



Estructura de Diagnóstico del Programa Presupuestario (PP)

El presente documento contiene aspectos a considerar para la elaboración del **Diagnóstico del Programa Presupuestario (PP)** de nueva creación y actualización; especifica como el programa presupuestario contribuirá al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la dependencia o entidad, considerando la situación problemática o necesidad que se pretende atender e incorporando estadísticas oficiales que permitan dimensionar y describir de manera general las acciones a realizar para la atención del problema o necesidad, conforme a las disposiciones aplicables.

Objetivo.

Establecer la estructura para el Diagnóstico del PP y las características necesarias de cada elemento que integran la estructura, con la finalidad de apoyar la toma de decisiones en materia programática y presupuestaria.



Secretaría
de Trabajo
Gobierno de Puebla

E059 Trabajo Digno y Reforma Laboral

Secretaría de Trabajo

Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección

Ejercicio fiscal 2020



Hoja de Control de Actualizaciones del Diagnóstico

Revisión y Ejercicio Fiscal	Fecha dd/mm/aaaa	Descripción de la Modificación (Apartado / Sub apartado)
REV: 01 2019	25/08/2019	Actualización de la información estadística (Definición del Problema)
		Actualización de la información estadística (Experiencia de atención)
		Actualización de la información (Árbol del problema)
		Actualización de la información (Árbol de soluciones)
		Actualización de la información (Concentrado)



Contenido

1. Antecedentes y Descripción del Problema.....	5
1.1 Antecedentes.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2 Definición del problema.....	¡Error! Marcador no definido.
1.3 Justificación del PP.....	¡Error! Marcador no definido.
1.4 Estado actual del problema.....	¡Error! Marcador no definido.
1.5 Evolución del problema.....	¡Error! Marcador no definido.
1.6 Experiencias de atención.....	¡Error! Marcador no definido.
1.7 Árbol de problemas.....	11
2. Objetivos.....	12
2.1 Determinación y justificación de los objetivos de la intervención.....	12
2.2 Árbol de objetivos.....	12
2.3 Estrategia para la selección de alternativas.....	13
2.4 Concentrado.....	13
3. Cobertura.....	15
3.1 Metodología para la identificación de la población objetivo y definición de fuentes de información.....	15
3.2 Estrategia de cobertura.....	16
4. Análisis de similitudes o complementariedades.....	16
4.1 Complementariedad y coincidencias.....	16
5. Presupuesto.....	16
5.1 Estimación del costo del programa presupuestario.....	16
5.2 Fuentes de financiamiento.....	17
6. Información Adicional.....	17
6.1 Información adicional relevante.....	17
7. Registro del Programa Presupuestario en Inventario.....	17
Bibliografía.....	18
Anexos.....	18



1. Antecedentes y Descripción del Problema

1.1 Antecedentes

La Planeación y Evaluación Estratégica se encuentran establecidos como elementos fundamentales de la Gestión para Resultados, y se fundamentan en los artículos 25, 26, 27, 28 y 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Capítulo Segundo de la Ley de Planeación y artículo 107 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, que a la letra dice:

“En el Estado de Puebla, se organizará un Sistema de Planeación del Desarrollo, que será democrático y que se integrará con los planes y programas de desarrollo de carácter estatal, regional, municipal y especial.

La ley secundaria, establecerá los mecanismos para que el Gobierno del Estado y los de cada Municipio, recojan las aspiraciones y demandas de los diversos sectores y los incorporen para su observancia, a sus respectivos planes y programas de desarrollo. Asimismo, establecerá las bases para la suscripción de los convenios que permitan la consecución de sus fines y objetivos, de manera coordinada con la Federación, con otros Estados, o entre el Gobierno Estatal y Municipal, e incluso entre éstos.

Será responsabilidad del Ejecutivo, la elaboración del Plan Estatal de Desarrollo, en cuya conformación considerará la participación de los Poderes Legislativo y Judicial. El Plan Estatal de Desarrollo, será aprobado por la instancia de planeación que establezca la ley.

La participación de los particulares y del sector social será considerada en todas las acciones a realizar para la elaboración y ejecución de los planes y programas de desarrollo.

El Plan Estatal de Desarrollo considerará los principios del desarrollo sustentable, a través de la prevención, preservación y restauración del equilibrio ecológico y la protección al ambiente.”

El Presupuesto basado en Resultados (PbR), es el proceso que integra de forma sistemática consideraciones sobre los resultados y el impacto de la ejecución de los Programas Presupuestarios (Pp) y de la aplicación de los recursos asignados a estos. Esto deriva en el objetivo de entregar mejores bienes y servicios públicos a la población, elevar la calidad del gasto público y promover una adecuada rendición de cuentas y transparencia en el uso de los recursos. Así mismo, busca elevar la cobertura y la calidad de los bienes y servicios públicos, reorientando la asignación de recursos, particularmente a los que sean prioritarios y estratégicos para obtener los resultados que los ciudadanos esperan.

Con el programa presupuestario *E059 Trabajo Digno y Reforma Laboral*, se pretende que en el Estado de Puebla existan empleos que cumpla con los mandatos que marca la Ley Federal del Trabajo para trabajadores que cuentan con un empleo, y, además, quienes tienen un empleo y se encuentran en búsqueda de una mejor opción para emplearse.

