

1122 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO

PROGRAMA PRESUPUESTARIO: G009 - Inspección Laboral

EJERCICIO FISCAL: 2026

MML-01 Definición del Problema

Motivos de
creación:

- Creación del PED y PD
- Actualización del PED Y PD, o
- Creación de Institución

Diagnóstico:

El incumplimiento sistemático de la normatividad laboral por parte de los centros de trabajo constituye un problema estructural que contribuye de manera significativa a la persistencia de condiciones laborales precarias para las personas trabajadoras en el Estado. Esta situación contribuye al debilitamiento de los derechos laborales, fomenta la informalidad y amplía las desigualdades, especialmente hacia las mujeres. En Quintana Roo, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, al primer trimestre de 2025, de las 971,564 personas ocupadas, el 42.7% se encuentra en la informalidad laboral, es decir, 414,682 personas que carecen de acceso pleno a derechos laborales fundamentales como seguridad social, salario digno o condiciones seguras de trabajo. La informalidad se manifiesta incluso en sectores económicos tradicionalmente considerados como formales. En el primer trimestre de 2025, el 13.6% de la población ocupada laboraba en centros de trabajo formales bajo esquemas contractuales que no reconocen una relación laboral conforme a la ley. La permanencia de condiciones laborales precarias impacta directamente tanto a las personas trabajadoras como al mercado laboral. La falta de cumplimiento de derechos laborales reduce la productividad, aumenta los conflictos entre empleadores y trabajadores, y genera un entorno de incertidumbre jurídica que desincentiva la inversión y afecta la competitividad del estado. Esta problemática también restringe las oportunidades de acceso a ingresos dignos, limita la movilidad laboral, y refuerza brechas estructurales de desigualdad, particularmente de género. Uno de los sectores más impactados por la informalidad laboral es el de las mujeres. En Quintana Roo, la mayor parte de la población está compuesta por mujeres, de las cuales 776,375 se encuentran en edad laboral, según datos del INEGI para el primer trimestre de 2025. Sin embargo, solo el 50.5% de ellas participa activamente en la economía, frente al 82.6% de los hombres que forman parte de la fuerza laboral en el estado. En cuanto a la tasa de informalidad, esta es del 45.8%, lo que implica que 175,754 mujeres trabajan en condiciones informales, en comparación con el 40.7% de los hombres en la misma situación. A pesar de los esfuerzos institucionales, la capacidad de vigilancia laboral es limitada. En 2024, de acuerdo a datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se realizaron 1,452 inspecciones laborales, cubriendo apenas al 28.6% de las pequeñas, medianas y grandes empresas del Estado. Esto representa una cobertura institucional efectiva de solo el 10.6% de la población asalariada. De estas inspecciones, 194 centros laborales no acreditaron el cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras, afectando directamente a 10,820 trabajadores. Además, el débil funcionamiento del mecanismo sancionador limita la efectividad de las acciones institucionales, en 2024 solo se emitieron 3 resoluciones con sanción, a pesar de los incumplimientos detectados. La insuficiencia en la capacidad de supervisión, sanción y protección de derechos laborales, así como la carencia de mecanismos con enfoque de género, refleja una necesidad urgente de fortalecer la acción pública. De acuerdo al Programa de Inspecciones Laborales en 2026, se vigilará el cumplimiento de los derechos laborales de 72,438 personas trabajadoras, lo que representa tan solo el 9.6% de la población asalariada en Quintana Roo. Impulsar una cultura de cumplimiento con la legislación laboral, especialmente a través de procesos de inspección eficaces y con perspectiva de género, es indispensable para garantizar condiciones laborales dignas, reducir la informalidad y fortalecer un crecimiento económico más incluyente y sostenible en Quintana Roo.

¿Qué problema es el que origina el programa?:

Los centros de trabajo del Estado de Quintana Roo incumplen la normatividad laboral

¿Cuál es la magnitud del problema?:

En el año 2024 se llevaron a cabo 1,452 inspecciones laborales a centros de trabajo, de las cuales el 85.73% acreditó el cumplimiento de la normatividad laboral. El 14.27% restante, equivalente a 207 centros laborales, no cumplió con las obligaciones establecidas en materia de derechos laborales o no comparecieron para acreditar el cumplimiento. Esta situación afectó directamente a un total de 6,764 personas trabajadoras, quienes trabajaban en condiciones laborales fuera del marco legal.

¿Cuál es la necesidad por satisfacer en la población objetivo/área de enfoque?:

La vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo, y en su caso sancionar a los que no cumplan con la normatividad laboral

LCDO. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ

JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró

LCDO. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO

DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó

LCDA. VERÓNICA SALINAS MOZO

ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó

1122 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO

PROGRAMA PRESUPUESTARIO: G009 - Inspección Laboral

EJERCICIO FISCAL: 2026

MML-01 Definición del Problema

Mecanismos de Focalización:

Los Censos Económicos, elaborados por el INEGI, es la única fuente en México que muestra detalladamente las características de la economía nacional, es decir, la información que generan tiene diferentes cortes, en el nivel geográfico (desde entidad hasta manzana), de acuerdo al tipo de actividad económica (desde sector hasta clase de actividad), además de una gran cantidad de variables con distintos enfoques como por tamaño del centro de trabajo (micro, pequeña, mediana y grande empresa), por problemática que enfrentan los establecimientos, por características del personal (rango de edad, nivel de estudios, si recibieron capacitación), por año de inicio de operaciones, etcétera. Para captar la información censal de los establecimientos que desarrollaron actividades económicas en los Censos Económicos 2024, se utilizaron 17 cuestionarios sectoriales y uno básico (multisectorial), además de dos módulos: Instituciones sin fines de lucro y de Medio ambiente. La información definitiva se publica a nivel nacional, entidad federativa y municipio. De acuerdo a los resultados de los Censos Económicos 2024, contamos con 5,468,180 centros de trabajo en México. En lo que respecta a Quintana Roo, en el estado se contabilizaron 58,722 centros de trabajo. De acuerdo a su tamaño, 5,422 centros de trabajo son clasificados como pequeñas, medianas y grandes empresas en Quintana Roo.

Población de Referencia (Universo): 5,468,180 Centros de trabajo en México

Población Potencial: 58,722 Centros de trabajo en Quintana Roo

Población Objetivo: 5,422 Centros de trabajo clasificados como pequeñas, medianas y grandes empresas en Quintana Roo

Liga de Acceso:

<https://www.inegi.org.mx/app/saic/default.html>
<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#tabulados>
<https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/>

Identificación de Involucrados

Identificación ¿Quiénes son? ¿Cómo se llaman?	Expectativas ¿Qué buscan? ¿Qué esperan?	Obligaciones ¿Qué derechos tienen? ¿Qué obligaciones tenemos?	Priorizaciones ¿Quiénes son los más importantes?
Población trabajadora	El respeto de sus derechos laborales conforme a lo establecido en la normatividad	Derechos del involucrado: A solicitar la intervención de la autoridad laboral para que se respeten sus derechos como trabajador.	3
Sector patronal	Resoluciones con imparcialidad y apegadas a derecho	Derechos del involucrado: A resoluciones apegadas a derecho y con total imparcialidad.	4
Inspectores laborales	Contar con la cooperación de los centros laborales en el desarrollo de la inspección.	Derechos del involucrado: A recibir los recursos materiales y financieros necesarios para llevar con éxito todo el proceso de inspección a un centro laboral.	2
Dirección Jurídica de la STyPS	Promover la subsanación de los incumplimientos laborales previo a emitir una resolución sancionadora.	Derechos del involucrado: A recibir expedientes debidamente integrados para el inicio del procedimiento administrativo sancionador.	6
Representantes legales	El cumplimiento de las exigencias presentadas ante la autoridad inspectora	Derechos del involucrado: A recibir respuesta a sus solicitudes en tiempo y forma y en términos de ley.	7
Tribunales Laborales	Obtener información de las condiciones generales de los centros de trabajo a través de solicitudes a la STyPS.	Derechos del involucrado: A recibir la información solicitada para la emisión de sentencias.	8

