



**Gobierno de  
Nuevo León**



**Secretaría de  
Finanzas y Tesorería  
General del Estado**  
Nuevo León | Siempre Ascendiendo



**Junta Local  
de Conciliación  
y Arbitraje**  
Gobierno de Nuevo León

Formato para la Difusión de los Resultados  
de las Evaluaciones establecido por el CONAC

Evaluación de Consistencia y Resultados  
**Programa Presupuestario**  
**IMPARTIR JUSTICIA LABORAL A**  
**TRABAJADORES**

E06L22065

Ejercicio Fiscal 2020

JULIO 2021



## Formato CONAC para la difusión de los resultados de las evaluaciones.

| 1. Descripción de la Evaluación   |   |
|---|---|
| 1.1 Nombre de la evaluación: Evaluación de Consistencia y Resultados del Programa Presupuestario "IMPARTIR JUSTICIA LABORAL A TRABAJADORES".  |   |
| 1.2 Fecha de inicio de la evaluación (dd/mm/aaaa): 24/mayo/2021   |   |
| 1.3 Fecha de término de la evaluación (dd/mm/aaaa): 30/julio/2021   |   |
| 1.4 Nombre de la persona responsable de darle seguimiento a la evaluación y nombre de la unidad administrativa a la que pertenece:  |   |
| Nombre:<br>C. José Carlos Hernández Caballero   | Unidad administrativa:<br>Dirección de Presupuesto y Control Presupuestal, Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado de Nuevo León. |
| C. Rodolfo Gallardo Lara  | Coordinación de la Unidad Técnica de Monitoreo y Evaluación, Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado de Nuevo León.               |
| 1.5 Objetivo general de la evaluación:<br>Evaluar la consistencia y resultados del Programa, con respecto a la capacidad de planeación, organización, dirección y control institucional, así como la focalización en el destino, ejercicio y resultados de los recursos públicos. Lo anterior, con el fin de identificar recomendaciones que retroalimenten el desempeño (diseño e implementación de las acciones) para el cumplimiento de los objetivos para los que están destinados.   |   |
| 1.6 Objetivos específicos de la evaluación: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizar las lógicas causales y consistencia en el diseño del Programa, así como su vinculación con la planeación del desarrollo, y las posibles complementariedades y/o coincidencias con otros programas.</li> <li>2. Identificar si el Ente Público responsable de implementar el Programa cuenta con instrumentos de planeación estratégica orientados a resultados.</li> <li>3. Determinar cuáles son los principales procedimientos de operación para llevar a cabo la implementación de las acciones del Programa.</li> <li>4. Identificar si el Ente Público evaluado cuenta con un mecanismo para el seguimiento de las recomendaciones, vía Aspectos Susceptibles de Mejora identificados en evaluaciones, documentos técnicos o informes de ejercicios anteriores.</li> <li>5. Determinar el destino y ejercicio de los recursos, así como los principales resultados del Programa respecto a los objetivos planteados.</li> <li>6. Verificar el cumplimiento de la normatividad aplicable en materia de transparencia y acceso a la información pública.</li> <li>7. Identificar si el Ente Público evaluado cuenta con instrumentos que le permitan recabar información para identificar, definir y cuantificar a las poblaciones (potencial, objetivo y atendida) del Programa.</li> <li>8. Identificar si el Ente Público evaluado cuenta con instrumentos que le permitan recabar información para medir el grado de satisfacción de los beneficiarios del Programa.</li> </ol> |   |
| 1.7 Metodología utilizada en la evaluación:<br><br>La evaluación se realiza con base en las buenas prácticas llevadas a cabo y promovidas por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), agregando y adecuando elementos útiles para la toma de decisiones del Ente Público ejecutor del Programa.  |   |



## 1. Descripción de la Evaluación

La evaluación conlleva un análisis de gabinete; esto es, un análisis valorativo de la información contenida en registros administrativos, bases de datos, evaluaciones, documentos oficiales, normativos y sistemas de información, entre otros; copiados y enviados como “fuentes de información” por parte de la Unidad Técnica de Evaluación (UTE), y remitida por ésta, a la Instancia de Evaluación Externa, constituida para efectos del proceso de evaluación como Instancia Técnica Evaluadora (ITE).