La información programática y presupuestaria debe relacionarse con los objetivos y prioridades de la Planeación y Evaluación Estratégica, por lo tanto, la fase de planeación establece las directrices en materia de gasto público y conduce a las Instancias de Planeación y Evaluación, para que sus Programas Presupuestarios (Pp) se alineen a los objetivos y estrategias planteados en el Plan Estatal de Desarrollo y sus correspondientes Programas Sectoriales e Institucionales.

1.2 Definición del Problema

En la actualidad todavía existe un número importante de trabajadores poblanos que presentan carencias en su entorno laboral, ya que desconocen sobre sus derechos laborales, en algunas empresas no se aplica de forma correcta la normatividad laboral en temas de seguridad y salud en el trabajo así como de sus condiciones generales; de igual forma existen todavía deficiencias en la integración de sus comisiones de capacitación lo que puede involucrar baja productividad y en el peor de los escenarios, si son despedidos enfrentan juicios largos y costosos.

A este conjunto de carencias que manifiestan los trabajadores en su ámbito laboral se denomina como de falta de trabajo decente. Lo que se conoce como *trabajo decente*, define al grupo de aspiraciones que las personas reúnen durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad de permanencia en el lugar de trabajo y la protección social para el actor y sus familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para organizarse y expresar sus opiniones, participar en las decisiones que afecten su vida laboral, así como la igualdad de oportunidades y trato para todas y todos. (OIT)

El crecimiento económico conduce a una mayor prosperidad. Por consecuencia, la implementación de políticas que incentiven el desarrollo y el fortalecimiento de las actividades económicas es una prioridad para los gobiernos federales, estatales y municipales. A través de ellas es posible brindar mayor bienestar mediante la generación de fuentes de empleo, la mejora de los ingresos salariales y un mayor acceso a bienes y servicios que permitan satisfacer las necesidades de la población. En el mismo sentido, el crecimiento económico refleja la adecuada implementación de políticas económicas por parte de los gobiernos, siendo su mayor reto el contar con un crecimiento constante y sostenido para distribuir la riqueza por igual entre los habitantes.

A través de la historia, el empleo ha marcado la pauta en la evolución de las civilizaciones, al ser indispensable en la implementación y desarrollo de conocimientos, capacidades y competencias que innoven en la transformación de las materias primas en artículos que mejoren la calidad de vida.

El empleo es uno de los ejes fundamentales del desarrollo humano, puesto que al realizar alguna actividad de esta índole, los individuos se integran a los procesos productivos y aportan al progreso material y económico de la sociedad. Para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente.

En 2019, el gran problema del empleo en el mundo es la precariedad, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la reducción del desempleo a nivel mundial, no implica que “la mayoría de los 3300 millones de personas empleadas en el mundo no gozaba

de un nivel suficiente de seguridad económica, bienestar material e igualdad de oportunidades”. Este dato no es alentador ya que más de 2.200 millones de personas viven por debajo del límite de la pobreza ya que aun teniendo un empleo, 780 millones de personas no logran vivir en condiciones dignas.

El estudio de la situación laboral actual en México, puede abonar a alcanzar una mejor realidad social en términos generales y en particular a alcanzar los objetivos del trabajo digno establecidos tanto en la Constitución, como en los tratados internacionales.

En este sentido, en México millones de personas no cuentan con un trabajo digno que les proporcione acceso a la seguridad social, la percepción de un salario remunerador, capacitación continua y condiciones de seguridad e higiene para prevenir riesgos a su integridad. Puebla como el resto del país, presenta una amplia brecha en materia de desigualdad laboral, ya que 7 de cada 10 trabajadores no cuentan con prestaciones laborales, lo que representa un porcentaje alto de hombres y mujeres que tienen un empleo pero no es un empleo digno.

Al cierre del 2018, el estado reflejó una tasa informalidad de 73.7%, lo que nos posiciona por encima de la media nacional, la cual se encontraba en 57%, por lo que es una prioridad del gobierno crear las condiciones adecuadas que permitan que el sector privado siga viendo en Puebla un polo de inversión y se creen nuevos empleos formales. La importancia de que el sector de los trabajadores poblanos goce de condiciones laborales adecuadas, mejora la productividad del trabajador y las empresas se ven favorecidas, ya que un trabajador que siente seguridad en su empleo lo retribuye siendo productivo hacia su empleador.

Se consideran dentro de la problemática mencionada a la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada, como la población que estuvo participando en la generación de algún bien económico o en la prestación de un servicio, de igual forma se considera la población desocupada entendida como aquella que no trabajó, pero manifestó su disposición para hacerlo e hizo alguna actividad por obtener empleo. El programa contribuye a las metas y objetivos del Plan Estatal de Desarrollo y del Plan Nacional de Desarrollo, actualmente se trabaja en la consolidación de acciones que permitan cumplir satisfactoriamente con los objetivos.

1.3 Estado Actual del Problema

De la Población Económicamente Activa ocupada, que se encuentra dentro del sector asalariado, no todos cuentan con condiciones de trabajo digno como lo indica la Ley Federal del Trabajo y la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, esto ocurre dentro de los centros de trabajo en donde desarrollan una actividad productiva.

1.4 Evolución del Problema

Conscientes de la importancia que tiene para el Estado contar con un ambiente laboral estable que permita a las empresas ver a Puebla como un polo de inversión y generación de empleos y por otro lado que los empleos que se generen ofrezcan a los trabajadores las condiciones que merecen, a través del programa presupuestario se crean diferentes estrategias que sumen a este fin.