LCDO. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ

JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró

LCDO. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO

DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó

LCDA. VERÓNICA SALINAS MOZO

ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó

Identificación de Involucrados

Identificación ¿Quiénes son? ¿Cómo se llaman?	Expectativas ¿Qué buscan? ¿Qué esperan?	Obligaciones ¿Qué derechos tienen? ¿Qué obligaciones tenemos?	Priorizaciones ¿Quiénes son los más importantes?
SATQ	Hacer efectivas las sanciones económicas por incumplimientos a las normas laborales	Derecho del involucrado: A recibir la información de las sanciones emitidas en tiempo y forma.	9
Centros de trabajo	Cumplir con la normatividad laboral	Derechos del involucrado: A ser notificados oportunamente del inicio de la inspección.	1
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Vigilar el respeto de los derechos laborales de la población trabajadora	Obligaciones del involucrado: A proporcionar los servicios de vigilancia, previsión, procuración e impartición de justicia laboral pronta y expedita, así como brindar asesoramiento y orientación a los empleadores para el cumplimiento de la normatividad laboral.	5



LCDO. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ
JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró



LCDO. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO
DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó



LCDL VERÓNICA SALINAS MOZO
ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó


1122 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO	
PROGRAMA PRESUPUESTARIO:	G009 - Inspección Laboral
EJERCICIO FISCAL:	2026
MML-02	Análisis del Problema (Árbol de Problemas)
EFFECTO SUPERIOR	
Alta informalidad laboral que limita el crecimiento económico y el acceso a empleos dignos	
EFFECTO DIRECTO	
ED1 - Productividad limitada por condiciones laborales deficientes	
EFFECTO INDIRECTO	
EI1.1 - Pérdida de competitividad de la economía	
EFFECTO INDIRECTO	
EI1.2 - Persistencia de salarios bajos	
EFFECTO INDIRECTO	
EI1.3 - Condiciones laborales precarias	
EFFECTO DIRECTO	
ED2 - Incremento de los conflictos laborales por incumplimiento de derechos	
EFFECTO INDIRECTO	
EI2.1 - Limitada incorporación de la población al mercado laboral	
EFFECTO INDIRECTO	
EI2.2 - Ampliación de la desigualdad laboral	
EFFECTO INDIRECTO	
EI2.3 - Reducción de la inversión productiva por falta de certeza laboral	
PROBLEMA CENTRAL	
Los centros de trabajo del Estado de Quintana Roo incumplen la normatividad laboral	



LCDO. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ
JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró



LCDO. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO
DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó



LCDA VERÓNICA SALINAS MOZO
ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó

CAUSA DIRECTA	
CD1 - Vigilancia laboral insuficiente	
CAUSA INDIRECTA	
CI1.1 - Falta de información actualizada sobre centros laborales para el padrón	
CAUSA INDIRECTA	
CI1.2 - Ausencia de un programa de inspecciones a centros laborales	
CAUSA INDIRECTA	
CI1.3 - Emisión insuficiente de órdenes de inspección a centros de trabajo	
CAUSA INDIRECTA	
CI1.4 - Proceso de notificación a centros de trabajo deficiente	
CAUSA INDIRECTA	
CI1.5 - Limitada cooperación de los empleadores en los procesos de inspección	
CAUSA DIRECTA	
CD2 - Procedimiento sancionador ineficaz	
CAUSA INDIRECTA	
CI2.1 - Integración inadecuada de expedientes para procedimientos sancionadores	
CAUSA INDIRECTA	
CI2.2 - Notificaciones de empleamiento viciadas	
CAUSA INDIRECTA	
CI2.3 - Resistencia de los centros de trabajo a corregir incumplimientos	
CAUSA DIRECTA	
CD3 - Alta resistencia a los cambios normativos laborales por parte de los empleadores	
CAUSA INDIRECTA	
CI3.1 - Elevados costos económicos por implementar normativas laborales	
CAUSA INDIRECTA	
CI3.2 - Falta de incentivos para cumplir con la normativa laboral	
CAUSA INDIRECTA	
CI3.3 - Fuerte cultura empresarial arraigada en la informalidad	

LCDO. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ
JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró

LCDO. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO
DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó

LCDA. VERÓNICA SALINAS MOZO
ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó

1122 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO	
PROGRAMA PRESUPUESTARIO:	G009 - Inspección Laboral
EJERCICIO FISCAL:	2026
MML-03	Definición del Objetivo (Árbol de Objetivos)
FIN SUPERIOR	
Plena formalidad laboral que fomenta el crecimiento económico y el acceso a empleos dignos	
FIN DIRECTO	
FD1 - Productividad mejorada por condiciones laborales adecuadas	
FIN INDIRECTO	
FI1.1 - Mayor competitividad en sectores económicos	
FIN INDIRECTO	
FI1.2 - Salarios competitivos	
FIN INDIRECTO	
FI1.3 - Condiciones laborales dignas	
FIN DIRECTO	
FD2 - Reducción de los conflictos laborales por cumplimiento efectivo de los derechos	
FIN INDIRECTO	
FI2.1 - Mayor incorporación de la población al mercado laboral	
FIN INDIRECTO	
FI2.2 - Disminución de la desigualdad laboral	
FIN INDIRECTO	
FI2.3 - Incremento de la inversión productiva por mayor certeza jurídica laboral	
OBJETIVO CENTRAL	
Los centros de trabajo del Estado de Quintana Roo cumplen con la normatividad laboral	

LCDO. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ
JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró

LCDO. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO
DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó


LCDA. VERÓNICA SALINAS MOZO
ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó

MEDIO DIRECTO	
MD1 - Fortalecimiento de la vigilancia laboral	
MEDIO INDIRECTO	
MI1.1 - Suficiente información actualizada sobre centros laborales para el padrón	
MEDIO INDIRECTO	
MI1.2 - Elaboración de un Programa de inspecciones a centros laborales	
MEDIO INDIRECTO	
MI1.3 - Emisión suficiente de órdenes de inspección a centros de trabajo	
MEDIO INDIRECTO	
MI1.4 - Proceso de notificación a centros de trabajo eficiente	
MEDIO INDIRECTO	
MI1.5 - Plena cooperación de los empleadores en los procesos de inspección	
MEDIO DIRECTO	
MD2 - Procedimiento sancionador eficaz	
MEDIO INDIRECTO	
MI2.1 - Integración adecuada de expedientes para procedimientos sancionadores	
MEDIO INDIRECTO	
MI2.2 - Notificaciones de empleo sin vicios de procedimiento	
MEDIO INDIRECTO	
MI2.3 - Cooperación de los centros de trabajo para corregir incumplimientos	
MEDIO DIRECTO	
MD3 - Plena disposición a los cambios normativos laborales por parte de los empleadores	
MEDIO INDIRECTO	
MI3.1 - Ausencia de costos económicos por implementar normativas laborales	
MEDIO INDIRECTO	
MI3.2 - Amplios incentivos para cumplir con la normatividad laboral	
MEDIO INDIRECTO	
MI3.3 - Cultura empresarial sólida orientada a la formalidad	


LCDO. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ
JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró


LCDO. IRVIN CLEMENTE VALZADA CARRILLO
DIRECTOR ADMINISTRATIVO
Revisó


LCDA. VERÓNICA SALINAS MOZO
ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Autorizó

1122 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO

PROGRAMA PRESUPUESTARIO: G009 - Inspección Laboral

EJERCICIO FISCAL: 2026

MML-04

Selección de Alternativas

Objetivo del Programa Presupuestario: Fortalecer el cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo, fomentando entornos que brinden bienestar a la población trabajadora.

