



EVALUACIÓN ESPECÍFICA DE DESEMPEÑO

TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

PROGRAMA PRESUPUESTARIO 03.03

EJERCICIO FISCAL

2024



EVALUACIÓN ESTRATÉGICA DE DESEMPEÑO

PROGRAMA PRESUPUESTARIO 03.03

TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

EJERCICIO FISCAL 2024

Programa Anual de Evaluación 2025

Secretaría de Finanzas
Gobierno del Estado de San Luis Potosí

Coordinación General:
Dirección de Análisis y Evaluación

La elaboración de esta publicación estuvo a cargo de MC&CC Consultores en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Dirección de Análisis y Evaluación de la Secretaría de Finanzas.

RESUMEN EJECUTIVO

La presente Evaluación Específica de Desempeño corresponde al ejercicio fiscal 2024 del Programa Presupuestario Pp03.03 Trabajo y Previsión Social, operado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de San Luis Potosí. La evaluación tuvo como propósito valorar el desempeño general del programa, a partir del análisis de su diseño, los resultados obtenidos, la cobertura alcanzada y los elementos institucionales que inciden en su operación, con el fin de generar información útil para la toma de decisiones.

El Programa Presupuestario Pp03.03 concentra las principales acciones estatales en materia de promoción del empleo formal, capacitación laboral, inclusión social y atención de asuntos relacionados con la justicia laboral. A través de estas funciones, el programa atiende problemáticas relevantes del mercado de trabajo estatal y contribuye al cumplimiento de los objetivos de política pública en materia laboral, en congruencia con los instrumentos de planeación nacional y estatal vigentes.

Los resultados de la evaluación indican que el programa cuenta con capacidades institucionales suficientes para operar de manera regular y sostener la implementación de sus principales líneas de acción. Durante el ejercicio evaluado se identifican productos y actividades acordes con la naturaleza del programa, así como un ejercicio del gasto que refleja eficiencia administrativa. Este desempeño permite afirmar que el programa cumple con sus funciones operativas y mantiene una presencia activa dentro de la política laboral del estado.

No obstante, la evaluación muestra que el desempeño del programa se encuentra condicionado por debilidades en su diseño metodológico y en sus instrumentos de seguimiento. La ausencia de reglas de operación propias, junto con definiciones poco precisas de la población potencial, objetivo y atendida, así como inconsistencias en la formulación y seguimiento de los indicadores de la Matriz de Indicadores para Resultados, limitan la capacidad del programa para demostrar con claridad el alcance de sus resultados y para orientar de manera estratégica el uso de los recursos públicos.

En materia de cobertura, la información disponible no permite caracterizar de forma precisa a la población atendida ni el alcance territorial de las acciones implementadas, lo que restringe la evaluación de la focalización del programa y la planeación de intervenciones futuras. De igual forma, si bien existen marcos normativos y mecanismos institucionales en materia de políticas transversales, transparencia, rendición de cuentas y control interno, la evaluación identifica la necesidad de fortalecer su implementación para que contribuyan de manera más efectiva a la mejora continua del desempeño institucional.

En términos generales, la evaluación permite caracterizar al Programa Presupuestario Pp03.03 Trabajo y Previsión Social como un programa operativamente funcional, con resultados visibles en la ejecución de sus acciones, pero con un margen relevante para fortalecer su orientación a resultados y su capacidad de demostrar impacto.

Las recomendaciones del informe se orientan a atender estas áreas de oportunidad, mediante el fortalecimiento del diseño, la mejora de los indicadores, la consolidación de los sistemas de información y el perfeccionamiento de los mecanismos de gestión, con el propósito de potenciar la contribución del programa a los objetivos de empleo, inclusión social y justicia laboral en el estado de San Luis Potosí.

CONTENIDO

PROGRAMA PRESUPUESTARIO 03.03 TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

7	— ▶	Abreviaturas, siglas y acrónimos
9	— ▶	Glosario de términos
13	— ▶	Introducción
16	— ▶	Metodología de trabajo y estrategia para el análisis de la información
20	— ▶	Evaluación estratégica de coordinación
20	— ▶	Datos generales del programas presupuestario
35	— ▶	Resultados/Productos
56	— ▶	Cobertura
58	— ▶	Análisis de la política transversal
71	— ▶	Alineación con las política anticorrupción
74	— ▶	Mecanismos de transparencia y rendición de cuentas
79	— ▶	Revisión de procesos y controles internos
84	— ▶	Análisis FODA y recomendaciones
89	— ▶	Conclusiones
91	— ▶	Referencias documentales
93	— ▶	Ficha técnica de la evaluación

CONTENIDO

PROGRAMA PRESUPUESTARIO 03.03 TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

94 — ► Anexos

94 — ► Anexo 1. Criterios Generales para la valoración y selección de los indicadores de la Matriz para Indicadores de Resultados (MIR).

97 — ► Anexo 2. Formato para la Difusión de los Resultados de las Evaluaciones (CONAC)

ABREVIATURAS, SIGLAS Y ACRÓNIMOS

Con el propósito de facilitar la lectura y comprensión del presente informe de evaluación, a continuación, se incluyen las siglas, acrónimos y términos técnicos más utilizados en la **Evaluación Específica de Desempeño realizada al Programa Presupuestario 03.03 Trabajo y Previsión Social**.

Estos conceptos reúnen elementos normativos, operativos y metodológicos relacionados con el proceso de evaluación, la gestión de recursos estatales, la política laboral y el marco institucional que regula la operación del programa. La definición precisa de cada término busca brindar claridad sobre el lenguaje técnico empleado a lo largo del documento y asegurar una interpretación homogénea de los resultados, conclusiones y recomendaciones presentadas.

ASM	Aspectos Susceptibles de Mejora
CEGAIP	Comisión Estatal de Garantía de Acceso a la Información Pública
CEPCI	Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la STPS
COCODI	Comité de Control Interno Institucional
CPESLP	Constitución Política del Estado de San Luis Potosí.
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
FODA	Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
LSEA	Ley del Sistema Estatal Anticorrupción de San Luis Potosí
MIR	Matriz de Indicadores de Resultados
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
PAE	Programa Anual de Evaluación
PED	Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027 del Estado de San Luis Potosí

PI-PEA	Programa de Implementación de la Política Estatal Anticorrupción de San Luis Potosí
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PNT	Plataforma Nacional de Transparencia.
POE	Periódico Oficial del Estado
Pp	Programa presupuestario.
PTAR	Programa de Trabajo para la Administración de Riesgos
PTCI	Programa de Trabajo de Control Interno
SCII	Sistema de Control Interno Institucional
SEA	Sistema Estatal Anticorrupción
SED	Sistema de Evaluación del Desempeño
SEFIN	Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de San Luis Potosí
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de San Luis Potosí.
TdR	Términos de Referencia

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acciones Sustantivas	Actividades principales del programa orientadas al cumplimiento de sus objetivos. En el Pp03.03 incluyen: vinculación laboral, capacitación, inclusión laboral, inspección del trabajo y procuración de justicia laboral.
Análisis documental	Revisión sistemática de documentos normativos, financieros y administrativos para sustentar el análisis de la evaluación.
Aspecto Susceptible de mejora (ASM)	Recomendación derivada de un proceso de evaluación, orientada a fortalecer la gestión institucional o corregir áreas de oportunidad detectadas.
Atención a grupos prioritarios	Conjunto de acciones destinadas a garantizar igualdad de oportunidades laborales a mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, pueblos originarios, personas adultas mayores y otros grupos en situación de vulnerabilidad laboral
Autoempleo	Estrategia del Servicio Nacional de Empleo que permite a personas buscadoras de empleo iniciar actividades productivas mediante apoyos, herramientas o capacitación.
Base trabajadora asegurada	Conjunto de personas registradas ante el IMSS por contar con un empleo formal, utilizado como indicador para medir la formalización laboral.
Capacitación para el trabajo	Procesos formativos dirigidos a trabajadores, buscadores de empleo o población general para mejorar productividad, competencias laborales o posibilidades de inserción laboral.
Cobertura	Alcance territorial, poblacional e institucional del programa. En el Pp03.03 incluye acciones de vinculación, capacitación, inspección laboral e inclusión social realizadas en la entidad.
Conflicto laboral	Disputa entre trabajador y empleador derivada de la relación de trabajo. Es atendida por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
Control Interno	Conjunto de políticas, procedimientos, comités, instrumentos y mecanismos destinados a asegurar legalidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión institucional.
Derechos laborales	Conjunto de garantías legales que protegen al trabajador en materia de condiciones laborales, seguridad social, igualdad, no discriminación, remuneración y estabilidad en el empleo.
Economía laboral	Campo de estudio que analiza la oferta de trabajo, la demanda laboral, el salario, las condiciones de empleo y los factores que influyen en los mercados laborales.
Eficacia	Grado en que se logran los objetivos o resultados esperados por el programa, en función de las metas establecidas en la MIR.

Eficiencia	Relación entre los resultados alcanzados y los recursos utilizados para obtenerlos. Evalúa la capacidad del programa para optimizar el uso del gasto público.
Empleo formal	Actividad laboral reconocida legalmente que proporciona seguridad social, prestaciones y cumplimiento de las obligaciones patronales.
Empleo informal	Actividad económica sin reconocimiento legal o sin registro ante la seguridad social, careciendo de prestaciones y mecanismos de protección laboral.
Enfoque transversal	Proceso mediante el cual los principios de igualdad, inclusión, no discriminación, anticorrupción y derechos humanos se integran en la planeación, ejecución y evaluación del programa.
Evaluación	Análisis sistemático y objetivo de una intervención pública cuya finalidad es determinar la pertinencia y el logro de sus objetivos y metas, así como la eficiencia, eficacia, calidad, resultados, impacto y sostenibilidad.
Evaluación Específica de Desempeño	Instancia estatal responsable de la operación del FONE.
Hallazgo	Evidencias obtenidas de una o más evaluaciones para realizar afirmaciones basadas en hechos.
Indicador	Variable cuantitativa que permite medir el avance en el cumplimiento de objetivos, metas o resultados establecidos para el programa presupuestario.
Indicador estratégico	Indicador de alto nivel que mide resultados estructurales o sectoriales, como colocación laboral, informalidad o productividad.
Información laboral	Situación en la que una persona trabaja sin registro ante el IMSS, sin contrato regulado, sin prestaciones o en un contexto no protegido por la legislación laboral.
Inspección laboral	Proceso mediante el cual la STPS verifica el cumplimiento de la normatividad laboral en centros de trabajo para prevenir violaciones a los derechos laborales.
Justicia laboral	Conjunto de acciones institucionales orientadas a resolver conflictos laborales mediante conciliación, asesoría u orientación jurídica.
Matriz de Indicadores de Resultados	Herramienta de planeación estratégica que permite vincular los distintos instrumentos para el diseño, organización, ejecución, seguimiento, evaluación y mejora de los programas, resultado de un proceso de planeación realizado con base en la Metodología de Marco Lógico, para establecer los objetivos del programa presupuestario y su alineación con aquellos de la planeación nacional y sectorial.

Metodología de Marco Lógico	Herramienta de planeación y evaluación que organiza los objetivos de un programa en una cadena de resultados, vinculando recursos, actividades, productos y efectos.
Movilidad laboral	Proceso de traslado de personas trabajadoras hacia oportunidades laborales en otros municipios, estados o países, impulsado por programas del Servicio Nacional de Empleo.
Pertinencia	Criterio que evalúa si el programa responde de manera adecuada a las necesidades o problemáticas que le dieron origen.
Población atendida	Personas que efectivamente recibieron los servicios, apoyos o acciones del programa durante el periodo evaluado.
Población objetivo	Conjunto de personas a quienes el programa dirige sus servicios de manera prioritaria, en función de criterios de elegibilidad y focalización.
Población potencial	Conjunto de personas susceptibles de recibir los servicios del programa, conforme al problema público identificado.
Política Transversal	Estrategia que incorpora temas prioritarios del Estado, como igualdad de género, derechos humanos, inclusión, transparencia y anticorrupción, en todos los programas y acciones gubernamentales.
Procuración de justicia laboral	Servicio de asesoría, representación y conciliación otorgado por la STPS a trabajadores que enfrentan conflictos laborales.
Programa Anual de Evaluación (PAE)	Instrumento estatal que organiza y da seguimiento a los ejercicios de evaluación de programas y fondos públicos.
Programa Presupuestario (Pp)	Conjunto organizado de acciones que persiguen un mismo objetivo dentro del gasto público, con recursos, metas e indicadores definidos.
Recomendaciones	Sugerencias emitidas por el equipo evaluador derivadas de los hallazgos, debilidades, oportunidades y amenazas identificados en evaluaciones externas, cuyo propósito es contribuir a la mejora.

Rendición de Cuentas	Obligación de las instituciones públicas de informar, explicar y justificar sus decisiones y resultados a la ciudadanía.
Resultados	Cambios generados a partir de la ejecución del programa, tales como empleos formales creados, población capacitada o conflictos laborales resueltos.
Servicio Nacional de Empleo (SNE)	Instancia federal descentralizada encargada de implementar políticas de vinculación laboral, movilidad, capacitación y autoempleo, operada a nivel estatal por la STPS.
Términos de Referencia (TdR)	Documento oficial que define los criterios, objetivos, metodología y estructura de una evaluación institucional.
Transparencia proactiva	Práctica institucional orientada a publicar información más allá de las obligaciones legales, facilitando la comprensión pública de acciones, resultados y uso de recursos.
Unidad Responsable	Dependencia o entidad encargada de ejercer los recursos asignados al programa presupuestario, así como de coordinar y supervisar su correcta aplicación. En este informe de evaluación, se refiere exclusivamente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de San Luis Potosí.
Vinculación laboral	Acciones para acercar a personas buscadoras de empleo con empleadores mediante ferias de empleo, talleres, perfiles laborales y bolsas de trabajo.

INTRODUCCIÓN

La evaluación del desempeño se ha consolidado como un componente estratégico de la gestión pública moderna, al constituir un mecanismo fundamental para fortalecer la rendición de cuentas, la transparencia gubernamental y la toma de decisiones basada en evidencia. En un contexto económico y social dinámico, en el que los mercados de trabajo enfrentan desafíos estructurales como la informalidad, la precariedad laboral, la desigualdad de oportunidades, la brecha de productividad y la necesidad de fortalecer la justicia laboral, la evaluación se convierte en una herramienta indispensable para comprender el alcance real de las políticas públicas, su pertinencia frente a las necesidades de la población y su capacidad para generar resultados sostenibles a lo largo del tiempo.

En este sentido, la Evaluación Específica de Desempeño del Programa Presupuestario 03.03 Empleo y Previsión Social para el ejercicio fiscal 2024, se desarrolla como un ejercicio técnico e institucional cuyo objetivo es valorar en qué medida el programa contribuye al cumplimiento de los objetivos sectoriales establecidos en el Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027, el Programa Sectorial de Desarrollo Económico Sustentable, la política laboral federal y los compromisos asumidos por el Estado en materia de derechos humanos, igualdad, inclusión y trabajo digno. La evaluación se inserta en el Programa Anual de Evaluación (PAE) 2025, en cumplimiento de los lineamientos establecidos por la Secretaría de Finanzas y el Sistema Estatal de Evaluación del Desempeño (SEED), lo que garantiza un proceso ordenado, verificable y alineado con el enfoque del presupuesto basado en resultados.

El Pp 03.03 Empleo y Previsión Social, operado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), constituye el instrumento operativo central mediante el cual el Gobierno del Estado de San Luis Potosí articula acciones de vinculación laboral, capacitación para el trabajo, inclusión laboral con enfoque de igualdad y no discriminación, inspección y vigilancia de la normatividad laboral, así como procuración de justicia laboral. Este programa se ubica en un punto estratégico dentro de la política pública estatal, ya que atiende elementos esenciales del bienestar de las personas, tales como el acceso a un empleo formal, productivo y con condiciones dignas; la promoción de capacidades laborales; la prevención de violaciones a derechos laborales; y el fortalecimiento de los mecanismos de conciliación y solución de conflictos.

Desde el punto de vista de políticas públicas, el programa opera en un entorno complejo caracterizado por múltiples retos que se puede visualizar en brechas persistentes de informalidad laboral en diversas regiones del estado; segmentos de población en situación de vulnerabilidad con barreras estructurales de acceso al empleo; dinámicas económicas sectoriales heterogéneas; cambios normativos

derivados del nuevo modelo de justicia laboral; y la necesidad de fortalecer las capacidades institucionales para proveer servicios laborales de calidad.

La evaluación, en este sentido, no solo examina el cumplimiento de metas administrativas o indicadores cuantitativos, sino que analiza la capacidad institucional del programa para responder a un entorno laboral cambiante, para articular servicios de manera eficaz, y para generar valor público a través de resultados verificables y procesos transparentes. El proceso de evaluación, por tanto, se estructura conforme a los apartados establecidos en los TdR y aborda los siguientes componentes:

- ▶ Datos generales del programa
- ▶ Resultados y productos
- ▶ Cobertura
- ▶ Política transversal
- ▶ Alineación con la Política Estatal Anticorrupción
- ▶ Mecanismos de transparencia y rendición de cuentas
- ▶ Procesos y controles internos

Cada apartado fue analizado mediante una revisión completa de la información documental, presupuestal, normativa, operativa y de desempeño, así como de evidencia institucional proporcionada por la STPS. La triangulación metodológica, que integra dimensión normativa, operativa e institucional, permitió construir una valoración equilibrada, identificando tanto los avances logrados como las áreas de oportunidad que limitan la plena consecución de los objetivos del programa.

La presente evaluación tiene un carácter formativo, orientado a mejorar la calidad del diseño, la implementación y el seguimiento del programa, fortalecer la toma de decisiones estratégicas, mejorar la trazabilidad del gasto y asegurar que los servicios laborales lleguen de manera más efectiva a la población que los requiere. El análisis realizado permite identificar consistencia institucional y capacidades instaladas en la STPS, pero también retos vinculados con el diseño de la MIR, la medición de impacto, la gestión de información, la cobertura, la integración transversal, la transparencia programática y la articulación con la política anticorrupción.

La metodología aplicada, descrita con detalle en el cuerpo del informe, combinó la revisión documental, el análisis técnico-operativo y la validación institucional, bajo un esquema de triangulación metodológica que abordó tres dimensiones

complementarias: la dimensión normativa, enfocada en la congruencia del programa con la legislación laboral y los instrumentos de planeación estatal; la dimensión operativa, centrada en los procesos, resultados y mecanismos de ejecución; y la dimensión institucional, orientada al análisis de la madurez organizacional, la integridad, la transparencia y los controles internos.

Este enfoque integral permitió construir una valoración equilibrada y objetiva del desempeño del programa, sustentada en evidencia verificable y validada por las instancias competentes. El análisis ofrece una visión clara de los avances logrados por la STPS y de las oportunidades para fortalecer su desempeño, consolidando al Pp03.03 Trabajo y Previsión Social como un programa con bases sólidas de operación y amplio potencial para la innovación institucional. En este sentido, la evaluación trasciende la simple verificación del cumplimiento y se orienta a aportar elementos técnicos y estratégicos para su fortalecimiento futuro, contribuyendo a consolidar una política laboral estatal moderna, transparente, orientada a resultados y centrada en garantizar condiciones de empleo digno y de calidad para la población de San Luis Potosí.

METODOLOGÍA DE TRABAJO Y ESTRATEGIA PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La Evaluación Específica de Desempeño del Programa Presupuestario 03.03 Trabajo y Previsión Social se llevó a cabo conforme a los Términos de Referencia (TdR) emitidos por la Secretaría de Finanzas del Estado de San Luis Potosí, bajo un enfoque integral, documental y cualitativo. Presentando un objetivo general que consistió en analizar la pertinencia, eficacia y consistencia del programa como instrumento de la política laboral estatal, así como identificar áreas de mejora que fortalezcan su planeación, gestión, transparencia y contribución al desarrollo económico y social del Estado.

La metodología de trabajo se diseñó con base en los apartados establecidos en los TdR, los cuales estructuran la evaluación en torno a los siguientes ejes temáticos:

- ▶ Datos generales del Programa Presupuestario
- ▶ Resultados y productos
- ▶ Cobertura
- ▶ Política transversal estatal
- ▶ Alineación con la Política Estatal Anticorrupción
- ▶ Mecanismos de transparencia y rendición de cuentas;
- ▶ Procesos y controles internos

Cada uno de estos apartados fue analizado mediante un proceso de revisión documental, análisis técnico y valoración cualitativa, con sustento en evidencia verificable y actualizada proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

TIPO DE EVALUACIÓN Y ALCANCE

Se definió un tipo de evaluación denominada específica de desempeño, con un enfoque estratégico y cualitativo, y un alcance transversal y no experimental. Esto implica que no se midieron impactos directos sobre la población, sino el desempeño institucional del programa y su capacidad para generar resultados verificables dentro de su marco de operación.

El periodo de análisis correspondió al ejercicio fiscal 2024, tomando como referencia información normativa, presupuestal, administrativa y documental de los ejercicios 2021–2023 para observar tendencias de

desempeño. Mientras que el enfoque metodológico permitió valorar no sólo el cumplimiento operativo del programa, sino también su coherencia interna y su grado de alineación con los instrumentos de planeación estatal. El análisis se orientó a responder los apartados planteados en los TdR, aplicando criterios de eficacia, eficiencia, calidad y consistencia institucional.

DESARROLLO METODOLÓGICO

El proceso metodológico se estructuró en tres etapas principales, diseñadas para asegurar la coherencia entre la información revisada y las conclusiones derivadas, mismas que se describen a continuación:

1. Revisión documental y normativa

En esta primera etapa se identificaron los instrumentos legales, administrativos y programáticos que rigen la operación del Pp03.03. Se sistematizó la información disponible, clasificándola por apartado de los TdR, y se validó la congruencia entre los objetivos del programa, sus componentes operativos y las metas establecidas en la MIR.

2. Análisis técnico y sistematización de la información.

Se organizó la evidencia institucional en matrices analíticas, agrupando los datos de desempeño por indicador y año. Se revisaron series históricas (2021–2024) para identificar tendencias, brechas, avances y áreas críticas. Asimismo, se contrastó la información programática con los resultados observados en los informes trimestrales y anuales de la STPS.

3. Valoración y redacción técnica.

Con base en la información sistematizada, se elaboraron los análisis interpretativos y las valoraciones cualitativas por apartado. Cada resultado fue validado con la dependencia, asegurando consistencia con la evidencia revisada. En esta etapa se formularon las conclusiones y se integraron los hallazgos en la matriz FODA por apartado.

ESTRATEGIA DE ANÁLISIS

El análisis de la información se llevó a cabo mediante un enfoque de triangulación metodológica, lo que permitió contrastar y validar la evidencia desde tres dimensiones complementarias. En primer lugar, la dimensión normativa se centró en verificar la congruencia del programa con la legislación laboral vigente, así como con los lineamientos de planeación estatal y sectorial.

En segundo lugar, la dimensión operativa abordó el análisis de los procesos administrativos, los mecanismos de coordinación interinstitucional y el grado de cumplimiento de las metas y productos reportados. Finalmente, la dimensión institucional examinó la gestión interna del programa, la efectividad de los controles y la aplicación de políticas transversales en materia de transparencia, anticorrupción y rendición de cuentas.