Promover la capacitación, la cual beneficia la participación de los trabajadores, fortaleciendo sus habilidades y destrezas, mejorando los procesos productivos, elevando la competitividad de las empresas en las cuales laboran, lo anterior brinda oportunidades de desarrollo a personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad incorporándose con mejores condiciones de competencia al sector laboral.

Disminuir los riesgos de trabajo en empresas del ámbito local, dando información técnica en las diferentes normas laborales, mediante talleres y visitas en materia de seguridad y salud en el trabajo, capacitación y adiestramiento y condiciones generales de trabajo.

Preservar un ambiente laboral favorable, así como el mantener una comunicación abierta y directa con los diferentes sectores empresariales y sindicales, a fin de promover la conciliación como el mejor medio de solución de los conflictos laborales que se presentan entre estas partes, buscando una solución con estricto apego a derecho, así como ofrecer asesorías a las personas en sus derechos laborales.

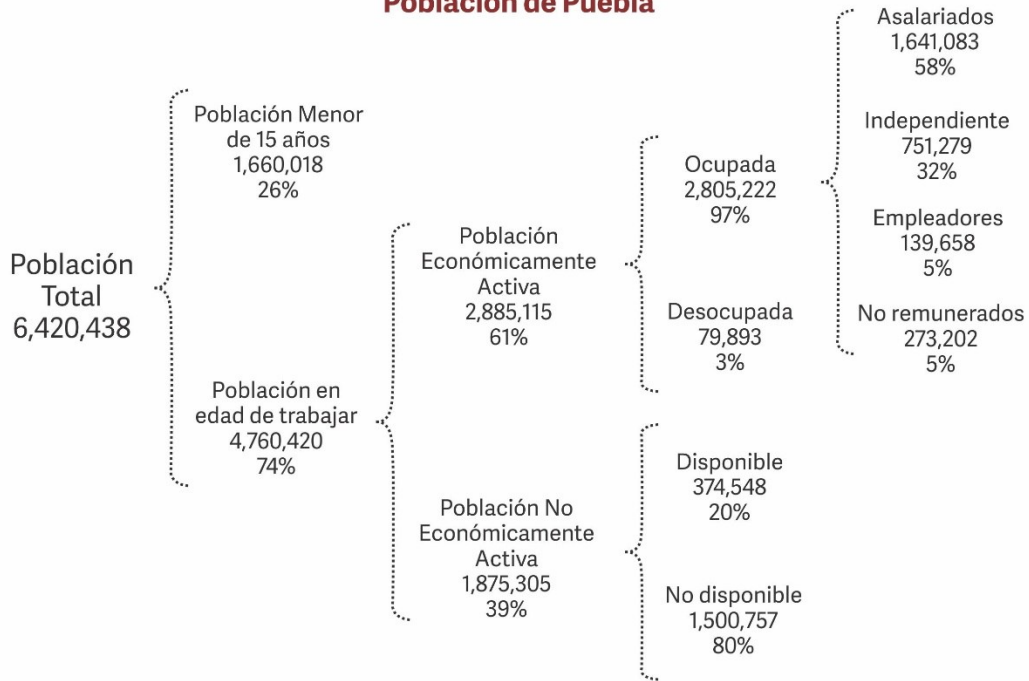
En congruencia con la población objetivo, cada año se atiende a los trabajadores que solicitan algún servicio o trámite correspondiente al ámbito de competencia de esta secretaría.

1.5 Experiencias de Atención

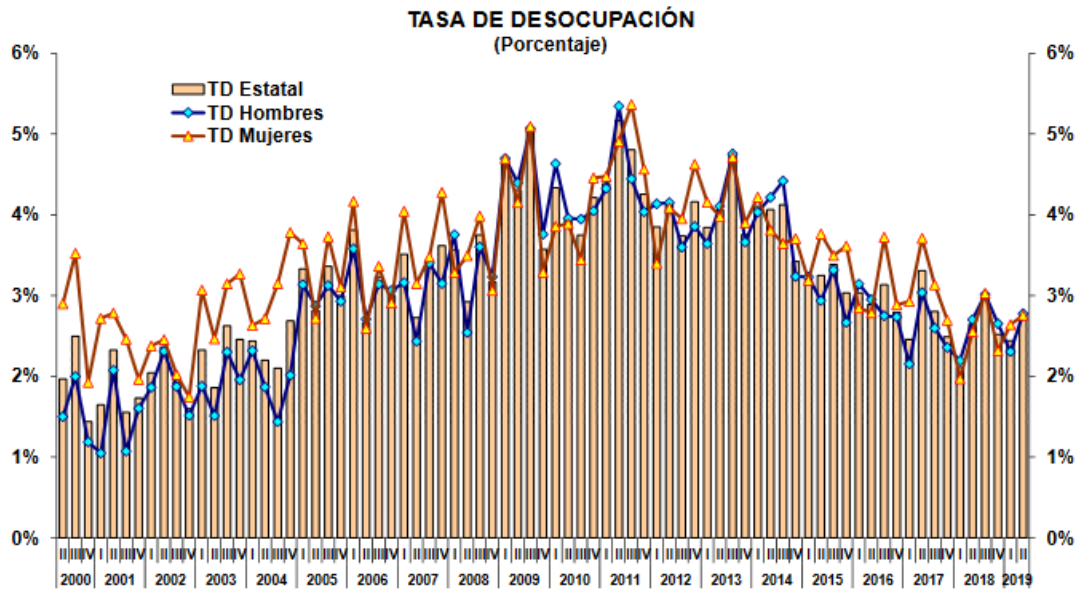
Las estrategias de atención en otros estados no son las mismas, sin embargo, a través de los indicadores nacionales aportados por el INEGI, IMSS, STPS, principalmente, se tiene información estadística, y en la Secretaría de Trabajo se busca implementar una memoria estadística propia de los principales indicadores que nos impactan como Estado.

