

4340 - Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO	
PROGRAMA PRESUPUESTARIO:	E019 - Conciliación de Conflictos Laborales
EJERCICIO FISCAL:	2025

MML-01 Definición del Problema

Motivos de creación:	• Creación del PED y PD • Actualización del PED Y PD, o • Creación de Institución
Diagnóstico:	Según el Reporte Estadístico Trimestral de las juntas y tribunal de conciliación y arbitraje de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al 30 de junio de 2024, en Quintana Roo existen 31,547 expedientes rezagados de trabajadores con conflictos laborales. En el antiguo sistema de justicia laboral, los procedimientos solían ser muy largos y podían tardar años en resolverse debido a la alta carga de trabajo y la falta de personal suficiente para manejar el volumen de casos. Esto provocaba una acumulación significativa de expedientes sin resolución, afectando la eficiencia del proceso y la economía de los involucrados.
¿Qué problema es el que origina el programa?:	Los Trabajadores, Patrones y Cámaras empresariales del Estado de Quintana Roo carecen de garantías, capacitación y asesoría para la conciliación laboral
¿Cuál es la magnitud del problema?:	Según los datos del INEGI, en Quintana Roo, de acuerdo a la ENOE al cuarto trimestre de 2023, cuenta con una Población Económicamente Activa de 995,927 personas, de las cuales 585,989 fueron hombres y 409,938 mujeres. Durante el ejercicio 2023 según la UERSJL, las solicitudes admitidas para la resolución de conflictos laborales en el Estado tuvo un incremento del 63% con respecto al ejercicio 2022, pasando por más de 8,000 a más de 13,000 solicitudes.
¿Cuál es la necesidad por satisfacer en la población objetivo/área de enfoque?:	La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, fracción XX, faculta al Estado para resolver las controversias laborales, derivado a esta facultad, es que surge la necesidad de la Conciliación Laboral Prejudicial a fin de fungir como un intermediario entre las partes del conflicto laboral.
Mecanismos de Focalización:	Para la conciliación laboral, se considera a la Población Económicamente Activa como susceptibles a contar con conflictos laboral, de acuerdo a los datos estadísticos publicados por el INEGI (2023) en su Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).
Población de Referencia (Universo):	Población Económicamente Activa del Estado de Quintana Roo son 995,927 personas, de acuerdo al ENOE del INEGI al cuarto trimestre de 2023.
Población Potencial:	Población Económicamente Activa Ocupada del Estado de Quintana Roo del sector privado son 919,332 personas, de acuerdo al ENOE del INEGI al cuarto trimestre de 2023.
Población Objetivo:	Esta institución cuenta con una capacidad instalada y los recursos necesarios para ofrecer los servicios de conciliación laboral prejudicial a 90,000 trabajadores y patrones del sector privado del Estado de Quintana Roo.
Liga de Acceso:	https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024_02_QRoo.pdf

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?
Trabajadores del sector privado en el Estado de Quintana Roo	Buscan que se respeten sus derechos laborales, así como que se les pague adecuadamente sus prestaciones laborales.	1. Derechos del involucrado: Exponer sus razones y exigir según el marco legal el pago de sus derechos laborales y prestaciones. 2. Obligaciones nuestras: asesorar al trabajador, hacerle de conocimiento sus derechos al recibir el servicio de conciliación laboral y brindarle el servicio, privilegiando el acuerdo, que concluya con un acuerdo beneficioso para ambas partes con respeto al marco legal	Trabajadores del sector privado.



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?
Cámaras Patronales y patrones.	Resolver el conflicto laboral, tratando de evitar el cumplimiento de obligaciones laborales	1. Derechos del involucrado: Exponer sus razones de la controversia laboral y acceder a un servicio de conciliación imparcial. 2. Obligaciones nuestras: Citar al patrón, hacerle de conocimiento sus derechos al recibir el servicio de conciliación laboral.	Patrones
Sindicatos	Resolver el conflicto laboral colectivo, buscando el cumplimiento de obligaciones laborales	1. Derechos del involucrado: Acceder al servicio de conciliación laboral colectiva. 2. Obligaciones nuestras: Ofrecer el servicio de conciliación colectiva	Sindicatos de los trabajadores
Ente Gubernamental	Cumplir con sus atribuciones de la mejor manera posible apegados a la legislación pertinente.	1. Derechos del involucrado: Gestionar ante las instancias competentes los recursos necesarios para su correcta operación. 2. Obligaciones nuestras: brindar a la ciudadanía los servicios correspondientes de la mejor manera posible respetando lo establecido en el marco legal y cumplir con los informes a las instancias revisoras correspondientes.	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.
Servicios Legales Independientes Patronales	Representar a los patrones y empleadores, resolver el conflicto laboral	1. Derechos del involucrado: Brindar su servicio profesional de representación legal. 2. Obligaciones nuestras: Hacerle de conocimiento sus derechos al recibir el servicio de conciliación laboral.	Abogados o despachos jurídicos
Personas de confianza	Acompañar a los trabajadores	1.- Derechos del involucrado: Acceder al proceso de la conciliación sin derecho a voz. 2. Obligaciones nuestras: Hacerle de conocimiento que puede acompañar al trabajador sin derecho a voz.	Personas de confianza del trabajador