También, en caso de ser necesario, lleva a cabo un trabajo de campo, el cual consiste en la realización de sesiones técnicas presenciales o a través de medios digitales, con los servidores públicos involucrados en los procesos de gestión del Programa, los cuales deben ser convocadas por el evaluador externo en función de las necesidades de información complementarias que se requieran para realizar un análisis exhaustivo de las preguntas de cada sección temática.

Para llevar a cabo el análisis de gabinete, el equipo evaluador considera como mínimo la información contenida en las fuentes de información agrupadas en la Bitácora de Información; no obstante, estos documentos son enunciativos más no limitativos; por lo tanto, también se recopila información pública, dispuesta en los diferentes portales de internet que contienen información de transparencia presupuestal y gubernamental.

La respuesta a cada una de las preguntas metodológicas, independientemente de si se antepone o no una “**respuesta binaria**” (**SÍ o NO**), debe ser justificada plenamente con las referencias correspondientes a las fuentes de información analizadas, mismas que se colocan al pie de página.

Asimismo, la evaluación implica identificar los principales hallazgos derivados del análisis de cada una de las preguntas metodológicas, en función de los objetivos y finalidades del Programa. También, incluye la identificación de las principales fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que sean identificadas para cada uno de los temas en evaluación, al mismo tiempo que se emiten recomendaciones específicas. Esto, con el propósito de enlistar las recomendaciones orientadas a mejorar la gestión y operación del fondo, denominadas “Aspectos Susceptibles de Mejora (ASM).

Finalmente, en la evaluación se elaboran conclusiones por cada uno de los capítulos temáticos de evaluación, fundamentadas en el análisis de los resultados; incluyendo también un Resumen Ejecutivo de la Evaluación, previo al documento formalizado del reporte.

Instrumentos de recolección de información:

Cuestionarios \_\_\_ Entrevistas \_\_\_ Formatos \_\_\_ Otros X Especifique: Bitácora de Información (información de gabinete) e información consultada en páginas oficiales del Gobierno de Nuevo León.

Descripción de las técnicas investigación y/o modelos utilizados para la evaluación:

**Técnica de Investigación Cualitativa.** Esta técnica nos permite llegar a soluciones fidedignas para los problemas planteados a través de la obtención, análisis e interpretación planificada y sistemática de los datos.

**Técnica de Investigación Documental.** Con esta técnica se recopilan antecedentes a través de documentos oficiales o de trabajo, cualquiera que éstos sean, donde durante el proceso de investigación se complementa ésta con las aportaciones de los involucrados.

La evaluación se fundamenta en el análisis sistemático de la información que proporcionó el Ente Público evaluado mediante Bitácoras de Información. Los evaluadores realizaron un examen inicial de la calidad de la información, a partir de los datos proporcionados, para verificar la base de la evidencia documental. También se llevaron a cabo Reuniones Técnicas de Trabajo con el Ente Público evaluado, esto durante el proceso de evaluación, con el propósito de que mediante estas entrevistas se valide la evidencia documental y se garantice la calidad de la evaluación.



## 2. Principales Hallazgos de la Evaluación

### 2.1 Describir los hallazgos más relevantes de la evaluación:

#### I. Análisis de la Justificación del Programa:

- El Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores cuenta con un Diagnóstico Específico validado por la Secretaría de Finanzas y Tesorería General de Estado (SFyTGE), que contextualiza el problema público que atiende con su implementación y permite valorar si su justificación, diseño y puesta en marcha es adecuada para evaluar su consistencia y resultados.
- La definición de la Población Objetivo no establece ninguna característica adicional a lo señalado en la definición de la Población Potencial, ni se expresa en términos de la característica principal con la cual se define el Problema que atiende el Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores, señalado como los trabajadores enfrentan injusticia laboral.
- Se define a la Población Atendida en términos tautológicos y genéricos, al señalar que se trata de las personas atendidas que interactúan en las relaciones de trabajo del Estado de Nuevo León, cuando debiera establecerse una definición en términos de características de las personas que solicitan el apoyo a entidad pública para la solución de sus conflictos laborales.
- Las definiciones del resumen narrativo de los niveles de Fin, Propósito, Componentes y Actividades de la MIR del Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores se encuentran debidamente vinculadas con la situación deseada y los medios y los fines que se identifican en el Árbol de Objetivos.
- Las Actividades del Componente C3 de la MIR del Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores, no son las necesarias y suficientes, debido a que su producción requiere de actividades adicionales.
- No se dispone del Supuesto del nivel de Fin en la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) del Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores.