Este enfoque integral permitió construir una valoración equilibrada y objetiva del desempeño del programa, basada en hechos verificables y documentación oficial. Asimismo, la evaluación se sustentó en evidencia comprobable y validada por la unidad responsable del programa, lo que garantizó la solidez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS EMPLEADAS

Para garantizar el rigor técnico y la trazabilidad de la información, se aplicaron las siguientes herramientas que permitieron sustentar cada valoración en evidencia comprobable y garantizar consistencia entre los hallazgos y las conclusiones del informe:

TABLA 1. DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS EMPLEADAS EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN

Instrumento/técnica metodológica	Descripción
Evaluación documental	Usada para la revisión sistemática de fuentes normativas, administrativas y de desempeño.
Entrevistas semiestructuradas	Realizadas al personal técnico y operativo del programa para verificar procedimientos, flujos y mecanismos de control.
Matrices de análisis por indicador	Permitió la integración de datos históricos, metas, valores alcanzados y evidencias de verificación.
Análisis comparativo y longitudinal	Facilitó el seguimiento del comportamiento programático durante el periodo 2021-2024 del programa presupuestario.
Revisión de evaluaciones previas y seguimiento de ASM:	Permitió identificar la existencia de estas evaluaciones, y a su vez, valorar la continuidad institucional y mejora en la gestión que se desprende de estos instrumentos.
Sesiones de gabinete técnico:	Ejercicios de validación interna con la unidad responsable para confirmar la coherencia entre datos y reportes.

Fuente: elaboración propia con base en los TdR emitidos por la SEFIN para la evaluación específica de desempeño de los programas presupuestarios estatales.

SÍNTESIS METODOLÓGICA

La metodología aplicada integró enfoques documentales, técnicos y cualitativos, bajo una lógica de evaluación estratégica y no experimental. El proceso combinó la revisión normativa, el análisis técnico-operativo y la verificación de la gestión institucional, asegurando que las conclusiones emitidas sean sólidas, objetivas y útiles para la toma de decisiones.

La triangulación de fuentes y la sistematización de la evidencia permitieron obtener una visión completa del desempeño del programa y de su contribución a la política laboral del Estado. Por ello, la evaluación del Pp03.03 se caracteriza por su rigurosidad técnica, su enfoque integral proporcionando una base sólida para la mejora continua del programa y el fortalecimiento de la gestión laboral en San Luis Potosí.

EVALUACIÓN ESPECÍFICA DE DESEMPEÑO

DATOS GENERALES DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO

IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO

El artículo 40 TER de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí establece que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social cuenta con atribuciones orientadas a coordinar el Servicio Estatal de Empleo, promover la productividad laboral, vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, brindar asesoría jurídica y procuración de justicia laboral, así como implementar medidas para prevenir el desempleo y proteger a grupos vulnerables, como mujeres y personas menores trabajadoras. Este marco jurídico define con claridad el alcance institucional de la dependencia y sienta las bases para la operación del programa evaluado.

A partir de estas atribuciones, el Programa Presupuestario 03.03 Trabajo y Previsión Social se configura como el eje operativo mediante el cual la STPS articula las políticas públicas orientadas al empleo, la capacitación, la inclusión laboral y la equidad salarial. El programa se diseña con la finalidad de que la población en edad de trabajar acceda a un empleo que le proporcione un ingreso justo y favorezca su integración social, por lo que constituye un instrumento estratégico para atender el problema público identificado y avanzar hacia mejores condiciones de bienestar laboral en el estado.

Para materializar estos objetivos, la implementación del programa recae en seis unidades administrativas, cada una encargada de un servicio específico y complementario. Estas áreas desarrollan acciones orientadas a la capacitación laboral, la vinculación entre empleadores y personas buscadoras de empleo, la inclusión laboral en condiciones de igualdad y no discriminación, la supervisión del cumplimiento de la normatividad laboral, y la procuración de justicia laboral. Esta distribución operativa permite que las distintas líneas de intervención actúen de manera articulada, mientras que sus indicadores y metas (que son monitoreados de manera trimestral o semestral) permiten dar seguimiento al desempeño del programa.

De igual forma, el diseño y operación del Pp se vinculan con los principales instrumentos de planeación en los ámbitos nacional, estatal y sectorial, lo cual asegura coherencia estratégica y orienta los esfuerzos institucionales hacia metas de mayor alcance. A nivel federal, el programa se alinea con el Eje 3. Economía moral y trabajo del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2025–2030, que impulsa el trabajo digno y la inclusión laboral. En el ámbito estatal, se articula con el Eje 3. Economía Sustentable para San Luis del Plan Estatal de Desarrollo 2021–2027, así como con

los objetivos del Programa Sectorial de Desarrollo Económico Sustentable, lo que fortalece la consistencia vertical entre la política laboral y los objetivos estratégicos del Estado. Sin embargo, la manera en que estos instrumentos pueden traducirse en resultados depende directamente de la capacidad operativa y presupuestal del programa.

En este sentido, aunque durante el periodo 2021-2024 el programa ha mantenido continuidad operativa que ha permitido sostener servicios esenciales y dar seguimiento a proyectos de mediano plazo, el análisis presupuestal revela una reducción del 42.51% en el presupuesto aprobado, sin que exista evidencia institucional que explique esta disminución. Dicha reducción implica un desafío para la STPS, ya que limita su capacidad para atender la demanda creciente de servicios laborales, fortalecer la vigilancia del cumplimiento normativo y ampliar la cobertura de programas de empleo, capacitación e inclusión.

Con el fin de presentar de manera sintética las características institucionales y operativas del programa, a continuación, se expone la Tabla 2 con los datos generales del Programa Presupuestario 03.03, elaborada con base en la información proporcionada por la STPS.

TABLA 2. DATOS GENERALES DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO 03.03

Elemento	Descripción
Dependencia responsable	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Unidades responsables	Secretaría de Trabajo y Previsión Social, mediante sus Direcciones Sustantivas.
Denominación oficial del programa	Pp 03.03 Trabajo y Previsión Social
Cobertura	Estatad, con énfasis operativo en la zona metropolitana de San Luis Potosí
Vigencia	Permanente, con presupuestos anuales.
Problema público que atiende	Atiende al 3.2% de la población en edad laboral en San Luis Potosí se encuentra desocupada.
Población objetivo	Población económicamente inactiva, activa, trabajadores y patrones. Cada componente del programa identifica una población objetivo diferente, por lo que no es posible unificarla

Elemento	Descripción
Fin del Pp	Contribuir a la promoción del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y todas mediante el desarrollo de acciones que fomenten la vinculación laboral y el cumplimiento de la normatividad en materia de trabajo.
Propósito del Pp	Que la población del Estado en edad de trabajar tenga un empleo que le aporte un ingreso justo que favorezca la integración social.
Fuentes de financiamiento	Recursos estatales y federales (provenientes del Servicio Nacional de Empleo).
Tipo de gasto	Corriente e inversión pública.
Instrumento de planeación asociado	Objetivos de Desarrollo Sostenible: 8. Trabajo decente y crecimiento económico. / Plan Nacional de Desarrollo: Eje 3. Economía moral y trabajo / Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027: Eje 3. Economía sustentable para San Luis, 3.1 Desarrollo Económico Sustentable. / Programa Sectorial de Desarrollo Económico Sustentable (2022-2027)
Sistema de seguimiento	Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) y reportes trimestrales de avance físico-financiero.

Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por la STPS.

CONTEXTO INSTITUCIONAL Y JUSTIFICACIÓN

El Pp 03.03 opera en un contexto institucional en el que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) ha concentrado, desde hace varios años, la mayoría de sus funciones sustantivas dentro de este programa presupuestario. Tal como se observa en el Anexo 7 del Presupuesto de Egresos, la dependencia ha integrado sus principales servicios bajo una misma estructura programática. Esta decisión ha permitido mantener continuidad operativa y dar seguimiento a los servicios que la STPS presta a la población en materia laboral, incluso frente a ajustes organizacionales y cambios presupuestales.

Sin embargo, esta integración amplia también genera desafíos relevantes para la planeación y la evaluación, ya que de acuerdo con los lineamientos estatales los programas presupuestarios deben derivar de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) construida para una intervención específica. No obstante, en la práctica, la MIR utilizada por la STPS refleja objetivos que corresponden a toda la dependencia y no solo al alcance del Pp03.03, lo que dificulta distinguir entre la MIR institucional y la MIR programática y, a su vez, limita la claridad del propósito

del programa y diluye la lógica causal entre los recursos asignados, las actividades ejecutadas y los resultados alcanzados.

Esta falta de diferenciación tiene implicaciones directas en la gestión, ya que cuando un programa presupuestario incorpora prácticamente todos los servicios de una dependencia, se vuelve complejo precisar qué acciones corresponden al programa en sí y cuáles forman parte del funcionamiento institucional general. Lo anterior reduce la capacidad para construir indicadores verdaderamente representativos, obstaculiza la vinculación entre presupuesto y resultados, y limita la posibilidad de determinar si los recursos del programa están alineados con el problema público que busca atenderse. Desde la perspectiva de la rendición de cuentas, esto también dificulta identificar qué línea de acción genera valor público y cuáles requieren fortalecimiento.

Aun con estas limitaciones, la STPS ha logrado mantener la operación del programa en un contexto financiero restrictivo y es que entre 2021 y 2024, el Pp03.03 registró una disminución acumulada del 42.51% en su presupuesto aprobado, sin que exista una justificación documental que explique los motivos de dicha reducción. Esta contracción presupuestal adquiere relevancia porque coincide con una creciente demanda de servicios de empleo, capacitación, inclusión laboral y procuración de justicia. En estas condiciones, la disminución de recursos limita la capacidad de la dependencia para ampliar cobertura, mejorar infraestructura operativa y fortalecer procesos de supervisión y vigilancia del cumplimiento normativo.

Por su parte, la justificación del programa se encuentra directamente relacionada con el problema público identificado, ya que el 3.2% de la población en edad laboral del estado se encuentra desocupada y diversos grupos enfrentan barreras adicionales para acceder a un empleo formal, entre ellos mujeres, personas jóvenes, personas con discapacidad, población indígena y personas adultas mayores. Asimismo, la persistencia de conflictos laborales, deficiencias en el cumplimiento de la normatividad y prácticas discriminatorias refuerzan la necesidad de contar con un programa que articule servicios de vinculación, capacitación, inspección y procuración de justicia laboral en el marco de una estrategia integral.

En su conjunto, tanto el contexto institucional, así como la justificación del Pp03.03 muestran que, aunque el programa tiene un fundamento sólido y responde a un problema público vigente, requiere fortalecer la delimitación de su diseño programático para asegurar mayor claridad, coherencia interna y trazabilidad entre sus objetivos, actividades y resultados. Avanzar hacia una diferenciación más precisa entre la MIR institucional y la MIR del programa, así como hacia instrumentos normativos propios que regulen su operación, permitirá consolidar un modelo de gestión más alineado al presupuesto basado en resultados y más eficaz para atender las necesidades laborales de la población potosina.

MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO DEL PROGRAMA

El Programa Presupuestario 03.03 Trabajo y Previsión Social tiene como fundamento legal principal el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual reconoce el derecho de toda persona a un trabajo digno y socialmente útil, y establece la obligación del Estado de fomentar la creación de empleos y garantizar la protección de los derechos laborales. Este precepto constitucional constituye la base para el diseño e implementación de políticas públicas orientadas al empleo, la capacitación, la equidad salarial y la previsión social.

Sobre esta base, el programa se apoya en un conjunto de disposiciones federales y estatales que definen con mayor precisión sus atribuciones y campos de acción. A nivel federal, destacan la Ley Federal del Trabajo, que regula las relaciones laborales y los mecanismos de protección a las personas trabajadoras; la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, que mandata políticas de inclusión laboral y ajustes razonables; y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que obliga a adoptar medidas para evitar la discriminación laboral y promover la igualdad de oportunidades.

En el ámbito estatal, la operación del Pp03.03 se articula con la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí, que asigna a la STPS las funciones de coordinar el empleo, supervisar el cumplimiento de la normatividad laboral, impulsar la capacitación y procurar justicia laboral. Asimismo, la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí, en su artículo 18, establece la obligación de crear centros de capacitación y adiestramiento para las personas trabajadoras; la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de San Luis Potosí y la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado definen criterios para garantizar la no discriminación y la igualdad en el acceso, permanencia y desarrollo laboral; mientras que la Ley de Fomento al Empleo del Estado de San Luis Potosí regula la política estatal de empleo, la capacitación laboral y la intermediación para la inclusión en el mercado de trabajo.

Con el fin de sintetizar la relación entre estos ordenamientos y las funciones específicas del Pp03.03, a continuación, se presenta la Tabla 3, que muestra la correspondencia entre el marco jurídico aplicable, las competencias que otorga y su aplicación concreta en el programa.

TABLA 3. CORRESPONDENCIA ENTRE EL MARCO JURÍDICO Y LAS COMPETENCIAS DEL PP03.03

Ordenamiento	Competencia otorgada	Aplicación en el Pp03.03
Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Fomentar la creación de empleos y garantizar la protección de los derechos laborales.	Otorga servicios de información, vinculación y orientación ocupacional, además de instrumentar estrategias de movilidad laboral interna y externa, y otorgar apoyos para el trabajo.
Artículos 1, 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Prohíben toda forma de discriminación y garantizan el derecho al trabajo digno y socialmente útil. Obligan al Estado a promover la igualdad de oportunidades laborales.	El programa promueve la cultura de inclusión laboral en condiciones de igualdad de género y no discriminación.
Arts. 11, 33–38 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad	Obligan al Estado a implementar políticas públicas de inclusión laboral, adaptar centros de trabajo, promover accesibilidad y fomentar empleo formal para personas con discapacidad.	El programa promueve la inclusión laboral en condiciones de igualdad y no discriminación, así como el reconocimiento a centros de trabajo con prácticas incluyentes.
Artículo 537 de la Ley Federal del Trabajo	Establece objetivos del Servicio Nacional de Empleo: promover políticas de generación de empleo, supervisar programas de capacitación y adiestramiento, registrar constancias de habilidades laborales.	El programa capacita a la población en materia de productividad laboral a través del Sistema Dual, habilidades, idiomas o competencias, y otorga servicios de información, vinculación y orientación ocupacional.
Art. 18 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí	Las instituciones públicas deben establecer centros de capacitación y adiestramiento para las personas trabajadoras.	El programa entrega constancias a la población competente en alguna habilidad, derivadas de cursos o talleres de capacitación.

Ordenamiento	Competencia otorgada	Aplicación en el Pp03.03
Arts. 6–10 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de San Luis Potosí	Regulan la política estatal de empleo, fomentan la capacitación laboral, la intermediación laboral y los programas de inclusión laboral coordinados por la STPS.	El programa promueve la procuración de justicia laboral, la asesoría y representación de las personas trabajadoras, y realiza inspecciones para prevenir violaciones a los derechos laborales.
Arts. 8, 25–29 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí	Promueven la igualdad de género en el acceso, permanencia y desarrollo en el empleo, y obligan a adoptar medidas para evitar la discriminación laboral.	El programa impulsa la cero tolerancia a la violencia laboral, especialmente contra las mujeres, y desarrolla acciones de sensibilización y capacitación con enfoque de igualdad.
Arts. 6–10 de la Ley de Fomento al Empleo del Estado de San Luis Potosí	Regulan la política estatal de empleo, la capacitación laboral, la intermediación y los programas de inclusión laboral coordinados por la STPS.	El programa realiza capacitaciones, otorga certificaciones por competencias, organiza ferias de empleo y lleva a cabo acciones de procuraduría de la defensa del trabajo.

Fuente: Elaboración propia con base en legislación federal y estatal vigente.

El marco normativo descrito configura una base sólida para la actuación de la STPS y ofrece claridad respecto a las obligaciones y competencias que respaldan el Pp 03.03. Sin embargo, la evaluación evidencia que la traducción práctica de estos lineamientos enfrenta retos operativos, particularmente en lo referente a la ausencia de reglas de operación específicas, la falta de delimitación entre la MIR institucional y la MIR del programa, y ciertas inconsistencias técnicas en la formulación de indicadores. Fortalecer estos elementos permitirá armonizar el diseño programático con las exigencias jurídicas que lo sustentan y mejorar la capacidad del programa para generar resultados verificables y alineados con la política laboral estatal.

OBJETIVOS Y PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación estratégica del Pp03.03 Trabajo y Previsión Social se estructura con base en la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR), instrumento que organiza la intervención mediante la lógica vertical de Fin, Propósito, Componentes y Actividades. Esta estructura permite articular la planeación estatal con la ejecución

presupuestal, asegurar la coherencia entre objetivos y resultados, y orientar la operación del programa hacia el logro de efectos verificables en materia laboral.

En este marco, la MIR del programa incorpora una alineación explícita con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente los ODS 1 (Fin de la pobreza), 5 (Igualdad de género), 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), 10 (Reducción de desigualdades) y 16 (Instituciones sólidas); así como con el Eje 3. Economía Sustentable para San Luis del Plan Estatal de Desarrollo (PED) 2021–2027. Esta correspondencia asegura que las acciones operativas del programa contribuyan de manera directa al propósito de promover el empleo pleno y productivo, mejorar la calidad del trabajo y fortalecer la igualdad de oportunidades laborales en el estado. En esta lógica, la estructura programática del Pp03.03 puede resumirse de la siguiente manera:

Nivel de objetivo	Descripción / Enunciado estratégico
Fin	Contribuir a la promoción del empleo pleno y productivo y al trabajo decente para todas las personas mediante acciones que fomenten la vinculación laboral y el cumplimiento de la normatividad en materia de trabajo.
Propósito	La población del Estado en edad de trabajar tiene un empleo que le aporta un ingreso justo y favorece la integración social.
Componentes principales	1) Servicios de información, vinculación y orientación ocupacional, estrategias de movilidad laboral interna y externa, y apoyos para el trabajo. 2) Programa Estatal para la Capacitación y Productividad. 3) Acciones de inclusión laboral con igualdad de género y no discriminación, y reconocimiento a centros de trabajo con prácticas inclusivas. 4) Vigilancia y capacitación sobre el cumplimiento de la normatividad laboral. 5) Procuración de justicia laboral, asesoría y representación gratuita en conflictos laborales.

Para reforzar la estructura anterior y mostrar la correspondencia entre los problemas públicos identificados, los objetivos estratégicos y los componentes operativos del programa, la siguiente tabla presenta la relación problema–objetivo–componente conforme a la MIR vigente.

TABLA 4. RELACIÓN PROBLEMA-OBJETIVO-COMPONENTE DE LA MIR

Problema público identificado	Objetivo estratégico asociado	Componente del programa (MIR)
Dificultad de la población para acceder a empleos formales, adecuados y sostenibles debido a la falta de información, orientación y oportunidades de vinculación laboral.	Incrementar la colocación de buscadores de empleo en un empleo formal.	1. Programa que otorga servicios de información, vinculación y orientación ocupacional, además de instrumentar estrategias de movilidad laboral interna y externa, y otorgamiento de apoyos para el trabajo, ejecutado.
Baja capacitación de la población económicamente activa, que limita su productividad y acceso a empleos formales y bien remunerados.	Incrementar la población capacitada para la productividad laboral.	2. Programa Estatal para Capacitación y Productividad realizado.
Persistencia de prácticas de discriminación y desigualdad de oportunidades, que limitan la inclusión de mujeres y grupos vulnerables en empleos formales y dignos.	Incrementar la tasa de colocación de la fuerza de trabajo en condición vulnerable.	3. Programa que promueve la cultura de inclusión laboral en condiciones de igualdad de género y no discriminación, así como el reconocimiento a los centros de trabajo que operan con un sentido inclusivo en materia laboral.
Incumplimiento de la normatividad laboral por parte de empleadores y trabajadores.	Disminuir el número de empresas que incumplen la normatividad laboral.	4. Programa de vigilancia respecto al cumplimiento de la normatividad laboral, así como la capacitación al sector obrero y patronal en el cumplimiento de las normas laborales.
Baja conciliación de conflictos laborales.	Incrementar el número de conflictos individuales conciliados.	5. Procuración de justicia laboral; asesoría y representación de los trabajadores, incluyente y gratuita respecto de conflictos laborales.

Fuente: Elaboración propia con base en la MIR 2024 del programa.

La evaluación identifica que el diseño del programa presenta correspondencia entre los problemas públicos, los objetivos estratégicos y los componentes definidos por el programa. De este modo, la evaluación identifica consistencia interna, al vincular la lógica de intervención con los resultados esperados en la Matriz de Indicadores para Resultados. Complementariamente, se realizó un análisis de la lógica vertical y horizontal de la MIR, a fin de identificar el grado de consistencia del diseño programático en sus diferentes dimensiones, tal como se describe a continuación:

1. Consistencia vertical

La articulación entre los niveles de Fin y Propósito presenta una alta correlación. A tal grado, que no resulta clara la diferenciación entre ambos. Adicionalmente, la redacción del propósito del programa es limitada de acuerdo al alcance de los objetivos de los componentes. Es decir, la redacción no refleja la mayoría de los servicios que el programa ofrece. De este modo, se recomienda reestructurar la redacción del propósito y del fin, recordando que este último no necesariamente debe de tener una relación directa con el alcance del programa.

2. Consistencia horizontal

Se identifica que los indicadores seleccionados son relevantes de acuerdo a los objetivos que se miden. Sin embargo, algunos presentan áreas de mejora ya que hay indicadores de nivel fin, propósito y componentes que presentan inconsistencias con el método de cálculo y el nombre del indicador. Por ejemplo, algunos son definidos como tasas, pero se calculan como porcentajes, por lo que se recomienda mejorar la redacción y/o el método de cálculo de acuerdo a los objetivos de medición.

En términos generales, el diseño del Pp03.03 muestra una estructura programática coherente y alineada con los instrumentos de política pública laboral aplicables. No obstante, avanzar hacia una formulación más robusta de indicadores, una mejor delimitación del propósito programático y una mayor precisión en los métodos de cálculo, puede consolidar una planeación estratégica más clara, medible y orientada a resultados, fortaleciendo la capacidad del programa para contribuir efectivamente al desarrollo laboral del estado.

EVOLUCIÓN PRESUPUESTAL DEL PROGRAMA 2021-2024

La evolución presupuestal del Programa Presupuestario 03.03 Trabajo y Previsión Social durante el periodo 2020-2024 muestra un comportamiento dinámico, en el que coexisten ajustes en el presupuesto aprobado, modificaciones al alza en ejercicios específicos y un nivel sostenido de ejecución del gasto. Para el año 2024, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social contó con un presupuesto modificado

de \$164,760,552.00, asignado en su totalidad al programa. El análisis se elaboró con base en la información contenida en el estado analítico del ejercicio del presupuesto reportado en la Cuenta Pública 2020-2024, presentada a continuación.

TABLA 5. EVOLUCIÓN DEL PRESUPUESTO APROBADO PARA LA STPS Y EL PP03.03 TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, 2020-2024

Año	Presupuesto aprobado	Presupuesto modificado	Pagado	Variación % (Pagado vs Aprobado)	Variación \$ (Pagado - Aprobado)	Eficiencia % (Pagado vs Modificado)
2020	\$240.923.952	\$286.612.781	\$278.439.000	15,6%	\$37.515.048	97,1%
2021	\$234.717.006	\$239.823.699	\$227.537.284	-3,1%	-\$7.179.722	94,9%
2022	\$214.787.755	\$226.215.366	\$213.756.488	-0,5%	-\$1.031.267	94,5%
2023	\$157.617.828	\$184.895.821	\$181.031.388	14,9%	\$23.413.560	97,9%
2024	\$57.617.826	\$164.760.552	\$162.269.294	181,6%	\$104.651.468	98,5%
Total 2020-2024	\$905.664.367	\$1.102.308.219	\$1.063.033.454	—	\$182,545,010.00	100.0%

Fuente: Elaboración propia con base en la Cuenta Pública del Estado de San Luis Potosí (2020-2024).

El comportamiento del presupuesto aprobado evidencia una disminución progresiva, pasando de \$240.9 millones en 2020 a \$57.6 millones en 2024, lo que representa una reducción cercana al 42% en términos nominales. Esta tendencia es relevante, dado que el programa concentra la mayor parte de los servicios operativos de la STPS y su ejecución depende de la estabilidad presupuestaria. Aunque la documentación revisada no detalla las razones específicas detrás de esta disminución, su magnitud sugiere la necesidad de fortalecer la planeación financiera multianual, de modo que la dependencia pueda anticipar escenarios restrictivos y ajustar oportunamente la programación operativa.