El fundamento principal es replantear el paradigma tradicional del trabajo hacia una visión donde se reconoce al trabajo como un derecho y un deber social. En esta visión también se reconoce al trabajo como una actividad humana que dignifica, que permite la realización personal y promueve el desarrollo económico. Según la Confederación Mundial de Trabajo (CMT), el trabajo juega un rol central en la vida de las personas y representa un medio para alcanzar independencia económica, realización personal y de inclusión social.

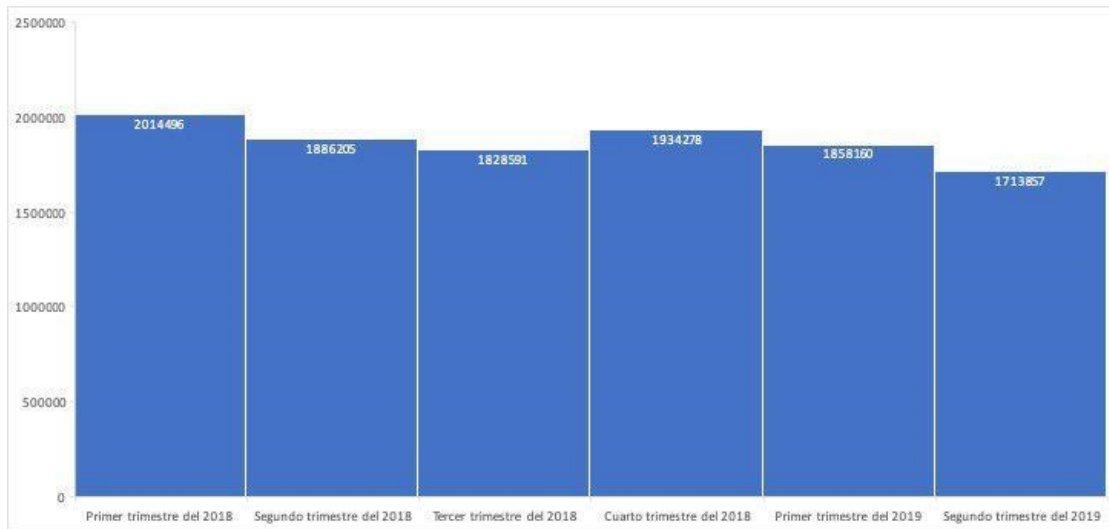
Distribución Económica de la Población de Puebla



Gráfica 1 | Fuente: ENOE Segundo Trimestre 2019. INEGI.



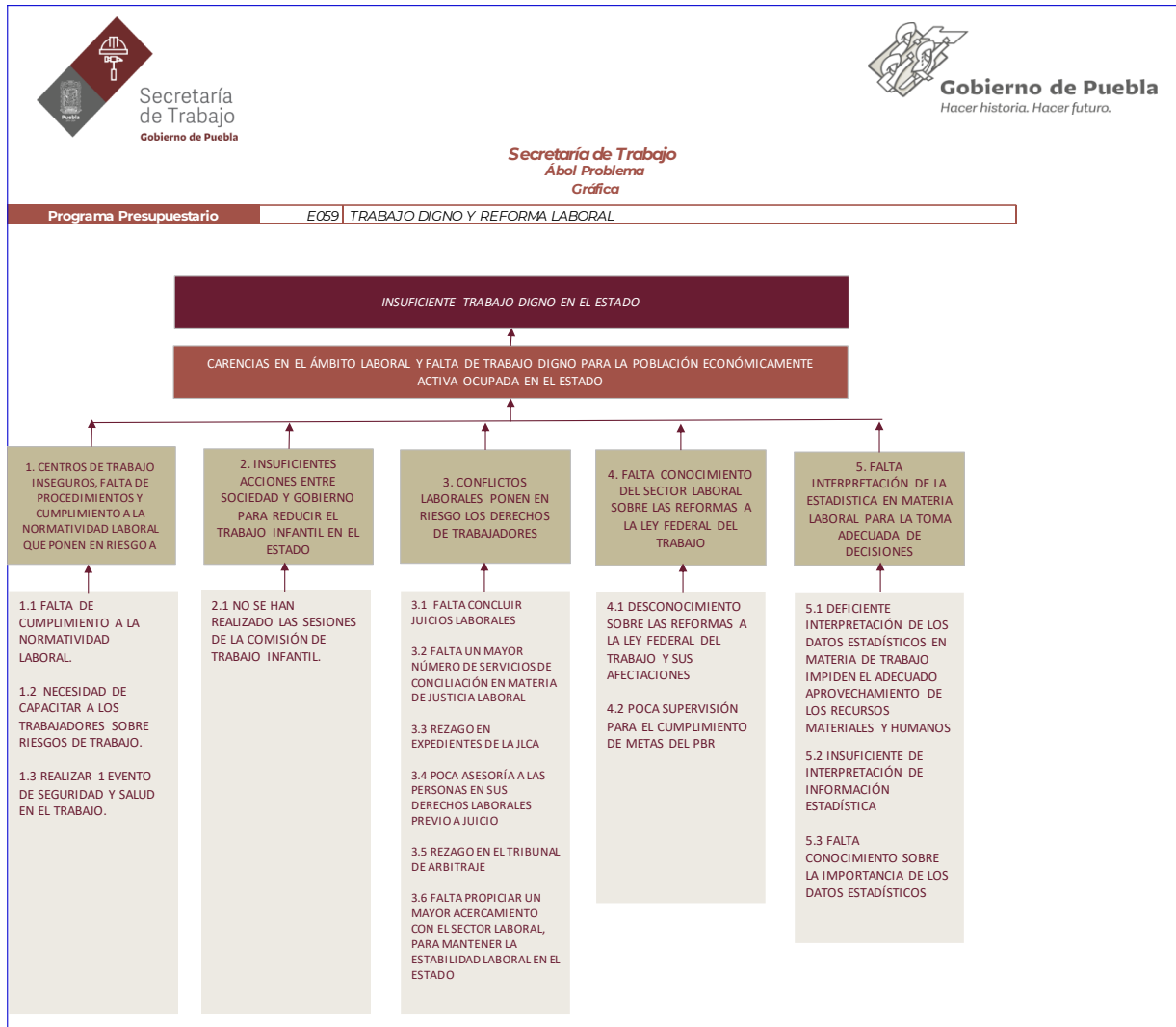
Gráfica 2 | Fuente: ENOE Segundo Trimestre 2019. INEGI.