NOTA: El análisis de alternativas será a partir de los medios establecidos en el árbol de objetivos.

Identificación y Análisis de Alternativas de Solución

Descripción de la Alternativa	Probabilidad			Impacto			Calificación de la Alternativa	Prioridad
1 - Fortalecimiento de la vigilancia laboral	Baja (1)	Media (5)	Alta (9)	Baja (2)	Medio (5)	Alto (10)	90	1
1.1 - Suficiente información actualizada sobre centros laborales para el padrón	Baja (1)	Media (5)	Alta (9)	Baja (2)	Medio (5)	Alto (10)	45	1.1
1.2 - Elaboración de un Programa de inspecciones a centros laborales	Baja (1)	Media (5)	Alta (9)	Baja (2)	Medio (5)	Alto (10)	45	1.2
1.3 - Emisión suficiente de órdenes de inspección a centros de trabajo	Baja (1)	Media (5)	Alta (9)	Baja (2)	Medio (5)	Alto (10)	45	1.3
1.4 - Proceso de notificación a centros de trabajo eficiente	Baja (1)	Media (5)	Alta (9)	Baja (2)	Medio (5)	Alto (10)	45	1.4
1.5 - Plena cooperación de los empleadores en los procesos de inspección	Baja (1)	Media (5)	Alta (9)	Baja (2)	Medio (5)	Alto (10)	45	1.5


 LDCO. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ
 JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró


 LDCO. IRVIN CLEMENTE CHAZADA CARRILLO
 DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó


 LDCO. VERÓNICA SALINAS MOZO
 ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó

NOTA: El análisis de alternativas será a partir de los medios establecidos en el árbol de objetivos.

Identificación y Análisis de Alternativas de Solución

Descripción de la Alternativa	Probabilidad			Impacto			Calificación de la Alternativa	Prioridad
2 - Procedimiento sancionador eficaz	Baja (1)	Media (5)	Alta (9)	Baja (2)	Medio (5)	Alto (10)	90	2
2.1 - Integración adecuada de expedientes para procedimientos sancionadores	Baja (1)	Media (5)	Alta (9)	Baja (2)	Medio (5)	Alto (10)	45	2.1
2.2 - Notificaciones de empujamiento sin vicios de procedimiento	Baja (1)	Media (5)	Alta (9)	Baja (2)	Medio (5)	Alto (10)	45	2.2
2.3 - Cooperación de los centros de trabajo para corregir incumplimientos	Baja (1)	Media (5)	Alta (9)	Baja (2)	Medio (5)	Alto (10)	45	2.3
3 - Plena disposición a los cambios normativos laborales por parte de los empleadores	Baja (1)	Media (5)	Alta (9)	Baja (2)	Medio (5)	Alto (10)	2	3
3.1 - Ausencia de costos económicos por implementar normativas laborales	Baja (1)	Media (5)	Alta (9)	Baja (2)	Medio (5)	Alto (10)	2	3.1
3.2 - Amplios incentivos para cumplir con la normatividad laboral	Baja (1)	Media (5)	Alta (9)	Baja (2)	Medio (5)	Alto (10)	2	3.2
3.3 - Cultura empresarial sólida orientada a la formalidad	Baja (1)	Media (5)	Alta (9)	Baja (2)	Medio (5)	Alto (10)	2	3.3

LCDO. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ
JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró

LCDO. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO
DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó

LCDA. VERÓNICA SALINAS MOZO
ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó

1122 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO

PROGRAMA PRESUPUESTARIO: G009 - Inspección Laboral

EJERCICIO FISCAL: 2026

MML-05

Estructura Analítica por Programa Presupuestario

Estructura Analítica del Programa Presupuestario		Lógica Vertical MIR de Programa Presupuestario		Resultado Clave
Problemática	Solución	Nivel	Resumen Narrativo	Factor Relevante
EFFECTOS Alta informalidad laboral que limita el crecimiento económico y el acceso a empleos dignos	FINES Plena formalidad laboral que fomenta el crecimiento económico y el acceso a empleos dignos	Fin	F - Contribuir a la disminución de la informalidad laboral fortaleciendo la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral.	Informalidad laboral
PROBLEMA Los centros de trabajo del Estado de Quintana Roo incumplen la normatividad laboral	OBJETIVO Los centros de trabajo del Estado de Quintana Roo cumplen con la normatividad laboral	Propósito	P - Los centros de trabajo en Quintana Roo cumplen la normatividad laboral	Cumplen la normatividad laboral
CAUSAS DIRECTAS CD1 Vigilancia laboral insuficiente	MEDIOS DIRECTOS MD1 Fortalecimiento de la vigilancia laboral	Componente	C01 - Inspecciones laborales realizadas	Inspección realizada
CD2 Procedimiento sancionador ineficaz	MD2 Procedimiento sancionador eficaz	Componente	C02 - Sanciones económicas impuestas	Sanción económica impuesta
CAUSAS INDIRECTAS CI1.1 Falta de información actualizada sobre centros laborales para el padrón	MEDIOS INDIRECTOS MI1.1 Suficiente información actualizada sobre centros laborales para el padrón	Actividad	C01.A01 - Incorporación de centros laborales al padrón de inspección laboral	centros laborales incorporados al padrón
CI1.2 Ausencia de un programa de inspecciones a centros laborales	MI1.2 Elaboración de un Programa de inspecciones a centros laborales	Actividad	C01.A02 - Elaboración del Programa de Inspecciones Laborales	Programa elaborado
CI1.3 Emisión insuficiente de órdenes de inspección a centros de trabajo	MI1.3 Emisión suficiente de órdenes de inspección a centros de trabajo	Actividad	C01.A03 - Emisión de órdenes de inspección	Órdenes de inspección emitidas
CI1.4 Proceso de notificación a centros de trabajo deficiente	MI1.4 Proceso de notificación a centros de trabajo eficiente	Actividad	C01.A04 - Notificación a centros laborales	Centros laborales notificados
CI1.5 Limitada cooperación de los empleadores en los procesos de inspección	MI1.5 Plena cooperación de los empleadores en los procesos de inspección	Actividad	C01.A05 - Comparecencia de centros laborales	Centros laborales que comparecen
CI2.1 Integración inadecuada de expedientes para procedimientos sancionadores	MI2.1 Integración adecuada de expedientes para procedimientos sancionadores	Actividad	C02.A01 - Revisión de expedientes para procedimiento administrativo sancionador	Expedientes revisados
CI2.2 Notificaciones de emplazamiento viciadas	MI2.2 Notificaciones de emplazamiento sin vicios de procedimiento	Actividad	C02.A02 - Emplazamiento a centros laborales	Centros laborales emplazados
CI2.3 Resistencia de los centros de trabajo a corregir incumplimientos	MI2.3 Cooperación de los centros de trabajo para corregir incumplimientos	Actividad	C02.A03 - Validación de corrección de incumplimientos	Corrección de incumplimientos

LCDO. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ

JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró

LCDO. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO

DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó

LCDA. VERÓNICA SALINAS MOZO

ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó

1122 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO

PROGRAMA PRESUPUESTARIO: G009 - Inspección Laboral

EJERCICIO FISCAL: 2026

MML-06

Matriz de Indicadores para Resultados

Alineación al Plan Estatal de Desarrollo (P.E.D.)