4340 - Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO	
PROGRAMA PRESUPUESTARIO:	E019 - Conciliación de Conflictos Laborales
EJERCICIO FISCAL:	2025
MML-02	Análisis del Problema (Árbol de Problemas)
EFECTO SUPERIOR	
Aumento de la tasa de desempleo e incremento de la economía informal.	
EFECTO DIRECTO	
ED1 - Incumplimiento de las prestaciones por ley en materia laboral.	
EFECTO INDIRECTO	
EI1.1 - Alto impacto en las condiciones laborales de la población de Quintana Roo.	
PROBLEMA CENTRAL	
Los Trabajadores, Patrones y Cámaras empresariales del Estado de Quintana Roo carecen de garantías, capacitación y asesoría para la conciliación laboral	
CAUSA DIRECTA	
CD1 - Ante las nuevas reformas en materia laboral los trabajadores y patrones desconocen las prestaciones laborales de acuerdo a la Ley	
CAUSA INDIRECTA	
CI1.1 - Las partes involucradas en conflicto laboral no conocen claramente sus derechos y obligaciones laborales.	
CAUSA INDIRECTA	
CI1.2 - Las partes o alguna de las partes involucradas en conflicto laboral no se presentan a conciliar.	
CAUSA INDIRECTA	
CI1.3 - Los trabajadores y patrones en conflicto no llegan a un acuerdo conveniente para el pago de las prestaciones laborales.	
CAUSA DIRECTA	
CD2 - Derivado de las reformas a las legislaciones vigentes, las personas no se encuentran debidamente capacitadas y actualizadas en la materia.	
CAUSA INDIRECTA	
CI2.1 - La carencia de capacitación, profesionalización y fomento en materia de conciliación laboral prejudicial, no permite que se conozca la instancia para la protección de las garantías laborales	



CAUSA INDIRECTA

CI2.2 - La carencia de capacitación en materia de anticorrupción y transparencia, retrasa el avance y cumplimiento de la rendición de cuentas.

CAUSA INDIRECTA

CI2.3 - La carencia de capacitación en prevención de la violencia y derechos humanos deteriora el clima organizacional

CAUSA INDIRECTA

CI2.4 - Las personas que se encuentran en los Centros Penitenciarios y de Ejecución de Medidas para Adolescentes desconocen sus derechos laborales, y la instancia a la que deben acudir para la resolución de conflictos laborales.



4340 - Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo

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

PROGRAMA PRESUPUESTARIO: E019 - Conciliación de Conflictos Laborales

EJERCICIO FISCAL: 2025

MML-03

Definición del Objetivo (Árbol de Objetivos)

FIN SUPERIOR

La conciliación laboral es el principal medio de solución de conflictos laborales fomentando el apego al derecho.

FIN DIRECTO

FD1 - Los patrones y empleadores cumplen con sus obligaciones contractuales con respeto al artículo 123 constitucional y la ley federal del trabajo.

FIN INDIRECTO

FI1.1 - Alto impacto en la protección de los derechos laborales y el pago de prestaciones.

OBJETIVO CENTRAL

Los trabajadores y patrones del sector privado del Estado de Quintana Roo cuentan con garantías, capacitación y asesoría para la conciliación laboral

MEDIO DIRECTO

MD1 - Ante las nuevas reformas en materia laboral los trabajadores y patrones conocen las prestaciones laborales de acuerdo a la Ley

MEDIO INDIRECTO

MI1.1 - Las partes involucradas en conflicto laboral conocen claramente sus derechos y obligaciones laborales.

MEDIO INDIRECTO

MI1.2 - Las partes o alguna de las partes involucradas en conflicto laboral se presentan a conciliar.