Gráfica 3 | Fuente: ENOE Segundo Trimestre 2019. INEGI.

Programa	Población Objetivo	Objetivo del Programa	Operación	Resultados
E059 Trabajo Digno y Reforma Laboral	PEA ocupada del Estado de Puebla mejora sus condiciones laborales.	Contribuir para mejorar las condiciones de vida de las y los trabajadores poblanos mediante el empleo productivo y el trabajo digno.	Vigilar la correcta aplicación de la normatividad laboral en las empresas e jurisdicción estatal, así como la aplicación de la justicia laboral de manera pronta y expedita, utilizando la conciliación como herramienta de conflictos.	Asegurar el logro de los objetivos y metas de las unidades responsables del programa presupuestario

1.7 Árbol de problemas.



2. Objetivos

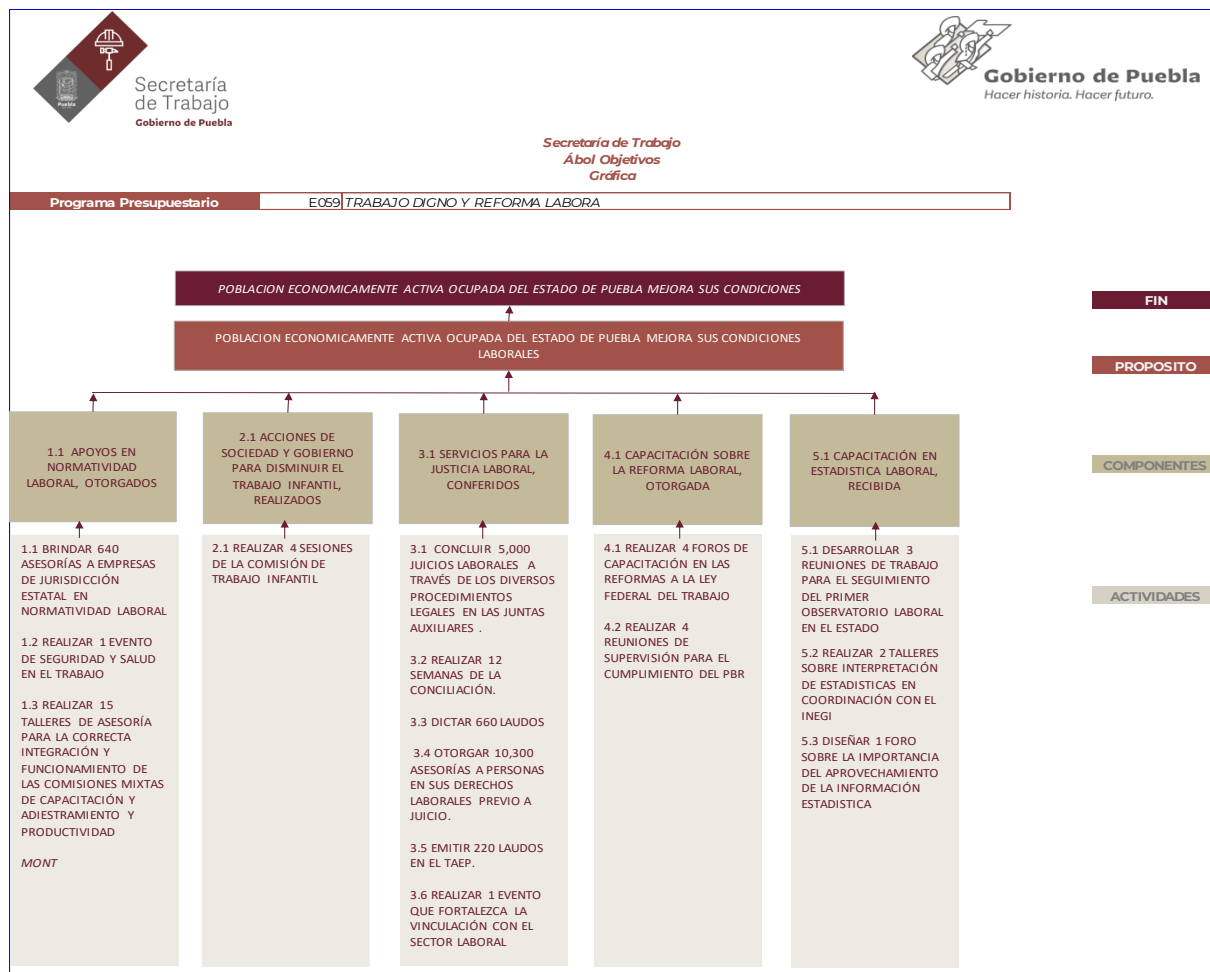
2.1 Determinación y justificación de los objetivos de la intervención.