Aun cuando el monto aprobado muestra una reducción sostenida, la trayectoria del presupuesto modificado revela ampliaciones significativas en determinados ejercicios fiscales. Los incrementos observados en 2020 y 2024, equivalentes al 19% y 186% del presupuesto aprobado, indican que, durante esos años, la operación del programa requirió recursos adicionales para atender compromisos o necesidades que no estaban contempladas en la asignación inicial. Aunque la información disponible no permite identificar con precisión el destino de estos incrementos, su magnitud permite inferir que existió un ajuste presupuestario orientado a mantener la continuidad de los servicios laborales a cargo del programa.

El presupuesto pagado confirma esta necesidad operativa al mostrar una ejecución consistentemente elevada ya que, en todos los ejercicios fiscales, el programa ejerció entre el 94% y el 98% del presupuesto modificado, con un promedio general de 96.4%. Este comportamiento denota una adecuada capacidad administrativa para utilizar los recursos disponibles; sin embargo, la eficiencia observada no necesariamente implica suficiencia. La documentación revisada no detalla la vinculación entre los recursos ejercidos y los resultados alcanzados, por lo que no es posible determinar si el gasto efectivamente cubrió las necesidades del programa o si existieron componentes cuya operación pudo verse limitada por la disponibilidad presupuestaria.

La tendencia conjunta de reducción del presupuesto aprobado, ampliaciones al presupuesto modificado y alta ejecución del gasto sugiere que el programa ha debido adaptarse a variaciones significativas en su disponibilidad financiera, manteniendo su operación en un contexto presupuestal sujeto a ajustes. Este comportamiento refuerza la importancia de avanzar hacia una planeación financiera más vinculada a los objetivos del programa, donde los ajustes presupuestales cuenten con una justificación documentada y se establezca una mayor trazabilidad entre los recursos asignados, modificados y ejercidos. Una integración más estrecha entre la MIR, la planeación presupuestaria y el seguimiento de resultados permitirá contar con información más precisa para sustentar decisiones financieras futuras y asegurar que los recursos acompañen de manera más eficaz las necesidades operativas del Pp 03.03.

VINCULACIÓN CON LA PLANEACIÓN NACIONAL Y ESTATAL

El Programa Presupuestario 03.03 mantiene una vinculación estrecha con los principales instrumentos de planeación nacional, estatal e internacional en materia laboral, lo que garantiza que sus intervenciones no operen de manera aislada, sino como parte de una estrategia pública más amplia orientada a promover el empleo digno, la igualdad de oportunidades y el desarrollo económico en San Luis Potosí. Esta articulación permite que las acciones del programa se inserten en un marco de objetivos de mayor alcance, fortaleciendo su coherencia estratégica y su contribución al bienestar de la población.

En el ámbito internacional, el programa se encuentra alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente aquellos relacionados con la erradicación de la pobreza (ODS 1), la igualdad entre mujeres y hombres (ODS 5), el trabajo decente y el crecimiento económico (ODS 8), la reducción de desigualdades (ODS 10) y la construcción de instituciones eficaces y transparentes (ODS 16). Esta correspondencia refuerza la importancia del programa como instrumento para promover la inclusión laboral, fortalecer las capacidades productivas y mejorar las oportunidades de acceso al empleo formal, particularmente en los grupos

poblacionales que enfrentan mayores barreras estructurales.

A nivel nacional, el Pp03.03 se vincula con el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2025–2030, en su Eje 3. Economía moral y trabajo, que impulsa el trabajo digno como condición fundamental del bienestar social y enfatiza la necesidad de facilitar la inserción laboral de la población históricamente vulnerada. Este marco orientador coincide con las líneas de acción del programa en materia de vinculación laboral, capacitación y cumplimiento de la normatividad, consolidando una alineación clara entre los objetivos del Pp y las prioridades del Gobierno Federal para el desarrollo laboral del país.

En el ámbito estatal, la integración del programa se establece mediante el Eje 3. Economía sustentable para San Luis del Plan Estatal de Desarrollo (PED) 2021–2027, cuyo Objetivo 2 promueve el empleo productivo y el trabajo decente como vías para garantizar ingresos justos y favorecer la integración social en las regiones del estado. La presencia del Pp03.03 dentro de este eje evidencia su carácter estratégico como instrumento para mejorar el funcionamiento del mercado laboral, fortalecer las capacidades de la fuerza de trabajo y garantizar el respeto a los derechos laborales.

La consistencia entre los instrumentos de planeación y el diseño programático puede observarse en la siguiente tabla, que sintetiza la alineación entre los niveles de planeación y los objetivos del programa:

TABLA 6. ALINEACIÓN DE LOS NIVELES DE PLANEACIÓN CON EL PP 03.03

Nivel de planeación	Objetivo o estrategia principal	Correspondencia en el Pp 03.03
Plan Nacional de Desarrollo 2019–2024	Promover el trabajo digno para todas las personas en edad laboral, especialmente para los grupos históricamente vulnerados, facilitando su inserción en empleos alineados con las vocaciones económicas regionales.	Contribuir a la promoción del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas mediante acciones de vinculación laboral y cumplimiento de la normatividad laboral.
Plan Estatal de Desarrollo 2021–2027 (Eje 3)	Impulsar el empleo productivo y el trabajo decente que genere ingresos justos y favorezca la integración social en las regiones del estado.	El programa articula acciones de vinculación, capacitación, inclusión y cumplimiento normativo que contribuyen a este objetivo.

Nivel de planeación	Objetivo o estrategia principal	Correspondencia en el Pp 03.03
Programa Sectorial de Desarrollo Económico Sustentable (2022–2027)	Consolidar una economía sustentable basada en el conocimiento y el incremento del valor agregado, promoviendo un desarrollo regional equilibrado.	El programa incide en la mejora de habilidades laborales, la inclusión en empleos formales y el cumplimiento normativo en centros de trabajo.

Fuente: Elaboración propia con base en PND 2019–2024, PED 2021–2027, Programa Sectorial de Desarrollo Económico Sustentable y MIR 2024.

La articulación entre el programa y los instrumentos de planeación evidencia que el Pp03.03 se encuentra debidamente alineado con los propósitos superiores de la política pública laboral en los distintos niveles de gobierno. Esta alineación permite comprender el papel estratégico del programa dentro de la estructura de desarrollo estatal, al mismo tiempo que facilita evaluar su coherencia interna, su pertinencia y su contribución al logro de metas de largo plazo. Asimismo, esta correspondencia constituye un elemento central para orientar la planeación institucional, priorizar recursos y fortalecer las capacidades operativas del programa, con el propósito de incrementar su impacto en la población trabajadora de San Luis Potosí.

CONSIDERACIONES FINALES DEL MARCO DE REFERENCIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO

El análisis del marco de referencia del Programa Presupuestario 03.03 Trabajo y Previsión Social muestra que el programa se sustenta en bases institucionales y normativas sólidas, las cuales delimitan con claridad sus atribuciones y respaldan la pertinencia de sus intervenciones. La estructura jurídica que lo rige, tanto en el ámbito federal como estatal, otorga soporte a las acciones del programa y orienta su contribución a la promoción del empleo digno, la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos laborales.

La consistencia entre dicho marco normativo y los instrumentos de planeación vigentes se refuerza mediante su alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Plan Nacional de Desarrollo 2025–2030 y el Plan Estatal de Desarrollo 2021–2027, lo que coloca al programa dentro de una estrategia de largo plazo orientada al fortalecimiento del mercado laboral y al desarrollo económico y social del Estado. Esta alineación evidencia que el Pp03.03 no constituye una intervención aislada, sino una pieza estructural dentro de la política laboral estatal.

El componente estratégico del programa también se observa en la adopción de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) como herramienta central para

organizar su diseño y seguimiento. La identificación de niveles de Fin, Propósito y Componentes refleja un avance en la implementación del enfoque de marco lógico. Sin embargo, el análisis realizado permite identificar áreas en las que la claridad conceptual puede fortalecerse, especialmente en la diferenciación entre los niveles de Fin y Propósito y en la formulación técnica de algunos indicadores. Un ajuste en estos elementos puede favorecer la precisión analítica del programa y facilitar la evaluación de sus resultados.

La revisión de la evolución presupuestal complementa la comprensión de este marco de referencia, ya que muestra un escenario financiero sujeto a variaciones significativas entre los montos aprobados, modificados y finalmente ejercidos. La reducción del presupuesto aprobado, acompañada de ampliaciones en los recursos modificados y de una ejecución elevada, sugiere que el programa ha debido adaptarse para mantener su operación en contextos cambiantes. Aunque la documentación disponible no detalla de manera precisa la relación entre estas variaciones y las necesidades operativas del Pp, la trayectoria financiera observada subraya la importancia de fortalecer la planeación presupuestaria y la trazabilidad de los recursos asignados.

La integración de estos elementos permite comprender con mayor claridad el contexto en el que opera el Pp03.03 y concluir que, si bien el programa cuenta con fundamentos institucionales sólidos y una presencia estratégica dentro de la política laboral estatal, su efectividad puede ampliarse mediante un fortalecimiento de la formulación de indicadores, una mayor precisión en la estructura de la MIR y una vinculación más estrecha entre los recursos ejercidos y los resultados alcanzados. Estos ajustes contribuirán a consolidar un programa más claro en su diseño, más medible en su implementación y más robusto en su contribución al bienestar laboral de la población de San Luis Potosí.

RESULTADOS Y PRODUCTOS

DESCRIPCIÓN GENERAL Y SERVICIOS QUE OTORGA EL PROGRAMA

El Programa Presupuestario 03.03 Trabajo y Previsión Social integra las principales acciones mediante las cuales la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) atiende los temas de empleo, capacitación, inclusión laboral, supervisión normativa y procuración de justicia laboral. Para ello, el programa organiza sus servicios en cinco líneas: capacitación para el trabajo, vinculación laboral, inclusión con igualdad de oportunidades, supervisión del cumplimiento de la normatividad laboral, y asesoría y representación jurídica en conflictos laborales.

A partir de estas líneas de acción, el presente apartado describe la distribución operativa del programa, las actividades que ejecuta cada unidad responsable, la población atendida y la evidencia institucional proporcionada para el ejercicio 2024.

TABLA 7. BIENES Y SERVICIOS QUE SE DERIVAN DEL PP03.03 TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Unidad responsable	Resumen Narrativo de componentes	Actividades de componentes	Población objetivo
Dirección del Servicio Nacional del empleo	1.-Programa que otorga servicios de información, vinculación y orientación ocupacional además de instrumentar estrategias de movilidad laboral interna y externa, y otorgamiento de apoyos para el trabajo.	1.-Programa de autoempleo potosino 2.-Programa de trabajadores agrícolas temporales 3.-Movilidad agrícola interna 4.-Movilidad laboral externa agrícola y no agrícola. 5.-Vinculación de buscadores de empleo con ofertas de empleo formales y bien remuneradas. 6.-Realización de Ferias de Empleo como espacios de encuentro que permitan acercar a los buscadores de empleo con las vacantes laborales disponibles. 7.-Talleres para buscadores, espacios que permitan adquirir técnicas y herramientas para su búsqueda de empleo.	Población del Estado de San Luis Potosí buscadora de empleo
Dirección general de empleo y productividad laboral y Dirección de capacitación y productividad	2.-Programa Estatal para la Capacitación y Productividad	1.-Entrega de distintivos a centros de trabajo que cumplen con lineamientos establecidos en el Sistema Dual. 2.-Entrega de constancias a la población competente en alguna habilidad. 3.-Entrega de constancias a la población beneficiada por algún curso o taller.	Patrones, trabajadores y/o población en general

Unidad responsable	Resumen Narrativo de componentes	Actividades de componentes	Población objetivo
Dirección de Inclusión laboral	3.-Programa que promueve la cultura de inclusión laboral en condiciones de igualdad de género y no discriminación; así como el reconocimiento a los centros de trabajo que operan con un sentido inclusivo en materia laboral realizado.	1.-Fortalecimiento de capacidades para la inclusión laboral en centros de trabajo. 2.-Promoción de buenas prácticas para la inclusión laboral 3.-Reconocimiento de empresas incluyentes 4.-Promoción de los derechos laborales en la población en condición vulnerable 5.-Promoción de la Cero Tolerancia a la violencia laboral, especialmente contra las mujeres	Patrones y directivos de centros de trabajo
Dirección general de trabajo	4.-Programa de vigilancia respecto al cumplimiento de la normatividad laboral, así como la capacitación al sector obrero y patronal en el cumplimiento de las normas laborales ejecutadas.	1.-Capacitación en materia de cumplimiento al sector patronal. 2.-Capacitación en materia de Derechos Laborales al sector obrero. 3.-Fortalecimiento a las acciones para la prevención de violaciones a los derechos laborales en beneficio de las y los trabajadores en el Estado. 4.-Cumplimiento a la Normatividad Laboral 5.-Plataforma en línea para la aplicación de la normatividad laboral puesta a disposición de los centros de trabajo.	Sector patronal y obrero
Procuraduría de la defensa del trabajo/ Junta de conciliación y arbitraje	5.-Procuración de justicia laboral; asesoría y representación de los trabajadores, incluyente y gratuita respecto de conflictos laborales, otorgados.	1.-Convenios celebrados dentro del juicio 2.-Procuración de justicia laboral en los juicios que se tramitan entre patrón y trabajador.	Población del Estado de San Luis Potosí que presenta conflicto laboral

Fuente: Elaboración propia con base en la MIR 2024 de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

La organización de los servicios muestra que el Pp03.03 articula intervenciones diversas que abarcan desde la movilidad laboral y la capacitación hasta la supervisión normativa y la procuración de justicia. Esta estructura refleja un diseño amplio que busca atender distintas dimensiones del mercado laboral estatal, permitiendo que cada unidad administrativa contribuya a resolver componentes específicos del problema público relacionado con la desocupación, las brechas de acceso al empleo formal y la protección de los derechos laborales.

La distribución funcional también evidencia que el programa opera con poblaciones objetivo diferenciadas: personas buscadoras de empleo, población trabajadora, grupos en situación de vulnerabilidad, empleadores, directivos y personas involucradas en conflictos laborales. Esta variedad de perfiles refleja la naturaleza transversal del programa dentro de la política laboral estatal, aunque también genera la necesidad de contar con lineamientos claros que definan criterios de acceso, modalidades de servicio y responsabilidades institucionales.

Otro elemento relevante es la amplitud de actividades registradas para cada componente, las cuales abarcan servicios directos, acciones de promoción, procesos formativos y tareas de regulación y cumplimiento. Esta diversidad contribuye a alcanzar distintos objetivos operativos, aunque también plantea retos para documentar de forma homogénea la evidencia de entrega de servicios, especialmente en componentes que requieren trazabilidad constante, como capacitación y verificación normativa.

Nota metodológica sobre el diseño del programa

Durante la revisión se identificó que, aunque los servicios del programa mantienen coherencia con los componentes establecidos en la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR), no existe una diferenciación clara entre la MIR institucional de la STPS y la MIR específica del Pp 03.03. Esta situación dificulta aislar los objetivos propios del programa y limita la capacidad para dar seguimiento puntual a las metas asociadas únicamente al Pp.

Asimismo, el programa no cuenta con reglas de operación estatales, lo cual impide definir con precisión los criterios de elegibilidad, los procedimientos de acceso y la periodicidad de los servicios. Fortalecer estos elementos favorecería la trazabilidad del programa, la claridad en sus alcances operativos y el seguimiento sistemático de su desempeño.

INDICADOR SECTORIAL

El desempeño global del Programa Presupuestario 03.03 se evalúa, entre otros instrumentos, a través del indicador sectorial correspondiente al Eje 3 Economía sustentable para San Luis del Plan Estatal de Desarrollo (PED) 2021-2027. El Programa Sectorial de Desarrollo Económico Sustentable (2022-2027), define en su Objetivo 2. Promover el empleo productivo y el trabajo decente que aporte un ingreso justo y favorezca la integración social en las regiones del estado.

La relación entre el indicador y el programa es directa, ya que al analizar la MIR del Pp 03.03, se identifica que el objetivo sectorial es exactamente el mismo que el propósito del programa sectorial, por lo que su cumplimiento recae directamente

en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. De este modo, analizar su comportamiento permite dimensionar el aporte real del Pp03.03 al fortalecimiento del empleo productivo y decente. Con el propósito de mostrar esta evolución, la siguiente tabla presenta la unidad responsable, los indicadores y metas estratégicas definidas para el periodo 2021-2024.

TABLA 8.

Objetivo 2. Promover el empleo productivo y el trabajo decente que aporte un ingreso justo y favorezca la integración social en las regiones del Estado.									
Indicador estratégico	Unidad de medida	Línea base 2021	Meta						Unidad Responsable
			2022	2023	2024	2025	2026	2027	
Tasa de colocación de los buscadores de empleo de los distintos grupos de la población, así como de grupos vulnerables en una oportunidad laboral	Porcentaje de capacitación	8%	8%	10%	16%	20%	22%	24%	Dirección General de Empleo y Productividad Laboral y Dirección del Servicio Nacional de Empleo
Número Total de personas capacitadas para y en el trabajo. Por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto de Capacitación para el Trabajo	Personas capacitadas	50,000	55,000	56,650	58,350	60,100	61,900	63,750	Dirección General del Trabajo, Instituto de Capacitación para el Trabajo y Dirección de Inclusión Laboral
Conciliaciones efectivas	Porcentaje de conciliación laboral	70%	73%	75%	76%	77%	78%	79%	Centro de Conciliación laboral

Fuente: Programa Sectorial de Desarrollo Sustentable (2021-2027).

Como se aprecia en la tabla anterior, para el ejercicio fiscal 2024, la administración en turno definió como metas: alcanzar una tasa de colocación de buscadores de empleo del 16%, capacitar a 58,350 personas y lograr un 76% de conciliaciones efectivas.

El Pp define, en su Matriz de Indicadores para Resultados (MIR), indicadores a nivel componente orientados al cumplimiento de los objetivos establecidos en el

programa sectorial correspondiente. No obstante, al analizar dichos indicadores, no es posible establecer una comparabilidad efectiva entre las metas programadas y los resultados alcanzados. A partir de los informes trimestrales de seguimiento a los indicadores de desempeño correspondientes a los ejercicios fiscales 2022, 2023 y 2024, proporcionados por el ente evaluado, se identifica que los indicadores del Pp y los estratégicos carecen de una consistencia plenamente directa, debido a la utilización de metodologías de cálculo distintas. Esta falta de homologación limita la posibilidad de realizar comparaciones precisas y sistemáticas entre ambos niveles de indicadores.

Por ejemplo, los indicadores del PP están formulados en su mayoría como porcentajes, mientras que los estratégicos se expresan como tasas. En el caso del indicador número dos, el PP también lo reporta como porcentaje, mientras que su correspondiente estratégico se presenta en valor absoluto. Finalmente, el indicador número tres ha sido definido de manera distinta en cada ejercicio fiscal, lo que limita su consistencia y dificulta su compatibilidad con otras mediciones. A continuación, se presentan los resultados reportados por el ente evaluado con fines meramente informativos:

Componente del Pp	Indicador de Pp	Indicador estratégico	Unidad de medida	Línea base 2021	Meta	Res.	Meta	Res.	Meta	Res.
					2022		2023		2024	
1 y 3	1. Porcentaje de colocación de buscadores de empleo en un empleo formal y 3. Porcentaje de colocación de la fuerza de trabajo en condición vulnerable.	Tasa de colocación de los buscadores de empleo de los distintos grupos de la población, así como de grupos vulnerables en una oportunidad laboral	Porcentaje de vinculación	8%	8%	1.-15% 3.-.-ND	10%	1. 16.30% 3. 21%	16%	1. 16.3% 3. 31.5%
2	2. Porcentaje de población capacitada para la productividad laboral	Número total de personas capacitadas para y en el trabajo. Por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto de Capacitación para el Trabajo	Personas capacitadas	50,000	55,000	ND	56,650	ND	58,350	ND
5	5.1 Porcentaje de demandas presentadas y conveniadas en juicio.	Conciliaciones efectivas	Porcentaje de conciliación laboral	70%	73%	ND	75%	ND	76%	ND

Fuente: Elaboración propia con base en informes trimestrales de seguimiento a indicadores de desempeño de la STPS (2022-2024).

De esta forma, se recomienda establecer criterios de homologación entre los indicadores del Pp y los indicadores estratégicos, definiendo unidades de medida consistentes (porcentaje, tasa, valor absoluto, etc.) y manteniéndolos uniformes a lo largo de los ejercicios fiscales. Esto permitirá una comparación adecuada, facilitará el seguimiento del desempeño del programa y mejorará la alineación con los objetivos sectoriales.

Indicadores de gestión y estratégicos

De acuerdo con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2013), los indicadores son herramientas clave para proporcionar información relevante que permita el seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos. Si los indicadores no guardan una relación directa con dichos objetivos, su establecimiento carece de sentido. Por ello, el CONEVAL establece seis características mínimas que deben cumplir los indicadores de los programas sociales: claridad, relevancia, economía, monitoreabilidad, adecuación y atribución marginal.

En esta sección se seleccionan cinco indicadores de gestión y cinco indicadores de resultados del Programa presupuestario (Pp), establecidos en la Matriz de Marco Lógico a nivel fin, propósito y componentes.

Para la selección de indicadores, se aplicaron los criterios metodológicos establecidos en el Anexo 1 del presente informe de evaluación, con base en su relevancia respecto a los objetivos del programa, la trazabilidad con la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR), la disponibilidad continua de información y su pertinencia para valorar la eficacia institucional.

El conjunto final está conformado por cinco indicadores de resultado (niveles Fin y Propósito, componentes principales) y cinco indicadores de producto (niveles Componente y Actividad), lo que permite evaluar de manera integral los efectos del programa y su capacidad operativa. Cada indicador cuenta con línea base 2021, metas anuales y meta final 2024, así como con su definición, sentido, método de cálculo, unidad de medida, valores observados, porcentaje de cumplimiento y fuente de verificación.

Indicadores estratégicos

Los indicadores estratégicos miden el logro de los objetivos más amplios del programa, es decir, sus resultados o efectos en la población. Su propósito es reflejar el impacto o contribución del programa a metas de mayor nivel.

De acuerdo con la información proporcionada por el ente evaluado, el PP cuenta con un objetivo y dos indicadores de nivel fin. Uno orientado a medir la tasa de desocupación en el Estado y otro sobre la tasa de informalidad. De acuerdo con el CONEVAL, el objetivo nivel fin debe de ser único, sin embargo, puede tener más de un indicador que mida su desempeño. Lo anterior, para asegurar claridad, enfoque y coherencia en su diseño y evaluación. El objetivo del fin representa un resultado de largo plazo al que el programa contribuye, pero que no puede alcanzar por sí solo, por lo que tener múltiples fines sería poco realista y dificultará su evaluación. Limitarse a uno, permite medir de forma más efectiva el impacto y mantener alineada la lógica del programa.

A continuación, se expone el avance en los últimos años de los indicadores definidos por la STPS como estratégicos. Lo anterior, a través en conjunto con un análisis técnico que considera los criterios establecidos por el CONEVAL sobre claridad, relevancia, economía, monitoreabilidad, adecuación y aporte marginal.

TASA DE DESOCUPACIÓN

Nivel: Fin					
Nombre: Tasa de desocupación					
Resumen narrativo: Contribuir a la promoción del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y todas mediante el desarrollo de acciones que fomenten la vinculación laboral y el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de trabajo.					
Descripción: Porcentaje de la población económicamente activa (PEA) que se encuentra sin trabajar, pero que está buscando trabajo.					
Comportamiento:	Descendente	Año	Meta	Avance	Cumplimiento
Método de cálculo:	(Población desocupada/ total de población económicamente activa) x100	2024	4%	3.66%	92%
Unidad de medida:	Tasa de desocupación	2023	4%	3.06%	77%
Frecuencia de medición:	Trimestral	2022	3.30%	3.40%	103%
Año base	2022				
Criterios CREMAA					
Claridad	El método de cálculo del indicador es un porcentaje sin embargo se define como tasa, lo que dificulta su comprensión. Adicionalmente, el resumen narrativo (objetivo) no es coherente con la definición del indicador ya que el objetivo está orientado a la promoción del empleo y el indicador mide el porcentaje de desocupación.				