#### II. Planeación y Contribución:

- La redacción del resumen narrativo de Fin y de Propósito de la MIR del Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores están vinculados de forma adecuada con la Planeación del Desarrollo Estatal y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.
- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje no cuenta con un Plan Estratégico Institucional, que siga un procedimiento establecido en un documento oficializado, estableciendo los resultados que se quieren alcanzar y con indicadores para medir sus avances.
- El Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores presenta coincidencia con los Programas Capacitación y Competitividad para el Trabajo; Inspección y Defensa del Trabajo; y Defensa del Trabajo de la Secretaría de Economía y Trabajo y complementariedad con el Programa Seguridad Jurídica a Trabajadores del Estado por parte del Tribunal de Arbitraje.

#### III. Gestión y Operación:

- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje no cuenta desde mayo de 2019, con documentos normativos actualizados y vigentes; no obstante, continúa operando debido a la ausencia de una instancia jurídica alterna debidamente acreditada y al Principio de Irretroactividad de las leyes en México.
- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje no cuenta para la implementación del Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores con un Manual de Procedimientos para generar y entregar los bienes y servicios a sus beneficiarios.
- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje cuenta con mecanismos documentados para dar seguimiento al ejercicio de los recursos del Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores, no obstante, no se cuenta con mayor evidencia que permita confirmar que los recursos se ejercen de acuerdo a lo establecido en la normatividad del Programa; si están estandarizados y sistematizados y si son conocidos por los servidores públicos involucrados.



## 2. Principales Hallazgos de la Evaluación

### IV. Orientación a Resultados:

- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje no cuenta para la implementación del Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores con una estrategia de cobertura documentada para atender a los beneficiarios que reciben los bienes y servicios que entrega.
- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje presenta evidencia de la publicación de Reportes de Avances Físico Financieros (RAFFI) trimestrales que contienen el ejercicio, destino y resultados de los recursos públicos aplicados en la implementación del Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores, de conformidad con lo que establece la normatividad en materia de presupuesto y responsabilidad hacendaria del ámbito estatal.
- No existe evidencia de que el Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores haya recibido recomendaciones y observaciones de mejora derivadas de evaluaciones de desempeño realizadas en los ejercicios fiscales de los años 2016, 2017, 2018 y 2019.

### V. Rendición de Cuentas y Transparencia:

- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje no publica información respecto de sus Reglas de Operación, ni de su Padrón de Beneficiarios, ya que esta entidad no está obligada a hacerlo, de acuerdo con los criterios empleados por parte de la SFyTGE, al tratarse de un Programa que no entrega ninguna clase de apoyos, subsidios o ayudas sociales.
- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje da cumplimiento a las Fracciones VI y XLI del Artículo 95 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Nuevo León a través de la Plataforma Nacional de Transparencia.

### VI. Análisis de Resultados:

- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje estableció metas para cada uno de los indicadores estratégicos y de gestión que utilizó para medir el cumplimiento de sus objetivos, acreditando su grado de avance, de acuerdo con la periodicidad de medición del indicador y con umbrales de cumplimiento.
- Es posible observar que con respecto al contenido del Formato de los Reportes de Avance Físico Financiero de los ejercicios 2019 y 2020, que es necesario agregar un espacio adicional o apartado de justificación, que permita conocer las razones o causas por las cuales no se cumple una Meta en específico, a efecto de mejorar la gestión pública por parte de los ejecutores del Programa.
- En el cálculo de los umbrales de mínimo y máximo de los resultados alcanzados por parte de todos los indicadores (semaforización) en la Ficha Técnica de Indicadores, se comete un error al establecer límites de evaluación de máximo y mínimo al mismo tiempo, debido a que estos límites deben ubicarse en uno u otro criterio en función del Sentido del Indicador.
- No se cuenta con evidencia de que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje aplique instrumentos actualizados y vigentes para medir el grado de satisfacción de la población que es atendida por parte del Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores.
- Se presenta evidencia de que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje realiza una cuantificación final de las Poblaciones Objetivo y Atendida por ejercicio fiscal en los cuales se aplicaron los recursos públicos asignados al Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores.



## 2. Principales Hallazgos de la Evaluación

2.2 Señalar cuáles son las principales Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), de acuerdo con los temas del Fondo o Programa evaluado.