Eje	Programa del P.E.D.	Objetivo	Estrategia
03 - EJE 3: DESARROLLO ECONÓMICO INCLUSIVO.	TEMA 3.16 TRABAJO INCLUSIVO Y JUSTICIA LABORAL.	03-16 - Fomentar un mercado laboral justo e inclusivo garantizando el acceso a empleos dignos y el respeto de los derechos de las y los trabajadores, con el fin de mejorar la calidad de vida y el bienestar de la población.	03-16-01 - Consolidar los mecanismos institucionales para la prevención, atención y solución de conflictos laborales, promoviendo procesos accesibles, imparciales y eficientes, que privilegien el diálogo, los acuerdos y el cumplimiento de la legislación vigente, como base para un desarrollo económico compartido.

Alineación al Programa de Desarrollo (P.D.)

Programa de Desarrollo	Tipo de P.D.	Tema	Objetivo	Estrategia
10 - ACTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA SECTORIAL DE TRABAJO INCLUSIVO Y JUSTICIA LABORAL	Sectorial	Vigilancia para el Trabajo Digno	10-02 - Fortalecer el cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo, fomentando entornos que brinden bienestar a la población trabajadora.	10-02-01 - Implementar acciones integrales de inspección, seguimiento y formación laboral que promuevan la legalidad, prevengan conflictos y fortalezcan una cultura de cumplimiento en los centros de trabajo.

Alineación Funcional

Finalidad:	3 - Desarrollo Económico	Función:	31 - Asuntos Económicos, Comerciales y Laborales en General
------------	--------------------------	----------	---

Misión

Contribuir a la estabilidad laboral en Quintana Roo, mediante el fortalecimiento de acciones de vinculación, vigilancia, procuración e impartición de justicia en materia laboral, a fin que las y los trabajadores accedan a empleos formales con plena salvaguarda de sus derechos; promoviendo el diálogo como mecanismo para alcanzar acuerdos, dar continuidad a los procesos productivos y fomentar el crecimiento económico del Estado.

Visión

Ser la Dependencia del Gobierno del Estado que haga valer los derechos y las garantías individuales que en materia laboral han sido otorgadas a la ciudadanía por los ordenamientos legales vigentes, promoviendo la incorporación de las y los quintanarroenses a empleos formales y garantizando la equidad en las relaciones entre trabajadas (es) y empleadoras (es).

Objeto del Ente

La Secretaría tiene a su cargo la protección de los derechos de las personas trabajadoras mediante el reconocimiento y el respeto de la normatividad laboral vigente, mediante acciones de vigilancia a centros de trabajo, la asesoría jurídica, conciliación y resolución de conflictos entre la población trabajadora y patronal por violaciones a sus derechos laborales.

LCDO. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ

JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró

LCDO. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO

DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó

LCDA. VERÓNICA SALINAS MOZO

ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó

Formato 4 x 4				
Nivel	Resumen Narrativo	Indicador	Medio de Verificación	Supuesto
Fin	F - Contribuir a la disminución de la informalidad laboral fortaleciendo la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral.	PEDO1511 - Tasa de Informalidad Laboral	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Informe Anual de Informalidad Laboral. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/ Dirección del Trabajo y Previsión Social. Informe Anual de Informalidad Laboral https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/	El entorno económico y regulatorio favorece la formalización del empleo
Propósito	P - Los centros de trabajo en Quintana Roo cumplen la normatividad laboral	1002IO1 - Porcentaje de centros de trabajo que cumplen con la normatividad laboral	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Informe Anual de Cumplimiento de la Normatividad Laboral en Quintana Roo https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/ Dirección del Trabajo y Previsión Social. Reporte Estadístico Anual de la Dirección del Trabajo y Previsión Social: Cumplimiento de las Normas Laborales. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/	Los centros laborales responden adecuadamente a los procesos de inspección y están dispuestos a cumplir con las medidas correctivas emitidas por la autoridad
Componente	C01 - Inspecciones laborales realizadas	1122G009C01 - Porcentaje de cobertura de las inspecciones realizadas	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte Estadístico Trimestral de la Dirección del Trabajo y Previsión Social 2026: Inspecciones realizadas a centros laborales. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/ Dirección del Trabajo y Previsión Social. Reporte Estadístico Trimestral de la Dirección del Trabajo y Previsión Social 2026: Inspecciones realizadas a centros laborales. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/	Los centros laborales permiten el acceso del personal inspector y entregan la documentación solicitada sin obstrucciones.
Actividad	C01.A01 - Incorporación de centros laborales al padrón de inspección laboral	1122G009C01A01 - Número de centros laborales incorporados al padrón	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte Estadístico Trimestral de la Dirección del Trabajo y Previsión Social 2026: Padrón de Centros Laborales. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/ Dirección del Trabajo y Previsión Social. Reporte Estadístico Trimestral de la Dirección del Trabajo y Previsión Social 2026: Padrón de Centros Laborales. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/	Los centros laborales proporcionan información fiscal y de operación actualizada para su inclusión en el padrón.



LCDO. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ
JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró



LCDO. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO
DIRECTOR ADMINISTRATIVO

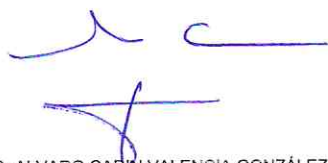
Revisó



LCDA. VERÓNICA SALINAS MOZO
ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó

Formato 4 x 4				
Nivel	Resumen Narrativo	Indicador	Medio de Verificación	Supuesto
Actividad	C01.A02 - Elaboración del Programa de Inspecciones Laborales	1122G009C01A02 - Número de programas de inspección laboral elaborados	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Programa Trimestral de Inspección Laboral 2026. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/ Dirección del Trabajo y Previsión Social. Programa Trimestral de Inspección Laboral 2026. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/	Los centros laborales proporcionan la información estadística, normativa y administrativa necesaria en tiempo oportuno para la elaboración del Programa de Inspecciones Laborales.
Actividad	C01.A03 - Emisión de órdenes de inspección	1122G009C01A03 - Número de órdenes de inspección emitidas	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte Estadístico Trimestral de la Dirección del Trabajo y Previsión Social 2026: Órdenes de Inspección Emitidas. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/ Dirección del Trabajo y Previsión Social. Reporte Estadístico Trimestral de la Dirección del Trabajo y Previsión Social 2026: Órdenes de Inspección Emitidas. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/	Las órdenes de inspección son recibidas oportunamente y no enfrentan obstáculos legales o administrativos para su ejecución
Actividad	C01.A04 - Notificación a centros laborales	1122G009C01A04 - Número de centros laborales notificados	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte Estadístico Trimestral de la Dirección del Trabajo y Previsión Social 2026: Notificaciones de Inspección. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/ Dirección del Trabajo y Previsión Social. Reporte Estadístico Trimestral de la Dirección del Trabajo y Previsión Social 2026: Notificaciones de Inspección. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/	Los centros laborales mantienen información de contacto actualizada y están en disposición de recibir y atender las notificaciones emitidas en tiempo y forma.
Actividad	C01.A05 - Comparecencia de centros laborales	1122G009C01A05 - Número de centros laborales comparecientes	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte Estadístico Trimestral de la Dirección del Trabajo y Previsión Social 2026: Centros Laborales Comparecientes. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/ Dirección del Trabajo y Previsión Social. Reporte Estadístico Trimestral de la Dirección del Trabajo y Previsión Social 2026: Centros Laborales Comparecientes. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/	Los centros laborales proporcionarán la documentación solicitada en el proceso de inspección dentro del plazo establecido