Objetivo.

Propiciar la estabilidad laboral con prácticas de conciliación con los sectores productivo y laboral, para generar mayor dinamismo económico que permita una mayor inversión en el estado y, en consecuencia, generar fuentes de empleo para jóvenes, mujeres y adultos mayores, mejorando la calidad de vida de las familias poblanas.

Estrategia. Impulsar políticas públicas en coordinación con los tres niveles de gobierno y del sector privado para reducir el desempleo existente en la entidad, mediante la creación de fuentes formales de empleo.

2.2 Árbol de objetivos.

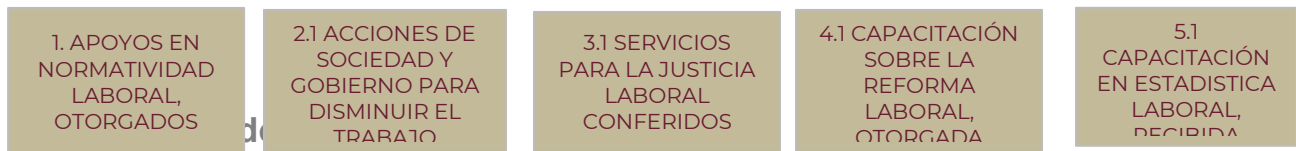


2.3 Estrategia para la selección de alternativas.

De los medios planteados para la solución del problema a atender en el árbol del objetivo (soluciones), se identifican como factibles de intervención por parte de los programas presupuestarios los que cuentan con las siguientes características:

- Las atribuciones de la Secretaría de Trabajo
- Representan alternativas de solución
- Son viables para su implementación

Por lo anterior y después de analizar los puntos, el programa presupuestario optará por las siguientes alternativas:



2. Concentrado.

 Secretaría de Trabajo Gobierno de Puebla			 Gobierno de Puebla Hacer historia. Hacer futuro.		
Secretaría de Trabajo Concentrado (Árbol de Problemas y Árbol de Objetivos)					
Programa Presupuestario		E059 TRABAJO DIGNO Y REFORMA LABORAL			
ÁRBOL DEL PROBLEMA		ÁRBOL DE OBJETIVOS		RESUMEN NARRATIVO	
EFECTOS		FINES		FIN	
INSUFICIENTE TRABAJO DIGNO EN EL ESTADO		SUFICIENTE TRABAJO DIGNO EN EL ESTADO		CONTRIBUIR PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS Y LOS TRABAJADORES POBLANOS MEDIANTE EL EMPLEO PRODUCTIVO Y EL TRABAJO DIGNO	
PROBLEMA CENTRAL		SOLUCIÓN		PROPÓSITO	
CARENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL Y FALTA DE TRABAJO DIGNO PARA LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA EN EL ESTADO		ABUNDANCIA EN EL ÁMBITO LABORAL Y TRABAJO DIGNO PARA LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA EN EL ESTADO		POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA OCUPADA DEL ESTADO DE PUEBLA MEJORA SUS CONDICIONES LABORALES	
CAUSAS (1ER NIVEL)		MEDIOS (1ER NIVEL)		COMPONENTES	
1. CENTROS DE TRABAJO INSEGUROS, FALTA DE PROCEDIMIENTOS Y CUMPLIMIENTO A LA NORMATIVIDAD LABORAL QUE PONEN EN RIESGO A LOS TRABAJADORES		1. CENTROS DE TRABAJO SEGUROS A PARTIR DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y PROCEDIMIENTOS QUE MARCA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO		1.1 APOYOS EN NORMATIVIDAD LABORAL, OTORGADOS	
2. INSUFICIENTES ACCIONES ENTRE SOCIEDAD Y GOBIERNO PARA REDUCIR EL TRABAJO INFANTIL EN EL ESTADO		2. SOCIEDAD Y GOBIERNO INVOLUCRADOS PARA REDUCIR EL TRABAJO INFANTIL EN EL ESTADO		2.1 ACCIONES DE SOCIEDAD Y GOBIERNO PARA DISMINUIR EL TRABAJO INFANTIL, REALIZADOS	
3. CONFLICTOS LABORALES PONEN EN RIESGO LOS DERECHOS DE TRABAJADORES		3. CONCILIACIÓN Y DEFENSA DEL TRABAJO, GARANTIZAN LOS DERECHOS LABORALES		3.1 SERVICIOS PARA LA JUSTICIA LABORAL, CONFERIDOS	
4. FALTA CONOCIMIENTO DEL SECTOR LABORAL SOBRE LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO		4. CONOCIMIENTO DEL SECTOR LABORAL SOBRE LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO		4.1 CAPACITACIÓN SOBRE LA REFORMA LABORAL, OTORGADA	
5. FALTA INTERPRETACIÓN DE LA ESTADÍSTICA EN MATERIA LABORAL PARA LA TOMA ADECUADA DE DECISIONES		5. INTERPRETACIÓN ADECUADA DE LA ESTADÍSTICA LABORAL PARA LA TOMA DE DECISIONES		5.1 CAPACITACIÓN EN ESTADÍSTICA LABORAL, RECIBIDA	
CAUSAS (2DO NIVEL)		MEDIOS (2DO NIVEL)		ACTIVIDADES	
1.1 FALTA DE CUMPLIMIENTO A LA NORMATIVIDAD LABORAL		1.1 BRINDAR ASESORÍAS A CENTROS DE TRABAJO PARA DAR CUMPLIMIENTO A LA NORMATIVIDAD LABORAL		1.1 BRINDAR 640 ASESORÍAS A EMPRESAS DE JURISDICCIÓN ESTATAL EN NORMATIVIDAD LABORAL	
1.2 NECESIDAD DE CAPACITAR A LOS TRABAJADORES SOBRE RIESGOS DE TRABAJO		1.2 NECESIDAD DE CAPACITAR A LOS TRABAJADORES SOBRE RIESGOS DE TRABAJO		1.2 REALIZAR 1 EVENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
1.3 REALIZAR 1 EVENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		1.3 REALIZAR TALLERES DE ASESORÍA A EMPRESAS PARA EL CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADESTRAMIENTO		1.3 REALIZAR 15 TALLERES DE ASESORÍA PARA LA CORRECTA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD	
2.1 NO SE HAN REALIZADO LAS SESIONES DE LA COMISIÓN DE TRABAJO INFANTIL		2.1 NO SE HAN REALIZADO LAS SESIONES DE LA COMISIÓN DE TRABAJO INFANTIL		2.1 REALIZAR 4 SESIONES DE LA COMISIÓN DE TRABAJO INFANTIL	
3.1 FALTA CONCLUIR JUICIOS LABORALES		3.1 CONCLUSIÓN DE JUICIOS LABORALES A TRAVÉS DE DIVERSOS PROCEDIMIENTOS LEGALES EN LAS JUNTAS ESPECIALES		3.1 CONCLUIR 5,000 JUICIOS LABORALES A TRAVÉS DE LOS DIVERSOS PROCEDIMIENTOS LEGALES EN LAS JUNTAS AUXILIARES	
3.2 FALTA UN MAYOR NÚMERO DE SERVICIOS DE CONCILIACIÓN EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL		3.2 MAYOR NÚMERO DE SERVICIOS QUE PROPICIEN LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL		3.2 REALIZAR 12 SEMANAS DE LA CONCILIACIÓN	
3.3 REZAGO EN EXPEDIENTES DE LA JLCA		3.3 SIN REZAGO EN EXPEDIENTES DE LA JLCA		3.3 DICTAR 660 LAUDOS	
3.4 POCA ASESORÍA A LAS PERSONAS EN SUS DERECHOS LABORALES PREVIO A JUICIO		3.4 MAYOR ASESORÍA EN DERECHOS LABORALES A LOS TRABAJADORES QUE LO SOLICITEN PREVIO A JUICIO		3.4 OTORGAR 10,300 ASESORÍAS A PERSONAS EN SUS DERECHOS LABORALES PREVIO A JUICIO	
3.5 REZAGO EN EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE		3.5 EMISIÓN DE LAUDOS PARA EL SEGUIMIENTO DE JUICIOS LABORALES		3.5 EMITIR 220 LAUDOS EN EL TAEP	
3.6 FALTA PROPICIAR UN MAYOR ACERCAMIENTO CON EL SECTOR LABORAL, PARA MANTENER LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ESTADO		3.6 PROPICIAR MAYOR ACERCAMIENTO CON EL SECTOR LABORAL, PARA CONTINUAR CON LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ESTADO		3.6 REALIZAR 1 EVENTO QUE FORTALEZCA LA VINCULACIÓN CON EL SECTOR LABORAL	
4.1 DESCONOCIMIENTO SOBRE LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SUS AFECTACIONES		4.1 CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES Y LÍDERES SINDICALES EN EL TEMA DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO		4.1 REALIZAR 4 FOROS DE CAPACITACIÓN EN LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
4.2 POCA SUPERVISIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL PBR		4.2 SUPERVISIÓN DE LAS REUNIONES DE SEGUIMIENTO PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PBR		4.2 REALIZAR 4 REUNIONES DE SUPERVISIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PBR	
5.1 DEFICIENTE INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS ESTADÍSTICOS EN MATERIA DE TRABAJO IMPIDEN EL ADECUADO APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS		5.1 ADECUADA INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS ESTADÍSTICOS EN MATERIA DE TRABAJO QUE MEJORAN LOS PROCESOS Y SE OPTIMIZAN LOS RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES		5.1 DESARROLLAR 3 REUNIONES DE TRABAJO PARA EL SEGUIMIENTO DEL PRIMER OBSERVATORIO LABORAL EN EL ESTADO	
5.2 INSUFICIENTE DE INTERPRETACIÓN DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA		5.2 MÁS INFORMACIÓN ESTADÍSTICA Y MEJOR INTERPRETACIÓN DE DATOS		5.2 REALIZAR 2 TALLERES SOBRE INTERPRETACIÓN DE ESTADÍSTICAS EN COORDINACIÓN CON EL INEGI	
5.3 FALTA CONOCIMIENTO SOBRE LA IMPORTANCIA DE LOS DATOS ESTADÍSTICOS		5.3 MAYOR CONOCIMIENTO SOBRE LA IMPORTANCIA DE LOS DATOS ESTADÍSTICOS		5.3 DISEÑAR 1 FORO SOBRE LA IMPORTANCIA DEL APROVECHAMIENTO DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA	

