



Estructura de Diagnóstico del Programa Presupuestario (PP)

E063 Trabajo Digno y Reforma Laboral

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

E063 Trabajo Digno y Reforma Laboral

Secretaría de Trabajo

Subsecretaría de Empleo, Participación e Inspección

Ejercicio fiscal 2021



Hoja de Control de Actualizaciones del Diagnóstico

Revisión y Ejercicio Fiscal	Fecha dd/mm/aaaa	Descripción de la Modificación (Apartado / Sub apartado)
REV: 01 2020	23/11/2020	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. <u>Antecedentes y Descripción del Problema</u>	5
1.1 <u>Antecedentes</u>	¡Error! Marcador no definido.
1.2 <u>Definición del problema</u>	¡Error! Marcador no definido.
1.3 <u>Justificación del PP.</u>	¡Error! Marcador no definido.
1.4 <u>Estado actual del problema</u>	¡Error! Marcador no definido.
1.5 <u>Evolución del problema</u>	¡Error! Marcador no definido.
1.6 <u>Experiencias de atención</u>	¡Error! Marcador no definido.
1.7 <u>Árbol de problemas</u>	12
2. <u>Objetivos</u>	13
2.1 <u>Determinación y justificación de los objetivos de la intervención</u>	13
2.2 <u>Árbol de objetivos</u>	13
2.3 <u>Estrategia para la selección de alternativas</u>	14
2.4 <u>Concentrado</u>	15
3. <u>Cobertura</u>	16
3.1 <u>Metodología para la identificación de la población objetivo y definición de fuentes de información</u>	16
3.2 <u>Estrategia de cobertura</u>	16
4. <u>Análisis de similitudes o complementariedades</u>	17
4.1 <u>Complementariedad y coincidencias</u>	17
5. <u>Presupuesto</u>	¡Error! Marcador no definido.
5.1 <u>Estimación del costo del programa presupuestario</u>	17
5.2 <u>Fuentes de financiamiento</u>	17
6. <u>Información Adicional</u>	18
6.1 <u>Información adicional relevante</u>	18
7. <u>Registro del Programa Presupuestario en Inventario</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>Bibliografía</u>	19
<u>Anexos</u>	19



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 dentro de la Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla, y se fundamentan en los artículos 9, punto VI, VII, VIII y 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el artículo 107 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla el cual dice

...“Que, de conformidad con el artículo 107 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, el estado se organizará en 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 especiales, y de conformidad con el artículo 57 fracción XXX, señala que es facultad del Congreso del Estado expedir leyes que definan los principios y las bases de la planeación para el desarrollo integral, sustentable y equilibrado del Estado y de los Municipios esto con el fin de que sea un proceso coordinado, democrática y congruente en los tres niveles de gobierno y con ello garanticen la consecución de fines y objetivos, así como el control, evaluación y seguimiento de los planes y programas que la conformen”...

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 *E063 Trabajo Digno y Reforma Laboral*, se pretende que en el Estado de Puebla existan empleos que cumplan con los mandatos que marca la Ley Federal del Trabajo para trabajadores que cuentan con un empleo, o aquellos que tienen uno pero que están en búsqueda de uno con mejores posibilidades de desarrollo.

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, Institucionales y a la Agenda 2030.

1.2 Definición del Problema

Actualmente en el Estado 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 mixtas 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 digno y decente. Este concepto, se 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 trabajador y sus familia, 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 sectores que integran los procesos productivos y aportan al progreso material y económico de la sociedad, deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente.

En 2021, el gran problema del empleo en el mundo, se vio agudizado por la crisis sanitaria que aún se sigue cursando, la presencia del COVID 19, ha sido un factor determinante, ya que ha contraído las economías afectando además de la salud de las personas, el crecimiento económico y en el tema que nos ocupa la pérdida de empleos.

Con información de la Organización Internacional del Trabajo, "Panorama laboral en tiempos de la COVID-19" mediante la cual la OIT ha documentado los efectos de la COVID-19 en varios

países de América Latina y el Caribe, tanto a través de informes nacionales como de análisis regionales por sector dice lo siguiente.