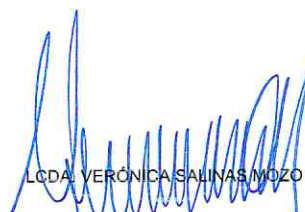
LCDO. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ
JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró



LCDO. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO
DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó

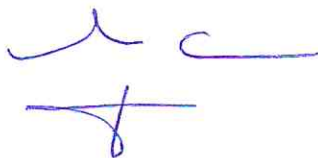


LCDA. VERÓNICA SALINAS MOZO
ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó



Formato 4 x 4				
Nivel	Resumen Narrativo	Indicador	Medio de Verificación	Supuesto
Componente	C02 - Sanciones económicas impuestas	1122G009C02 - Porcentaje de sanciones económicas impuestas	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte Estadístico Trimestral de la Dirección Jurídica y Mejora Regulatoria 2026: Sanciones Económicas impuestas en Procedimiento Administrativo Sancionador. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/ Dirección Jurídica y Mejora Regulatoria. Reporte Estadístico Trimestral de la Dirección Jurídica y Mejora Regulatoria 2026: Sanciones Económicas impuestas en Procedimiento Administrativo Sancionador. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/	Las sanciones económicas generan cumplimiento de la normatividad en los centros laborales.
Actividad	C02.A01 - Revisión de expedientes para procedimiento administrativo sancionador	1122G009C02A01 - Número de expedientes revisados	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte Estadístico Trimestral de la Dirección Jurídica y Mejora Regulatoria 2026: Expedientes revisados para Procedimiento Administrativo Sancionador. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/ Dirección Jurídica y Mejora Regulatoria. Reporte Estadístico Trimestral de la Dirección Jurídica y Mejora Regulatoria 2026: Expedientes revisados para Procedimiento Administrativo Sancionador. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/	Los centros laborales otorgan las prestaciones laborales a las personas trabajadoras de conformidad con lo que marca la ley para evitar sanciones
Actividad	C02.A02 - Emplazamiento a centros laborales	1122G009C02A02 - Número de centros laborales emplazados	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte Estadístico Trimestral de la Dirección Jurídica y Mejora Regulatoria 2026: Emplazamiento a Centros Laborales. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/ Dirección Jurídica y Mejora Regulatoria. Reporte Estadístico Trimestral de la Dirección Jurídica y Mejora Regulatoria 2026: Emplazamiento a Centros Laborales. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/	Los responsables de los centros laborales permiten el acceso y brindan las facilidades necesarias para realizar el emplazamiento sin retrasos ni restricciones.



LCDO. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ
JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró



LCDO. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO
DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó

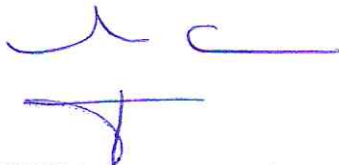


LCDA. VERÓNICA SALINAS MÓZO
ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó



Formato 4 x 4				
Nivel	Resumen Narrativo	Indicador	Medio de Verificación	Supuesto
Actividad	C02.A03 - Validación de corrección de incumplimientos	1122G009C02A03 - Número de centros laborales que corrigen incumplimientos	<p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte Estadístico Trimestral de la Dirección Jurídica y Mejora Regulatoria 2026: Centros Laborales que corrigen Incumplimientos. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/</p> <p>Dirección Jurídica y Mejora Regulatoria. Reporte Estadístico Trimestral de la Dirección Jurídica y Mejora Regulatoria 2026: Centros Laborales que corrigen Incumplimientos. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/</p>	Los centros laborales cuentan con la disposición para atender los incumplimientos detectados en los plazos establecidos por la autoridad laboral



LCDR. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ
JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró

LCDR. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO
DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó



LCDA. VERÓNICA SALINAS MOZO
ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó

1122 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO

PROGRAMA PRESUPUESTARIO: G009 - Inspección Laboral

EJERCICIO FISCAL: 2026

MML-07

Cédula de Evaluación Programática de Indicadores (Método CREMAA)

Método CREMAA

UNIDAD RESPONSABLE: 2111122122-2406 - Dirección del Trabajo y Previsión Social

NIVEL: FIN

RESUMEN NARRATIVO: F - Contribuir a la disminución de la informalidad laboral fortaleciendo la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral.

INDICADOR: PED01511 - Tasa de Informalidad Laboral

FÓRMULA: (Población de 15 años y más de edad ocupada en condición de informalidad/ Población de 15 años y más de edad ocupada) x 100

Aspecto a Evaluar	Área de Oportunidad			Observaciones
	Si	No	Parcial	
01 - ¿El objetivo o resumen narrativo mantiene relación con los elementos que integran el indicador?	✓			Si, toda vez que el resumen narrativo menciona explícitamente el factor relevante que medirá el indicador, el cual es un logro de nivel superior al alcance del programa
02 - ¿Los elementos que integran el indicador son consistentes entre sí?	✓			Si son consistentes, toda vez que la descripción, el resumen narrativo, las variables utilizadas para su cálculo y el sentido del indicador están relacionados y son coherentes entre sí.
03 - ¿Es claro?	✓			Si es claro, toda vez que el nombre del indicador es simple y la descripción aporta la información necesaria para su comprensión.
04 - ¿Es relevante?	✓			Si es relevante, toda vez que mide directamente el factor relevante para la dimensión a la que pertenece.
05 - ¿Es económico?	✓			Si es económico, toda vez que el costo de su medición es económico para la STYPS puesto que es un indicador externo, publicado por el INEGI y cuya consulta es gratuita y de libre acceso.
06 - ¿Es monitoreable?	✓			Si es monitoreable, toda vez que la información requerida para su medición se publica de manera consistente y se encuentra disponible para su consulta en todo momento.
07 - ¿Es adecuado?	✓			Si es adecuado, toda vez que cuenta con todo lo necesario para su monitoreo y evaluación a lo largo del tiempo.
08 - ¿Tiene aporte marginal?	✓			Si tiene aporte marginal, toda vez que este indicador mide una variable clave de impacto en la población trabajadora y está directamente relacionado con el objetivo general del sistema. Adicionalmente, es un indicador publicado por INEGI que es utilizado para análisis de cualquier ente público o privado.
CALIFICACIÓN	100.00			

LCDO. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ

JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró

LCDO. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO

DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó

LCDA. VERÓNICA SALINAS MOZO

ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó

1122 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO

PROGRAMA PRESUPUESTARIO: G009 - Inspección Laboral

EJERCICIO FISCAL: 2026

MML-07

Cédula de Evaluación Programática de Indicadores (Método CREMAA)