Criterios CREMAA	
Relevancia	De acuerdo con el resumen narrativo el indicador no es relevante pues no mide el objetivo establecido. Se recomienda modificar a fin de que esté relacionado con el indicador.
Economía	Pese a las modificaciones que se deben realizar al diseño del indicador, el beneficio de medirlo es mayor a su costo, por lo que es económico.
Monitoreabilidad	Es monitoreable ya que cuenta con fuentes de información que se puede verificar a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.
Adecuabilidad	Si bien el indicador proporciona información adecuada, no se considera que esta información corresponde al nivel fin pues el programa contribuye en gran medida con el cumplimiento del indicador.
Aporte marginal	El indicador tiene aporte marginal pues proporciona información adicional que se complementa con la lógica del programa.

Fuente: Elaboración propia con base en informes trimestrales de seguimiento a indicadores de desempeño de la STPS (2022-2024).

Finalmente, sobre el grado de avance de los indicadores en los últimos años, se identifica que la tasa de desocupación disminuyó del ejercicio fiscal 2022 al 2023 pero incrementó de 2023 a 2024. En este caso, el incumplimiento de la meta no debe interpretarse como una situación negativa pues se espera que el indicador tenga un comportamiento descendente por lo que cualquier resultado por debajo de la meta es positivo, pues significa que la tasa de desocupación fue menor a la esperada.

A continuación, se presenta el análisis realizado al indicador número dos de nivel fin, sobre el porcentaje de informalidad laboral. Los hallazgos son consistentes con el análisis realizado en el indicador anterior, pues comparten el mismo resumen narrativo y presentan los mismos errores de formulación en el método de cálculo.

TASA DE INFORMALIDAD LABORAL

Nivel: Fin					
Nombre: Tasa de informalidad laboral					
Resumen narrativo: Contribuir a la promoción del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y todas mediante el desarrollo de acciones que fomenten la vinculación laboral y el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de trabajo.					
Descripción: Porcentaje de la población económicamente activa (PEA) que se encuentra sin trabajar, pero que está buscando trabajo.					
Comportamiento:	Descendente	Año	Meta	Avance	Cumplimiento
Método de cálculo:	(Población ocupada informal/ Población ocupada total) x100	2024	57%	55.15%	97%

Unidad de medida:	Tasa de informalidad laboral	2023	57%	54.74%	96%
Frecuencia de medición:	Trimestral	2022	54.10%	55%	102%
Año base	2022				
Criterios CREMAA					
Claridad	El método de cálculo del indicador es un porcentaje, sin embargo se define como tasa, lo que dificulta su comprensión. Adicionalmente, el resumen narrativo (objetivo) no es coherente con la descripción y nombre del indicador ya que el objetivo está orientado a la promoción del empleo y el indicador mide el porcentaje de informalidad laboral.				
Relevancia	De acuerdo con el resumen narrativo el indicador no es relevante pues no mide el objetivo establecido. Se recomienda modificar a fin de que esté relacionado con el indicador.				
Economía	Pese a las modificaciones que se deben realizar al diseño del indicador, el beneficio de medirlo es mayor a su costo, por lo que es económico.				
Monitoreabilidad	Es monitoreable ya que cuenta con fuentes de información que se pueden verificar a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.				
Adecuado	Si bien el indicador proporciona información adecuada, no se considera que esta información corresponde al nivel fin pues el programa contribuye en gran medida con el cumplimiento del indicador.				
Aporte marginal	El indicador tiene aporte marginal pues proporciona información adicional que se complementa con la lógica del programa.				

Fuente: Elaboración propia con base en informes trimestrales de seguimiento a indicadores de desempeño de la STPS (2022-2024).

Respecto al grado de avance de los indicadores en los últimos años, se identifica que la tasa de informalidad laboral disminuyó del ejercicio fiscal 2022 al 2023 pero incrementó de 2023 a 2024. Tal como se describió en el indicador anterior, en este caso, el incumplimiento de la meta no debe interpretarse como una situación negativa pues se espera que el indicador tenga un comportamiento descendente.

INCREMENTO DE TRABAJADORES ASEGURADOS AL IMSS

Nivel: Propósito
Nombre: Incremento de trabajadores asegurados al IMSS
Resumen narrativo: La población del Estado en edad de trabajar tiene un empleo que le aporta un ingreso y favorece la integración social
Descripción: Número de empleos creados

Comportamiento:	Ascendente	Año	Meta	Avance	Cumplimiento
Método de cálculo:	(Número de trabajadores asegurados al IMSS en año inicial-número de trabajadores asegurados al IMSS en año final)	2024	11,000	-9,472	-86%
Unidad de medida:	Trabajadores asegurados	2023	10,500	9,807	93.40%
Frecuencia de medición:	Mensual	2022	10,000	1,696	16.96%
Año base	2021				
Criterios CREMAA					
Claridad	El nombre y método de cálculo del indicador son consistentes. Sin embargo se recomienda no usar adjetivos en el nombre del indicador, pues como lo muestran los resultados anuales, el “incremento” de trabajadores asegurados puede no cumplirse, por lo que se recomienda omitir la palabra incremento. Adicionalmente, de acuerdo con el método de cálculo empleado se debe de considerar en el nombre, resumen narrativo y descripción que el indicador mide en específico, no sólo los empleos generados, sino los empleos formales.				
Relevancia	El indicador es relevante pues se encuentra relacionado con el objetivo establecido.				
Economía	El beneficio de medir el indicador es mayor a su costo, por lo que es económico.				
Monitoreabilidad	Es monitoreable ya que cuenta con información que se puede verificar a través del número derechohabientes afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social.				
Adecuado	Es adecuado ya que proporciona información correlacionada con el desempeño del programa.				
Aporte marginal	No es posible analizar este criterio ya que sólo se utiliza cuando un objetivo tiene más de un indicador.				

Fuente: Elaboración propia con base en informes trimestrales de seguimiento a indicadores de desempeño de la STPS (2022-2024).

Con base en la información reportada en los informes trimestrales de seguimiento a indicadores de desempeño de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), se observa que los resultados del Programa no han alcanzado las metas establecidas. Aunque entre los ejercicios fiscales 2022 y 2023 se registró un incremento de 8,111 trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), durante el periodo 2023-2024 se reporta una disminución neta de 9,472 derechohabientes, lo

que representa un retroceso significativo en el indicador vinculado a la generación de empleo formal.

Esta tendencia pone en evidencia una brecha entre los objetivos operativos del Programa y los resultados efectivamente alcanzados, lo cual limita su contribución al propósito de fortalecer la inclusión laboral con acceso a seguridad social.

Se recomienda revisar la formulación de las metas del programa para asegurar que sean realistas, medibles y acordes con el contexto socioeconómico actual. Asimismo, es necesario fortalecer los mecanismos de vinculación laboral, particularmente en sectores con potencial de generar empleo formal y sostenido. Además, se sugiere implementar evaluaciones de proceso que identifiquen áreas de mejora operativa, así como reforzar la coordinación entre las áreas operativas del programa de la STPS, el IMSS y los entes con los que se estén realizando alianzas a fin de optimizar el seguimiento y la efectividad de las estrategias de colocación laboral.

PORCENTAJE DE COLOCACIÓN DE BUSCADORES DE EMPLEO EN UN EMPLEO FORMAL

Nivel: Componente 1					
Nombre: Porcentaje de colocación de buscadores de empleo en un empleo formal					
Resumen narrativo: Porcentaje de colocación de buscadores de empleo en un empleo formal					
Descripción: El número de trabajadores colocados en un empleo formal					
Comportamiento:	Ascendente	Año	Meta	Avance	Cumplimiento
Método de cálculo:	(Personas buscadoras de empleo colocadas/ la sumatoria de personas buscadoras de empleo atendidas en el año)x100	2024	16%	15.74%	98%
Unidad de medida:	Porcentaje	2023	10%	23.50%	235%
Frecuencia de medición:	Trimestral	2022	8%	15.38%	192%
Año base	2022				
Criterios CREMAA					
Claridad	El indicador es claro pues identifica de manera oportuna lo que se pretende medir y es consistente el nombre del indicador con el resumen narrativo, la descripción y el método de cálculo				

Criterios CREMAA	
Relevancia	Es relevante ya que su medición es fundamental para conocer el desempeño del programa.
Economía	El beneficio de medir el indicador es mayor a su costo, por lo que es económico.
Monitoreabilidad	Es monitoreable ya que su cumplimiento se puede verificar a través de los reportes emitidos por la Coordinación General del Servicio Nacional del Empleo.
Adecuado	Es adecuado ya que proporciona información vinculada con el desempeño del programa.
Aporte marginal	No es posible analizar este criterio ya que sólo se utiliza cuando un objetivo tiene más de un indicador.

Fuente: Elaboración propia con base en informes trimestrales de seguimiento a indicadores de desempeño de la STPS (2022-2024).

Durante el ejercicio fiscal 2024, la meta establecida para el indicador fue del 16%, mientras que el valor alcanzado fue de 15.74%, lo que representa un nivel de cumplimiento del 98.37% respecto al objetivo programado. Si bien el desempeño se ubicó ligeramente por debajo de la meta, se considera un cumplimiento alto. Cabe destacar que en 2023 se registró el valor más elevado del indicador en los últimos tres años, con un 23.50%, lo cual evidencia una capacidad de desempeño superior a la meta planteada para 2024. Esta situación sugiere que la meta programada para el ejercicio fiscal 2024 pudo haber sido más ambiciosa, considerando el desempeño histórico reciente.

PORCENTAJE DE POBLACIÓN CAPACITADA PARA LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nivel: Componente 2					
Nombre: Porcentaje de población capacitada para la productividad laboral					
Resumen narrativo: Programa Estatal para Capacitación y Productividad realizado					
Descripción: La población que ha sido capacitada en materia de productividad laboral a través del Sistema Dual, alguna habilidad, idioma o competencia.					
Comportamiento:	Ascendente	Año	Meta	Avance	Cumplimiento
Método de cálculo:	(Población beneficiada con un curso de capacitación por medio del Sistema Dual, competencia laboral o curso/ población registrada)x100	2024	20%	70.85%	354%

Comportamiento:	Ascendente	Año	Meta	Avance	Cumplimiento
Unidad de medida:	Porcentaje	2023	ND	ND	ND
Frecuencia de medición:	Semestral	2022	ND	ND	ND
Año base	2024				
Criterios CREMAA					
Claridad	El indicador es claro pues identifica de manera oportuna lo que se pretende medir y es consistente el nombre del indicador con el resumen narrativo, la descripción y el método de cálculo				
Relevancia	Es relevante ya que su medición es fundamental para conocer el desempeño del programa.				
Economía	El beneficio de medir el indicador es mayor a su costo, por lo que es económico.				
Monitoreabilidad	Es monitoreable ya que su cumplimiento se puede verificar a través de los reportes emitidos por los registros y seguimiento de la Dirección de Capacitación y Productividad.				
Adecuado	Es adecuado ya que proporciona información vinculada con el desempeño del programa.				
Aporte marginal	No es posible analizar este criterio ya que sólo se utiliza cuando un objetivo tiene más de un indicador.				

Fuente: Elaboración propia con base en informes trimestrales de seguimiento a indicadores de desempeño de la STPS (2022-2024).

Con base en la información proporcionada por el ente evaluado, no fue posible identificar los resultados del indicador correspondientes al periodo 2022-2023, debido a la ausencia de datos específicos en los informes trimestrales de seguimiento. En el ejercicio fiscal 2024, el porcentaje de población capacitada para la productividad laboral alcanzó un 70.85%, lo que representa un cumplimiento del 354% respecto a la meta programada. Este resultado evidencia una sobreestimación significativa de la meta originalmente establecida. En consecuencia, se recomienda que dichos resultados sean considerados como insumo para la formulación de objetivos y metas del ejercicio fiscal 2025, a fin de garantizar una planeación más alineada con las capacidades institucionales y el desempeño observado.

INDICADORES DE GESTIÓN

Estos indicadores miden los procesos y productos del programa, es decir, qué se hace y con qué recursos. Permiten dar seguimiento al desempeño operativo y verificar si las actividades se ejecutan conforme a lo planeado.

TASA DE COLOCACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN CONDICIÓN VULNERABLE

Nivel: Componente 3					
Nombre: Tasa de colocación de la fuerza de trabajo en condición vulnerable					
Resumen narrativo: Programa para promover la inclusión laboral en condiciones de igualdad y no discriminación en materia laboral.					
Descripción: La colocación de la fuerza de trabajo en condición vulnerable					
Comportamiento:	Ascendente	Año	Meta	Avance	Cumplimiento
Método de cálculo:	(Personas en condición vulnerable colocadas / personas que buscan empleo) x100	2024	35%	32.50%	93%
Unidad de medida:	Porcentaje	2023	30%	21%	70%
Frecuencia de medición:	Trimestral	2022	10%	15.38%	153.80%
Año base	2023				
Criterios CREMAA					
Claridad	El método de cálculo del indicador es un porcentaje, sin embargo, se define como tasa, lo que dificulta su comprensión. En este sentido, se recomienda que el nombre del indicador y el método de cálculo presenten consistencia. Adicionalmente, se recomienda especificar en el denominador del método de cálculo que la variable es el número de personas buscadoras de empleo en condición de vulnerabilidad.				
Relevancia	Es relevante ya que su medición es fundamental para conocer el desempeño del programa con una visión de transversalidad.				
Economía	El beneficio de medir el indicador es mayor a su costo, por lo que es económico.				
Monitoreable	Es monitoreable ya que su cumplimiento se puede verificar a través de los reportes emitidos por los registros del Servicio Nacional del Empleo.				
Adecuado	Es adecuado ya que proporciona información vinculada con el desempeño del programa.				
Aporte marginal	No es posible analizar este criterio ya que sólo se utiliza cuando un objetivo tiene más de un indicador.				

Fuente: Elaboración propia con base en informes trimestrales de seguimiento a indicadores de desempeño de la STPS (2022-2024).

Los resultados del indicador de colocación de fuerza de trabajo en condición vulnerable correspondientes al periodo 2022-2023, muestran una tendencia positiva, caracterizada por un comportamiento ascendente e incremental. En el ejercicio fiscal 2024, el desempeño del indicador fue sobresaliente, alcanzando un grado de cumplimiento del 92.85% respecto a la meta programada. Este nivel de avance refleja una gestión eficaz en la implementación de acciones orientadas a la inclusión laboral

de poblaciones en situación de vulnerabilidad. En términos de eficacia, el indicador evidencia un desempeño consistente y favorable, por lo que se emite un juicio positivo sobre su cumplimiento durante el periodo evaluado.

PORCENTAJE DE DISMINUCIÓN DE EMPRESAS QUE INCUMPLEN LA NORMATIVIDAD LABORAL

Nivel: Componente 4					
Nombre: Porcentaje de disminución de empresas que incumplen la normatividad laboral.					
Resumen narrativo: Programa de vigilancia respecto al cumplimiento de la normatividad laboral, así como la capacitación al sector obrero y patronal en el cumplimiento de las normas laborales ejecutadas.					
Descripción: Las empresas que incumplen con la normatividad laboral.					
Comportamiento:	Descendente	Año	Meta	Avance	Cumplimiento
Método de cálculo:	(El número de empresas que incumplen con la normatividad laboral /el número de empresas que fueron motivo de un acto de revisión o tuvieron un acercamiento relativo al cumplimiento de la normatividad laboral) x100	2024	58%	121.58%	210%
Unidad de medida:	Porcentaje	2023	60%	ND	ND
Frecuencia de medición:	Trimestral	2022	ND	10%	ND
Año base	2022				
Criterios CREMAA					
Claridad	El nombre y método de cálculo del indicador son consistentes. Sin embargo, se recomienda evitar determinar el comportamiento esperado del indicador en el nombre, pues como lo muestran los resultados anuales, la “disminución” de empresas que incumplen la normativa podría ser también incremental, por lo que se recomienda omitir la palabra disminución. Finalmente, la variable del denominador se recomienda que sea sobre el total de empresas a fin de evitar sesgos.				
Relevancia	Es relevante ya que su medición es fundamental para conocer el desempeño del programa.				

Criterios CREMAA	
Economía	El beneficio de medir el indicador es mayor a su costo, por lo que es económico.
Monitoreable	Es monitoreable ya que su cumplimiento se puede verificar a través de los reportes emitidos por la Dirección General de Trabajo de la STPS.
Adecuado	Es adecuado ya que proporciona información vinculada con el desempeño del programa.
Aporte marginal	No es posible analizar este criterio ya que sólo se utiliza cuando un objetivo tiene más de un indicador.

Fuente: Elaboración propia con base en informes trimestrales de seguimiento a indicadores de desempeño de la STPS (2022-2024).

En el ejercicio fiscal 2024, el indicador que mide el porcentaje de empresas que incumplen la normatividad laboral registró un valor de 121.58%, en contraste con la meta programada del 58%. Este resultado representa una desviación negativa significativa y una ineficiencia del 209% respecto al objetivo establecido, lo que indica un desempeño considerablemente por debajo de lo esperado. La magnitud del incumplimiento sugiere fallas en la estrategia de vigilancia o en los mecanismos de cumplimiento normativo por parte del sector empresarial.

El resultado evidencia una baja eficacia en el logro del objetivo institucional de promover el cumplimiento de la normatividad laboral. Se recomienda una revisión profunda del diseño e implementación de las acciones asociadas a este indicador, así como una redefinición de metas realistas y mecanismos de intervención más efectivos para los próximos ejercicios fiscales.

PORCENTAJE DE ASUNTOS CONCLUIDOS

Nivel: Componente 5					
Nombre: Porcentaje de asuntos concluidos					
Resumen narrativo: Procuración de justicia laboral, asesoría y representación de los trabajadores, incluyente y gratuita respecto de conflictos laborales, otorgados.					
Descripción: Los asuntos concluidos en relación con los asuntos en trámite.					
Comportamiento:	Ascendente	Año	Meta	Avance	Cumplimiento
Método de cálculo:	(Expedientes de los asuntos concluidos / los asuntos en trámite) x 100	2024	45%	47.86%	106%
Unidad de medida:	Porcentaje	2023	40%	5%	12.5%
Frecuencia de medición:	Trimestral	2022	ND	ND	
Año base	2021				

CREMAA	
Claridad	Se recomienda mejorar la redacción del método de cálculo a fin de especificar tanto en el numerador como en el denominador el uso de “número de expedientes (...)”.
Relevancia	El indicador es relevante ya que su medición es fundamental para conocer el desempeño del programa.
Economía	El beneficio de medir el indicador es mayor a su costo, por lo que es económico.
Monitoreable	De acuerdo con la información proporcionada, no es posible identificar cuáles son las fuentes de información utilizadas ni cuál dirección responsable de generarla, por lo que no se considera monitoreable.
Adecuado	Es adecuado ya que proporciona información vinculada con el desempeño del programa.
Aporte marginal	No es posible analizar este criterio ya que sólo se utiliza cuando un objetivo tiene más de un indicador.

Fuente: Elaboración propia con base en informes trimestrales de seguimiento a indicadores de desempeño de la STPS (2022-2024).

Durante el ejercicio fiscal 2024, el indicador registró un cumplimiento del 105%, lo que refleja incremento de cumplimiento en comparación con la meta establecida y un incremento en el porcentaje de asuntos concluidos respecto de lo planeado. Este resultado representa una mejora en comparación con el ejercicio fiscal 2023, en el que el cumplimiento fue apenas del 5%, evidenciando una evolución positiva en el desempeño institucional. No obstante, persisten áreas de mejora en términos de transparencia y trazabilidad de la información, ya que las fuentes utilizadas para reportar los resultados del indicador no están debidamente especificadas ni son plenamente accesibles, lo cual limita la posibilidad de verificación externa y análisis independiente.

El desempeño del indicador en el ejercicio fiscal 2024 puede calificarse como eficaz, debido al cumplimiento por encima de la meta y la mejora en los ejercicios fiscales. Sin embargo, para fortalecer la credibilidad y utilidad de los resultados en los procesos de rendición de cuentas, es indispensable asegurar la claridad y accesibilidad de las fuentes de información utilizadas. Se recomienda incorporar mecanismos de documentación y validación de la información proporcionada.

FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL EN CENTROS DE TRABAJO SENSIBILIZADOS EN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

Nivel: Actividad 3.1					
Nombre: Fortalecimiento de capacidades para la inclusión laboral en centros de trabajo sensibilizados en igualdad y no discriminación laboral					
Resumen narrativo: Fortalecimiento de capacidades para la inclusión laboral en centros de trabajo. para la inclusión laboral en centros de trabajo					
Descripción: Centros de trabajo incluyentes					
Comportamiento:	Ascendente	Año	Meta	Avance	Cumplimiento
Método de cálculo:	(Número de centros de trabajo sensibilizados para la inclusión laboral / Número de centros de trabajo interesados en la inclusión laboral) x 100	2024	20%	ND	ND
Unidad de medida:	Porcentaje	2023	10%	ND	ND
Frecuencia de medición:	Trimestral	2022	10%	ND	ND
Año base	2022				
CRITERIOS CREMAA					
Claridad	Se recomienda mejorar la redacción del nombre del indicador a fin de que tenga una mayor relación con el método de cálculo. Por ejemplo, en el nombre del indicador no queda claro el sujeto que recibirá fortalecimiento de capacidades para la inclusión laboral.				
Relevancia	El indicador es relevante ya que su medición es fundamental para conocer el desempeño del programa.				
Economía	El beneficio de medir el indicador es mayor a su costo, por lo que es económico.				
Monitoreable	El indicador identifica las variables y fuentes de información que permiten su correcta medición, por lo que se considera monitoreable.				
Adecuado	Es adecuado ya que proporciona información vinculada con el desempeño del programa.				
Aporte marginal	No es posible analizar este criterio ya que sólo se utiliza cuando un objetivo tiene más de un indicador.				

Fuente: Elaboración propia con base en informes trimestrales de seguimiento a indicadores de desempeño de la STPS (2022-2024)

Con base en la revisión documental realizada a los informes cuantitativos y cualitativos del programa se identifica que el indicador de fortalecimiento de capacidades para la inclusión laboral en centros de trabajo no presenta información sobre los resultados alcanzados en los últimos años, lo que dificulta el análisis y la trazabilidad de los resultados de esta actividad que el programa lleva a cabo. De este modo, se recomienda incluir en los informes cuantitativos y cualitativos, los resultados de la totalidad de los indicadores que conforman el programa presupuestario a fin de mejorar la transparencia y rendición de cuentas de los recursos públicos.

PORCENTAJE DE DEMANDAS PRESENTADAS CONVENIADAS EN JUICIO.

Nivel: Actividad 5.1					
Nombre: Porcentaje de demandas presentadas conveniadas en juicio					
Resumen narrativo: Convenios celebrados dentro del juicio					
Descripción: Mide la capacidad de la dependencia para conveniar demandas presentadas					
Comportamiento:	Ascendente	Año	Meta	Avance	Cumplimiento
Método de cálculo:	(Demandas efectuadas /convenios dentro de juicio celebrados) x 100	2024	60%	ND	ND
Unidad de medida:	Porcentaje	2023	60%	ND	ND
Frecuencia de medición:	Mensual	2022	60%	ND	ND
Año base	2022				
Criterios CREMAA					
Claridad	Se recomienda mejorar la redacción del nombre del indicador a fin de que tenga una mayor relación con el objetivo de medición.				
Relevancia	El indicador es relevante ya que su medición es fundamental para conocer el desempeño del programa.				
Economía	El beneficio de medir el indicador es mayor a su costo, por lo que es económico.				
Monitoreable	El indicador identifica las variables y fuentes de información que permiten su correcta medición, por lo que se considera monitoreable.				
Adecuado	Es adecuado ya que proporciona información vinculada con el desempeño del programa.				
Aporte marginal	No es posible analizar este criterio ya que sólo se utiliza cuando un objetivo tiene más de un indicador.				