“En México millones de personas trabajadoras se tuvieron que quedar en sus casas, en teletrabajo o bien tuvieron que afrontar consecuencias de la crisis como bajas de sueldo o despidos desde finales de marzo”, dice el documento. “En los primeros meses de la pandemia se observó una salida masiva de personas de la fuerza laboral y la pérdida de millones de empleos formales e informales”

El documento también tiene en consideración el contexto laboral previo a la entrada de la crisis, ya existían brechas en materia de acceso al trabajo y calidad del empleo.

Entre los principales hallazgos y proyecciones de esta nota técnica, que ha usado como fuente principal de su análisis datos provenientes de la ENOE (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo) y de la ETOE (Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo) del INEGI:

- Una tasa estimada del 11,7% de desempleo de la Población Económicamente Activa (PEA) para el final del 2020, lo que equivaldría a aproximadamente 6 millones de personas.
- El 44% de la población ocupada en México se enfrenta al riesgo de sufrir afectaciones como reducción de horas o salarios. En algunos sectores, se superpone con vulnerabilidad de informalidad e ingreso bajo.
- Durante la pandemia la ocupación informal (en sector informal y sector formal) descendió hasta un 47.7% lo que supone una baja histórica, causada no por la formalización sino por una importante pérdida de trabajos informales.
- A partir de agosto esta tasa se ha colocado en niveles semejantes a los previos a la pandemia y es posible que a final de año supere los niveles previos a la pandemia a causa de un traslado de personas trabajadoras hacia la informalidad.
- En 5 meses se han destruido más empleos formales que los que fueron creados en todo 2019.
- La OIT documentó un aumento progresivo en la actividad económica a partir de junio y con ello un retorno a espacios de trabajo, pero aún no ocurre una recuperación integral del empleo y persisten desafíos para su recuperación. Estos efectos podrían empeorar en el mediano plazo.

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, y por las consecuencias anteriormente expuestas, 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 8 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 2019, el estado reflejó una tasa informalidad de 71.6%, lo que nos posiciona por encima de la media nacional, la cual se encontraba en 56.3%, 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 presupuestario contribuye a las metas y objetivos del Plan Estatal de Desarrollo y del Plan Nacional de Desarrollo, así como de la agenda 2030; actualmente se trabaja en la consolidación de acciones que permitan cumplir satisfactoriamente con los objetivos.