Método CREMAA

UNIDAD RESPONSABLE: 211122122-2406 - Dirección del Trabajo y Previsión Social

NIVEL: PROPOSITO

RESUMEN NARRATIVO: F.P - Los centros de trabajo en Quintana Roo cumplen la normatividad laboral

INDICADOR: 1002IO1 - Porcentaje de centros de trabajo que cumplen con la normatividad laboral

FÓRMULA: (Número de centros laborales que cumplen con la normatividad / Numero de centros laborales inspeccionados) x 100

Aspecto a Evaluar	Área de Oportunidad			Observaciones
	Si	No	Parcial	
01 - ¿El objetivo o resumen narrativo mantiene relación con los elementos que integran el indicador?	✓			Si, toda vez que el resumen narrativo menciona explícitamente el factor relevante que medirá el indicador, el cual representa el logro que se espera alcanzar con el programa.
02 - ¿Los elementos que integran el indicador son consistentes entre sí?	✓			Si son consistentes, toda vez que la descripción, el resumen narrativo, las variables utilizadas para su cálculo y el sentido del indicador están relacionados y son coherentes entre sí.
03 - ¿Es claro?	✓			Si es claro, toda vez que el nombre del indicador es simple y la descripción aporta la información necesaria para su comprensión.
04 - ¿Es relevante?	✓			Si es relevante, toda vez que el factor relevante mide el logro que espera alcanzar con la ejecución del programa, acorde a la dimensión del indicador.
05 - ¿Es económico?	✓			Si es económico, toda vez que el costo de su medición es económico puesto que para su medición se utilizan registros administrativos a los que se tiene acceso.
06 - ¿Es monitoreable?	✓			Si es monitoreable, toda vez que la información requerida para su medición se publica de manera consistente y se encuentra disponible para su consulta en todo momento.
07 - ¿Es adecuado?	✓			Si es adecuado, toda vez que cuenta con todo lo necesario para su monitoreo y evaluación a lo largo del tiempo.
08 - ¿Tiene aporte marginal?	✓			Si cuenta con aporte marginal, toda vez que mide el desempeño del programa al centrarse en el logro de su objetivo central en cuanto al cumplimiento de la normatividad laboral.
CALIFICACIÓN	100.00			

LCDO. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ

JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró

LCDO. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO

DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó

LCDA. VERÓNICA SALINAS MOZO

ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó

1122 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO

PROGRAMA PRESUPUESTARIO: G009 - Inspección Laboral

EJERCICIO FISCAL: 2026

MML-07

Cédula de Evaluación Programática de Indicadores (Método CREMAA)

Método CREMAA

UNIDAD RESPONSABLE: 2111122122-2406 - Dirección del Trabajo y Previsión Social

NIVEL: COMPONENTE

RESUMEN NARRATIVO: F.P.C01 - Inspecciones laborales realizadas

INDICADOR: 1122G009C01 - Porcentaje de cobertura de las inspecciones realizadas

FÓRMULA: (Número de inspecciones realizadas / Número de centros laborales clasificados como pequeñas, medianas y grandes empresas en Quintana Roo) x 100

Aspecto a Evaluar	Área de Oportunidad			Observaciones
	Sí	No	Parcial	
01 - ¿El objetivo o resumen narrativo mantiene relación con los elementos que integran el indicador?	✓			Sí cumple, toda vez que el resumen narrativo menciona el factor relevante que medirá el indicador
02 - ¿Los elementos que integran el indicador son consistentes entre sí?	✓			Sí, toda vez que la descripción, el resumen narrativo, las variables utilizadas para su cálculo y el sentido del indicador están relacionados y son coherentes entre sí.
03 - ¿Es claro?	✓			Sí es claro, toda vez que el nombre del indicador es simple y la descripción aporta la información necesaria para su comprensión.
04 - ¿Es relevante?	✓			Sí es relevante, toda vez que mide directamente el factor relevante para la dimensión a la que pertenece.
05 - ¿Es económico?	✓			Sí es económico, toda vez que el costo de su medición es económico puesto que para su medición se utilizan registros administrativos a los que se tiene acceso
06 - ¿Es monitoreable?	✓			Sí es monitoreable, toda vez que la información requerida para su medición se publica de manera consistente y se encuentra disponible para su consulta en todo momento
07 - ¿Es adecuado?	✓			Sí es adecuado, toda vez que cuenta con todo lo necesario para su monitoreo y evaluación a lo largo del tiempo
08 - ¿Tiene aporte marginal?	✓			Sí cuenta con aporte marginal, toda vez que mide la cobertura de las inspecciones en beneficio que más centros de trabajo se vean obligados a cumplir con la normatividad, adicionalmente que resulta relevante para el nivel de desempeño en el que se encuentra el indicador.
CALIFICACIÓN	100.00			

LCDO. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ

JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró

LCDO. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO

DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó

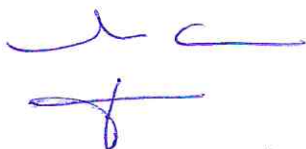
LCDA. VERÓNICA SALINAS MOZO

ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó

1122 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO				
PROGRAMA PRESUPUESTARIO:		G009 - Inspección Laboral		
EJERCICIO FISCAL:		2026		
MML-07		Cédula de Evaluación Programática de Indicadores (Método CREMAA)		
Método CREMAA				
UNIDAD RESPONSABLE:		2111122122-2406 - Dirección del Trabajo y Previsión Social		
NIVEL:		ACTIVIDAD		
RESUMEN NARRATIVO:		F.P.C01.A01 - Incorporación de centros laborales al padrón de inspección laboral		
INDICADOR:		1122G009C01A01 - Número de centros laborales incorporados al padrón		
FÓRMULA:		Sumatoria de centros laborales incorporados al padrón		
Aspecto a Evaluar		Área de Oportunidad		
		Si	No	Parcial
01 - ¿El objetivo o resumen narrativo mantiene relación con los elementos que integran el indicador?		✓		
02 - ¿Los elementos que integran el indicador son consistentes entre sí?		✓		
03 - ¿Es claro?		✓		
04 - ¿Es relevante?		✓		
05 - ¿Es económico?		✓		
06 - ¿Es monitoreable?		✓		
07 - ¿Es adecuado?		✓		
08 - ¿Tiene aporte marginal?		✓		
CALIFICACIÓN		100.00		



LCDR. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ
 JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró



LCDR. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO
 DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó



LCDR. VERÓNICA SALINAS MOZO
 ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó

1122 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO	
PROGRAMA PRESUPUESTARIO:	G009 - Inspección Laboral
EJERCICIO FISCAL:	2026

MML-07	Cédula de Evaluación Programática de Indicadores (Método CREMAA)
---------------	---

Método CREMAA	
UNIDAD RESPONSABLE:	2111122122-2406 - Dirección del Trabajo y Previsión Social
NIVEL:	ACTIVIDAD
RESUMEN NARRATIVO:	F.P.C01.A02 - Elaboración del Programa de Inspecciones Laborales
INDICADOR:	1122G009C01A02 - Número de programas de inspección laboral elaborados
FÓRMULA:	Sumatoria de programas de inspección laboral elaborados