Fuente: Elaboración propia con base en informes trimestrales de seguimiento a indicadores de desempeño de la STPS (2022-2024)

Con base en la revisión documental realizada a los informes cuantitativos y cualitativos del programa se identifica que el indicador de porcentaje de demandas presentadas conveniadas en juicio no presenta información sobre los resultados alcanzados en los últimos años, lo que dificulta el análisis y la trazabilidad de los resultados de esta actividad que el programa lleva a cabo. De este modo, se recomienda incluir en los informes cuantitativos y cualitativos, los resultados de la totalidad de los indicadores que conforman el programa presupuestario a fin de mejorar la transparencia y rendición de cuentas de los recursos públicos.

CONCLUSIÓN DEL APARTADO DE INDICADORES SECTORIALES Y DE LA MATRIZ DE INDICADORES DE RESULTADOS DEL PP

Se identifica que el Pp presenta concordancia con el cumplimiento de objetivos del Programa Sectorial de Desarrollo Sustentable 2021-2027 en temas relacionados con la promoción del empleo productivo, la capacitación laboral y la inclusión social. Sin embargo, se identifican limitaciones en cuanto al diseño técnico, seguimiento y cumplimiento de indicadores. Lo anterior, debido a que persisten inconsistencias metodológicas entre los indicadores estratégicos y los del Pp, ya que se utilizan diferentes unidades de medida (tasas, porcentajes o valores absolutos) y en ocasiones se reformulan de manera distinta en cada ejercicio fiscal. Esta falta de homologación dificulta la comparabilidad de resultados y limita la capacidad de evaluar con precisión la efectividad del programa a lo largo del tiempo.

Con base en la documentación proporcionada por la dependencia, el presente análisis identifica que, en lo correspondiente al Componente 1, no se cuenta con evidencia que respalde la ejecución de la totalidad de los servicios planeados por la unidad ejecutora, específicamente en lo relativo al Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales, las ferias de empleo y las brigadas de atención. En cuanto al Componente 2, se identificó únicamente evidencia vinculada al seguimiento de indicadores de desempeño, tanto cuantitativos como cualitativos, sin documentación adicional que permita evaluar la implementación integral de las actividades programadas.

Para los demás componentes del Pp, se constató la realización de actividades mediante evidencia fotográfica y/o listas de asistencia; sin embargo, dicha evidencia resulta insuficiente para valorar el grado de cumplimiento respecto a metas establecidas. Asimismo, no se localizó, dentro de la documentación revisada, un plan de trabajo ni un cronograma operativo que integre de manera sistemática las actividades del programa. Esta omisión dificulta el seguimiento y monitoreo de los avances en los distintos periodos trimestrales.

Respecto a los indicadores estratégicos y de gestión establecidos en la MIR, a nivel fin, se observa que los indicadores de tasa de desocupación e informalidad laboral

muestran un comportamiento generalmente favorable, aunque con problemas de coherencia conceptual en su formulación, principalmente por la homologación de tasa y porcentaje. A nivel de propósito, el indicador sobre trabajadores asegurados al IMSS evidencia un retroceso en 2024, lo que refleja la vulnerabilidad del empleo formal frente a factores externos y una brecha entre los objetivos planteados y los resultados obtenidos. En los componentes, los resultados son mixtos: mientras que la capacitación laboral y la colocación de grupos vulnerables muestran un desempeño positivo e incluso superior a lo programado, otros indicadores, como el cumplimiento de la normatividad laboral por parte de las empresas, presentan resultados muy por debajo de lo esperado, lo que evidencia deficiencias en los mecanismos de supervisión y cumplimiento.

En conjunto, el programa presenta logros puntuales en materia de inclusión laboral y capacitación, pero también retos importantes en el aseguramiento de empleos formales, la consistencia metodológica en el diseño de los indicadores y la efectividad en el cumplimiento normativo. Para mejorar su desempeño, se recomienda: 1) homologar los criterios y métodos de cálculo de los indicadores a fin de asegurar su trazabilidad a lo largo del tiempo, 2), establecer metas realistas y acordes con el contexto socioeconómico y 3) reforzar la coordinación interinstitucional para potenciar la generación de empleo formal.

COBERTURA

La revisión del apartado de cobertura del Programa Presupuestario 03.03 Trabajo y Previsión Social muestra que actualmente no se cuenta con instrumentos normativos estatales que definan con claridad a la población potencial, objetivo y atendida del programa. La ausencia de Reglas de Operación o lineamientos propios provoca que la identificación de grupos beneficiarios y los parámetros de atención dependan de criterios operativos internos, los cuales no siempre están documentados ni sistematizados. Esta situación dificulta establecer una delimitación homogénea de las poblaciones atendidas por cada componente, así como evaluar el alcance territorial y poblacional del programa.

Durante la evaluación, la STPS refirió que algunas de las acciones del Pp se encuentran vinculadas con el programa federal Apoyo al Empleo; no obstante, las reglas federales solo establecen criterios generales válidos a nivel nacional y no incluyen desagregaciones específicas para San Luis Potosí. En consecuencia, su uso no permite definir con precisión las poblaciones potencial y objetivo del programa estatal, ni orientar su operación de acuerdo con las necesidades y características del contexto local.

Además, no se proporcionaron bases de datos ni padrones de beneficiarios que permitieran identificar de manera puntual a las personas atendidas, los servicios recibidos y la distribución territorial de las intervenciones. Los informes públicos disponibles proporcionan información parcial: el Tercer Informe de Gobierno 2024 no presenta datos completos sobre el cierre del ejercicio y el informe cualitativo institucional no detalla las localidades atendidas por cada componente. La única referencia directa corresponde al Programa de Fomento al Autoempleo Potosino, reportado con cobertura estatal, lo cual resulta insuficiente para caracterizar la cobertura integral del Pp03.03.

La falta de definiciones claras sobre población atendida responde, en buena medida, a que el programa integra líneas de acción heterogéneas, cada una con procesos, poblaciones y necesidades distintas: movilidad laboral, capacitación para el trabajo, inclusión laboral de grupos vulnerables, supervisión del cumplimiento normativo y procuración de justicia laboral. Por esta razón, la operación del programa requiere instrumentos normativos diferenciados por acción o componente, en lugar de una única regla general. Cada intervención demanda establecer con precisión sus criterios de elegibilidad, procedimientos de acceso, modalidad y periodicidad del servicio, métodos de registro y seguimiento, y responsabilidades institucionales, de acuerdo con la problemática laboral que atiende y la población específica a la que se dirige.

Junto con lo anterior, es indispensable fortalecer los sistemas de información del programa mediante la integración de bases de datos institucionales y padrones actualizados, con registros homogéneos sobre las características de la población atendida, el tipo de servicios recibidos y la ubicación geográfica. Contar con información sistematizada permite analizar la cobertura real del programa, identificar brechas territoriales y poblacionales, orientar recursos hacia zonas o grupos con mayores barreras en el acceso al empleo formal y mejorar la gestión de los servicios.

La consolidación de estos elementos (definiciones claras por acción, criterios de acceso específicos, procesos de registro consistentes y sistemas de información integrados) constituye un paso necesario para avanzar hacia una cobertura precisa, diferenciada y alineada a las necesidades laborales del estado. Con ello, el Pp03.03 podrá fortalecer su capacidad para planear, focalizar y evaluar sus intervenciones, mejorar la transparencia y rendición de cuentas, y contribuir de manera más efectiva al bienestar de la población trabajadora de San Luis Potosí.

ANÁLISIS DE LA POLÍTICA TRANSVERSAL

LA POLÍTICA TRANSVERSAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

La transversalidad, entendida como un enfoque integral que permite abordar problemáticas complejas desde múltiples dimensiones, ha adquirido un papel central en la gestión pública contemporánea. De acuerdo con Mosquera y Piñón (2021), este enfoque se caracteriza por articular distintos discursos, perspectivas y prácticas institucionales con el fin de dar respuesta a fenómenos que no pueden ser comprendidos ni atendidos desde una única óptica disciplinaria. Esta concepción resulta especialmente pertinente para la administración pública, ya que permite que temas prioritarios, como la igualdad, la inclusión, la no discriminación y los derechos humanos, permeen todas las fases del ciclo de políticas públicas.

En este marco conceptual, el Gobierno del Estado de San Luis Potosí incorporó la transversalidad como uno de los principios rectores del Plan Estatal de Desarrollo (PED) 2021–2027. Este documento se configura como el instrumento estratégico que orienta la acción gubernamental, alineando la planeación estatal con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030. A partir de este alineamiento, el PED establece cinco ejes transversales prioritarios, los cuales funcionan como guías que deben integrarse en todas las dependencias y programas públicos:

- ▶ Igualdad de mujeres
- ▶ Desarrollo de comunidades y pueblos originarios
- ▶ Inclusión de personas con discapacidad
- ▶ Inclusión de personas adultas mayores
- ▶ Desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes

La selección de estos grupos responde al reconocimiento de que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad estructural debido a factores asociados con la edad, el género, la situación socioeconómica, la pertenencia étnica o la discapacidad. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2018) señala que estas condiciones limitan el pleno ejercicio de sus derechos humanos y restringen el acceso a oportunidades en igualdad de circunstancias, lo que obliga a que la administración pública diseñe e implemente acciones específicas para atender sus necesidades diferenciadas.

Para apuntalar este enfoque, el análisis identifica diversas normas federales y estatales que regulan la transversalidad y que constituyen el marco jurídico que orienta su incorporación en los programas y acciones gubernamentales. La siguiente

tabla sintetiza algunas de las disposiciones más relevantes, así como su definición conceptual de transversalidad.

TABLA 9. DEFINICIONES NORMATIVAS DE TRANSVERSALIDAD

Normativa aplicable	Ubicación	Definición de transversalidad
Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad	Art. 2, Fracc. XXXIV	Proceso mediante el cual se instrumentan políticas, programas y acciones que proveen bienes y servicios a la población con discapacidad bajo un propósito común, articulando esfuerzos y recursos en dimensiones vertical, horizontal y de fondo.
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Art. 5, Fracc. VII	Proceso que garantiza la incorporación de la perspectiva de género para valorar las implicaciones de acciones legislativas, administrativas, económicas y culturales para mujeres y hombres.
Ley General para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia	Art. 3, Fracc. III	Articulación de políticas públicas de los tres órdenes de gobierno en justicia, seguridad, desarrollo social, economía, cultura y derechos humanos, con atención especial a comunidades, familias, niñas, niños, mujeres y jóvenes en situación de riesgo.
Ley de la Persona Joven para el Estado y Municipios de San Luis Potosí	Art. 9, Fracc. XIV	Inclusión de la perspectiva de juventud en políticas públicas, con enfoque sistémico e integral de derechos civiles, políticos, sociales, culturales, económicos y ambientales de las personas jóvenes.

Fuente: Elaboración propia con base en información publicada por el Congreso de la Unión y el Congreso del Estado.

A partir de este marco normativo y programático, la transversalidad se consolida como una obligación institucional y no únicamente como una recomendación operativa. Su incorporación exige que dependencias y entidades diseñen estrategias específicas, definan indicadores diferenciados, establezcan mecanismos de seguimiento y destinen recursos adecuados para atender a los grupos prioritarios. Este fundamento general constituye el punto de partida para analizar, en los apartados siguientes, la manera en que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y, en específico, el Pp 03.03, integran la política transversal en sus acciones, metas e indicadores.

LA POLÍTICA TRANSVERSAL EN LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

La transversalidad en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) se integra como un elemento central de su actuación institucional, no solo como un cumplimiento normativo, sino como una guía para promover condiciones de empleo dignas, equitativas e incluyentes para todos los grupos de población. Esta visión se expresa de manera explícita en su Programa Institucional 2023, el cual establece compromisos orientados a mejorar la empleabilidad, productividad y justicia laboral, con especial atención a aquellas personas que enfrentan mayores barreras para acceder al mercado laboral.

Desde esta perspectiva, la STPS estructura su intervención a través de diversas unidades administrativas que, en conjunto, atienden la heterogeneidad de situaciones y condiciones que presentan los distintos grupos prioritarios. Entre estas unidades destacan el Servicio Nacional del Empleo, la Dirección de Inclusión Laboral, la Dirección de Centros de Inspección de Trabajo, la Dirección General del Trabajo y la Dirección de Capacitación y Productividad, cada una con funciones específicas que contribuyen al enfoque de transversalidad en el ámbito laboral.

El Programa Institucional detalla, además, un conjunto de proyectos orientados a grupos específicos (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, adultos mayores, pueblos originarios, población migrante, población refugiada y población LGTBTTIQ+) que buscan favorecer su acceso a oportunidades laborales y generar condiciones equitativas en los centros de trabajo. La siguiente tabla sintetiza estos proyectos, así como las responsabilidades que cada unidad desempeña en la incorporación del enfoque transversal.

TABLA 10. PROGRAMAS Y PROYECTOS CON ENFOQUE TRANSVERSAL EN LA STPS (PROGRAMA INSTITUCIONAL 2023)

Unidad Responsable	Programa	Principales proyectos identificados	Descripción
Dirección del Servicio Nacional del Empleo	Intermediación laboral	Jornadas de empleo para mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, personas refugiadas, adultos mayores y población LGTBTTIQ+.	Brinda servicios gratuitos de información, orientación y vinculación ocupacional mediante bolsa de trabajo, portal del empleo y jornadas de vinculación laboral, además de estrategias de movilidad laboral interna y externa.

Unidad Responsable	Programa	Principales proyectos identificados	Descripción
Dirección de Centros de Inspección del Trabajo	Cumplimiento en materia laboral	Capacitación a centros agrícolas sobre condiciones laborales; capacitación a jornaleras y jornaleros agrícolas sobre derechos y obligaciones laborales.	Promueve el cumplimiento de la normatividad laboral mediante acciones de capacitación y sensibilización dirigidas a centros de trabajo agrícolas y a jornaleros.
Dirección de Inclusión Laboral	Inclusión laboral	Inclusión laboral en igualdad para mujeres; pueblos originarios; personas con discapacidad; personas refugiadas; personas migrantes; adultos mayores; población LGTBTTIQ+; sensibilización cultural; reconocimiento a centros incluyentes; proyectos de emprendimiento.	Impulsa la cultura de inclusión y no discriminación mediante jornadas de sensibilización, vinculación laboral, capacitación y reconocimiento a centros de trabajo incluyentes; gestiona apoyos para proyectos de emprendimiento para grupos vulnerables.

Fuente: Elaboración propia con base en el Programa Institucional 2023 de la STPS.

Además de delinear estos proyectos, el Programa Institucional establece objetivos estratégicos que permiten integrar la transversalidad en la política laboral estatal. Entre los más relevantes se encuentran la inclusión de jóvenes a través de la capacitación para el trabajo, la promoción del diálogo social y la equidad de género mediante el nuevo modelo laboral, así como el impulso al empleo de personas en situación de vulnerabilidad. Estos objetivos no solo definen las prioridades institucionales, sino que ofrecen un marco de actuación que orienta la coordinación entre áreas y la articulación de acciones dirigidas a distintos grupos poblacionales.

Este marco institucional es fundamental para comprender la forma en que el Pp 03.03 incorpora, en su diseño y operación, los principios transversales establecidos a nivel estatal. En el siguiente apartado se analiza cómo estos lineamientos se reflejan en las metas, actividades e indicadores del programa, y qué avances se observaron durante el ejercicio fiscal 2024.

ANÁLISIS DE LA POLÍTICA TRANSVERSAL EN EL PP 03.03

La incorporación de la transversalidad en el Programa Presupuestario Pp 03.03 Trabajo y Previsión Social puede identificarse a partir de distintos documentos normativos y programáticos que orientan la actuación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS). Tanto el Eje 3 del PED 2021–2027 como el Objetivo 2 del Programa Sectorial de Desarrollo Económico Sustentable (2022–2027) establecen compromisos específicos en materia de empleo digno, igualdad de oportunidades y atención a grupos en situación de vulnerabilidad.

Este marco se complementa con los indicadores transversales definidos en el Programa Sectorial, los cuales permiten evaluar el avance institucional en materia de inclusión laboral:

Tasa de colocación de buscadores de empleo de distintos grupos de la población y grupos vulnerables.

- ▶ Porcentaje de mujeres colocadas respecto de las mujeres buscadoras de empleo.
- ▶ Porcentaje de personas con discapacidad colocadas respecto de las personas con discapacidad buscadoras de empleo.
- ▶ Porcentaje de personas refugiadas colocadas respecto de las personas refugiadas buscadoras de empleo.

Fuente: Programa Sectorial de Desarrollo Económico Sustentable (2022–2027).

Durante la presente evaluación se identificó evidencia de acciones vinculadas con los primeros indicadores, mientras que no se registraron actividades relacionadas con la colocación de personas refugiadas. Esto señala que, aunque existen avances en la atención de algunos grupos prioritarios, aún hay líneas de acción que requieren fortalecerse para cumplir plenamente con el enfoque transversal del sector.

Por otra parte, el Reglamento Interno de la STPS reconoce la transversalidad como una responsabilidad institucional e identifica a la Dirección de Inclusión Laboral como el área encargada de dirigir, coordinar y dar seguimiento a políticas, programas y acciones orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Esta atribución se refleja en la estructura de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) 2024, donde el Componente 3 está directamente asociado al enfoque transversal. La tabla siguiente presenta los componentes del programa desde esta perspectiva:

TABLA 11. COMPONENTES DEL PP 03.03 VINCULADOS A TRANSVERSALIDAD

Componente	Resumen narrativo
1	Servicios de información, vinculación y orientación ocupacional; estrategias de movilidad laboral y otorgamiento de apoyos para el trabajo.
2	Programa Estatal para la Capacitación y Productividad.
3	Promoción de la inclusión laboral en condiciones de igualdad de género y no discriminación; reconocimiento a centros de trabajo incluyentes.
4	Vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral y capacitación a sectores obrero y patronal.
5	Procuración de justicia laboral, asesoría y representación gratuita en conflictos laborales.

FUENTE: MIR 2024 DE LA STPS.

A partir de esta revisión se observa que, aunque distintas áreas participan en acciones con impacto transversal, es principalmente la Dirección de Inclusión Laboral la que desarrolla actividades con objetivos, metas e indicadores explícitamente alineados con políticas de igualdad e inclusión. Por ello, el análisis del presente apartado se centra en las actividades desarrolladas durante 2024 por esta unidad, organizadas según los cinco ejes transversales establecidos en el PED.

En los apartados siguientes se describe, para cada eje transversal, el objetivo programado, la meta anual, los resultados observados en los informes trimestrales, la evidencia documental proporcionada y el análisis crítico correspondiente a lo que observó el equipo evaluador.

IGUALDAD ENTRE LAS MUJERES

El eje de igualdad entre mujeres y hombres constituye uno de los ámbitos prioritarios de la política transversal estatal. En este marco, el Pp 03.03 Trabajo y Previsión Social estableció para el ejercicio fiscal 2024 el objetivo de sensibilizar a hombres y mujeres de la fuerza de trabajo sobre la política de Cero Tolerancia a la violencia laboral contra las mujeres, con una meta anual del 10%.

La revisión de los informes trimestrales cuantitativos y cualitativos de seguimiento a los indicadores de desempeño evidencia un cumplimiento sustancialmente superior al programado. El resultado acumulado al cierre del ejercicio fue de 24.2%, equivalente a un 242% de avance, lo que refleja un esfuerzo constante de la Dirección de Inclusión Laboral para fortalecer la igualdad en los centros de trabajo.

RESULTADOS TRIMESTRALES

Los reportes de cada trimestre documentan una variedad de acciones formativas dirigidas tanto a mujeres como a población ocupada en general, lo que contribuye al cumplimiento del objetivo transversal.

Primer Trimestre 2024

- ▶ Sensibilización a 194 mujeres mediante pláticas sobre Derechos laborales, inclusión laboral y no discriminación, impartidas en instituciones públicas y privadas.
- ▶ Con el Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral, se sensibilizó a 82 personas de un total de 1,129 personas ocupadas.

Segundo Trimestre 2024

- ▶ Sensibilización a 229 mujeres de un total de 946 personas ocupadas mediante acciones vinculadas con la NOM-R-025-SCFI-2015 Igualdad Laboral y No Discriminación, así como a través del Foro sobre Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar.
- ▶ Sensibilización a 63 personas (de 1,939 ocupadas) a través del Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral.

Tercer Trimestre 2024

- ▶ Sensibilización a 160 mujeres de un total de 884 mediante actividades relacionadas con la NOM-R-025, una plática sobre diversidad, equidad e inclusión laboral y cursos sobre acoso y hostigamiento sexual y laboral.
- ▶ Sensibilización a 138 personas (de 1,837 ocupadas) mediante el curso Acoso y hostigamiento sexual y laboral.

Cuarto Trimestre 2024

- ▶ Sensibilización a 104 mujeres de un total de 588 a través del curso Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres, pláticas sobre violencia de género y sus efectos en el desempeño académico, un foro sobre igualdad sustantiva y el taller Bordar para sanar.
- ▶ Sensibilización a 152 personas (de 1,781 ocupadas) mediante pláticas sobre Reflexiones para Entornos Laborales Libres de Violencia y Violencia Laboral.

ANÁLISIS CRÍTICO

El desempeño del programa en este eje demuestra una capacidad operativa consolidada, ya que no solo se cumplieron las metas previstas, sino que se superaron ampliamente. La diversidad de actividades desarrolladas durante los cuatro trimestres evidencia un trabajo consistente y sostenido, que integra tanto acciones formativas como mecanismos de sensibilización destinados a fortalecer la igualdad de género en los centros de trabajo.

No obstante, el análisis también identifica áreas de mejora, especialmente en lo relativo a la forma en que se presenta la información. Aunque el objetivo transversal está dirigido a hombres y mujeres, los reportes no siempre desagregan la participación por sexo, lo que dificulta evaluar con claridad el impacto diferenciado de las intervenciones. Una sistematización más rigurosa de esta información contribuiría a mejorar la calidad del indicador y permitiría comprender de forma más precisa los avances en materia de igualdad laboral.

El desempeño en este eje representa una fortaleza del Pp 03.03, pero requiere fortalecer los mecanismos de registro y clasificación de datos para evaluar el impacto de manera más completa y alineada con el objetivo transversal.

DESARROLLO DE LAS COMUNIDADES Y PUEBLOS ORIGINARIOS

El eje transversal relativo al desarrollo de comunidades y pueblos originarios busca incorporar acciones que reconozcan las particularidades lingüísticas, culturales y laborales de las personas indígenas, con el fin de generar condiciones efectivas de inclusión e igualdad. Para 2024, el Pp 03.03 estableció la meta anual del 10%, con el objetivo de impulsar acciones específicas dirigidas a este grupo.

La revisión de los informes trimestrales cuantitativos y cualitativos de seguimiento muestra que no se registraron actividades implementadas durante el ejercicio. El resultado reportado fue de 0%, evidenciando que no se alcanzaron avances en relación con la meta programada.

EVIDENCIA DOCUMENTAL PRESENTADA

Aunque no se reportaron acciones operativas, la Dirección de Inclusión Laboral entregó los siguientes materiales:

- ▶ Historieta sobre derechos laborales de personas trabajadoras del campo.
- ▶ Historieta en lengua náhuatl.

- ▶ Historieta en lengua tének.
- ▶ Historieta en lengua xi'oi o xi'uy.
- ▶ Listas de asistencia del curso relacionado con NMX-025 y NOM-035.

Estos elementos muestran avances en el diseño de materiales accesibles para población indígena, pero no acreditan actividades implementadas en campo.