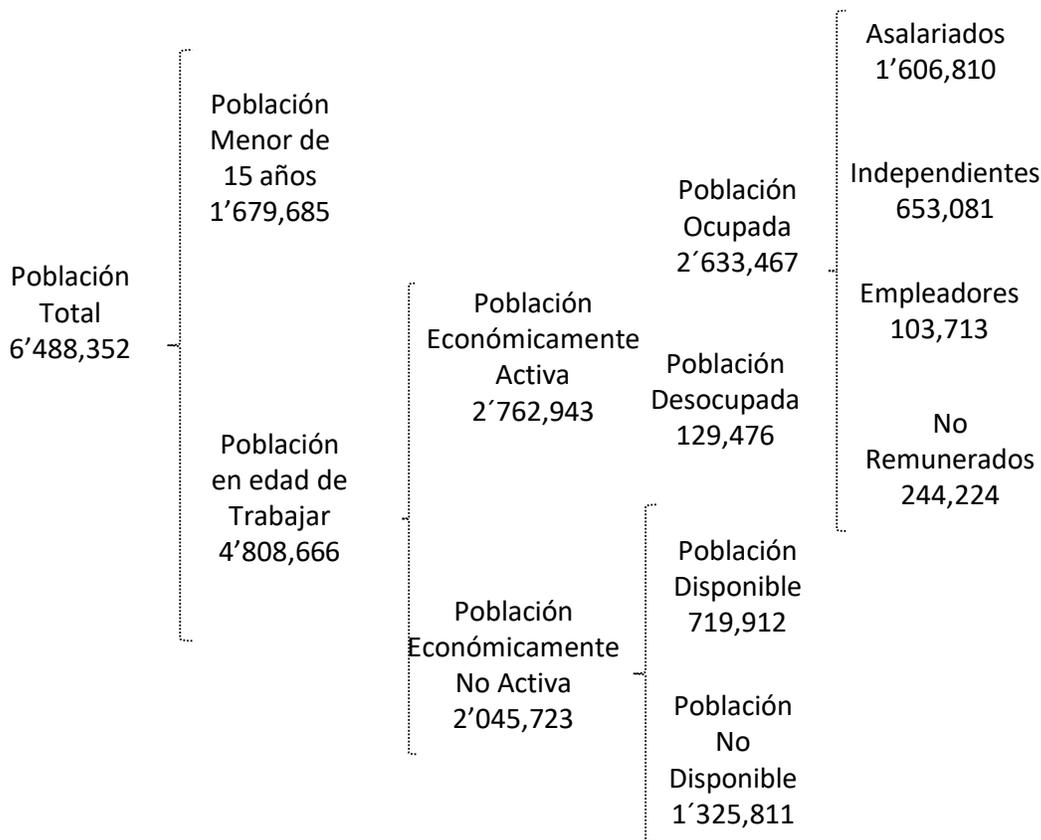
1.3 Justificación del Pp

El Pp atiende el problema que le dio origen por que se atiende el trabajo digno y la reforma laboral, se trabaja en la población objetivo para que los trabajadores que cuentan con empleo sean enterados de la reforma laboral, y que se cumplan los mandatos de la Ley Federal del Trabajo y quienes se encuentran en busca de empleo, cuenten con mejores opciones para emplearse, al capacitar a los actores en el ámbito laboral sobre los alcances de la reforma laboral.

1.4 Estado Actual del Problema

De la Población Económicamente Activa ocupada en el Estado de Puebla 2´633,467 según datos del III trimestre EONO, INEGI 2020, la población que se encuentra dentro del sector asalariados que a la misma fecha son 1´606,810, no todos cuentan con un empleo que ofrezca las condiciones para ser considerado como trabajo digno, como lo indica la Ley Federal del Trabajo y la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

