según lo observado en el Informe de Avance de Indicadores 2014; ya que no se proporcionó su Formato Evaluatorio Programático del Programa Anual 2014, para su análisis. La dimensión de los indicadores está calificada como de Eficacia, mide el nivel de cumplimiento de objetivos, logrando los resultados propuestos en las acciones que obtengan sus beneficiarios. Si bien la conclusión de las actividades es muy relevante, la importancia no reside tanto en la cantidad de actividades llevadas a cabo o en la cantidad de las acciones que las actividades del Componente mencione, sino en que todas estas logren cambiar la realidad del problema.

SECCIÓN 4. SITUACIÓN ACTUAL

Este componente por el ejercicio 2014 tuvo un comportamiento moderado el cual según la información proporcionada de este ejercicio se reflejó en 1 actividad, sin embargo se permite mencionar los hallazgos en las hojas anteriores que permiten hacer mención a aspectos a considerar para la siguiente matriz.

SECCIÓN 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Con base en la información obtenida de los distintos instrumentos, el programa arroja los siguientes resultados.

Fortalezas

- Contar con un proyecto que se consolide, ya que al ser funcional se considera nuevamente para el siguiente ejercicio.
- La coordinación de la gestión de los servicios de la Secretaría de trabajo y Previsión Social es de suma importancia para mejorar los servicios en el ámbito laboral.
- Lo anterior contribuye al logro de una estabilidad laboral.
- Consecución del propósito y fin fortaleciendo de un mismo Fondo Federal.

Oportunidades

- Incremento de programas y recursos federales y estatales para fomento de aspectos de impartición y conciliación de Justicia Laboral.
- Mayor capacitación al personal encargado de desempeñarse en el desarrollo de sus funciones para todos los patrones y trabajadores para mantener una estabilidad laboral.
- Los programas y proyectos estén acorde a la visión institucional.
- Si se obtuvieron resultados aceptables de un año a otro pretender que los mismos se mantengan o mejoren.

Debilidades

- La estructura de la MIR carece de apartados específicos del componente, descripción del indicador, las variables, el año línea base, perspectivas transversales, el problema, dimensión, entre otros.

- Los esfuerzos de medición de desempeño de la Matriz de Indicadores para Resultado se ven disminuidos en virtud de la dimensión en la que se hayan construido.
- La medición predominante es Eficacia, esto significa el logro de objetivos, que se quedan al nivel de generar actividades y no se miden cualitativamente los logros de ellas. No se miden a través de la Eficiencia, esto es, para medir la relación costos o insumos con los resultados de las actividades.
- En relación a lo anterior, se corre el riesgo de llenar información sin mucho sustento, de acuerdo al informe de evaluación con base en indicadores estratégicos y de gestión.
- Los indicadores siguen una lógica básica que no permiten obtener información de calidad.

Amenazas

- Cambios en la política con repercusión en la asignación insuficiente de recursos.
- Alto nivel de corrupción durante el estado procesal.
- El servicio se proporciona sin la garantía de tiempos máximos de atención.
- Existe el riesgo inherente de que haya error en el sistema y su aplicación no sea óptima
- Escasa participación, falta de interés o abandono en el caso del trabajador.

Recomendaciones

Componente:

- Revisar la estructura de la Matriz de Indicadores para Resultados ya que el componente no se identifica textualmente debido a que dentro de su

expresión no contiene una redacción que represente un bien o servicio que el programa debe producir y poner a disposición de la población para resolver el problema que dio origen al programa en una situación alcanzada, ya que el planteamiento es incorrecto, la formulación está compuesto por dos objetivos en un mismo componente, se recomienda definir solo uno, para no desvirtuar la prioridad del componente, por lo que no hay que confundir los conceptos entre componente y actividades.

- Revisar el PROPÓSITO del componente ya que no se encuentra planteado con la estructura de la sintaxis de [Población Objetivo] [solucionó su Problema] y en un estado alcanzado.
- Revisar el FIN ya que no se encuentra conforme a la sintaxis de [“Contribuir a”, “Aportar a” u otra expresión similar] [Tema de política], el cuál debe señalar un objetivo superior a cuyo logro del programa contribuirá de manera significativa.