### 2.2.1 Fortalezas:

1. El Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores cuenta con un Diagnóstico Específico validado por la Secretaría de Finanzas y Tesorería General de Estado (SFyTGE).
2. Las definiciones del resumen narrativo de los niveles de Fin, Propósito, Componentes y Actividades de la MIR del Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores se encuentran debidamente vinculadas con la situación deseada y los medios y los fines que se identifican en el Árbol de Objetivos.
3. La redacción del resumen narrativo de Fin y de Propósito de la MIR del Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores están vinculados de forma adecuada con la Planeación del Desarrollo Estatal y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.
4. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje presenta evidencia de la publicación de Reportes de Avances Físico Financieros (RAFFI) trimestrales que contienen el ejercicio, destino y resultados de los recursos públicos aplicados en la implementación del Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores, de conformidad con lo que establece la normatividad en materia de presupuesto y responsabilidad hacendaria del ámbito estatal.
5. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje da cumplimiento a las Fracciones VI y XLI del Artículo 95 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Nuevo León.
6. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje estableció metas para cada uno de los indicadores estratégicos y de gestión que utilizó para medir el cumplimiento de sus objetivos.

### 2.2.2 Oportunidades:

1. Desarrollar a partir de una nueva visión de mejoramiento y perfeccionamiento de las acciones realizadas por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, una nueva cultura organizacional con mayores alcances de cumplimiento de expectativas y satisfacción de necesidades y oportunidades de parte de su población beneficiaria actual y potencial.
2. Crear también una nueva cultura de rendición de cuentas y transparencia que permita a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje capitalizar la experiencia y aportar elementos de utilidad al diseño de un nuevo Centro o Tribunal de Conciliación y Arbitraje de conformidad con la nueva legislación en la materia.
3. Trasmitir la experiencia acumulada durante la operación de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León, a la próxima entidad responsable de la justicia laboral para trabajadores del Apartado A Constitucional en el Estado de Nuevo León.
4. Incrementar el nivel de transparencia y de rendición de cuentas de la actual Junta Local de Conciliación y Arbitraje a la entidad supletoria que será responsable del Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores en el Estado de Nuevo León.

### 2.2.3 Debilidades:

1. La definición de la Población Objetivo no establece ninguna característica adicional a los señalado en la definición de población Potencial, ni se expresa en términos de la característica principal con la cual se define el Problema que atiende el Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores.
2. Se define a la Población Atendida en términos tautológicos y genéricos, al señalar que se trata de las personas atendidas que interactúan en las relaciones de trabajo del Estado de Nuevo León.
3. Las Actividades del Componente C3 de la MIR del Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores, no son las necesarias y suficientes, debido a que su producción requiere de actividades adicionales.
4. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León no cuenta para la implementación del Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores con un Manual de Procedimientos para generar y entregar los bienes y servicios a sus beneficiarios.
5. Se comete un error en el cálculo de los umbrales de mínimo y máximo de los resultados alcanzados por parte de todos los indicadores (semaforización) en la Ficha Técnica de Indicadores, debido a que estos límites deben ubicarse en función del Sentido del Indicador.





## 2. Principales Hallazgos de la Evaluación

### 2.2.4 Amenazas:

1. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje no cuenta desde mayo de 2019, con documentos normativos actualizados y vigentes; no obstante, continúa operando debido a la ausencia de una instancia jurídica alterna debidamente acreditada y al principio de Irretroactividad de las leyes en México.
2. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León no cuenta con un Plan Estratégico Institucional, que siga un procedimiento establecido en un documento oficializado, estableciendo los resultados que se quieren alcanzar y con indicadores para medir sus avances.
3. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León no cuenta para la implementación del Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores con una estrategia de cobertura documentada para atender a los beneficiarios que reciben los bienes y servicios que entrega.
4. No se cuenta con evidencia de que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje aplique instrumentos actualizados y vigentes para medir el grado de satisfacción de la población que es atendida por parte del Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores.

## 3. Conclusiones y Recomendaciones de la Evaluación

### 3.1 Describir brevemente las conclusiones de la evaluación:

#### I. Análisis de la Justificación del Programa.

De acuerdo con la información recabada y el análisis realizado se observan elementos que justifican la existencia del Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores y la vocación institucional de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León para su implementación, a partir de reformas a la Ley Federal del Trabajo en el período de noviembre de 2012 a mayo de 2019 con el objeto social de procurar la justicia laboral de los trabajadores.