Distribución Económica de la Población en Puebla



1.5 Evolución del Problema

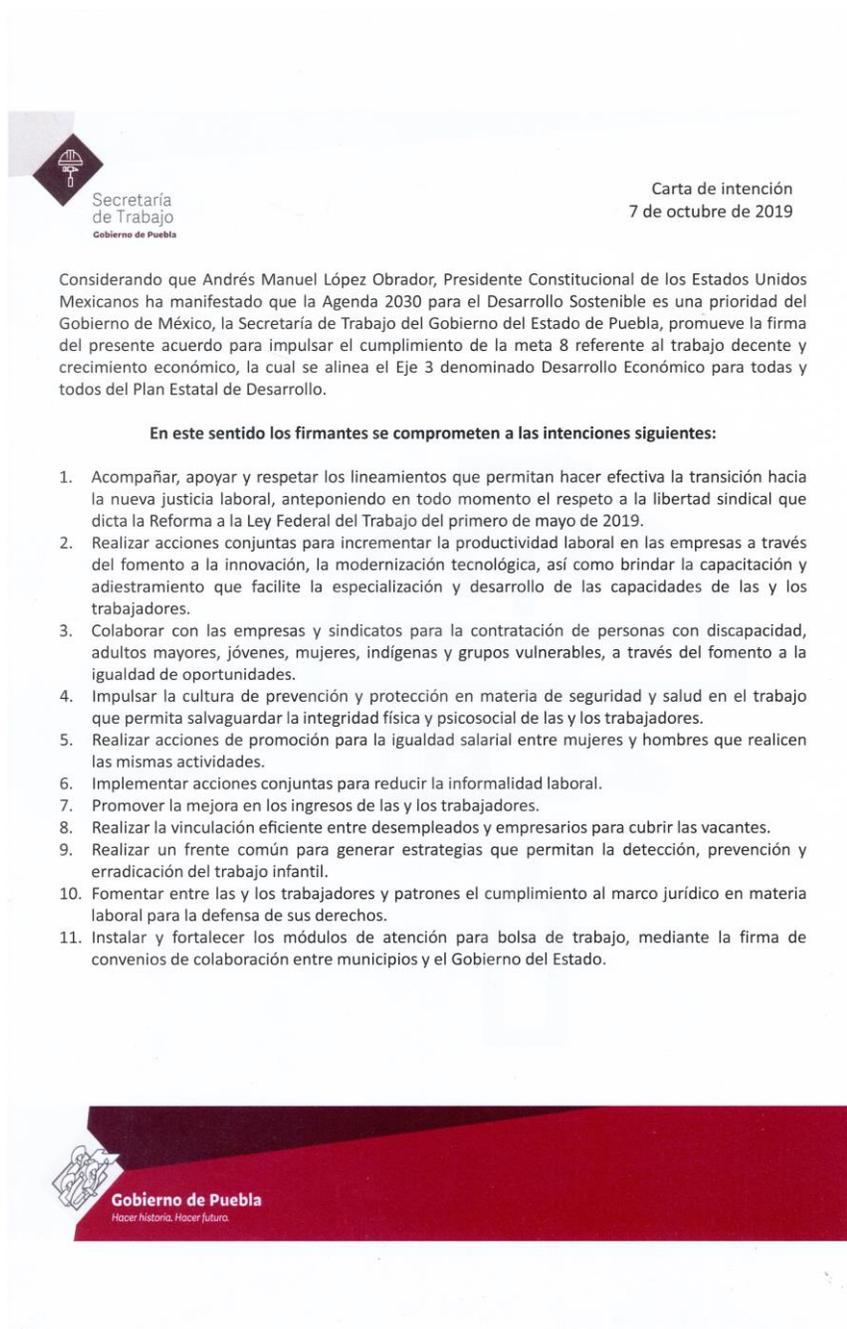
Conscientes de la importancia que tiene para el Estado contar con un ambiente laboral estable que permita a las empresas ver a Puebla como un polo de inversión y de generación de empleos, esta Secretaría promueve varias acciones; una muy importante es la capacitación, la cual beneficia la participación 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. Para cumplir con estas acciones, la Secretaría de Trabajo además de la programación realizada en el Programa Presupuestario, estableció lazos con los sectores productivos a través de la firma de la Carta Compromiso por el Trabajo Digno, el cual es un documento que pretende apoyar la creación de empleos buscando siempre el respeto de los trabajadores a 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.