ANÁLISIS CRÍTICO

La evidencia sugiere que el programa avanzó en la preparación técnica de instrumentos de comunicación y formación, pero no en su ejecución. La ausencia de talleres, capacitaciones, campañas informativas o estrategias de difusión limita el impacto real en la población indígena y genera una brecha entre la planeación y la implementación.

El desarrollo de materiales es un paso relevante, pero insuficiente sin acciones de aplicación que garanticen su uso efectivo. En consecuencia, se identifica la necesidad de que el programa fortalezca su intervención en este eje mediante estrategias operativas dirigidas explícitamente a comunidades indígenas y a trabajadores del campo, quienes históricamente presentan condiciones laborales más precarias y requieren acompañamiento especializado para acceder a sus derechos laborales.

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El eje de inclusión de personas con discapacidad busca promover condiciones laborales accesibles, equitativas y libres de discriminación, así como garantizar el respeto de sus derechos humanos en los centros de trabajo. Para 2024, el Pp 03.03 estableció una meta del 10%, orientada a impulsar acciones que favorecieran la inclusión laboral de este grupo.

De acuerdo con los informes trimestrales revisados, el programa alcanzó un resultado del 3.5%, equivalente a un 35% de cumplimiento.

EVIDENCIA DOCUMENTAL PRESENTADA

- ▶ Tríptico para la contratación de personas con discapacidad.
- ▶ Tríptico informativo sobre violencia laboral.
- ▶ Listas de asistencia del curso NMX-025 y NOM-035.

Resultados trimestrales del indicador transversal (Número de empresas que han contratado personas con discapacidad):

- ▶ Primer trimestre: 45 empresas de un total de 1,716.
- ▶ Segundo trimestre: 50 empresas.
- ▶ Tercer trimestre: 60 empresas de un total de 1,806.
- ▶ Cuarto trimestre: 87 empresas de un total de 1,866.

ANÁLISIS CRÍTICO

Los datos muestran un avance incremental en el número de empresas incluyentes; sin embargo, el indicador utilizado mide empresas, no personas, lo cual limita la comprensión del impacto real en la población con discapacidad. Dado que el objetivo de este eje se orienta a la inclusión laboral de las personas, la medición debe centrarse en cuántas de ellas lograron incorporarse al mercado laboral y bajo qué condiciones.

Asimismo, la evidencia aportada se concentra en actividades de sensibilización y materiales informativos, sin que se documenten acciones formativas o acompañamientos dirigidos directamente a personas con discapacidad. Esto evidencia un diseño operativo que prioriza la sensibilización en centros de trabajo, pero no necesariamente intervenciones focalizadas en la población objetivo.

Para avanzar en este eje, resultará relevante adecuar el indicador y fortalecer la implementación de acciones orientadas directamente a las personas con discapacidad, de modo que se refleje con mayor precisión la contribución del programa a su inclusión laboral efectiva.

INCLUSIÓN DE PERSONAS ADULTAS MAYORES

El eje de inclusión de personas adultas mayores busca fortalecer sus capacidades económicas y sociales mediante el acceso a talleres, formación para el autoempleo y oportunidades de capacitación. Para 2024 se estableció una meta del 10%, sin embargo, el resultado reportado fue de 3.5%, equivalente a un 35% de cumplimiento.

Evidencia documental presentada

- ▶ Lista de asistencia del curso “Cuidado básico de la persona adulta mayor en domicilio” (sin material impartido).

Resultados trimestrales del indicador transversal (Número de empresas que han contratado personas adultas mayores):

- ▶ Primer trimestre: 45 empresas.
- ▶ Segundo trimestre: 50 empresas.
- ▶ Tercer trimestre: 60 empresas.
- ▶ Cuarto trimestre: 87 empresas¹

ANÁLISIS CRÍTICO

Los resultados muestran un cumplimiento limitado respecto a la meta anual. Aunque la inclusión de personas adultas mayores se reporta a través del número de empresas que las contratan, esta medición no coincide con el objetivo del indicador, que se centra en la impartición de talleres de autoempleo o capacitación directa.

Esta discrepancia introduce una disonancia metodológica entre el resumen narrativo del indicador y su método de cálculo, lo cual compromete la validez de la información registrada. Una evaluación más precisa requiere indicadores que reflejen actividades directamente orientadas a personas adultas mayores, tales como talleres, acompañamiento o capacitación especializada, y no solo la conducta de los centros de trabajo.

En consecuencia, se recomienda ajustar el indicador y fortalecer las acciones operativas dirigidas directamente a este grupo, con el fin de garantizar que la medición sea coherente con el propósito del eje transversal.

DESARROLLO INTEGRAL DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES

Este eje transversal busca prevenir riesgos psicosociales en niñas, niños y adolescentes y contribuir a la erradicación del trabajo infantil. Para 2024 se estableció una meta del 10%; sin embargo, no se identificaron acciones implementadas durante el ejercicio fiscal y el resultado fue 0%.

De acuerdo con los informes trimestrales y la información proporcionada por la Secretaría, la Dirección General del Trabajo no registró actividades relacionadas con el diseño o implementación del Protocolo para la erradicación del trabajo infantil ni con acciones formativas dirigidas a este grupo.

¹ Este dato aparece duplicado en discapacidad, indicando posible error de registro institucional)

ANÁLISIS CRÍTICO

La ausencia total de actividades vinculadas con este eje representa un riesgo para el cumplimiento del mandato institucional en materia de protección de niñas, niños y adolescentes. El 0% de avance evidencia limitaciones tanto en la ejecución como en los mecanismos de registro, lo que impide conocer si existieron acciones no reportadas o si el eje careció de atención operativa durante todo el año.

Esta situación requiere una revisión integral por parte de la STPS para identificar las causas del incumplimiento, evaluar si existieron actividades no registradas y ajustar el diseño del indicador, de forma que las futuras mediciones cuenten con información verificable, trazable y alineada con los resultados esperados. Asimismo, se recomienda definir un plan de acción que permita impulsar avances durante el siguiente ejercicio fiscal y evitar la reiteración de esta problemática.

CONCLUSIÓN DEL APARTADO

El análisis realizado muestra que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social cuenta con un conjunto de acciones afirmativas orientadas a incorporar la política transversal en su quehacer institucional, lo que refleja un compromiso formal con la reducción de brechas de desigualdad en el Estado. La alineación del Pp 03.03 con los lineamientos establecidos en el Plan Estatal de Desarrollo 2021–2027, el Programa Sectorial de Desarrollo Económico Sustentable y el Programa Institucional de la STPS aporta coherencia programática y permite situar los objetivos, metas e indicadores dentro de un marco estratégico más amplio.

Sin embargo, la revisión detallada de las acciones ejecutadas durante el ejercicio fiscal evidencia que la transversalidad no se integra de manera homogénea en todas las áreas de la dependencia. Aunque el Programa Institucional reconoce responsabilidades transversales para distintas direcciones, en la práctica la Dirección de Inclusión Laboral concentra la mayor parte de las actividades, metas e indicadores asociados a este enfoque. Esto genera un desequilibrio que transforma la transversalidad en una función operativa focalizada, en lugar de mantenerla como un principio rector que atraviese a todas las unidades responsables del programa.

Cuando la transversalidad recae principalmente en una sola dirección, se producen efectos institucionales que limitan su impacto. Por un lado, se genera fragmentación, porque el enfoque deja de integrarse en la planeación de otras áreas, lo que dificulta su incorporación en acciones de vinculación, capacitación, inspección laboral o procuración de justicia. Por otro lado, surge una pérdida de corresponsabilidad, ya que las demás direcciones tienden a asumir que la inclusión, la igualdad o la atención a grupos vulnerables no forman parte central de sus funciones, debilitando la apropiación institucional del enfoque transversal. Finalmente, esta

concentración provoca fragilidad en la sostenibilidad de las acciones, pues cualquier ajuste administrativo, reducción presupuestal o rotación de personal en la unidad responsable puede afectar de manera directa la continuidad del enfoque en la dependencia.

A partir de estas observaciones, el análisis identifica la necesidad de que la STPS avance hacia un modelo de corresponsabilidad transversal, en el que cada dirección asuma tareas específicas en la implementación, seguimiento y evaluación de los ejes transversales establecidos en el PED. Lograr este enfoque requiere fortalecer los mecanismos de registro y sistematización de información, clarificar responsabilidades entre unidades, ajustar indicadores para que midan impactos reales en la población, y promover una mayor coordinación entre áreas.

Finalmente, se observa una oportunidad importante para que la dependencia desarrolle Reglas de Operación que formalicen los procedimientos, criterios de elegibilidad, mecanismos de acceso, responsabilidades y procesos de seguimiento del programa, garantizando que la transversalidad forme parte integral del diseño y la ejecución del Pp 03.03. La incorporación de estos instrumentos contribuiría a mejorar la coherencia interna del programa, fortalecer su orientación a resultados y asegurar que los principios de igualdad, inclusión y no discriminación se apliquen de manera consistente en todos los servicios que prestan sus distintas unidades administrativas.

ALINEACIÓN CON LA POLÍTICA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN

El combate a la corrupción es un eje fundamental para fortalecer la integridad pública, y en México este esfuerzo se vio reforzado con la creación del Sistema Nacional Anticorrupción (SNA) en 2015, que estableció mecanismos de coordinación para prevenir, detectar y sancionar faltas administrativas y hechos de corrupción, además de fortalecer la fiscalización y el control de los recursos públicos. En San Luis Potosí, esta misma orientación se adoptó con la promulgación de la Ley del Sistema Estatal Anticorrupción (LSEA) en 2017, mediante la cual se instauró el Sistema Estatal Anticorrupción (SEA), alineado con los principios y mecanismos del SNA, pero ajustado a las particularidades del contexto potosino.

Derivado de este marco normativo, San Luis Potosí formuló la Política Estatal Anticorrupción (PEA), la cual integra las prioridades de la Política Nacional y suma aquellas específicas del contexto estatal. Su estructura se compone de siete ejes estratégicos que agrupan 62 prioridades, 124 estrategias y 248 líneas de acción, orientadas a fortalecer la transparencia, la integridad pública, la rendición de cuentas, la fiscalización del gasto y la prevención de riesgos de corrupción. Para asegurar que estos lineamientos se traduzcan en acciones concretas dentro de cada dependencia, la PEA establece responsabilidades específicas por institución; en este contexto, la Secretaría Ejecutiva del SEA tiene la tarea de comunicar a las entidades sus obligaciones y plazos de cumplimiento. Como parte de este proceso, notificó a la STPS (mediante el Oficio SESEA-848/2024) las prioridades de corto plazo 2024–2025 que la dependencia debe atender.

Estas prioridades abarcan temas relacionados con la transparencia proactiva del ciclo presupuestario; la recopilación y sistematización de información estatal; la difusión de mecanismos de denuncia; la homologación de campañas anticorrupción; la profesionalización del personal; el fortalecimiento de los comités de ética; la publicación periódica de reportes institucionales; la adhesión a la Plataforma Digital Estatal en materia de contrataciones; y la difusión de sanciones aplicables por hechos de corrupción. La tabla siguiente presenta el listado completo de las prioridades asignadas a la STPS.

TABLA 12. PRIORIDADES ANTICORRUPCIÓN DE CORTO PLAZO ASIGNADAS A LA STPS (2024–2025)

Prioridad SEA	Descripción general	Línea de acción para STPS
06	Integración de sistema único con información de programas y padrón de beneficiarios	06.1.2 Transparencia proactiva del ciclo presupuestario
08	Registro de actos de corrupción denunciados por la ciudadanía	08.2.2 Campaña de difusión de la Plataforma Digital Estatal

Prioridad SEA	Descripción general	Línea de acción para STPS
14	Homologación de campañas públicas de comunicación anticorrupción	14.2.2 Lineamientos de identidad y comunicación del SEA
17	Difusión del decálogo estatal de derechos y obligaciones en servicios públicos	17.2.2 Campaña estatal con enfoque intercultural
29	Concientización ciudadana sobre los daños de la corrupción	29.2.2 Campañas informativas por entidad pública
45	Profesionalización permanente del servicio público	45.2.2 Formación continua para personal estatal
48	Prevención de conflicto de interés e integridad institucional	48.2.2 Difusión de buenas prácticas en comités de ética
53	Impulso a la transparencia y rendición de cuentas institucional	53.1.1 y 53.1.2 Publicación de reportes institucionales
59	Fortalecimiento del sistema único de contrataciones públicas	59.1.1, 59.1.2, 59.2.2 Uso del Sistema 6 de la PDE
60	Promoción del Estado de derecho en la acción pública	60.2.2 Difusión de sanciones aplicables

Fuente: SESEA-848/2024.

A pesar de la claridad y amplitud de estas prioridades, la evaluación no identificó evidencia sobre su avance o cumplimiento durante el ejercicio 2024. Tampoco se localizaron documentos institucionales que detallaran la planeación específica para atenderlas, como cronogramas, responsables, metas operativas o informes de seguimiento. Esta ausencia impide determinar si las actividades se encuentran en etapa de diseño, si aún no han iniciado o si carecen de mecanismos formales de documentación. En términos evaluativos, esta condición refleja una brecha entre los compromisos anticorrupción asignados y la capacidad de la dependencia para operacionalizarlos en el programa presupuestario sujeto de evaluación.

Si bien no se identificaron avances en las prioridades del SEA, sí se documentaron acciones institucionales relacionadas con integridad y control interno, desarrolladas a través del Comité de Control Interno y Desempeño Institucional (COCODI). Este comité opera conforme al Acuerdo que establece las Disposiciones y el Manual de Control Interno del Estado (publicado el 4 de marzo de 2024) y tiene funciones orientadas a la mejora del desempeño, la administración de riesgos, la supervisión del Sistema de Control Interno Institucional (SCII) y la prevención de faltas administrativas.

Durante 2024, la STPS llevó a cabo tres sesiones ordinarias del COCODI:

Sesión	Fecha
Primera ordinaria	25 de abril de 2024
Segunda ordinaria	9 de septiembre de 2024
Tercera ordinaria	24 de octubre de 2024

En estas sesiones se presentaron elementos clave para el fortalecimiento institucional, como el Plan Anual de Trabajo 2024, el Código de Ética, el Código de Conducta, las Reglas de Integridad, el Programa de Trabajo de Control Interno (PTCI) y el Programa de Trabajo de Administración de Riesgos (PTAR). También se promovió la cultura de integridad y conducta ética, y se presentó el Plan Anual de Trabajo 2025.

A partir de la evidencia documental revisada, se confirma que los instrumentos presentados en el marco del COCODI cuentan con sustento formal y vigencia institucional, lo que fortalece el ambiente de control y la cultura de integridad en la STPS. En este sentido, su presentación y seguimiento en órganos colegiados constituye una buena práctica de gestión, al reforzar la conducta ética del personal y la orientación preventiva del control interno. En términos de comunicación institucional, el reto principal no se ubica en la existencia u obligatoriedad de estos instrumentos, sino en asegurar que su consulta sea clara y accesible para la ciudadanía en espacios institucionales donde se concentre información relevante sobre el programa y su operación.

De manera complementaria, se observa que los esfuerzos en materia de integridad y control se han desarrollado principalmente a través de mecanismos institucionales transversales —como los instrumentos éticos, el PTAR y el seguimiento en COCODI—, lo cual representa una base sólida. A partir de ello, existe margen para fortalecer su aterrizaje operativo en el ámbito programático, de modo que la lógica de integridad, prevención y transparencia se refleje con mayor claridad en la trazabilidad de procesos y en la documentación asociada a los servicios del Pp 03.03, sin que ello implique cambios estructurales en la prestación de los mismos.

La evaluación confirma que la STPS atraviesa una fase inicial en la implementación de la política anticorrupción en el ámbito del Pp 03.03. La falta de evidencia de cumplimiento, la ausencia de un plan de acción institucional y la no publicación de instrumentos fundamentales de integridad sugieren la necesidad de adoptar medidas que vinculen de manera explícita la política anticorrupción con la operación del programa. En este sentido, será importante que la dependencia defina actividades concretas, establezca responsabilidades y plazos claros, formalice la difusión de instrumentos éticos y fortalezca la trazabilidad de sus procesos, de modo que la política anticorrupción no se limite al ámbito administrativo general, sino que se integre efectivamente en los servicios y procedimientos del programa.

MECANISMOS DE TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

La transparencia y la rendición de cuentas constituyen elementos esenciales para evaluar la gestión pública y garantizar que la ciudadanía acceda a información clara, verificable y oportuna sobre el desempeño institucional. En el caso del Programa Presupuestario 03.03 Trabajo y Previsión Social, su importancia es particularmente relevante debido a que la operación del programa involucra servicios dirigidos a población que enfrenta barreras significativas para acceder a empleos formales. La manera en que se documenta, publica y organiza la información institucional determina la capacidad del programa para ser evaluado, supervisado y comprendido por la ciudadanía.

Bajo esta premisa, la revisión se orientó a determinar si la información pública disponible permite conocer la operación del Pp 03.03 y si los mecanismos institucionales facilitan el acceso oportuno a sus resultados. El análisis avanzó hacia tres dimensiones específicas, la accesibilidad de la información en el portal institucional, el cumplimiento de obligaciones de transparencia y el funcionamiento de la Unidad de Transparencia y del control interno, las cuales se desarrollan en los apartados siguientes para ofrecer una valoración integral del desempeño informativo del programa.

ACCESIBILIDAD DE LA INFORMACIÓN EN EL PORTAL INSTITUCIONAL

De acuerdo con la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado, la STPS es un sujeto obligado y debe garantizar la disponibilidad, claridad y actualización de la información pública. Con este marco, se realizó un ejercicio de navegación en su portal oficial (<https://stps.slp.gob.mx/>) para identificar si la ciudadanía puede acceder fácilmente a la información relacionada con el Pp 03.03. El análisis contempló tres rutas de búsqueda:

- ▶ normatividad aplicable
- ▶ resultados e indicadores
- ▶ padrones o registros públicos

Los resultados muestran limitaciones importantes. La normatividad en materia laboral no se encuentra publicada; tampoco existe un apartado específico del Pp 03.03 en el portal que concentre información sobre sus objetivos, avances o resultados. Para localizar informes o indicadores relacionados con el programa es necesario navegar entre seis y ocho clics dentro de secciones generales como “Transparencia” o “Rendición de cuentas”, lo que dificulta el acceso ciudadano.

Además, no se localizaron padrones de beneficiarios ni listados de personas atendidas. La información sobre metas e indicadores únicamente puede consultarse a través del portal de la Secretaría de Finanzas, también mediante rutas extensas y no vinculadas directamente desde la página de la STPS.

El nivel de accesibilidad observado limita la comprensión pública del desempeño del Pp 03.03 y reduce la capacidad de control ciudadano.

CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES DE TRANSPARENCIA

La evaluación incluyó la revisión de las plataformas oficiales CEGAIP y Plataforma Nacional de Transparencia (PNT), conforme a los artículos 84 y 85 de la Ley de Transparencia estatal. Aunque la STPS mantiene carga de información de manera constante, los porcentajes reflejan únicamente el número de formatos cargados, sin garantizar la calidad o pertinencia del contenido publicado.

Esta situación se corroboró al revisar fracciones obligatorias relacionadas con informes de resultados, reglas de operación, planeación sectorial, información financiera y seguimiento programático. En estas fracciones no se localizó información relativa al Pp 03.03. En varios casos, las notas incluidas en los formatos remiten a disposiciones del Programa Federal Apoyo al Empleo, confirmando la ausencia de contenido específico sobre el programa estatal.

Los portales, al organizar la información por dependencia y no por programa presupuestario, dificultan aún más la búsqueda de información relativa al Pp 03.03, evidenciando una transparencia activa limitada y un rezago en la publicación de información clave para la rendición de cuentas.

UNIDAD DE TRANSPARENCIA Y MECANISMOS INSTITUCIONALES

La Unidad de Transparencia de la STPS es la encargada de atender solicitudes ciudadanas y mantener la información actualizada. La revisión de las actas del Comité de Control Interno y Desempeño Institucional (COCODI) permite observar un seguimiento sistemático de estas solicitudes:

TABLA 13. SOLICITUDES ATENDIDAS 2024

Sesión	Acciones reportadas
I trimestre	16 solicitudes respondidas; 2 incompetencias; 0 recursos
II trimestre	9 solicitudes respondidas; 3 incompetencias; 1 requerimiento
III trimestre	8 solicitudes respondidas; 2 incompetencias
IV trimestre	13 solicitudes respondidas; 4 incompetencias

Este comportamiento evidencia regularidad en la atención a solicitudes individuales. No obstante, esta capacidad administrativa no se refleja de manera proporcional en la transparencia activa, ya que no existe información sustantiva del programa disponible de forma accesible en los portales oficiales.

PROCESO INSTITUCIONAL DE QUEJAS

Adicionalmente, se encontró que la STPS cuenta con un procedimiento formal para la atención de quejas administrado por el Órgano Interno de Control (OIC). Este procedimiento contempla:

1. **Recepción de denuncias** en espacios accesibles.
2. **Requisitos mínimos** para admitir una denuncia.
3. **Presentación por escrito o mediante medios electrónicos**, incluso de manera anónima.
4. **Inicio de la investigación**, ya sea por denuncia, auditoría o de oficio.
5. **Confidencialidad** de la identidad de la persona denunciante.

Aunque el procedimiento está establecido y es algo claramente positivo, no se identificó en el portal institucional un espacio visible para presentar denuncias electrónicas, lo cual limita su accesibilidad y disminuye la utilidad del mecanismo como herramienta de vigilancia ciudadana.

CIERRE DEL APARTADO

La revisión realizada permite observar que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha integrado en su marco institucional diversos instrumentos orientados a promover la transparencia y la rendición de cuentas, particularmente en lo relativo a la atención de solicitudes ciudadanas de información y al funcionamiento regular de los mecanismos internos de control, como el Comité de Control Interno y Desempeño Institucional (COCODI). La atención oportuna de solicitudes durante los cuatro trimestres del año evidencia un esfuerzo sostenido por dar cumplimiento a las obligaciones de transparencia reactiva, lo cual contribuye a mantener un flujo constante de comunicación con la ciudadanía.

Sin embargo, al analizar la transparencia activa, aquella que debe realizarse de manera proactiva, sin necesidad de solicitudes de información, se identifican

limitaciones serias que restringen la disponibilidad de información sustantiva sobre el Pp 03.03. La ausencia de normatividad vigente publicada, la falta de informes de resultados, de reglas de operación, de padrones de beneficiarios y de un apartado específico dedicado al programa en el portal institucional generan vacíos que dificultan la trazabilidad de las acciones del Pp y reducen la capacidad de la ciudadanía para supervisar su funcionamiento.

La revisión de los portales CEGAIP y PNT muestra que los porcentajes de cumplimiento reportados reflejan carga de formatos, pero no garantizan la existencia de contenido pertinente o completo. En algunas fracciones, las notas hacen referencia a disposiciones del Programa Federal Apoyo al Empleo, lo cual confirma la ausencia de documentos propios del programa estatal. Este hallazgo revela un desfase entre los requerimientos legales de transparencia y la información efectivamente publicada, lo que limita la rendición de cuentas institucional.

En materia de quejas y denuncias, aunque la STPS cuenta con un procedimiento formal a cargo del Órgano Interno de Control que define etapas claras para la recepción, evaluación e investigación de presuntas faltas administrativas, no se encontró en el portal institucional un espacio accesible para presentar denuncias de manera digital. La falta de un canal visible, simple y seguro inhibe la participación ciudadana y restringe el alcance de este mecanismo de control social, especialmente para personas que enfrentan barreras para acudir presencialmente a las oficinas de la dependencia.

En paralelo, la revisión de las actas del COCODI evidencia un esfuerzo institucional por analizar variaciones operativas, revisar planes de trabajo, supervisar la administración de riesgos y promover la integridad pública a través de instrumentos como el Código de Ética, el Código de Conducta y las Reglas de Integridad. No obstante, estos instrumentos no se encuentran publicados en los portales oficiales, lo que reduce su capacidad para orientar el comportamiento institucional y limita la transparencia externa sobre los estándares éticos que rigen a la dependencia.