Aspecto a Evaluar	Área de Oportunidad			Observaciones
	SI	No	Parcial	
01 - ¿El objetivo o resumen narrativo mantiene relación con los elementos que integran el indicador?	✓			Incluye el factor relevante que busca medir el indicador.
02 - ¿Los elementos que integran el indicador son consistentes entre sí?	✓			Los elementos que integran el indicador utilizan la misma unidad de medida.
03 - ¿Es claro?	✓			El indicador es claro con respecto a lo que busca medir.
04 - ¿Es relevante?	✓			El indicador aporta información de interés.
05 - ¿Es económico?	✓			La medición del indicador aporta un mayor beneficio que costo.
06 - ¿Es monitoreable?	✓			El indicador puede ser replicado por cualquier persona.
07 - ¿Es adecuado?	✓			El indicador es adecuado puesto que cuenta con los elementos necesarios.
08 - ¿Tiene aporte marginal?	✓			El indicador aporta información adicional.
CALIFICACIÓN	100.00			

LCDO. ALVARO CARR VALENCIA GONZÁLEZ
JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró

LCDO. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO
DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó

LCDA. VERÓNICA SALINAS MOZO
ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó

1122 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO	
PROGRAMA PRESUPUESTARIO:	G009 - Inspección Laboral
EJERCICIO FISCAL:	2026

MML-07	Cédula de Evaluación Programática de Indicadores (Método CREMAA)
---------------	---

Método CREMAA	
UNIDAD RESPONSABLE:	211122122-2406 - Dirección del Trabajo y Previsión Social
NIVEL:	ACTIVIDAD
RESUMEN NARRATIVO:	F.P.C01.A03 - Emisión de órdenes de inspección
INDICADOR:	1122G009C01A03 - Número de órdenes de inspección emitidas
FÓRMULA:	Sumatoria de órdenes de inspección emitidas

Aspecto a Evaluar	Área de Oportunidad			Observaciones
	Si	No	Parcial	
01 - ¿El objetivo o resumen narrativo mantiene relación con los elementos que integran el indicador?	✓			Incluye el factor relevante que busca medir el indicador.
02 - ¿Los elementos que integran el indicador son consistentes entre sí?	✓			Los elementos que integran el indicador utilizan la misma unidad de medida.
03 - ¿Es claro?	✓			El indicador es claro con respecto a lo que busca medir.
04 - ¿Es relevante?	✓			El indicador aporta información de interés.
05 - ¿Es económico?	✓			La medición del indicador aporta un mayor beneficio que costo.
06 - ¿Es monitoreable?	✓			El indicador puede ser replicado por cualquier persona.
07 - ¿Es adecuado?	✓			El indicador es adecuado puesto que cuenta con los elementos necesarios.
08 - ¿Tiene aporte marginal?	✓			El indicador aporta información adicional.
CALIFICACIÓN	100.00			


 LCDR. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ
 JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró


 LCDR. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO
 DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó


 LCDR. VERÓNICA SALINAS MOZO
 ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó

1122 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO

PROGRAMA PRESUPUESTARIO: G009 - Inspección Laboral

EJERCICIO FISCAL: 2026

MML-07

Cédula de Evaluación Programática de Indicadores (Método CREMAA)

Método CREMAA

UNIDAD RESPONSABLE: 2111122122-2406 - Dirección del Trabajo y Previsión Social

NIVEL: ACTIVIDAD

RESUMEN NARRATIVO: F.P.C01.A04 - Notificación a centros laborales

INDICADOR: 1122G009C01A04 - Número de centros laborales notificados

FÓRMULA: Sumatoria de centros laborales notificados

Aspecto a Evaluar	Área de Oportunidad			Observaciones
	SI	No	Parcial	
01 - ¿El objetivo o resumen narrativo mantiene relación con los elementos que integran el indicador?	✓			Incluye el factor relevante que busca medir el indicador.
02 - ¿Los elementos que integran el indicador son consistentes entre sí?	✓			Los elementos que integran el indicador utilizan la misma unidad de medida.
03 - ¿Es claro?	✓			El indicador es claro con respecto a lo que busca medir.
04 - ¿Es relevante?	✓			El indicador aporta información de interés.
05 - ¿Es económico?	✓			La medición del indicador aporta un mayor beneficio que costo.
06 - ¿Es monitoreable?	✓			El indicador puede ser replicado por cualquier persona.
07 - ¿Es adecuado?	✓			El indicador es adecuado puesto que cuenta con los elementos necesarios.
08 - ¿Tiene aporte marginal?	✓			El indicador aporta información adicional.
CALIFICACIÓN	100.00			

LCDO. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ
JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró

LCDO. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO
DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó

LCDO. VERÓNICA SALINAS MOZO
ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó

1122 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO

PROGRAMA PRESUPUESTARIO: G009 - Inspección Laboral

EJERCICIO FISCAL: 2026

MML-07

Cédula de Evaluación Programática de Indicadores (Método CREMAA)

Método CREMAA

UNIDAD RESPONSABLE: 2111122122-2406 - Dirección del Trabajo y Previsión Social

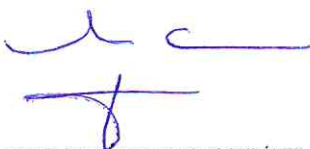
NIVEL: ACTIVIDAD

RESUMEN NARRATIVO: F.P.C01.A05 - Comparecencia de centros laborales

INDICADOR: 1122G009C01A05 - Número de centros laborales comparecientes

FÓRMULA: Sumatoria de centros laborales comparecientes

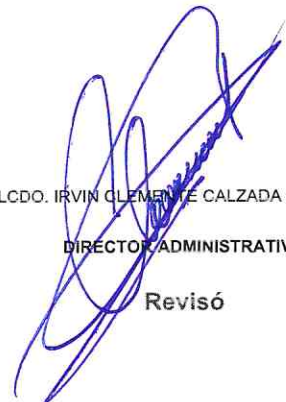
Aspecto a Evaluar	Área de Oportunidad			Observaciones
	Sí	No	Parcial	
01 - ¿El objetivo o resumen narrativo mantiene relación con los elementos que integran el indicador?	✓			Incluye el factor relevante que busca medir el indicador.
02 - ¿Los elementos que integran el indicador son consistentes entre sí?	✓			Los elementos que integran el indicador utilizan la misma unidad de medida.
03 - ¿Es claro?	✓			El indicador es claro con respecto a lo que busca medir.
04 - ¿Es relevante?	✓			El indicador aporta información de interés.
05 - ¿Es económico?	✓			La medición del indicador aporta un mayor beneficio que costo.
06 - ¿Es monitoreable?	✓			El indicador puede ser replicado por cualquier persona.
07 - ¿Es adecuado?	✓			El indicador es adecuado puesto que cuenta con los elementos necesarios.
08 - ¿Tiene aporte marginal?	✓			El indicador aporta información adicional.
CALIFICACIÓN	100.00			



LCDR. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ

JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

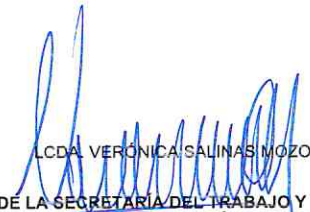
Elaboró



LCDR. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO

DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó



LCDR. VERÓNICA SALINAS MOZO

ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó

1122 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO

PROGRAMA PRESUPUESTARIO: G009 - Inspección Laboral

EJERCICIO FISCAL: 2026

MML-07

Cédula de Evaluación Programática de Indicadores (Método CREMAA)

Método CREMAA

UNIDAD RESPONSABLE: 211122122-1401 - Dirección Jurídica y Mejora Regulatoria

NIVEL: COMPONENTE

RESUMEN NARRATIVO: F.P.C02 - Sanciones económicas impuestas

INDICADOR: 1122G009C02 - Porcentaje de sanciones económicas impuestas

FÓRMULA: (Número de sanciones económicas impuestas / Número de resoluciones emitidas) x 100