En el análisis, se observó que el Programa cuenta con un Diagnóstico Específico, validado por la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado y que cumple con lo descrito en la Guía para la Elaboración de Programas Presupuestarios; sin embargo, la definición de sus Poblaciones Objetivo y Atendida requieren de adecuaciones que permitan precisar y aportar elementos adicionales a lo dicho en la definición de su Población Potencial y tomen como base las características de población señaladas en la definición del Problema que atiende, no obstante, su vinculación con la situación deseada, medios y fines que se identifican en el Árbol de Objetivos es adecuada.

Además, se encontró que las Actividades correspondientes al Componente C3: Acuerdos fuera de juicio (convenios y terminaciones) sancionados, no son las necesarias y suficientes, al hacer falta al menos una Actividad adicional que señale en específico la negociaciones o ejercicios de conciliación realizados y finalmente, se observa en la MIR del Programa la ausencia del supuesto de Fin, el cual es una omisión importante, para precisar los factores externos que ponen el riesgo la consecución de resultados.

#### II. Planeación y Contribución.

El Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores se encuentra debidamente vinculado con los objetivos del desarrollo planteados en el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 de la Organización de las Naciones Unidas, no obstante, se observa que no cuenta con un Plan Estratégico Institucional que siga un procedimiento establecido en un documento oficializado.

Así también se identifica que el Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores presenta una elevada coincidencia con los Programas Capacitación y Competitividad para el Trabajo; Inspección y Defensa del Trabajo y Defensa del Trabajo de la Secretaría de Economía y Trabajo, así como una complementariedad con el Programa Seguridad Jurídica a Trabajadores del Estado por parte del Tribunal de Arbitraje del Estado de Nuevo León.



### 3. Conclusiones y Recomendaciones de la Evaluación

#### III. Gestión y Operación.

El Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores presenta un desarrollo institucional basado en aspectos jurídicos que son necesarios e indispensables, pero que por sí solos pueden no incentivar las posibilidades de mejoramiento a través del diseño, la documentación, la medición y sistematización de los procesos y procedimientos que forman parte de la implementación de este Programa Público. Dentro de los seis capítulos de esta evaluación, esta es la sección con más bajo puntaje, por lo que debe ser considerada el rubro con las mayores áreas de oportunidad de mejoramiento al encontrarse que opera actualmente con un marco normativo que no es actualizado, ni vigente, debido a las reformas en la materia y la ausencia de evidencia que permita confirmar que los recursos se ejercen de acuerdo con la normatividad, por lo que se identifica que existe un criterio limitado respecto a su puesta en marcha, basado sólo en un marco normativo funcional más no operativo, lo que se explica al contar con un perfil genérico al haber sido implementado en cada una de las entidades de la república mexicana, por lo que desde el enfoque de la gestión pública por resultados, carece de un Manual de Procedimientos, así como elementos de gestión que permitan un mayor control del uso de recursos públicos, en términos de la producción de los bienes y servicios a partir de procedimientos estandarizados y sistematizados.

#### IV. Orientación a Resultados.

De acuerdo con la evidencia encontrada y la información que está disponible en diversos portales web del Gobierno del Estado de Nuevo León, no se observa en la operación del Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores un enfoque a resultados que permita conocer y orientar sus esfuerzos de manera precisa, lo que parece dejarse sólo a consideración de los servidores públicos que laboran en ella, en el sentido de su vocación y naturaleza jurídica, sin la publicación sistemática y consistente de resultados concretos con una estrategia de cobertura documentada, que permita identificar la presencia y solidez de una institución de gobierno que busca la justicia laboral de los trabajadores en el Estado de Nuevo León.

No obstante, se observa que dispone de la publicación trimestral y anual de los Reportes de Avance Físico Financiero (RAFFI) los cuales contienen información completa respecto del destino, ejercicio y resultados del uso de recursos públicos, con base en el establecimiento de metas e indicadores que integran cada uno de los niveles de la Matriz de Indicadores para Resultados del Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores. Además, se observa que este Programa, no ha recibido recomendaciones ni observaciones derivadas de evaluaciones de desempeño anteriores, que hayan sido realizadas en los ejercicios fiscales de los años 2016 a 2019.