Actividades:

- Revisar la actividad que integra la matriz debido a que no presenta de manera clara el resumen narrativo, y denota dos objetivos a atacar en una misma actividad, por lo que se sugiere un nuevo planteamiento más conciso, a lo que llevaría enunciar tal vez a una actividad más para lograr el componente, considerando que cada actividad incluida debe ser necesaria para un componente, es decir, hay que cuidar de no incluir actividades prescindibles.
- Revisar el planteamiento de la fórmula, ya que ésta contiene dos fórmulas en la misma actividad, por lo que son dos variables a medir, lo que el impacto está enfocado a dos factores en una sola actividad, para que el planteamiento de la formula este precisa es recomendable tener solo una fórmula, para cada actividad.

- Realizar los avances correspondientes tanto en el Formato Programático del POA como del Avance de Indicadores.

V. POBLACIÓN Y COBERTURA

Población o área de enfoque Potencial

Se refiere al universo global de la población o área referida.

Población o área de enfoque Objetivo

Se refiere a la población o área que el programa pretende atender en un periodo dado de tiempo, pudiendo corresponder a la totalidad de la población potencial o a una parte de ella.

Población o área de enfoque atendida

Se refiere a la población o área que ya fue atendida.

- **Análisis de población potencial y objetivo:**

Para este componente se plantea 1 actividad en el ejercicio 2014, no se menciona el enfoque transversal dentro de la Matriz de Indicadores para Resultados, para efecto de este análisis y según la información proporcionada se menciona lo siguiente:

Act. No.	Concepto	Potencial 2014	Objetivo 2014 MIR	Atendida 2014
1	Registro electrónico de los servicios de orientación y asesoría laboral atendidos en forma gratuita	Trabajadores 18 a 45 años	Trabajadores del sector público y privado	N/P

*Los datos reportados en la columna de objetivos 2014 de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) se tomaron de acuerdo a los datos observados en la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) 2015.

En el documento de la Matriz de Indicadores para Resultados 2014 del Programa Anual 2014 no se establecen los objetivos poblacionales por lo que los datos presentados en el cuadro anterior fueron tomados de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) 2015, para su comparación y análisis. Cabe señalar que en los documentos proporcionados no existen consideraciones de género por lo que no se sabe cuántos beneficiarios son hombres y mujeres.

Las siglas N/P indican que la información requerida no fue proporcionada a por la entidad para su respectivo análisis que en este caso son los datos sobre la población total atendida.

- **Análisis de la cobertura:**

Lo descrito en la Matriz de Indicadores para Resultados 2014 se entiende que la cobertura está dirigida a los trabajadores y sus empleadores. Las actividades se orientan hacia la consecución de lo que indica el componente.

- **Análisis de la focalización:**

La focalización del Componente está en la población de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

VI. ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA

SECCIÓN 5. ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA

5.1. Evolución del presupuesto (ANÁLISIS PARA UN PERIODO MÍNIMO DE 3 AÑOS)

AÑO	PRESUPUESTO AUTORIZADO
2012	75,831,241.00
2013	79,202,519..00

2014	73,779,671.00
------	---------------

PRESUPUESTO AUTORIZADO POR CAPITULO Y POR FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL AÑO 2012, 2013 Y 2014

AÑO 2012					
CAPITULO	DESCRIPCION	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	DESCRIPCION	TIPO	IMPORTE
1000	SERVICIOS PERSONALES	10201	MEZCLA DE RECURSOS PROPIOS NO ETIQUETADOS	RECURSO ESTATAL	\$44,719,345.00
2000	MATERIALES Y SUMINISTROS	10201	MEZCLA DE RECURSOS PROPIOS NO ETIQUETADOS	RECURSO ESTATAL	\$2,500,000.00
3000	SERVICIOS GENERALES	10201	MEZCLA DE RECURSOS PROPIOS NO ETIQUETADOS	RECURSO ESTATAL	\$7,000,000.00
4000	TRANSFERENCIAS ASIGNACIONES, SUBSIDIOS Y OTRAS AYUDAS	10201	MEZCLA DE RECURSOS PROPIOS NO ETIQUETADOS	RECURSO ESTATAL	\$8,000,000.00
				TOTAL ANUAL	\$62,219,345.00
				SERVICIO ESTATAL DEL EMPLEO Y CAPACITACION PARA EL TRABAJO	RECURSO ESTATAL \$13,611,896.00
				TOTAL DE PRESUPUESTO APROBADO PARA EL EJERCICIO FISCAL 2012	\$75,831,241.00
(Oficio No: DPyCP/3406/2011)					