MEDIO INDIRECTO

MI1.3 - Los trabajadores y patrones en conflicto llegan a un acuerdo conveniente para el pago de las prestaciones laborales.

MEDIO DIRECTO

MD2 - Derivado de las reformas a las legislaciones vigentes, las personas se encuentran debidamente capacitadas y actualizadas en la materia.

MEDIO INDIRECTO

MI2.1 - La capacitación, profesionalización y fomento en materia de conciliación laboral prejudicial, permite que se conozca la instancia para la protección de las garantías laborales

MEDIO INDIRECTO

MI2.2 - La capacitación en materia de anticorrupción y transparencia, impulsa el avance y cumplimiento de la rendición de cuentas.

MEDIO INDIRECTO

MI2.3 - La capacitación en prevención de la violencia y derechos humanos mejora el clima organizacional

MEDIO INDIRECTO

MI2.4 - Las personas que se encuentran en los Centros Penitenciarios y de Ejecución de Medidas para Adolescentes conocen sus derechos laborales, y la instancia a la que deben acudir para la resolución de conflictos laborales.



4340 - Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo

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

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:	E019 - Conciliación de Conflictos Laborales
EJERCICIO FISCAL:	2025

MML-04	Selección de Alternativas
--------	---------------------------

Objetivo del Programa Presupuestario:	La conciliación laboral facilita de manera eficaz y eficiente la solución de conflictos laborales y falta de pago de prestaciones con estricto apego al derecho laboral
---------------------------------------	---

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 - Ante las nuevas reformas en materia laboral los trabajadores y patrones conocen las prestaciones laborales de acuerdo a la Ley	Baja (1)	Media (5)	Alta (9)	Bajo (2)	Medio (5)	Alto (10)	90	1
1.3 - Los trabajadores y patrones en conflicto llegan a un acuerdo conveniente para el pago de las prestaciones laborales.	Baja (1)	Media (5)	Alta (9)	Bajo (2)	Medio (5)	Alto (10)	90	1.1
1.1 - Las partes involucradas en conflicto laboral conocen claramente sus derechos y obligaciones laborales.	Baja (1)	Media (5)	Alta (9)	Bajo (2)	Medio (5)	Alto (10)	45	1.2
1.2 - Las partes o alguna de las partes involucradas en conflicto laboral se presentan a conciliar.	Baja (1)	Media (5)	Alta (9)	Bajo (2)	Medio (5)	Alto (10)	45	1.3
2 - Derivado de las reformas a las legislaciones vigentes, las personas se encuentran debidamente capacitadas y actualizadas en la materia.	Baja (1)	Media (5)	Alta (9)	Bajo (2)	Medio (5)	Alto (10)	45	2
2.1 - La capacitación, profesionalización y fomento en materia de conciliación laboral prejudicial, permite que se conozca la instancia para la protección de las garantías laborales	Baja (1)	Media (5)	Alta (9)	Bajo (2)	Medio (5)	Alto (10)	25	2.1

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
2.3 - La capacitación en prevención de la violencia y derechos humanos mejora el clima organizacional	Baja (1)	☒ Media (5)	Alta (9)	Bajo (2)	☒ Medio (5)	Alto (10)	25	2.2
2.4 - Las personas que se encuentran en los Centros Penitenciarios y de Ejecución de Medidas para Adolescentes conocen sus derechos laborales, y la instancia a la que deben acudir para la resolución de conflictos laborales.	Baja (1)	Media (5)	☒ Alta (9)	☒ Bajo (2)	Medio (5)	Alto (10)	18	2.3
2.2 - La capacitación en materia de anticorrupción y transparencia, impulsa el avance y cumplimiento de la rendición de cuentas.	☒ Baja (1)	Media (5)	Alta (9)	Bajo (2)	Medio (5)	☒ Alto (10)	10	2.4