#### V. Rendición de Cuentas y Transparencia.

De acuerdo con la evidencia encontrada, no se observa una cultura de rendición de cuentas proactiva basada en la transparencia del uso de los recursos públicos estatales aplicados en el Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores, lo que se evidencia con la reducida publicación de información y de resultados del Programa, más allá de lo estrictamente exigido por el marco institucional en esta materia dando cumplimiento a las fracciones VI y XLI del Artículo 95 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Nuevo León.

En este aspecto destaca que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje no publica información respecto de sus Reglas de Operación, ni de su Padrón de Beneficiarios, ya que esta entidad no está obligada a hacerlo, de acuerdo con los criterios empleados por parte de la SFyTGE, al tratarse de un Programa que no entrega ninguna clase de apoyos, subsidios o ayudas sociales y presenta en la publicación de su información financiera el capítulo 4000, de Transferencias, Asignaciones, subsidios y Otras Ayudas.





### 3. Conclusiones y Recomendaciones de la Evaluación

#### VI. Análisis de Resultados.

Respecto al análisis de los resultados alcanzados por el Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores, se observa que, no obstante, se cumple adecuadamente con las obligaciones normativas en términos de transparencia y rendición de cuentas, es necesario ampliar su horizonte comprendiendo que el ciclo administrativo y de búsqueda de la calidad, incluso en el ámbito público, se cierra al generar y llevar a cabo los proyectos que busquen el aprovechamiento de las oportunidades de mejoramiento que se derivan de la investigación y el análisis de los elementos que componen la satisfacción de la población atendida, lo cual se evidencia, con la ausencia de un instrumento objetivo que evalúe la satisfacción de su población atendida.

No obstante, se observa que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje estableció metas adecuadamente para cada uno de los indicadores estratégicos y de gestión que utilizó para medir el cumplimiento de sus objetivos, acreditando su grado de avance, de acuerdo con la periodicidad de medición del indicador y con umbrales de cumplimiento, donde destaca sin embargo, un error en el cálculo de éstos al establecerlos con mínimos y máximos al mismo tiempo, aun cuando de acuerdo con la Guía para el Diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados de la SHCP, se señala que deben disponerse en función del Sentido del Indicador ascendente o descendente.

Finalmente, se observó que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje sí lleva a cabo una cuantificación final de las Poblaciones Objetivo y Atendida por ejercicio fiscal en los cuales se aplicaron los recursos públicos destinados al Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores, lo cual representa información muy útil para la evaluación de su desempeño, el cual por motivo de su cierre de ciclo jurídico ya mencionado y lo atípico de la actividad económica del año 2020, se identifica una disminución importante en el número de personas beneficiadas la cual disminuyó de 640,000 personas en el año 2019 a 218,750 en 2020, lo que representa una reducción del 65.8%.

#### 1.2 Describir las recomendaciones de acuerdo a su relevancia:

- Definir adecuadamente la Población Objetivo y Atendida por parte del Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores con base en las características que definen al Problema Público que se busca resolver y siguiendo los lineamientos de la Guía para el Diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados de la SHCP.
- Agregar Actividades al Componente C3 de la MIR del Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores de forma que se consideren las necesarias y suficientes para cumplir con su lógica procesal tomando en cuenta los lineamientos de la Guía para el Diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados de la SHCP.
- Redactar e incluir el Supuesto a nivel de Fin en la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) y en la Ficha Técnica de Indicadores del Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León.
- Desarrollar un Manual de Procedimientos con base en procesos que permita implementar de forma adecuada y documentada el Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores y permita mejorar la provisión de sus bienes y servicios.
- Implementar un Plan Estratégico Institucional que siga un procedimiento establecido en un documento oficializado, estableciendo los resultados que se quieren lograr y una estrategia de cobertura documentada que permita atender a los beneficiarios que reciben los bienes y servicios que entrega el Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores.
- Establecer adecuadamente los Parámetros de Semaforización a través de límites que sean congruentes con el sentido del indicador correspondiente, de conformidad con lo descrito en la Guía para el Diseño de Indicadores Estratégicos de la SHCP.
- Implementar mecanismos de evaluación de la satisfacción de los beneficiarios del Programa Impartir Justicia Laboral a Trabajadores que permitan contar con elementos para el mejoramiento de su calidad y servicio.