AÑO 2013					
CAPITULO	DESCRIPCION	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	DESCRIPCION	TIPO	IMPORTE
1000	SERVICIOS PERSONALES	101-0113-101	MEZCLA DE RECURSOS PROPIOS NO ETIQUETADOS	RECURSO ESTATAL	\$46,896,937.00
2000	MATERIALES Y SUMINISTROS	101-0113-101	MEZCLA DE RECURSOS PROPIOS NO ETIQUETADOS	RECURSO ESTATAL	\$2,432,203.00
3000	SERVICIOS GENERALES	101-0113-101	MEZCLA DE RECURSOS PROPIOS NO ETIQUETADOS	RECURSO ESTATAL	\$7,547,397.00
4000	TRANSFERENCIAS ASIGNACIONES, SUBSIDIOS Y OTRAS AYUDAS	101-0113-101	MEZCLA DE RECURSOS PROPIOS NO ETIQUETADOS	RECURSO ESTATAL	\$8,500,000.00
				TOTAL ANUAL	\$65,376,537.00
				SERVICIO ESTATAL DEL EMPLEO Y CAPACITACION PARA EL TRABAJO	RECURSO ESTATAL \$13,825,982.00
				TOTAL DE PRESUPUESTO APROBADO PARA EL EJERCICIO FISCAL 2013	\$79,202,519.00
(Oficio No: DPyCP/0546/2012)					

AÑO 2014					
CAPITULO	DESCRIPCION	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	DESCRIPCION	TIPO	IMPORTE

		MIENTO			
1000	SERVICIOS PERSONALES	5199-0114-601	MEZCLA DE RECURSOS FEDERALES (NO ETIQUETADOS)	RECURSO ESTATAL	\$41,324,523.00
2000	MATERIALES Y SUMINISTROS	5199-0114-601	MEZCLA DE RECURSOS FEDERALES (NO ETIQUETADOS)	RECURSO ESTATAL	\$3,480,600.00
3000	SERVICIOS GENERALES	5199-0114-601	MEZCLA DE RECURSOS FEDERALES (NO ETIQUETADOS)	RECURSO ESTATAL	\$8,085,239.00
4000	TRANSFERENCIAS ASIGNACIONES, SUBSIDIOS Y OTRAS AYUDAS	5199-0114-601	MEZCLA DE RECURSOS FEDERALES (NO ETIQUETADOS)	RECURSO ESTATAL	\$8,500,000.00
				TOTAL ANUAL	\$61,390,362.00

SERVICIO ESTATAL DEL EMPLEO Y CAPACITACION PARA EL TRABAJO	RECURSO ESTATAL	\$12,389,309.00
TOTAL DE PRESUPUESTO APROBADO PARA EL EJERCICIO FISCAL 2014		\$73,779,671.00

(Oficio No: SFP/SSPH/DPyCP/0037/2013)

Cabe señalar que la cuantificación del presupuesto aprobado que se presenta en este ejercicio es de aplicación para toda la dependencia y no para este proyecto como tal.

5.2. Avance de indicadores y análisis de metas

No. ACT	META PROGRAMADA A 2014	UNIDAD DE MEDIDA	META EJECUTADA 2014	PORCENTAJE DE LOGRO
1	35.63%	Porcentaje	35.63%	100%
2	35.08%	porcentaje	35.08%	100%

Los avances mostrados en la tabla se derivan de líneas bases presentes en el Programa Anual 2014; sin embargo cabe mencionar que este componente se creó en el ejercicio 2014 por lo que no contiene base en el ejercicio 2013, adicionando a ello que no se cuenta con el Formato Evaluatorio Programático del POA 2014 relativo a este componente y su actividad para su análisis. Los datos fueron adquiridos de los Avances de Indicadores.

Cabe mencionar que la frecuencia de medición es de manera anual y durante los 4 trimestres se mostró un avance aritméticamente y de manera constante sin variación alguna, pero al realizar la sumatoria de sus avances rebasa el 100%.