4340 - Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo

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

PROGRAMA PRESUPUESTARIO: E019 - Conciliación de Conflictos Laborales

EJERCICIO FISCAL: 2025

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 Aumento de la tasa de desempleo e incremento de la economía informal.	FINES La conciliación laboral es el principal medio de solución de conflictos laborales fomentando el apego al derecho.	Fin	F - Contribuir a garantizar el servicio de conciliación laboral prejudicial a toda persona que lo solicite garantizando salvaguardar sus derechos y garantías laborales mediante el acceso gratuito a servicios de conciliación laboral prejudicial.	El sector productivo crea empleos formales que garantizan los derechos laborales.
PROBLEMA Los Trabajadores, Patrones y Cámaras empresariales del Estado de Quintana Roo carecen de garantías, capacitación y asesoría para la conciliación laboral	OBJETIVO Los trabajadores y patrones del sector privado del Estado de Quintana Roo cuentan con garantías, capacitación y asesoría para la conciliación laboral	Propósito	P - Los trabajadores y empleadores del sector privado en el Estado de Quintana Roo tienen garantizado el servicio de conciliación laboral prejudicial para la resolución de sus controversias laborales	Los trabajadores en conflicto laboral acuden a los Centros de Conciliación para la resolución de los mismos.
CAUSAS DIRECTAS 1 Ante las nuevas reformas en materia laboral los trabajadores y patrones desconocen las prestaciones laborales de acuerdo a la Ley	MEDIOS DIRECTOS 1 Ante las nuevas reformas en materia laboral los trabajadores y patrones conocen las prestaciones laborales de acuerdo a la Ley	Componente	C01 - Procedimientos conciliatorios a trabajadores y empleadores atendidos.	Los trabajadores y empleadores tienen garantizado su acceso a los procesos de conciliación laboral.
2 Derivado de las reformas a las legislaciones vigentes, las personas no se encuentran debidamente capacitadas y actualizadas en la materia.	2 Derivado de las reformas a las legislaciones vigentes, las personas se encuentran debidamente capacitadas y actualizadas en la materia.	Componente	C02 - Acciones de formación y actualización de la Conciliación Laboral Prejudicial implementadas.	Las personas se encuentran interesadas en asistir y mejorar sus conocimientos en materia de conciliación laboral.
CAUSAS INDIRECTAS 1.1 Las partes involucradas en conflicto laboral no conocen claramente sus derechos y obligaciones laborales.	MEDIOS INDIRECTOS 1.1 Las partes involucradas en conflicto laboral conocen claramente sus derechos y obligaciones laborales.	Actividad	C01.A01 - Otorgamiento del servicio de conciliación laboral prejudicial.	Los empleadores y empleados acuden a las delegaciones del CCLQROO para solicitar el servicio
1.2 Las partes o alguna de las partes involucradas en conflicto laboral no se presentan a conciliar.	1.2 Las partes o alguna de las partes involucradas en conflicto laboral se presentan a conciliar.	Actividad	C01.A02 - Notificación del procedimiento de la conciliación laboral prejudicial.	Los involucrados son notificados para el proceso conciliatorio
1.3 Los trabajadores y patrones en conflicto no llegan a un acuerdo conveniente para el pago de las prestaciones laborales.	1.3 Los trabajadores y patrones en conflicto llegan a un acuerdo conveniente para el pago de las prestaciones laborales.	Actividad	C01.A03 - Resolución de conflictos laborales.	Los empleadores y empleados acuden a las delegaciones del CCLQROO para solicitar el servicio.
2.1 La carencia de capacitación, profesionalización y fomento en materia de conciliación laboral prejudicial, no permite que se conozca la instancia para la protección de las garantías laborales	2.1 La capacitación, profesionalización y fomento en materia de conciliación laboral prejudicial, permite que se conozca la instancia para la protección de las garantías laborales	Actividad	C02.A01 - Capacitación, profesionalización y fomento en materia de conciliación laboral prejudicial.	Las personas cuentan con el interés y la posibilidad de asistir a las capacitaciones.

Estructura Analítica del Programa Presupuestario		Lógica Vertical MIR de Programa Presupuestario		Resultado Clave
Problemática	Solución	Nivel	Resumen Narrativo	Factor Relevante
2.2 La carencia de capacitación en materia de anticorrupción y transparencia, retrasa el avance y cumplimiento de la rendición de cuentas.	2.2 La capacitación en materia de anticorrupción y transparencia, impulsa el avance y cumplimiento de la rendición de cuentas.	Actividad	C02.A02 - Capacitación en materia de anticorrupción y transparencia.	Los entes encargados de las capacitaciones concientizan y actualizan en materia de anticorrupción y transparencia.
2.3 La carencia de capacitación en prevención de la violencia y derechos humanos deteriora el clima organizacional	2.3 La capacitación en prevención de la violencia y derechos humanos mejora el clima organizacional	Actividad	C02.A03 - Capacitación en prevención de la violencia y derechos humanos	Los entes encargados de las capacitaciones concientizan y actualizan en materia de violencia y derechos humanos.
2.4 Las personas que se encuentran en los Centros Penitenciarios y de Ejecución de Medidas para Adolescentes desconocen sus derechos laborales, y la instancia a la que deben acudir para la resolución de conflictos laborales.	2.4 Las personas que se encuentran en los Centros Penitenciarios y de Ejecución de Medidas para Adolescentes conocen sus derechos laborales, y la instancia a la que deben acudir para la resolución de conflictos laborales.	Actividad	C02.A04 - Capacitación en materia de conciliación laboral para personas en los Centros Penitenciarios y de Ejecución de Medidas para Adolescentes	Las personas en los Centros Penitenciarios y de Ejecución de Medidas para Adolescentes, tienen conocimiento de sus derechos laborales y de los servicios que ofrece el Centro de Conciliación Laboral