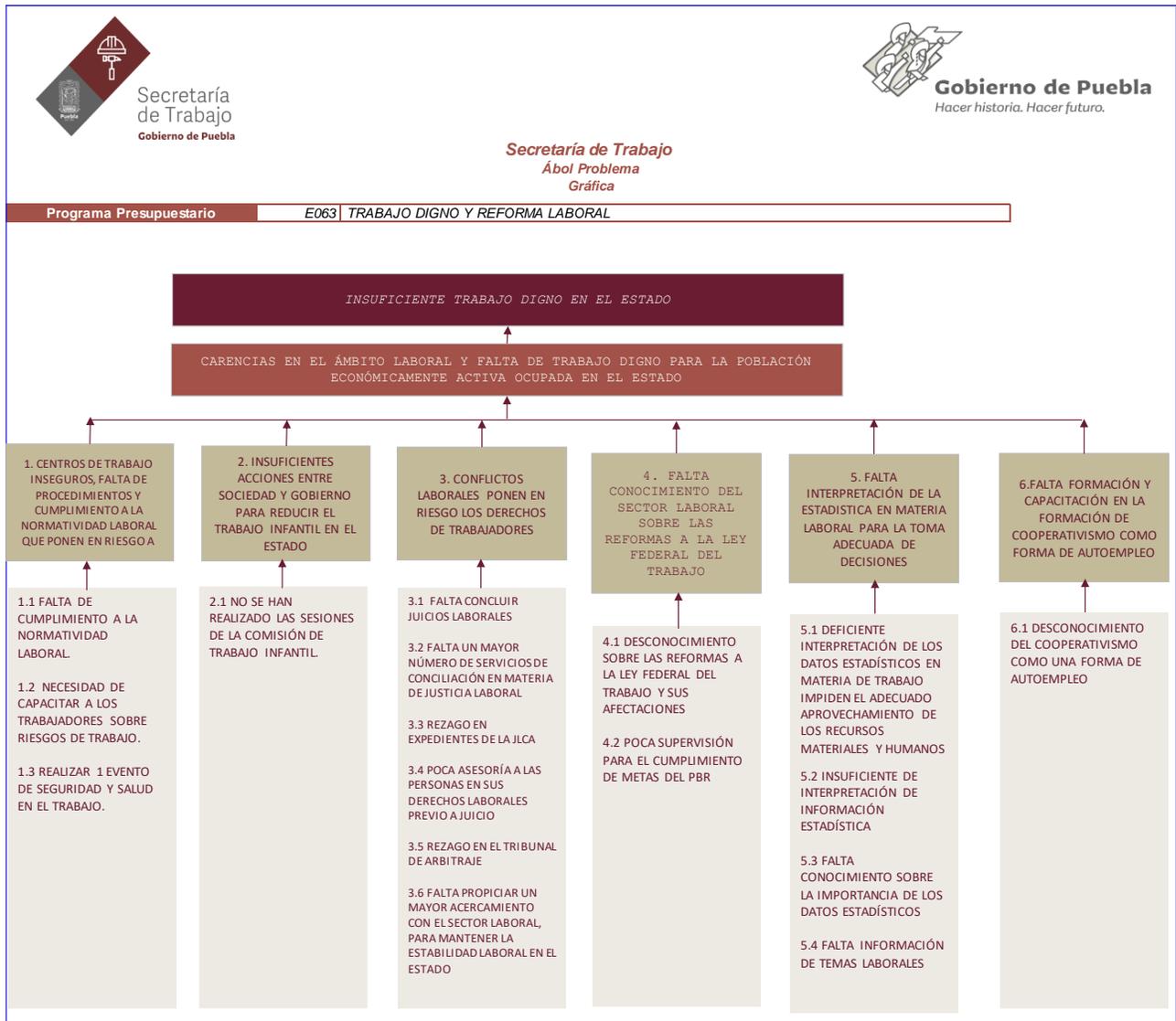
1.6 Experiencias de Atención

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 de los mismos, y en la Secretaría de Trabajo se busca implementar una memoria estadística propia con 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.

Programa	Población Objetivo	Objetivo del Programa	Operación	Resultados
E063 Trabajo Digno y Reforma Laboral	PEA ocupada del Estado de Puebla mejora sus condiciones laborales.	Contribuir a 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 de jurisdicción estatal, así como la aplicación de la justicia laboral de manera pronta y expedita, utilizando la conciliación como herramienta de conflictos. Asimismo buscar alternativas de autoempleo mediante la capacitación y formación en cooperativismo y economía solidaria	Asegurar el logro de los objetivos y metas de las unidades responsables del programa presupuestario