VII. ENTREVISTAS A LAS AREAS RESPONSABLES Y/O OPERATIVAS

Dentro de la aplicación de esta etapa del proceso de la **evaluación al desempeño** realizada a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social .se planteó lo siguiente: **ELABORACIÓN DE ENTREVISTAS A LOS RESPONSABLES Y/O OPERADORES DEL COMPONENTE**, basándonos en la técnica de indagación, el cual dentro de la aplicación incluyó las siguientes etapas:

1. PLANEACION DEL PROYECTO (ENTREVISTAS).

Proceso en el que se contó con el apoyo logístico del DIF de Quintana Roo, misma que durante los días que físicamente se contó con personal Adscrito a este Despacho en las Instalaciones, se permitió, tener el acceso oportuno con los Responsables y operadores de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

En este punto cabe mencionar que la organización de este proceso fue dirigido de manera tal que permitiese abarcar el 100% de los componentes operados en 2014 misma característica que midió los tiempos para la entrevista y por ende su resultado, dejando planteado en este punto que de existir alguna situación pendiente por aclarar o que se requiera profundizar más acerca de un tema se hará extensiva la solicitud para que se programe una segunda entrevista con el área correspondiente, misma acción que ocurrió. En el transcurso operativo se contó con reprogramaciones, pero al final éstas fueron efectuadas.

Las visitas en que personal adscrito de este despacho asistió a las instalaciones fueron en los meses de agosto y septiembre. En esta ocasión nuestro trabajo de campó cuanto a número de visitas realizadas, se llevo a cabo con el fin de contar con el tiempo necesario para poder adquirir el conocimiento general indispensable que se requiere de cada componente, dejando a los operadores exponer cada una de sus actividades incluyendo la revisión de evidencia comprobatoria de cada uno de ellos como parte de la Etapa 2. Estudio General que se encuentra contenida como parte de la fase de análisis de control

según la estructura organizacional presentada en la propuesta de trabajo presentada por el Despacho.

Cabe señalar que se observó que los ponentes en esta etapa de entrevistas (trabajo de campo), se expresaron con un nivel mayor de seguridad sus respuestas, aunado a ello se encontró orden y soporte documental, esto conlleva a crear una opinión de que los componentes (en su mayoría) presentan el desarrollo de la comprobación según lo señalado en la Matriz de Indicadores (MIR) como medio de verificación, mismos que representan un punto indispensable que debe contener la lógica horizontal de la MIR (**Resumen Narrativo- Indicadores-Medios de Verificación- Supuestos**), debiendo ser lo suficiente para el logro de lo planteado basándonos en fuentes, las cuales en su mayoría resultaron aceptables, desencadenando una mayor comprensión en el contexto utilizado.

Como resultado de ello se señalaron por componente las observaciones encontradas, recalcando que se enuncian las mismas a nivel general.

Dentro de los aspectos contemplados en la entrevista se encuentran:

ETAPA DE PLANEACION DE LOS INDICADORES DE LAS ACTIVIDADES DEL COMPONENTE	
1	CONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DE LA PLANEACIÓN EN LA FORMULACIÓN DEL INDICADOR
2	CONOCIMIENTO DEL PROBLEMA DETECTADO
3	CONOCIMIENTO DEL PROCESO DE ANALISIS Y REVISION DE LA RAZÓN DE SER (MISIÓN)
4	PROCESO DE ANALISIS DE SU EVOLUCIÓN (VISIÓN)
5	METODOLOGÍA
6	CONOCIMIENTO DEL FIN
7	CONOCIMIENTO DE LA META

8	CONOCIMIENTO DE LA POBLACION QUE SE DIRIGE
9	SIMILITUDES CON OTROS INDICADORES EN OTRAS
10	IDENTIFICACION DEL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y CAMBIOS EN LOS PROCESOS DE TRABAJO
11	CAPACITACION AL PERSONAL
12	DEFINICION DE VALORES QUE SUS MIEMBROS DEBEN ASUMIR PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS PREVISTOS
13	COHERENCIA ENTRE LA VISION Y OBJETIVOS PLANTEADOS CON LOS DE LA DEPENDENCIA
14	REVISION Y SUPERVISION PERIODICA DE LOS OBJETIVOS, FIN , META, ETC
15	ELABORACION DE UN PRESUPUESTO COHERENTE PARA EL DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS DEFINIDOS.
16	ANALISIS E INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR

En esta sección se contempla el análisis de los aspectos que permiten la correcta existencia del componente y su justificación. Con base en esta etapa se observa que el problema existe, en voz de sus operadores y como punto inicial en el desarrollo del marco lógico, sin embargo se percibe que hay una involucración neutral de lo que en verdad se quiere afrontar y lo que se plasma dentro de la matriz.