4340 - Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO	
PROGRAMA PRESUPUESTARIO:	E019 - Conciliación de Conflictos Laborales
EJERCICIO FISCAL:	2025

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 - DESARROLLO ECONÓMICO INCLUSIVO	Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral.	03-15 - Dignificar el trabajo de las y los quintanarroenses, para que se empleen en condiciones laborales óptimas, justas, con salarios y prestaciones que brinden bienestar a las personas trabajadoras y su familia, generando prosperidad para ellas.	03-15-01 - Acceder a mejores niveles de bienestar laboral, impulsando la vinculación a empleos dignos e inclusivos, promoviendo la conciliación como disciplina en la solución de conflictos y fomentando el diálogo social como mecanismo para garantizar el pleno respeto de los derechos laborales de las y los trabajadores quintanarroenses.

Alineación al Programa de Desarrollo (P.D.)				
Programa de Desarrollo	Tipo de P.D.	Tema	Objetivo	Estrategia
10 - PROGRAMA SECTORIAL DE TRABAJO INCLUSIVO Y JUSTICIA LABORAL	Sectorial	Conciliación Laboral	10-02 - Garantizar el servicio de conciliación laboral prejudicial a toda persona que lo solicite garantizando el salvaguardar sus derechos y garantías laborales que establece el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo.	10-02-01 - Brindar a las y los trabajadores los mecanismos para el acceso gratuito a servicios de conciliación laboral prejudicial para garantizar sus derechos laborales ante los conflictos laborales.

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

Misión
Promover la solución a los Conflictos Laborales a través del procedimiento de conciliación entre trabajadores y empleadores bajo los principios de legalidad, imparcialidad y equidad, con base en metodologías y modelos que sirvan de referencia para la mejora continua en la aplicación de los procedimientos.

Visión
Ser uno de los principales referentes nacionales de los Centros de Conciliación Laboral reconocido por la calidad, solidez humana, jurídica y social mediante la aplicación de la justicia laboral pronta y expedita.

Objeto del Ente
Artículo 3° de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación del Estado de Quintana Roo.El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo podrá contar con delegaciones, las cuales tendrán por objeto ofrecer el servicio público de Conciliación Laboral para la resolución de los conflictos entre la parte trabajadora y la parte patronal en asuntos del orden local antes de presentar demanda ante los Tribunales, procurando el equilibrio entre los factores de la producción y ofreciendo a éstos una instancia eficaz y expedita para ello, conforme a lo establecido en el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.