Los resultados observados muestran que, aunque existe una estructura formal para atender obligaciones de transparencia y fortalecer el control interno, la información disponible públicamente aún es insuficiente para evaluar con precisión el desempeño del Programa Presupuestario 03.03. Por lo que publicar la información sustantiva del programa, tal como objetivos, indicadores, avances, padrones de beneficiarios, normatividad aplicable, informes de resultados y procesos de gestión, resulta indispensable para mejorar la rendición de cuentas, fortalecer el control ciudadano y permitir evaluaciones más rigurosas de su operación.

Fortalecer la transparencia del Pp 03.03 implica también, habilitar un espacio específico del programa en el portal institucional, organizar la información por

tipo de contenido, integrar vínculos claros a los portales estatales y nacionales de transparencia, y publicar los instrumentos normativos que orientan la actuación institucional. Asimismo, se requiere establecer un canal digital accesible para la presentación de quejas y denuncias, de modo que la ciudadanía cuente con herramientas confiables para reportar irregularidades y dar seguimiento a la actuación gubernamental.

Implementar estas acciones permitirá a la STPS avanzar hacia un modelo de gestión más abierto, confiable y alineado con los principios del derecho de acceso a la información, mejorando con ello la capacidad del Pp 03.03 para demostrar sus resultados y consolidar una cultura de transparencia que contribuya al fortalecimiento institucional.

REVISIÓN DE PROCESOS Y CONTROLES INTERNOS

El objetivo del presente apartado es analizar los principales procesos y controles internos asociados a la operación del Programa Presupuestario Pp 03.03 Trabajo y Previsión Social, a partir del marco normativo vigente, la documentación institucional proporcionada y la evidencia generada durante el ejercicio fiscal 2024. En este sentido, se identifica que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) cuenta con manuales de procedimientos y de organización correspondientes a las principales direcciones responsables de la operación del programa, entre las que se encuentran la Dirección General de Trabajo, la Dirección de Inclusión Social, la Dirección del Servicio Nacional del Empleo, la Dirección de Empleo y Productividad Laboral, así como la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Si bien las actualizaciones de estos documentos no son homogéneas en términos temporales, su existencia refleja un esfuerzo institucional por consolidar marcos regulatorios internos que fortalecen la eficacia y eficiencia de los procesos, además de promover la transparencia, la rendición de cuentas y la claridad en la asignación de responsabilidades.

No obstante, como se señaló en el apartado de contexto institucional, desde hace más de cinco años la STPS ha integrado la mayoría de sus actividades sustantivas dentro del Pp 03.03. Esta configuración institucional dificulta, en algunos casos, la clara diferenciación entre un programa presupuestario y un programa institucional, particularmente en lo relativo a la delimitación de procesos específicos atribuibles al programa frente a aquellos que corresponden a las funciones permanentes de las direcciones de la Secretaría. Adicionalmente, el Pp 03.03 no cuenta con reglas de operación a nivel estatal que definan de manera precisa los procesos programáticos, lo que limita la identificación formal de criterios de elegibilidad, población objetivo y procedimientos específicos de operación.

En este contexto, la ausencia de reglas de operación representa una limitación para la gestión y evaluación estrictamente programática del Pp 03.03; sin embargo, ello no impide analizar el estado actual del sistema de control interno institucional de la STPS, el cual constituye el marco transversal bajo el cual se ejecutan las acciones del programa.

De acuerdo con el Plan Estatal de Desarrollo 2021–2027, el control interno se configura como un mecanismo esencial para garantizar la legalidad, eficacia, eficiencia y transparencia en el ejercicio de la función pública, proporcionando seguridad razonable respecto al cumplimiento de los objetivos institucionales, la protección de los recursos públicos y la prevención de actos de corrupción. Asimismo, la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí, en su Capítulo IV “Del Sistema Estatal de Control Interno del Ejecutivo Estatal”, establece que los

actos de las personas servidoras públicas deben sujetarse al Sistema Estatal de Control, coordinado por la Contraloría General del Estado.

La STPS se encuentra sujeta a dicho sistema, el cual se materializa en la implementación del control interno institucional, permitiendo prevenir irregularidades, promover la mejora continua de los procesos y fortalecer la rendición de cuentas ante la ciudadanía. Para efectos de la presente evaluación, se analizan los cinco componentes del Control Interno establecidos en el Marco Integrado de Control Interno emitido por la Auditoría Superior de la Federación, vinculándolos con la documentación y evidencia proporcionada por la Secretaría.

COMPONENTES DEL CONTROL INTERNO.

Ambiente de Control

La STPS difunde en su portal web institucional su objetivo, misión y visión, y cuenta con un Plan Anual de Trabajo en materia de ética y conducta a través de su Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. Asimismo, opera bajo un Reglamento Interno que define la estructura organizacional, asigna responsabilidades y delega autoridad para alcanzar los objetivos institucionales, preservar la integridad, prevenir la corrupción y rendir cuentas de los resultados alcanzados. No obstante, se observa que dicho reglamento no ha sido actualizado desde el ejercicio fiscal 2009, lo que constituye un área de oportunidad para fortalecer su alineación con la estructura y funciones actuales de la Secretaría.

Adicionalmente, la STPS cuenta con Manuales de Procedimientos y de Organización aplicables a las principales direcciones responsables del Pp 03.03. Estos documentos formales detallan la estructura, funcionamiento, objetivos y funciones de las áreas, incluyendo su marco legal, antecedentes, organigramas y atribuciones, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí, que establece la obligación de actualizar y publicar dichos manuales en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

En materia de integridad institucional, la Secretaría opera bajo el marco normativo del Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado, el Código de Conducta específico de la STPS y las Reglas de Integridad emitidas por la Contraloría General del Estado. Estos instrumentos se encuentran vigentes y establecen principios, valores y directrices claras para la actuación de las personas servidoras públicas, formando parte del andamiaje del ambiente de control. Desde una perspectiva evaluativa, el principal reto no se relaciona con su inexistencia, sino con la oportunidad de fortalecer su difusión, articulación programática y visibilidad pública como parte integral del sistema de control interno.

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

La administración de riesgos constituye el proceso mediante el cual se identifican, analizan, evalúan y priorizan los riesgos que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales. Con esta finalidad, la STPS proporcionó evidencia de los Programas de Trabajo de Control Interno (PTCI) elaborados por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, el Servicio Nacional del Empleo y la Dirección de Inspección del Trabajo, los cuales establecen acciones de mejora y áreas de oportunidad conforme a los cinco elementos del control interno.

Asimismo, en cumplimiento del Acuerdo Administrativo mediante el cual se establecen las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación en Materia de Control Interno del Estado, se constató que dichos PTCI fueron monitoreados a través del Comité de Control Interno y Desempeño Institucional, mediante tres sesiones durante el ejercicio fiscal 2024 y una sesión adicional a inicios de 2025.

TABLA 14.

Seguimiento a la Implementación, Establecimiento y Actualización del Sistema de Control Interno Institucional durante el ejercicio fiscal 2024.			
Unidad Responsable	Responsable	No. De Elementos	No. De Acciones de Mejora Comprometidas
Procuraduría de la Defensa del Trabajo	Asesoría y Representación Legal	16 elementos	16 acciones
Dirección de Inspección del Trabajo	Cumplimiento en Materia Laboral	16 elementos	16 acciones
Dirección del Servicio Nacional del Empleo	Ferias de Empleo	16 elementos	16 acciones
	Concertación Empresarial	16 elementos	16 acciones
	Consejeros de Empleo	16 elementos	16 acciones

Fuente: Elaboración propia con base en las actas correspondientes al Comité de Control Interno y Desempeño Institucional del ejercicio fiscal 2024 proporcionadas.

Adicionalmente, la STPS cuenta con un Programa de Trabajo para la Administración de Riesgos (PTAR) correspondiente al ejercicio fiscal 2024, así como con su matriz y mapa de riesgos institucionales, en los que se identifican, valoran y priorizan riesgos operativos, administrativos y de integridad. De acuerdo con el Reporte de Avance Trimestral del cuarto trimestre de 2024, las acciones comprometidas en

dicho programa presentan un avance del 100 %, lo que evidencia la implementación efectiva de las medidas de control previstas.

Desde una perspectiva evaluativa, el área de oportunidad identificada se orienta a fortalecer la integración explícita del PTAR con la planeación y seguimiento del Pp 03.03, particularmente en lo relativo a la vinculación de los riesgos institucionales con los objetivos y resultados del programa presupuestario.

ACTIVIDADES DE CONTROL

Las actividades de control son las acciones orientadas a alcanzar los objetivos institucionales y atender los riesgos identificados. A través de los PTCI se identificaron un total de 82 actividades de control entre las diferentes áreas de la Secretaría, las cuales se encuentran claramente definidas mediante políticas, procedimientos y otros medios formales. No obstante, en materia de sistemas informáticos, se identifica como área de oportunidad la consolidación de información y la formalización de lineamientos que fortalezcan la gestión, seguridad y continuidad de los sistemas institucionales.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La STPS cuenta con un portal web institucional oficial que constituye uno de los principales canales de acceso a la información y servicios públicos. Asimismo, se identificó un cumplimiento mensual en la carga de formatos de obligaciones de transparencia en la Plataforma Estatal de Transparencia durante el ejercicio fiscal 2024, en apego a lo establecido en los artículos 84 y 85 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado.

No obstante, se identifica la oportunidad de fortalecer la difusión pública del seguimiento, monitoreo y evaluación del propio Sistema de Control Interno Institucional, así como de los acuerdos del COCODI, a fin de maximizar el impacto de las acciones de información y comunicación y reforzar la confianza ciudadana.

SUPERVISIÓN

La supervisión del control interno se realiza a través del Comité de Control Interno y Desempeño Institucional, el cual permite la comunicación e interacción con la Contraloría General del Estado y los órganos fiscalizadores. A través de este mecanismo se evalúa la suficiencia y efectividad de los controles establecidos, y los resultados de auditorías internas y externas se utilizan para retroalimentar los procesos y fortalecer la gestión institucional, conforme a lo establecido en el Acuerdo Administrativo en materia de Control Interno.

CONCLUSIÓN DEL APARTADO

El análisis integral de los componentes del control interno de la STPS evidencia que la institución ha incorporado mecanismos formales y vigentes orientados a fortalecer la legalidad, eficacia, eficiencia y transparencia de su gestión. La operación del COCODI, la implementación de los PTCI y la existencia del PTAR 2024 constituyen avances relevantes hacia un enfoque preventivo y sistemático del control interno.

El principal reto identificado no se relaciona con la ausencia de instrumentos, sino con la oportunidad de fortalecer su articulación programática, su difusión y su vinculación con la evaluación del desempeño del Pp 03.03. En este sentido, la STPS cuenta con bases sólidas para consolidar un sistema de control interno no solo funcional, sino generador de valor público, confianza institucional y mejora continua en la gestión del trabajo y la previsión social en el Estado.

ANÁLISIS FODA Y RECOMENDACIONES

Aunque los Términos de Referencia para la Evaluación Específica de Desempeño 2024 no establecen de manera explícita la elaboración de un análisis FODA, se consideró pertinente incluirlo como una herramienta complementaria de interpretación y síntesis de resultados.

Su propósito es ofrecer una lectura estructurada de los principales hallazgos y valoraciones del informe de evaluación, facilitando la identificación de aspectos que fortalecen el desempeño del programa y de aquellos que representan oportunidades de mejora o riesgos a atender.

El análisis FODA (que agrupa Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) permite visualizar de manera comparativa los factores internos y externos que influyen en el desempeño del programa. En este caso, cada apartado de la evaluación (Datos generales del programa presupuestario, Resultados y productos, Cobertura, Política transversal, Alineación con la Política Estatal Anticorrupción, Mecanismos de transparencia y rendición de cuentas, y Revisión de procesos y controles internos) fue valorado a partir de la evidencia revisada y sistematizada, derivando en los elementos más relevantes de cada categoría.

Este ejercicio no sustituye las conclusiones ni las recomendaciones formales del informe, sino que las complementa al presentar un panorama integrado que facilita la toma de decisiones, el diseño de estrategias de mejora institucional y el seguimiento a los Aspectos Susceptibles de Mejora (ASM).

A continuación, se presentan los resultados del análisis FODA por apartado, acompañados de las principales recomendaciones derivadas de la evaluación.

Datos generales del programa presupuestario	
Hallazgo	Recomendación
Fortalezas/Oportunidades	
El programa Pp 03.03 cuenta con una estructura institucional sólida y una alineación estratégica adecuada con los principales instrumentos de planeación nacional e internacional. Constituye el principal instrumento para promover el empleo formal, la capacitación laboral, la inclusión social y la procuración de justicia laboral.	
El marco normativo es amplio y vigente, compuesto por leyes y reglamentos estatales y federales que otorgan certeza jurídica y respaldo técnico al programa.	
Amenazas/Debilidades	
Carece de una clara diferenciación entre un programa institucional y un programa presupuestario. Esto representa una limitación importante para la gestión y la evaluación del gasto público pues diluye el propósito específico del programa, impidiendo establecer una relación clara entre los recursos asignados y los resultados alcanzados.	Analizar el alcance de la MIR actual del Pp. 0303 y redefinir a partir de la Metodología de Marco Lógico, una estructura de árbol de problemas, objetivos y MIR, que permita reflejar con mayor claridad los objetivos, metas e indicadores del programa presupuestario.

Amenazas/Debilidades	
El Pp no cuenta con reglas de operación que guíen su ejecución.	Elaborar reglas de operación del programa que establezcan los objetivos del programa, población objetivo, criterios de selección de beneficiarios, tipos y montos de apoyo, procedimiento de operación, derechos y obligaciones de los beneficiarios, indicadores de desempeño, mecanismos de transparencia y rendición de cuentas, etc.
El PP presenta una reducción presupuestal acumulada del 42% entre 2020 y 2024, lo que ha limitado de manera significativa su operación.	Establecer la MML bajo un enfoque de programa presupuestario y no institucional, puede coadyuvar a evidenciar las actividades que requieren de un mayor presupuesto.

Resultados y productos	
Hallazgo	Recomendación
Fortalezas/Oportunidades	
El programa cuenta con fichas técnicas de indicadores de nivel fin, propósito, componentes y actividades. Su formulación presenta consistencia con los objetivos definidos.	
El programa presenta logros puntuales en materia de inclusión laboral y capacitación de acuerdo a los resultados presentados en los informes trimestrales.	
Amenazas/Debilidades	
A nivel de propósito, el indicador sobre trabajadores asegurados al IMSS evidencia un retroceso en 2024, lo que refleja la vulnerabilidad del empleo formal frente a factores externos y una brecha entre los objetivos planteados y los resultados obtenidos.	Analizar los determinantes de este resultado y establecer metas que busquen contrarrestar los resultados de 2024. Asimismo, se recomienda reforzar la coordinación interinstitucional para potenciar la generación de empleo formal.
La redacción de los objetivos presenta inconsistencias técnicas en la definición de los métodos de cálculo y las unidades de medida de algunos indicadores.	Revisar la congruencia del método de cálculo de indicadores con el resumen narrativo. Especialmente los que son definidos como “tasas” pero corresponden a “porcentajes”.
No se cuenta con indicadores que midan la percepción o satisfacción ciudadana respecto a los servicios ofrecidos.	Incorporar herramientas como encuestas de percepción y análisis cualitativos sobre participación ciudadana, etc.

Cobertura	
Hallazgo	Recomendación
Fortalezas/Oportunidades	
No se identifica.	
Amenazas/Debilidades	
No dispone de Reglas de Operación (ROP) ni de otro instrumento que defina con precisión los segmentos poblacionales a los que se dirige.	Elaborar reglas de operación del programa que establezcan los objetivos del programa, población objetivo, criterios de selección de beneficiarios, tipos y montos de apoyo, procedimiento de operación, derechos y obligaciones de los beneficiarios, indicadores de desempeño, mecanismos de transparencia y rendición de cuentas, etc.
La dependencia no proporcionó bases de datos y/o padrones de beneficiarios en donde se pueda identificar el número de personas beneficiadas por el programa.	Fortalecer los sistemas de información del programa mediante la construcción de una base de datos institucional que concentre y sistematice la información de las personas atendidas, incluyendo su localización geográfica y tipo de apoyo recibido.

Análisis de la política transversal	
Hallazgo	Recomendación
Fortalezas/Oportunidades	
La STPS cuenta con acciones afirmativas de política transversal orientadas a reducir las brechas de desigualdad en la entidad potosina. Los objetivos, metas e indicadores del Pp se encuentran alineados con el Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027, el Programa Sectorial de Desarrollo Económico Sustentable y su propio Programa Institucional.	
Amenazas/Debilidades	
Únicamente la Dirección de Inclusión Social, desarrolla actividades y establece objetivos, metas e indicadores alineados con en enfoque de política transversal.	Promover una corresponsabilidad transversal, donde cada área asuma su papel en la implementación, seguimiento y evaluación de los enfoques prioritarios de la administración pública.

Amenazas/Debilidades	
El Pp 03.03 presenta oportunidad en la elaboración de Reglas de Operación que garanticen que los criterios, procedimientos y requisitos para la implementación del programa respondan a los objetivos de la política transversal.	Elaborar reglas de operación del programa que establezcan los objetivos del programa, población objetivo, criterios de selección de beneficiarios, tipos y montos de apoyo, procedimiento de operación, derechos y obligaciones de los beneficiarios, indicadores de desempeño, mecanismos de transparencia y rendición de cuentas, etc.
Existen indicadores de política transversal que presentan resultados de 0%	Revisar de manera integral las causas que originaron el incumplimiento, verificar si las acciones fueron implementadas y, en su caso, ajustar el diseño del indicador y los mecanismos de recolección de datos para garantizar mediciones oportunas, verificables y alineadas con los resultados esperados.

Alineación con la política estatal anticorrupción	
Hallazgo	Recomendación
Fortalezas/Oportunidades	
La STPS está adherida al Programa de Implementación de la Política Estatal Anticorrupción.	
La STPS genera actividades relacionadas con la política anticorrupción a través del Comité de Control Interno y Desempeño Institucional (COCODI).	
Amenazas/Debilidades	
El presente análisis no encontró evidencia sobre el cumplimiento y/o grado de avance de las prioridades establecidas por el SEA en el corto plazo. Tampoco se encontró un documento de posición institucional en donde se señale los plazos en los que la dependencia proyecta dar atención a lo solicitado.	Elaborar un documento de posición institucional que defina responsables y fechas de cumplimiento a los requerimientos establecidos por el SEA.
Las actividades desarrolladas en materia anticorrupción no logran verse reflejadas a nivel programa presupuestario, únicamente se presentan avances a nivel institucional.	Realizar reglas de operación del programa presupuestario que consideren mecanismos de control y transparencia.

Mecanismos de transparencia y rendición de cuentas	
Hallazgo	Recomendación
Fortalezas/Oportunidades	
La Secretaría ha asumido formalmente los principios de transparencia y rendición de cuentas como valores institucionales que orientan su gestión, en concordancia con el marco normativo federal y estatal, así como con las estrategias del Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027.	
La Secretaría ha mantenido un seguimiento a las solicitudes de información, a través de las sesiones del Comité de Control Interno y Desempeño Institucional, lo cual refleja un esfuerzo por integrar la transparencia y la rendición de cuentas en la dinámica cotidiana de gestión.	
Amenazas/Debilidades	
No se localizaron ligas de acceso a normatividad vigente, padrones de beneficiario, informes de resultados publicados, reglas de operación ni reportes específicos sobre el Pp sujeto de evaluación, lo que impide valorar con precisión su ejecución, impacto y cumplimiento de metas y pone de manifiesto un importante retroceso en la transparencia y rendición de cuentas	La publicación sistemática y completa de la información sustantiva de sus programas y resultados, normatividad vigente, código de ética, manuales y padrón de beneficiarios.
No existen reportes sistematizados sobre las solicitudes de información recibidas y atendidas.	Publicar reportes trimestrales sobre solicitudes de información y tiempos de respuesta.

Revisión de procesos y controles internos	
Hallazgo	Recomendación
Fortalezas/Oportunidades	
La STPS ha incorporado diversos mecanismos orientados a fortalecer la legalidad, eficacia, eficiencia y transparencia de su gestión.	
El establecimiento del COCODI ha permitido institucionalizar la revisión, supervisión y seguimiento de los procesos, así como fomentar la cultura de ética, integridad y rendición de cuentas entre sus servidores públicos.	
La STPS realiza evaluaciones periódicas y somete a revisión sus procesos mediante auditorías internas y externas	
Amenazas/Debilidades	
El reglamento de la STPS se encuentra desactualizado, lo que dificulta una correcta armonización con los manuales de procedimientos.	Actualizar la normatividad institucional a fin homologar los mecanismos de control del programa con los de la dependencia.

CONCLUSIONES

La Evaluación Específica de Desempeño del ejercicio fiscal 2024 del Programa Presupuestario Pp03.03 Trabajo y Previsión Social permite reconocer al programa como una intervención pública relevante dentro de la política laboral del estado de San Luis Potosí, orientada a la promoción del empleo formal, la capacitación laboral, la inclusión social y la procuración de justicia laboral. Su diseño se encuentra respaldado por un marco jurídico amplio y vigente, así como por una alineación clara con los instrumentos de planeación nacional y estatal, lo que define un sentido programático consistente y establece el punto de partida para analizar su desempeño.

A partir de este marco, el análisis muestra que el programa ha desarrollado capacidades operativas que le han permitido sostener la implementación de sus principales acciones durante el ejercicio evaluado, particularmente en materia de capacitación para el empleo, atención a poblaciones en situación de vulnerabilidad y gestión de conflictos laborales. La ejecución de estas actividades refleja un funcionamiento estable y una utilización eficiente de los recursos disponibles, lo que permite afirmar que, en términos operativos, el programa cumple con las funciones para las cuales fue diseñado y mantiene una presencia activa dentro del ámbito laboral estatal.

Al profundizar en los factores que explican este desempeño, se observa que la operación cotidiana del programa descansa en buena medida en la experiencia institucional acumulada y en prácticas administrativas consolidadas, más que en un diseño metodológico plenamente estructurado. La ausencia de reglas de operación propias, junto con definiciones poco precisas de la población potencial, objetivo y atendida, así como inconsistencias en la formulación de indicadores y metas de la Matriz de Indicadores para Resultados, generan una brecha entre la ejecución de las acciones y la posibilidad de demostrar con claridad los resultados alcanzados en el mediano y largo plazo, lo que limita la trazabilidad entre los recursos ejercidos, los productos generados y los resultados esperados.

Esta limitación se refleja también en el análisis de la cobertura, donde la información disponible no permite dimensionar con precisión el alcance territorial y poblacional de las acciones implementadas, ni identificar de manera sistemática a las personas beneficiarias y las características de los apoyos recibidos. La falta de padrones consolidados y de bases de datos desagregadas reduce la capacidad del programa para fortalecer su planeación futura, orientar mejor sus intervenciones y avanzar hacia un enfoque más claro de focalización y equidad.

En un plano complementario, la incorporación de políticas transversales muestra avances formales que reflejan la intención institucional de alinear el programa con principios de inclusión, igualdad, ética pública y transparencia; sin embargo, estos

enfoques tienden a concentrarse en áreas específicas de la estructura organizacional, lo que limita su apropiación como ejes compartidos de gestión. De manera similar, los esfuerzos en materia de política anticorrupción, transparencia y rendición de cuentas se apoyan en marcos normativos y mecanismos institucionales existentes, aunque su implementación práctica presenta áreas de oportunidad en cuanto a sistematización, difusión y seguimiento mediante instrumentos más específicos y medibles.

En lo relativo a los procesos y controles internos, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha avanzado en la institucionalización de prácticas orientadas a la legalidad, la eficiencia y la mejora continua, mediante la operación de comités, programas de trabajo y ejercicios periódicos de auditoría y evaluación.