1.7 Árbol de problemas



2. Objetivos

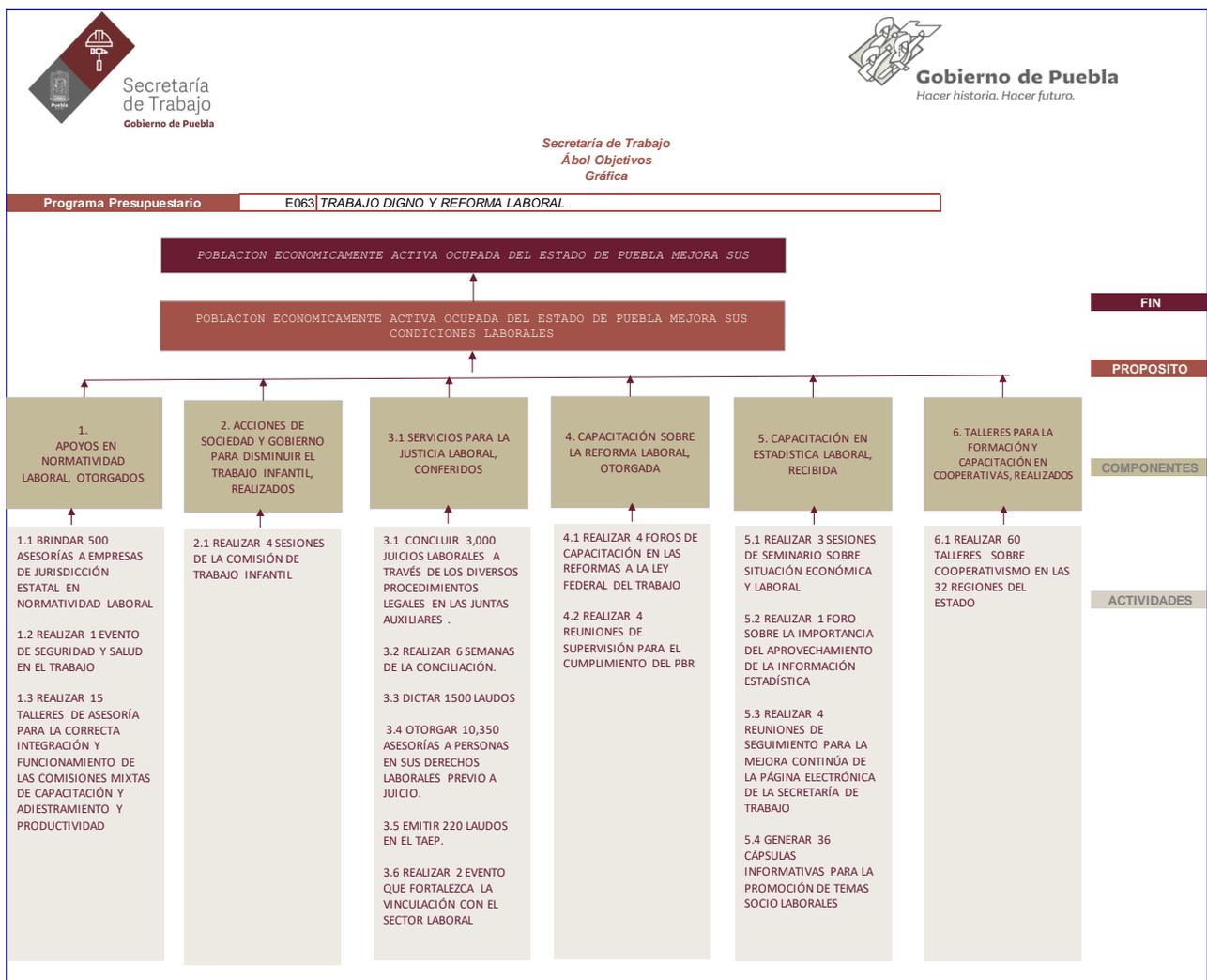
2.1 Determinación y justificación de los objetivos de la intervención.

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:



2.4 Concentrado.

SECRETARÍA DE TRABAJO ÁRBOL DEL PROBLEMA Y SOLUCIONES / OBJETIVOS CONCENTRADO		
PROGRAMA PRESUPUESTARIO :	E063 TRABAJO DIGNO Y REFORMA LABORAL	
ÁRBOL DEL PROBLEMA	ÁRBOL DE SOLUCIONES / OBJETIVOS	RESUMEN NARRATIVO
EFFECTOS	FINES	FIN
INSUFICIENTE TRABAJO DIGNO EN EL ESTADO	CONTRIBUIR A MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS FAMILIAS POBLANAS MEDIANTE EL EMPLEO PRODUCTIVO Y EL TRABAJO DIGNO.	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
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA PRESENTA CARENCIAS EN SU ÁMBITO LABORAL Y FALTA DE TRABAJO DIGNO EN EL ESTADO	POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA. MEJORAN SUS CONDICIONES LABORAL Y HAY MÁS TRABAJO DIGNO EN EL ESTADO	POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA OCUPADA DEL ESTADO DE PUEBLA MEJORA SUS CONDICIONES LABORALES
CAUSAS (1° NIVEL)	MEDIOS (1° NIVEL)	COMPONENTES
1. INSTALACIONES INSEGURAS, 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. APOYOS EN NORMATIVIDAD LABORAL, OTORGADOS
2. INSUFICIENTES ACCIONES ENTRE GOBIERNO Y SOCIEDAD PARA REDUCIR EL TRABAJO INFANTIL EN EL ESTADO	2. SOCIEDAD Y GOBIERNO INVOLUCRADOS PARA REDUCIR EL TRABAJO INFANTIL EN EL ESTADO	2. 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. SERVICIOS PARA LA JUSTICIA LABORAL CONFERIDOS
4. FALTA CONOCIMIENTO DEL SECTOR LABORAL SOBRE LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	4. MEJORAR EL CONOCIMIENTO DE LOS CAMBIOS REALIZADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	4. 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. CAPACITACIÓN EN ESTADISTICA LABORAL, RECIBIDA
6.FALTA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN LA FORMACIÓN DE COOPERATIVISMO COMO FORMA DE AUTOEMPLEO	6. EXISTE INTERÉS EN FORMARSE Y CAPACITARSE EN COOPERATIVISMO COMO FORMA DE AUTOEMPLEO	6. TALLERES PARA LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN COOPERATIVAS, REALIZADOS
CAUSAS (2° NIVEL)	MEDIOS (2° 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 500 ASESORÍAS A EMPRESAS DE JURISDICCIÓN ESTATAL EN NORMATIVIDAD LABORAL
1.2 NECESIDAD DE CAPACITAR A LOS TRABAJADORES SOBRE RIESGOS DE TRABAJO	1.2 REALIZAR EVENTOS PARA CAPACITAR EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1.2 REALIZAR 1 EVENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
1.3 FALTA ASESORAR A EMPRESAS PARA SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE SUS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	1.3 REALIZAR TALLERES DE ASESORÍA A EMPRESAS PARA EL CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	1.3 REALIZAR 15 TALLERES DE ASESORÍA PARA LA CORRECTA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD
2.1 NO SE HAN REALIZADO LAS SESIONES DE LA COMISIÓN DE TRABAJO INFANTIL	2.1 ACTIVAR LAS SESIONES DE LA COMISIÓN DE TRABAJO INFANTIL PARA TENER UN PLAN DE TRABAJO	2.1 REALIZAR 4 SESIONES DE LA COMISIÓN DE TRABAJO INFANTIL EN EL AÑO
3.1 FALTA CONCLUIR JUICIOS LABORALES	3.1 TERMINAR JUICIOS LABORALES A TRAVÉS DE DIVERSOS PROCEDIMIENTOS LEGALES EN LAS JUNTAS ESPECIALES	3.1 CONCLUIR 3000 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 REALIZAR UN MAYOR NÚMERO DE SERVICIOS QUE PROPICIEN LA CONCILIACIÓN	3.2 REALIZAR 6 SEMANAS DE LA CONCILIACIÓN.
3.3 EXISTE REZAGO EN EXPEDIENTES DE LA JLCA	2.2. EFICIENTAR LOS PROCESOS EN LA JLCA PARA EVITAR EL REZAGO	3.3 DICTAR 1500 LAUDOS
3.4 ES NECESARIA MÁS ASESORÍA A LAS PERSONAS EN SUS DERECHOS LABORALES PREVIO A JUICIO	2.3 OTORGAR ASESORÍAS EN DERECHOS LABORALES A LOS TRABAJADORES QUE LO SOLICITEN PREVIO A JUICIO	3.4 OTORGAR 10,350 ASESORIAS A PERSONAS EN SUS DERECHOS LABORALES PREVIO A JUICIO
3.5 ES NECESARIA MÁS ASESORÍA A LAS PERSONAS EN SUS DERECHOS LABORALES PREVIO A JUICIO	3.3 EMITIR LAUDOS PARA EL PROCESO DE CONCLUSIÓN DE JUICIOS LABORALES	3.5 EMITIR 220 LAUDOS EN EL TAEP
3.6 FALTA PROPICIAR MAYOR ACERCAMIENTO CON EL SECTOR LABORAL, PARA MEJORAR LA ESTABILIDAD LABORAL DEL ESTADO	3.4 PROPICIAR MAYOR ACERCAMIENTO CON EL SECTOR LABORAL, PARA CONTINUAR CON LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ESTADO	3.6 REALIZAR 2 EVENTO QUE FORTALEZCA LA VINCULACIÓN CON EL SECTOR LABORAL
4.1 HAY DESCONOCIMIENTO SOBRE LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	4.1 OTORGAR ASESORÍA ESPECIALIZADA A TRABAJADORES Y LÍDERES SINDICALES EN EL TEMA DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	4.1 REALIZAR 4 FOROS QUE CAPACITEN A LOS TRABAJADORES EN LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
4.2 ES NECESARIA UNA MAYOR SUPERVISIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE METAS	4.2 TENER REUNIONES DE SEGUIMIENTO PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PBR	4.2 REALIZAR 4 REUNIONES DE SEGUIMIENTO CON LAS ÁREAS DE LA SECRETARÍA PARA EL CUMPLIMIENTO DE METAS
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 REALIZAR 3 SESIONES DE SEMINARIO SOBRE SITUACIÓN ECONÓMICA Y LABORAL 5.2 REALIZAR 1 FORO SOBRE LA IMPORTANCIA DEL APROVECHAMIENTO DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA 5.3 REALIZAR 4 REUNIONES DE SEGUIMIENTO PARA LA MEJORA CONTINUA DE LA PÁGINA ELECTRÓNICA DE LA SECRETARÍA DE TRABAJO 5.4 GENERAR 36 CÁPSULAS INFORMATIVAS PARA LA PROMOCIÓN DE TEMAS SOCIO LABORALES
6.1 DESCONOCIMIENTO DEL COOPERATIVISMO COMO UNA FORMA DE AUTOEMPLEO	6.1 CONOCIMIENTO EN LA FORMACIÓN DE COOPERATIVISMO COMO FORMA DE AUTOEMPLEARSE	6.1 REALIZAR 60 TALLERES SOBRE COOPERATIVISMO EN LAS 32 REGIONES DEL ESTADO