### 3. Conclusiones y Recomendaciones de la Evaluación

- Realizar las gestiones necesarias ante la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado (SFyTGE), para:
  - a) Que en el apartado de Alineación a la Planeación del Desarrollo de la Ficha Técnica de Indicadores de los Programas Presupuestarios se incluya un campo para identificar las líneas de acción del Plan Estatal de Desarrollo a las que está alineado el Programa y para que en este mismo apartado se señale el Programa Sectorial y el Objetivo del Programa Sectorial al que está alineado.
  - b) Que en el Formato de Avance Físico Financiero del Programa Presupuestario se incluya un apartado para justificar los logros alcanzados cuando éstos sean inferiores al 90.00% de la meta planteada o superiores al 105.00%, según los parámetros de semaforización establecidos en la Ficha Técnica de Indicadores de los Programas Presupuestarios.
  - c) Establecer la línea base de los indicadores a nivel actividad y registrarlas en la Ficha Técnica de Indicadores y en el Reporte de Avance Físico y Financiero del Programa Presupuestario.

### 4. Datos de la Instancia Evaluadora

|  |
|--|
| 4.1 Nombre de los coordinadores de la evaluación: José Juan Silva Vanegas - Humberto Zapata Pólito.  |
| 4.2 Cargo: Director de Calidad - Asesor Externo en Gestión para Resultados.  |
| 4.3 Institución a la que pertenece: Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).   |
| 4.4 Principales colaboradores: Rogelio Ríos González, Luis Fernando Esquivel de la Torre, Ileana Nathali Salazar Zapata.   |
| 4.5 Correo electrónico del coordinador de la evaluación: <a href="mailto:jjsilva@cecaxmex.com">jjsilva@cecaxmex.com</a> - <a href="mailto:humberto.zapata@iegfp.com">humberto.zapata@iegfp.com</a> |
| 4.6 Teléfono (con clave lada): (55) 6092 7580 - (33) 1601 6243   |

### 5. Identificación del (los) Programa(s)

|  |   |
|--|---|
| 5.1 Nombre del (los) programa(s) evaluado(s): Impartir Justicia Laboral a Trabajadores   |   |
| 5.2 Siglas: E06L22065 (Clasificación Programática)   |   |
| 5.3 Ente público coordinador del (los) programa(s): Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León   |   |
| 5.4 Poder público al que pertenece(n) el(los) programa(s):<br>Poder Ejecutivo <input checked="" type="checkbox"/> Poder Legislativo ___ Poder Judicial ___ Ente Autónomo ___ |   |
| 5.5 Ámbito gubernamental al que pertenece(n) el(los) programa(s):<br>Federal ___ Estatal <input checked="" type="checkbox"/> Local ___                                       |   |
| 5.6 Nombre de la(s) unidad(es) administrativa(s) y de (los) titular(es) a cargo del (los) programa(s):   |   |
| 5.6.1 Nombre(s) de la(s) unidad(es) administrativa(s) a cargo de (los) programa(s):<br>Presidencia de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje                             |   |
| 5.6.2 Nombre(s) de (los) titular(es) de la(s) unidad(es) administrativa(s) a cargo de (los) programa(s) (nombre completo, correo electrónico y teléfono con clave lada):     |   |
| Nombre:<br><br>Lic. Ernesto Romero Campos,<br><a href="mailto:ernesto.romero@nuevoleon.gob.mx">ernesto.romero@nuevoleon.gob.mx</a> ,<br>81-20-20-26-06                       | Unidad administrativa:<br><br>Presidencia de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje |



## 6. Datos de Contratación de la Evaluación

6.1 Tipo de contratación:

6.1.1 Adjudicación Directa \_\_\_ 6.1.2 Invitación a tres \_\_\_ 6.1.3 Licitación Pública Nacional \_\_\_

6.1.4 Licitación Pública Internacional \_\_\_ 6.1.5 Otro: (Señalar) X Convenio Específico de Colaboración

6.2 Unidad administrativa responsable de contratar la evaluación: Dirección de Presupuesto y Control Presupuestal de la Subsecretaría de Egresos, Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado

6.3 Costo total de la evaluación: \$1,027,760.00 (UN MILLÓN VEINTISIETE MIL SETECIENTOS SESENTA PESOS 00/100 M.N., IVA incluido)

6.4 Fuente de Financiamiento: Recursos Fiscales

## 7. Difusión de la Evaluación

7.1 Difusión en internet de la evaluación: <http://pbr-sed.nl.gob.mx/evaluacion-del-desempeno>

7.2 Difusión en internet del formato CONAC: <http://pbr-sed.nl.gob.mx/evaluacion-del-desempeno>