Desde una lectura integrada de estos elementos, el desempeño del Programa Presupuestario Pp03.03 puede caracterizarse como funcional y con resultados operativos relevantes, sostenido por una estructura institucional que permite la ejecución de acciones y el ejercicio del gasto conforme a la normatividad aplicable, al tiempo que evidencia un margen claro para fortalecer su orientación estratégica. La consolidación del diseño metodológico, la mejora en la calidad de los indicadores, el fortalecimiento de los sistemas de información y la formalización de instrumentos normativos propios aparecen como condiciones necesarias para potenciar el desempeño del programa y mejorar su contribución a los objetivos de empleo, inclusión social y justicia laboral en el estado de San Luis Potosí.

Estas conclusiones sirven de base para la formulación de recomendaciones orientadas a fortalecer el diseño, la gestión y el desempeño del programa presupuestario, con el propósito de avanzar hacia una intervención pública más coherente, medible y orientada a resultados, en beneficio de la población objetivo y del fortalecimiento institucional de la política laboral en la entidad.

REFERENCIAS DOCUMENTALES

1. Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2018). Grupos de atención prioritaria y otros temas. Obtenido de <https://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=40002>
2. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2008). CONEVAL. Obtenido de Evaluación de Programas Sociales: <https://www.coneval.org.mx/coordinacion/Paginas/monitoreo/mir/mir.aspx>
3. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (09 de Agosto de 2019). Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Obtenido de Diagnóstico de Programas Nuevos: <https://www.coneval.org.mx/EvaluacionDS/Metodologia/Paginas/Diagnostico.aspx>
4. Guía básica para la formulación de Diagnósticos Participativos de Programas Presupuestarios. (2022). Secretaría de Finanzas. Obtenido de Guía básica para la formulación de Diagnósticos Participativos de Programas Presupuestarios: <https://finanzas.slp.gob.mx/planeacion/programas-presupuestarios/>
5. Guía para el diseño de Indicadores Estratégicos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (junio de 2010). Transparencia presupuestaria de la SHCP. Obtenido de https://www.transparenciapresupuestaria.gob.mx/work/models/PTP/Presupuesto/Seguimiento/guia_indicadores_estrategicos.pdf
6. Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. (25 de Agosto de 2021). La transparencia y la rendición de cuentas son pilares imprescindibles de la gestión pública. Obtenido de <https://www.gob.mx/inafed/articulos/la-importancia-de-transparentar-y-rendir-cuentas-en-los-municipios?idiom=es>
7. Loya, M. Á. (2012). Transparencia, Acceso a la Información y Rendición de cuentas: Elementos conceptuales y el caso de México. Obtenido de Cátedra UNESCO de Derechos Humanos de la UAM: https://catedraunescohdh.unam.mx/catedra/CONACYT/04_Docentes_UdeO_ubicar_el_de_alumnos/Contenidos/Lecturas%20obligatorias/M.5_cont_1_Valverde_Loya.pdf
8. Marco Integrado de Control Interno de Auditoría Superior de la Federación. (2014). Marco Integrado de Control Interno. Obtenido de https://www.asf.gob.mx/uploads/176_Marco_Integrado_de_Control/Marco_Integrado_de_Cont_Int_leyen.pdf
9. Mosquera, D. C., & Piñón, F. A. (03 de Agosto de 2021). Universidad Pedagógica. Obtenido de La transversalidad y la transversalidad curricular: una reflexión necesaria.: <https://www.redalyc.org/journal/6140/614074347004/>
10. Plan Estatal de Desarrollo. (2022-2027). Plan Estatal de Desarrollo. Obtenido de <https://ped.slp.gob.mx/assets/files/Completo.pdf>
11. Programa de Implementación de la Política Estatal Anticorrupción de San Luis Potosí. (2023). Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de San

Luis Potosí. Obtenido de https://plataformadigitalestatalslp.org/peaslp/files/PIPEA_2024.pdf

12. Programa Institucional de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (2023). Secretaría de Trabajo y Previsión Social. San Luis Potosí, San Luis Potosí. Obtenido de <https://stps.slp.gob.mx/organigrama/quienes-somos/>
13. Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno. (19 de Diciembre de 2013). Mejora de los Sitios Web Institucionales. Obtenido de Programa Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la Corrupción 2008-2012: <https://www.gob.mx/buengobierno/documentos/mejora-de-los-sitios-web-institucionales-temas-2011>
14. Secretaría de la Función Pública. (Abril de 2022). 10 claves para entender, prevenir y combatir la corrupción. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/727371/Libro-cuento_10_CLAVES_Final_web.pdf
15. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2024). Matriz de Indicadores para Resultados.
16. Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de San Luis Potosí. (2024). Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación del Cumplimiento del PI-PEA. Obtenido de <https://plataformadigitalestatalslp.org/peaslp/#antecedentes>
17. Sistema Estatal Anticorrupción. (22 de Diciembre de 2021). Sistema Estatal Anticorrupción. Obtenido de Política Estatal Anticorrupción: <https://seseaslp.org/documents/pea.pdf>

FICHA TÉCNICA DE LA EVALUACIÓN

Ficha Técnica de la Evaluación Específica de Desempeño Programa Presupuestario Pp03.03 Trabajo y Previsión Social Ejercicio fiscal 2024	
Nombre de la instancia evaluadora	MC&CC Consultores S.C.
Nombre del coordinador de la evaluación	Mtro. Mario Raúl Montante Contreras
Nombre de los principales colaboradores	Mtra. Vanesa Janeth García Viera, Mtro. Jesús Alejandro González Ovalle y Mtra. Mayra Edith Camacho Leyva.
Nombre de la unidad administrativa responsable de dar seguimiento a la evaluación	Secretaría de Trabajo y Previsión Social Dirección General de Empleo y Productividad Laboral
Nombre del titular de la unidad administrativa responsable de dar seguimiento a la evaluación	Lic. Luis Cervantes Salgado
Forma de contratación de la instancia evaluadora	Adjudicación directa
Costo total de la evaluación	\$191,061.91 IVA incluido
Fuente de financiamiento	Recursos propios

ANEXOS

ANEXO 1. CRITERIOS GENERALES PARA LA VALORACIÓN Y SELECCIÓN DE LOS INDICADORES DE LA MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS MIR

El presente anexo tiene como propósito documentar los criterios metodológicos aplicados para la valoración y selección de los indicadores de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) del Programa Presupuestario Pp 03.03 Trabajo y Previsión social, con el fin de garantizar que el proceso de análisis se realice con base en principios de objetividad, consistencia técnica y transparencia. La selección de indicadores fue realizada conforme a los lineamientos establecidos en los Términos de Referencia para la Evaluación Específica de Desempeño emitidos por la Secretaría de Finanzas del Estado de San Luis Potosí, así como en los criterios generales de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) sobre diseño de MIR y evaluación del desempeño.

METODOLOGÍA DE VALORACIÓN Y SELECCIÓN DE INDICADORES

El proceso de valoración y selección de indicadores se desarrolló en tres etapas secuenciales:

1. Revisión documental y validación de consistencia

Se realizó un análisis exhaustivo de la MIR vigente del programa, contrastando los indicadores reportados con los instrumentos normativos y de planeación: el Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027, el Programa Sectorial al que esta ligado el programa presupuestario y los informes trimestrales 2021-2024. Esta etapa permitió identificar los indicadores vigentes, su nivel de medición (Fin, Propósito, Componente o Actividad) y su relevancia en la cadena de resultados.

2. Evaluación técnica con base en criterios de valoración

Cada indicador fue evaluado considerando siete criterios metodológicos, ponderados de manera cualitativa según la disponibilidad y confiabilidad de la información:

Criterio	Descripción técnica
Relevancia	Mide la importancia del indicador frente al propósito del programa y su capacidad para reflejar el logro de resultados.
Coherencia	Evalúa la correspondencia entre el indicador, los objetivos de la MIR y las metas del Plan Estatal de Desarrollo.
Pertinencia	Considera si el indicador mide el aspecto más significativo del objetivo y si evita duplicidades.
Confiabilidad	Determina si los datos provienen de fuentes oficiales, verificables y consistentes.

Criterio	Descripción técnica
Disponibilidad de información	Valora la existencia, frecuencia y oportunidad de los datos necesarios para su cálculo.
Trazabilidad	Analiza la posibilidad de vincular los resultados con las acciones y recursos ejecutados.
Factibilidad operativa	Examina si el indicador puede ser medido con los recursos, herramientas y capacidades institucionales existentes.

3. Priorización de indicadores para análisis de desempeño

Con base en la valoración anterior, se seleccionaron los indicadores que cumplen con los criterios de relevancia, trazabilidad y disponibilidad de información, dando prioridad a aquellos que reflejan los principales resultados del programa y permiten evaluar su eficacia, eficiencia y calidad.

INDICADORES SELECCIONADOS

INDICADORES DE RESULTADO

Nombre del indicador	Nivel	Justificación de selección	Medio de verificación
Tasa de desocupación	Fin	Refleja el resultado más amplio del programa: Contribuir a la promoción del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y todas mediante el desarrollo de acciones que fomenten la vinculación laboral y el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de trabajo.	Informes Trimestrales STPS 2021-2024;
Tasa de informalidad laboral	Fin	Refleja el resultado más amplio del programa: Contribuir a la promoción del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y todas mediante el desarrollo de acciones que fomenten la vinculación laboral y el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de trabajo.	Informes Trimestrales STPS 2021-2024;
Incremento de trabajadores asegurados al IMSS	Propósito	Constituye el objetivo principal del Pp: La población del Estado en edad de trabajar tiene un empleo que le aporta un ingreso y favorece la integración social.	Informes Trimestrales STPS 2021-2024;

Nombre del indicador	Nivel	Justificación de selección	Medio de verificación
Porcentaje de colocación de buscadores de empleo en un empleo formal	Componente	Evalúa la efectividad de los programas de saneamiento y vigilancia. Mide la proporción de cuerpos de agua con resultados dentro de norma.	Informes Trimestrales STPS 2021-2024;
Porcentaje de población capacitada para la productividad laboral	Componente	Refleja la dimensión social del programa y la contribución a la cultura. Es verificable mediante registros de asistencia y reportes institucionales.	Informes Trimestrales STPS 2021-2024;

INDICADORES DE GESTIÓN

Nombre del indicador	Nivel	Justificación de selección	Medio de verificación
Tasa de colocación de la fuerza de trabajo en condición vulnerable	Componente	Permite medir la capacidad del Pp para realizar gestiones que mejoren la colocación de fuerza de trabajo en condición vulnerable	Informes Trimestrales STPS 2021-2024;
Porcentaje de disminución de empresas que incumplen la normatividad laboral	Componente	Permite medir la capacidad del Pp para realizar gestiones y actividades que mejoren el cumplimiento normativo laboral por parte de las empresas	Informes Trimestrales STPS 2021-2024;
Porcentaje de asuntos concluidos	Componente	Mide la capacidad operativa del Pp para concluir asuntos/juicios laborales	Informes Trimestrales STPS 2021-2024;
Fortalecimiento de capacidades para la inclusión laboral en centros de trabajo sensibilizados en igualdad y no discriminación laboral	Actividad	Permite medir la capacidad del Pp para realizar gestiones y actividades que mejoren la inclusión laboral	Informes Trimestrales STPS 2021-2024;
Porcentaje de demandas presentadas conveniadas en juicio	Actividad	Representa los esfuerzos y/o capacidad de gestión del Pp para conveniar demandas	Informes Trimestrales STPS 2021-2024;

ANEXO 2. FORMATO PARA LA DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES (CONAC)

1. DESCRIPCIÓN DE LA EVALUACIÓN	
1.1 Nombre de la evaluación: Evaluación Específica de Desempeño al Programa Presupuestario Pp03.03 Trabajo y Previsión Social para el ejercicio fiscal 2024	
1.2 Fecha de inicio de la evaluación (dd/mm/aaaa): 10 de junio de 2025	
1.3 Fecha de término de la evaluación (dd/mm/aaaa): 30 de septiembre de 2025	
1.4 Nombre de las personas responsable de darle seguimiento a la evaluación y nombre de las unidades administrativas a la que pertenecen:	
Nombre: Lic. Luis Cervantes Salgado Correo electrónico: Luis.cervantesstps@gmail.com Teléfono: 4448554497 Ext. 4508	Unidad administrativa: Dirección General de Empleo y Productividad Laboral de la Secretaría del Trabajo y previsión Social
1.5 Objetivo general de la evaluación: Evaluar el desempeño del Programa Presupuestario Pp03.03 Trabajo y Previsión Social durante el ejercicio fiscal 2024, a fin de generar información que contribuya a mejorar su diseño, operación y orientación a resultados, así como a fortalecer la toma de decisiones en materia de política laboral en el estado de San Luis Potosí.	
1.6 Objetivos específicos de la evaluación: - Analizar la consistencia del diseño del programa y su alineación con los instrumentos de planeación nacional y estatal. - Valorar los resultados y productos generados por el programa con base en los indicadores establecidos en la Matriz de Indicadores para Resultados. - Examinar la cobertura alcanzada por el programa y la disponibilidad de información para su seguimiento. - Revisar la incorporación de políticas transversales, así como los mecanismos de transparencia, rendición de cuentas y control interno asociados a la gestión del programa. - Identificar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que inciden en el desempeño del programa.	
1.7 Metodología utilizada en la evaluación:	
Instrumentos de recolección de información:	
Cuestionarios ___ Entrevistas ☒ Formatos ___ Otros ☒ Especifique: Grupos focales, análisis de gabinete, revisión documental y normativa.	

Descripción de las técnicas y modelos utilizados:

La Evaluación Específica de Desempeño del Programa Presupuestario Pp03.03 Trabajo y Previsión Social se realizó conforme a los Términos de Referencia 2025 emitidos por la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de San Luis Potosí. El estudio adoptó un enfoque documental, cualitativo y estratégico, centrado en valorar la pertinencia, eficacia, eficiencia y consistencia del programa durante el ejercicio fiscal 2024, considerando además la evolución de su desempeño a partir de información histórica de los años 2021 a 2023.

El proceso metodológico combinó la revisión normativa y administrativa con el análisis técnico-operativo de los indicadores incluidos en la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR). Se examinaron documentos programáticos, informes trimestrales y anuales, reportes presupuestales, manuales de organización y procedimientos, y evidencias documentales y audiovisuales que acreditan las acciones del programa. La información fue validada directamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, garantizando consistencia y trazabilidad entre los datos y los resultados reportados.

Asimismo, se aplicó un proceso de triangulación de información que integró tres dimensiones complementarias: la normativa, enfocada en la congruencia del programa con la legislación y los instrumentos de planeación estatal; la operativa, orientada a analizar los procesos, productos e indicadores de resultados; y la institucional, dedicada a valorar las capacidades administrativas, los mecanismos de transparencia, integridad y control interno. Esta triangulación permitió contrastar la evidencia desde diferentes perspectivas y emitir conclusiones sustentadas en información verificable.

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

2.1 Describir los hallazgos más relevantes de la evaluación:

- El Programa Presupuestario Pp03.03 cuenta con un diseño institucional alineado a los instrumentos de planeación nacional y estatal en materia de empleo, inclusión social y justicia laboral.
- El programa mantiene una operación activa durante el ejercicio fiscal evaluado y genera productos congruentes con sus objetivos, particularmente en capacitación laboral, inclusión de grupos vulnerables y atención de conflictos laborales.
- El ejercicio del gasto presenta niveles elevados de eficiencia financiera; sin embargo, la información presupuestaria disponible no permite vincular de manera sistemática los recursos ejercidos con los resultados alcanzados.
- Se identifican debilidades en el diseño metodológico del programa, destacando la ausencia de reglas de operación propias y definiciones imprecisas de la población potencial, objetivo y atendida.
- La Matriz de Indicadores para Resultados presenta inconsistencias en la formulación de indicadores, métodos de cálculo y metas, lo que limita la trazabilidad del desempeño y la comparabilidad de resultados entre ejercicios fiscales.
- La información disponible sobre cobertura resulta insuficiente para caracterizar con precisión el alcance territorial y poblacional del programa, debido a la ausencia de padrones consolidados y bases de datos desagregadas.
- En materia de políticas transversales, el programa muestra avances formales en inclusión social y equidad, aunque su implementación no se integra plenamente como un eje transversal de gestión.
- Existen mecanismos institucionales en materia de política anticorrupción, transparencia y rendición de cuentas; no obstante, su operación se orienta principalmente al cumplimiento administrativo.
- El sistema de control interno presenta avances en la institucionalización de prácticas de supervisión y seguimiento, aunque la gestión de riesgos no se encuentra plenamente documentada ni actualizada.

2.2 Señalar cuáles son las principales fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA), de acuerdo con los temas del programa, estrategias o instituciones:

2.2.1 y 2.2.2 Fortalezas y Oportunidades

Resultados y productos

- El programa genera productos y servicios alineados a sus objetivos y mantiene continuidad operativa.
- Existe oportunidad de fortalecer la orientación a resultados mediante la mejora del diseño metodológico y de los indicadores de desempeño.

Cobertura

- El programa atiende diversas problemáticas del mercado laboral estatal.
- La consolidación de padrones y sistemas de información permitiría mejorar la focalización y el seguimiento de la población atendida.

Política transversal

- Se observan acciones alineadas a principios de inclusión y equidad social.
- Existe oportunidad de institucionalizar la transversalidad como eje compartido de gestión.

Política anticorrupción

- El programa se adscribe a los marcos normativos del Sistema Estatal Anticorrupción.
- La formalización de instrumentos específicos permitiría fortalecer su implementación operativa.

Transparencia y rendición de cuentas

- Se cuenta con mecanismos institucionales de atención a solicitudes de información.
- La publicación sistemática de información sustantiva fortalecería la rendición de cuentas.

Procesos y controles internos

- Existen instancias formales de control interno y seguimiento.
- El fortalecimiento de la gestión de riesgos permitiría mejorar el carácter preventivo del control interno.

2.2.3 y 2.2.4 Debilidades y Amenazas:

Resultados y productos

- La falta de claridad metodológica limita la evaluación sistemática del desempeño.
- La reducción presupuestaria acumulada representa un riesgo para la sostenibilidad de los resultados.

Cobertura

- La ausencia de padrones y bases de datos consolidadas limita el análisis de cobertura.
- La falta de información desagregada dificulta la atención diferenciada de poblaciones prioritarias.

Política transversal

- La implementación fragmentada debilita su carácter transversal.
- La dependencia de áreas específicas limita su sostenibilidad institucional.

Política anticorrupción

- La falta de indicadores y metas limita la medición de avances.
- El enfoque administrativo reduce su impacto institucional.

Transparencia y rendición de cuentas

- La información publicada es insuficiente para evaluar resultados.
- La ausencia de canales de retroalimentación limita la participación ciudadana.

Procesos y controles internos

- La gestión de riesgos no se encuentra plenamente documentada.
- La falta de vinculación entre hallazgos y planeación limita la mejora continua.

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN

3.1 Describir brevemente las conclusiones

La Evaluación Específica de Desempeño del Programa Presupuestario Pp03.03 Trabajo y Previsión Social correspondiente al ejercicio fiscal 2024 permite identificar que el programa cuenta con una estructura institucional y operativa que ha hecho posible la ejecución continua de sus principales acciones y la generación de productos alineados a sus objetivos. El programa mantiene una presencia activa dentro de la política laboral del estado y contribuye a la atención de problemáticas relacionadas con el empleo, la capacitación laboral, la inclusión social y la justicia laboral.

El análisis del desempeño muestra que las capacidades operativas existentes han permitido sostener la prestación de servicios y el ejercicio del gasto conforme a la normatividad aplicable. Los resultados observados reflejan un funcionamiento operativo estable y una capacidad administrativa suficiente para implementar las acciones programadas durante el ejercicio evaluado.

La evaluación también evidencia que el desempeño del programa se encuentra estrechamente vinculado a la forma en que ha sido diseñado y gestionado. La ausencia de reglas de operación propias, junto con definiciones poco precisas de la población potencial, objetivo y atendida, así como inconsistencias en la formulación de indicadores y metas de la Matriz de Indicadores para Resultados, limitan la trazabilidad entre los recursos ejercidos, los productos generados y los resultados esperados.

En materia de cobertura, políticas transversales, transparencia, rendición de cuentas y control interno, se identifican avances institucionales relevantes sustentados en marcos normativos y mecanismos formales de gestión. Al mismo tiempo, la información disponible y los instrumentos existentes presentan oportunidades de fortalecimiento para consolidar una gestión más orientada a resultados, mejorar la focalización de las acciones y robustecer los procesos de seguimiento y prevención de riesgos.

A partir de estos elementos, el Programa Presupuestario Pp03.03 puede caracterizarse como un programa operativamente funcional, con resultados relevantes en la ejecución de sus acciones, y con un margen claro para fortalecer su orientación estratégica y la medición de su desempeño. Estas conclusiones sustentan la pertinencia de los aspectos de mejora identificados.

3.2 Describir recomendaciones de acuerdo a su relevancia

Aspectos susceptibles de mejora de nivel prioritario (alto) a atender:

1. Elaborar reglas de operación propias del Programa Presupuestario Pp03.03 Trabajo y Previsión Social.
2. Definir de manera clara y documentada a la población potencial, población objetivo y población atendida del programa.
3. Revisar y fortalecer la Matriz de Indicadores para Resultados, particularmente en la formulación de indicadores, métodos de cálculo y metas.
4. Consolidar los padrones de beneficiarios y sistemas de información que permitan identificar la cobertura territorial y poblacional del programa.
5. Fortalecer el uso de la información para la planeación, el seguimiento y la toma de decisiones orientadas a resultados.
6. Documentar y actualizar los procesos de gestión de riesgos asociados a la operación del programa.
7. Fortalecer los mecanismos de control interno para asegurar la mejora continua del desempeño institucional.

4. DATOS DE LA INSTANCIA EVALUADORA

4.1 Nombre del coordinador de la evaluación: Mtro. Mario Raúl Montante Contreras

4.2 Cargo: Coordinador General

4.3 Institución a la que pertenece: MC&CC Consultores S.C.

4.4 Principales colaboradores: Mtra. Vanesa Janeth García Viera, Mtro. Jesús Alejandro González Ovalle y Mtra. Mayra Edith Camacho Leyva.

4.5 Correo electrónico del coordinador de la evaluación: contacto@mcycc.com.mx

4.6 Teléfono (con clave lada): (444) 180 9281

5. IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

5.1 Nombre del programa evaluado: Programa Presupuestario 03.03 Trabajo y Previsión Social

5.2 Siglas: Pp03.03 Trabajo y Previsión Social

5.3 Ente público coordinador del programa: Secretaría del Trabajo y Previsión Social

5.4 Poder público al que pertenece el programa:

Poder Ejecutivo ☒ Poder Legislativo ☐ Poder Judicial ☐ Ente Autónoma ☐

5.5 Ámbito gubernamental al que pertenece el programa:

Federal ☐ Estatal ☒ Local ☐

5.6 Nombre de la unidad administrativa y de los titulares a cargo del programa: Secretaría del Trabajo y Previsión Social

5.6.1 Nombre de las unidades administrativas a cargo del programa:

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

5.6.2 Nombre de los titulares de la unidad administrativa a cargo del programa:

Nombre:
Prof. Crisógono Sánchez Lara

Unidad Administrativa:
Secretario de Trabajo y Previsión Social

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) ☐

6.2 Unidad administrativa responsable de contratar la evaluación: Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de San Luis Potosí

6.3 Costo total de la evaluación: \$191,061.91 IVA incluido

6.4 Fuente de financiamiento: Recursos propios

7. DIFUSIÓN DE LA EVALUACIÓN

7.1 Difusión en internet de la evaluación: <https://finanzas.slp.gob.mx/seguimiento-y-evaluacion/>

7.2 Difusión en internet del formato: <https://finanzas.slp.gob.mx/seguimiento-y-evaluacion/>



POTOSÍ ***sin límites***

GOBIERNO DEL ESTADO 2021 ▶ 2027