3. Cobertura

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

- **Población atendida para el programa E063**

Con datos de la ENOE, el primer criterio que se Económicamente Activa del Estado de Puebla Ocupada, el segundo criterio es la Población Económicamente Activa Ocupada del Sector Asalariados, también se toma en cuenta los sectores de trabajadores por cuenta propia y trabajadores no remunerados lo que nos da la población objetivo, y para tener la población atendida se sumó la atención de los años 2019 y 2020; lo anterior debido a que la Secretaría de Trabajo al ser de nueva creación ha tenido un crecimiento en la atención a las y los trabajadores poblanos.

- 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	2,762,943	Septiembre 2020	Trimestral	ENOE
Población Potencial	Personas	2,633,467	Septiembre 2020	Trimestral	ENOE
Población Objetivo	Personas	2,504,115	Septiembre 2020	Trimestral	ENOE
Población Atendida	Personas	74,292	Septiembre 2020	Trimestral	ENOE

3.2 Estrategia de cobertura.

A través del programa presupuestario, se busca atender tres ejes fundamentales, el primero es vigilar la correcta aplicación de la normativa laboral en las empresas de jurisdicción estatal, el segundo eje la relación de conciliación con los sectores laboral y empresarial, privilegiando el diálogo de forma permanente, 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, y el tercer eje, va en el sentido de la capacitación en cooperativismo como una alternativa de autoempleo.

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. E063.

5. Presupuesto

El presupuesto autorizado para el programa presupuestario durante el ejercicio fiscal 2020 fue de acuerdo a la Ley de Egresos del Gobierno del Estado de Puebla ascendió a \$129,694,775

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	\$1,733,233.84
3000 Servicios Generales	\$2,231,993.4
4000 Inversión Pública	\$0.0
Total	\$ 3,965,227.24

5.2 Fuentes de financiamiento

Recurso estatal

Fuente de financiamiento	Monto en pesos corrientes
Recursos Estatales	\$ 3,965,227.24
Total	\$ 3,965,227.24

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: E063 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 Secretaría de Trabajo
Manual de Organización Secretaría de Trabajo

Datos

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

Memoria Estadística INEGI/ENOE Puebla, II Trimestre 2019

Anexos

N/A