En esta etapa se observó que existió la capacitación que implicaría el desarrollo del Marco lógico y los aspectos que deben de considerarse, entre los que se desprenden:

1. Definición del problema
2. Análisis del problema
3. Definición del objetivo
4. Selección de alternativa
5. Definición de la Estructura Analítica del Programa presupuestario.
6. Elaboración de la Matriz de Indicadores para Resultados

Esta etapa es la principal , ya que permite que una vez analizado en su totalidad los puntos anteriormente mencionados se logre desarrollar la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) , la cual es sin duda una herramienta que permite vincular los distintos instrumentos para el diseño, organización, ejecución, seguimiento, evaluación y mejora continua de los programas.

Por lo que la consideración de los 6 puntos da como resultado un proceso de planeación realizado con base en la Metodología de Marco Lógico. Mismos que al ser cumplidos de acuerdo a la normatividad permitirían dar paso a la ejecución optima del programa. Dentro de esta etapa los aspectos a considerar se encuentran:

ETAPA DE EJECUCIÓN DE LOS INDICADORES DE LAS ACTIVIDADES DEL COMPONENTE	
17	ELABORACION DE INDICADORES DEACUERDO A LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS
18	OBSERVAR QUE LOS INDICADORES REFLEJEN LA PROBLEMÁTICA DETECTADA EN LA PLANEACIÓN
19	RETROALIMENTACION AL PERSONAL QUE LOS ELABORA
20	EXISTENCIA EN LA DEPENDENCIA DE CANALES DE COMUNICACIÓN QUE PERMITAN EL DIALOGO
21	ORGANIZACIÓN ADECUADA DE LA INFORMACION QUE GENERA LA DEPENDENCIA
22	ACTUALIZACION PERIODICA DE LA INFORMACION QUE GENERA LA DEPENDENCIA
23	EXISTENCIA DE UN PROCESO ESTRUCTURADO DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE INFORMACIÓN DEL PERSONAL Y POBLACIÓN OBJETIVO
24	HAY GARANTIA Y SE MEJORA LA VALIDEZ, INTEGRIDAD Y SEGURIDAD DE LA INFORMACION
25	DESARROLLO OPTIMO DE LAS ACTIVIDADES EN FORMA TAL QUE SE SATISFACEN LAS NECESIDADES ESPECIFICAS
26	DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES QUE SIGUIERON PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS PLANTEADOS POR EL INDICADOR

Dentro del desarrollo de las matrices, se observó que las mismas contemplan intrínsecamente la formulación y el planteamiento que permita responder la etapa en la que se evalúa la correcta integración de las variables cuantitativas y cualitativas que permitan dar paso al logro de resultados, Etapa que a continuación se enuncia:

	ETAPA DE RESULTADOS DE LOS INDICADORES DE LAS ACTIVIDADES DEL COMPONENTE
27	VIGILANCIA DEL LOGRO DE OBJETIVOS
28	DESARROLLO DEL INDICADOR
29	FALLAS DETECTADAS
30	GRADO DE RIESGO EN LAS METAS PROPUESTAS
31	RESULTADOS SATISFACTORIOS
32	NIVEL DE ACEPTACIÓN
33	MEDIOS DE VERIFICACION APLICADOS
34	RESULTADOS OBTENIDOS
35	EXISTENCIA DE IMPACTOS SECUNDARIOS
36	OCURRENCIA DE EFECTOS NO INTENCIONALES
37	EXISTENCIA DE AMENAZAS
38	EXISTENCIA DE OPORTUNIDADES
39	EXISTENCIA DE FORTALEZAS
40	EXISTENCIA DE DEBILIDADES
41	INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Con el logro de la meta, se permite visualizar si la planeación y ejecución del componente y sus actividades fue determinada de manera correcta, este análisis hace que ante una siguiente asignación presupuestaria sea perfectible en todo momento la matriz.

XI. REFERENCIAS.

- Formato Evaluatorio Programático del POA 2014.
- Programa Anual 2014 (Matriz de indicadores).
- Matriz de Indicadores 2014.
- Problemática componente 2014.

- Plan de Quintana Roo 2011-2016
- Prosedur Quintana Roo 2011-2016

Del Informe de evaluación con base en indicadores estratégicos y de gestión:

- Guía construcción Matriz de Indicadores de Resultados 2010, emitido por la SHCP, SFP y CONEVAL)
- Guía de indicadores estratégicos 2010 emitido por la SHCP, SFP y CONEVAL).

XII. DATOS DEL EVALUADOR EXTERNO

- Nombre: CPC Salvatore Cascio Traconis
- Correo: salvatorecascio@prodigy.net.mx
- Teléfono: (999)-9200755