3. Cobertura

3.1 Metodología para la identificación de la población objetivo y definición de fuentes de información.

- **Población atendida para el programa E059**

Tomando como fuente oficial los datos de la ENOE y tomando como referencia la Población Económicamente Activa del Estado de Puebla, se toma el criterio de situación ocupacional lo que permite saber la población potencial, el criterio de situación de subordinación y percepción de ingresos nos permite tener la población objetivo y finalmente bajo el criterio de factibilidad de atención, tendremos a la población a atender, la cual se saca en promedio de los atendidos de 2015 a 2019.

- Población de referencia**, PEA en el Estado de Puebla.
- Población potencial**, PEA en el Estado de Puebla ocupada
- Población objetivo**, PEA en el Estado de Puebla de los sectores asalariados, trabajadores por cuenta propia y trabajadores no remunerados
- Población atendida**, PEA en el Estado de Puebla que mejoran sus condiciones laborales.

	Definición de la Población	Cantidad	Última fecha de actualización	Periodicidad para realizar la actualización	Fuente de Información
Población de Referencia	PERSONAS	2,959,604	Septiembre 2019	Trimestral	ENOE
Población Potencial	PERSONAS	2,878,004	Septiembre 2019	Trimestral	ENOE
Población Atendida	PERSONAS	32,176	Septiembre 2019	Trimestral	ENOE
Población Objetivo	PERSONAS	2,591,614	Septiembre 2019	Trimestral	ENOE

3.2 Estrategia de cobertura.

A través del programa presupuestario, se busca mantener una relación de conciliación con los sectores laboral y empresarial, privilegiando el diálogo de forma permanente, abierta, clara y transparente; lo anterior tiene como finalidad ante todo proteger los derechos laborales de los trabajadores y ofrecer a los empresarios la expedición de justicia laboral en estricto apego a derecho.

4. Análisis de similitudes o complementariedades

4.1 Complementariedad y coincidencias

No se detectaron coincidencias o complementariedad de otros programas que atiendan a la misma población o cuenten con objetivos similares al Pp. E059.

5. Presupuesto

Nota: Este apartado deberá ser requisitado con la información del proceso de cuantificación de los programas presupuestarios a partir del Ejercicio Fiscal 202X

5.1 Estimación del costo del programa presupuestario

El costo del programa presupuestario es otorgado en relación al presupuesto que se asignará a la Secretaría de Trabajo la cual es de nueva creación, los datos que se reflejan son

Capítulo	Monto en pesos corrientes
1000 Servicios Personales	Este capítulo está en aprobación por autorización de plantilla
2000 Materiales y Suministros	\$ 6,629,037.00
3000 Servicios Generales	\$ 34,036,188.98
4000 Inversión Pública	\$ 174,870,504.00
Total	\$ 215,535,729.98

5.2 Fuentes de financiamiento

Recurso estatal

Fuente de financiamiento	Monto en pesos corrientes
Recursos Estatales	\$ 215,535,729.98
Total	\$ 215,535,729.98

6. Información Adicional

6.1 Información adicional relevante

N/A

7. Registro del Programa Presupuestario en Inventario.

Registro del Programa Presupuestario
Tipología del PP: Normado la CPEUM y LFT
Programa Presupuestario: E059 Trabajo Digno y Reforma Laboral
Unidad Responsable del PP: 1190 Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección

Denominación de UR's que participan	Funciones por UR en el Programa Presupuestario
1181	<ul style="list-style-type: none"> Oficina del Secretario
1186	<ul style="list-style-type: none"> Dirección General de Información Laboral
1187	<ul style="list-style-type: none"> Dirección general de Inspección del Trabajo
1188	<ul style="list-style-type: none"> Junta Local de Conciliación y Arbitraje
1189	<ul style="list-style-type: none"> Procuraduría de la Defensa del Trabajo
1190	<ul style="list-style-type: none"> Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección
1191	<ul style="list-style-type: none"> Tribunal de Arbitraje de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado

Bibliografía

Agregar la Bibliografía utilizada en orden alfabético.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Ley Federal del Trabajo
Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla
Reglamento Interior de la Secretaria de Trabajo (en aprobación)

Datos estadísticos
fuente STPS <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>

Memoria Estadística INEGI/ENOE Puebla, II Trimestre 2019

Anexos

N/A