Aspecto a Evaluar	Área de Oportunidad			Observaciones
	Sí	No	Parcial	
01 - ¿El objetivo o resumen narrativo mantiene relación con los elementos que integran el indicador?	✓			Sí cumple, toda vez que el resumen narrativo menciona el factor relevante que medirá el indicador
02 - ¿Los elementos que integran el indicador son consistentes entre sí?	✓			Sí son consistentes, toda vez que la descripción, el resumen narrativo, las variables utilizadas para su cálculo y el sentido del indicador están relacionados y son coherentes entre sí.
03 - ¿Es claro?	✓			Sí es claro, toda vez que el nombre del indicador es simple y la descripción aporta la información necesaria para su comprensión.
04 - ¿Es relevante?	✓			Sí es relevante, toda vez que mide directamente el factor relevante para la dimensión a la que pertenece
05 - ¿Es económico?	✓			Sí es económico, toda vez que el costo de su medición es económico puesto que para su medición se utilizan registros administrativos a los que se tiene acceso.
06 - ¿Es monitoreable?	✓			Sí es monitoreable, toda vez que la información requerida para su medición se publica de manera consistente y se encuentra disponible para su consulta en todo momento
07 - ¿Es adecuado?	✓			Sí es adecuado, toda vez que cuenta con todo lo necesario para su monitoreo y evaluación a lo largo del tiempo
08 - ¿Tiene aporte marginal?	✓			Sí tiene aporte marginal, toda vez que este indicador refleja un resultado final del proceso de inspección en caso de incumplimiento de la normatividad laboral. Está directamente relacionado con el impacto del sistema de inspecciones y adicionalmente resulta relevante para el nivel de desempeño en el que se encuentra el indicador.
CALIFICACIÓN	100.00			

LCDO. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ

JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró

LCDO. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO

DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó

LCDA. VERÓNICA SALINAS MOZO

ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó

1122 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO

PROGRAMA PRESUPUESTARIO: G009 - Inspección Laboral

EJERCICIO FISCAL: 2026

MML-07

Cédula de Evaluación Programática de Indicadores (Método CREMAA)

Método CREMAA

UNIDAD RESPONSABLE: 2111122122-1401 - Dirección Jurídica y Mejora Regulatoria

NIVEL: ACTIVIDAD

RESUMEN NARRATIVO: F.P.C02.A01 - Revisión de expedientes para procedimiento administrativo sancionador

INDICADOR: 1122G009C02A01 - Número de expedientes revisados

FÓRMULA: Sumatoria de expedientes revisados

Aspecto a Evaluar	Área de Oportunidad			Observaciones
	SI	No	Parcial	
01 - ¿El objetivo o resumen narrativo mantiene relación con los elementos que integran el indicador?	✓			Incluye el factor relevante que busca medir el indicador.
02 - ¿Los elementos que integran el indicador son consistentes entre sí?	✓			Los elementos que integran el indicador utilizan la misma unidad de medida.
03 - ¿Es claro?	✓			El indicador es claro con respecto a lo que busca medir.
04 - ¿Es relevante?	✓			El indicador aporta información de interés.
05 - ¿Es económico?	✓			La medición del indicador aporta un mayor beneficio que costo.
06 - ¿Es monitoreable?	✓			El indicador puede ser replicado por cualquier persona.
07 - ¿Es adecuado?	✓			El indicador es adecuado puesto que cuenta con los elementos necesarios.
08 - ¿Tiene aporte marginal?	✓			El indicador aporta información adicional.
CALIFICACIÓN	100.00			

LCDO. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ
JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró

LCDO. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO
DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó

LCDA. VERÓNICA SALINAS MOZO
ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó

1122 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO

PROGRAMA PRESUPUESTARIO: G009 - Inspección Laboral

EJERCICIO FISCAL: 2026

MML-07

Cédula de Evaluación Programática de Indicadores (Método CREMAA)

Método CREMAA

UNIDAD RESPONSABLE: 2111122122-1401 - Dirección Jurídica y Mejora Regulatoria

NIVEL: ACTIVIDAD

RESUMEN NARRATIVO: F.P.C02.A02 - Emplazamiento a centros laborales

INDICADOR: 1122G009C02A02 - Número de centros laborales emplazados

FÓRMULA: Sumatoria de centros laborales emplazados

Aspecto a Evaluar	Área de Oportunidad			Observaciones
	Sí	No	Parcial	
01 - ¿El objetivo o resumen narrativo mantiene relación con los elementos que integran el indicador?	✓			Incluye el factor relevante que busca medir el indicador.
02 - ¿Los elementos que integran el indicador son consistentes entre sí?	✓			Los elementos que integran el indicador utilizan la misma unidad de medida.
03 - ¿Es claro?	✓			El indicador es claro con respecto a lo que busca medir.
04 - ¿Es relevante?	✓			El indicador aporta información de interés.
05 - ¿Es económico?	✓			La medición del indicador aporta un mayor beneficio que costo.
06 - ¿Es monitoreable?	✓			El indicador puede ser replicado por cualquier persona.
07 - ¿Es adecuado?	✓			El indicador es adecuado puesto que cuenta con los elementos necesarios.
08 - ¿Tiene aporte marginal?	✓			El indicador aporta información adicional.
CALIFICACIÓN	100.00			

LCDO. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ

JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró

LCDO. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO

DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó

LCDA. VERÓNICA SALINAS MOZO

ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó

1122 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO	
PROGRAMA PRESUPUESTARIO:	G009 - Inspección Laboral
EJERCICIO FISCAL:	2026

MML-07	Cédula de Evaluación Programática de Indicadores (Método CREMAA)
--------	--

Método CREMAA	
UNIDAD RESPONSABLE:	2111122122-1401 - Dirección Jurídica y Mejora Regulatoria
NIVEL:	ACTIVIDAD
RESUMEN NARRATIVO:	F.P.C02.A03 - Validación de corrección de incumplimientos
INDICADOR:	1122G009C02A03 - Número de centros laborales que corrigen incumplimientos
FÓRMULA:	Sumatoria de centros laborales que corrigen incumplimientos

Aspecto a Evaluar	Área de Oportunidad			Observaciones
	Sí	No	Parcial	
01 - ¿El objetivo o resumen narrativo mantiene relación con los elementos que integran el indicador?	✓			Incluye el factor relevante que busca medir el indicador.
02 - ¿Los elementos que integran el indicador son consistentes entre sí?	✓			Los elementos que integran el indicador utilizan la misma unidad de medida.
03 - ¿Es claro?	✓			El indicador es claro con respecto a lo que busca medir.
04 - ¿Es relevante?	✓			El indicador aporta información de interés.
05 - ¿Es económico?	✓			La medición del indicador aporta un mayor beneficio que costo.
06 - ¿Es monitoreable?	✓			El indicador puede ser replicado por cualquier persona.
07 - ¿Es adecuado?	✓			El indicador es adecuado puesto que cuenta con los elementos necesarios.
08 - ¿Tiene aporte marginal?	✓			El indicador aporta información adicional.
CALIFICACIÓN	100.00			

LCDO. ALVARO CARIN VALENCIA GONZÁLEZ

JEFE DE DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN

Elaboró

LCDO. IRVIN CLEMENTE CALZADA CARRILLO

DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Revisó

LCDA. VERÓNICA SALINAS MOZO

ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Autorizó