Formato 4 x 4

Nivel	Resumen Narrativo	Indicador	Medio de Verificación	Supuesto
Fin	F - Contribuir a garantizar el servicio de conciliación laboral prejudicial a toda persona que lo solicite garantizando salvaguardar sus derechos y garantías laborales mediante el acceso gratuito a servicios de conciliación laboral prejudicial.	PED15I1 - Porcentaje de conflictos de trabajo solucionados de jurisdicción local	Reporte estadístico anual del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo (CCLQROO) Despacho de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo https://qroo.gob.mx/cclqroo/estadisticas/ Despacho de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo https://qroo.gob.mx/cclqroo/estadisticas/	El sector productivo crea empleos formales que garantizan los derechos laborales
Propósito	P - Los trabajadores y empleadores del sector privado en el Estado de Quintana Roo tienen garantizado el servicio de conciliación laboral prejudicial para la resolución de sus controversias laborales	1002O11 - Porcentaje de Conciliación Laboral Prejudicial	Reporte estadístico anual del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo (CCLQROO) Despacho de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo https://cclqroo.gob.mx/estadisticas Despacho de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral https://qroo.gob.mx/cclqroo/	Los trabajadores en conflicto laboral acuden a los Centros de Conciliación para la resolución de los mismos.
Componente	C01 - Procedimientos conciliatorios a trabajadores y empleadores atendidos.	C01 - Porcentaje de solicitudes atendidas	Reporte estadístico semestral de los procedimientos conciliatorios del Centro de Conciliación Laboral. Despacho de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo https://qroo.gob.mx/cclqroo/estadisticas/ Despacho de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo https://qroo.gob.mx/cclqroo/estadisticas/	Los trabajadores y empleadores tienen garantizado su acceso a los procesos de conciliación laboral.
Actividad	C01.A01 - Otorgamiento del servicio de conciliación laboral prejudicial.	A01 - Porcentaje de asesorías otorgadas para Conciliación Laboral	Reporte estadístico trimestral de las asesorías del Centro de Conciliación Laboral. Dirección de Planeación y Archivo https://qroo.gob.mx/cclqroo/estadisticas/ Dirección de Planeación y Archivo https://qroo.gob.mx/cclqroo/estadisticas/	Los empleadores y empleados acuden a las delegaciones del CCLQROO para solicitar el servicio.
Actividad	C01.A02 - Notificación del procedimiento de la conciliación laboral prejudicial.	A02 - Porcentaje de notificaiones realizadas.	Reporte estadístico trimestral de las notificaciones del Centro de Conciliación Laboral. Dirección de Planeación y Archivo https://qroo.gob.mx/cclqroo/estadisticas/ Dirección de Planeación y Archivo https://qroo.gob.mx/cclqroo/estadisticas/	Los involucrados son notificados para el proceso conciliatorio

Formato 4 x 4

Nivel	Resumen Narrativo	Indicador	Medio de Verificación	Supuesto
Actividad	C01.A03 - Resolución de conflictos laborales.	A03 - Porcentaje de Conciliación Laboral Prejudicial	Reporte estadístico trimestral de Convenios y Ratificaciones del Centro de Conciliación Laboral. Dirección de Planeación y Archivo https://qroo.gob.mx/cclqroo/estadisticas/ Dirección de Planeación y Archivo https://qroo.gob.mx/cclqroo/estadisticas/	Los empleadores y empleados acuden a las delegaciones del CCLQROO para solicitar el servicio.
Componente	C02 - Acciones de formación y actualización de la Conciliación Laboral Prejudicial implementadas.	C02 - Porcentaje de acciones realizadas de formación y actualización en materia de conciliación laboral	Reporte semestral de actividades, estrategias y acciones de formación y actualización en materia de conciliación laboral. Dirección de Formación y Desarrollo Educativo. https://qroo.gob.mx/cclqroo/estadisticas/ Dirección de Formación y Desarrollo Educativo. https://qroo.gob.mx/cclqroo/estadisticas/	Las personas se encuentran interesadas en asistir y mejorar sus conocimientos en materia de conciliación laboral.
Actividad	C02.A01 - Capacitación, profesionalización y fomento en materia de conciliación laboral prejudicial.	A01 - Porcentaje de personas que concluyeron las actividades de profesionalización en materia de conciliación laboral	Reporte trimestral de Capacitación en materia de conciliación laboral. Dirección de Formación y Desarrollo Educativo. https://qroo.gob.mx/cclqroo/estadisticas/ Dirección de Formación y Desarrollo Educativo. https://qroo.gob.mx/cclqroo/estadisticas/	Las personas cuentan con el interés y la posibilidad de asistir a las capacitaciones.
Actividad	C02.A02 - Capacitación en materia de anticorrupción y transparencia.	A02 - Porcentaje de personas capacitadas en materia de anticorrupción y transparencia	Reporte trimestral de Capacitación en materia de anticorrupción y transparencia. Dirección de Formación y Desarrollo Educativo. https://qroo.gob.mx/cclqroo/estadisticas/ Dirección de Formación y Desarrollo Educativo. https://qroo.gob.mx/cclqroo/estadisticas/	Los entes encargados de las capacitaciones concientizan y actualizan en materia de profesionalización.
Actividad	C02.A03 - Capacitación en prevención de la violencia y derechos humanos	03 - Porcentaje de personas capacitadas en materia de prevención de la violencia y derechos humanos	Reporte trimestral de Capacitación en materia de prevención de la violencia y derechos humanos. Dirección de Formación y Desarrollo Educativo. https://qroo.gob.mx/cclqroo/estadisticas/ Dirección de Formación y Desarrollo Educativo. https://qroo.gob.mx/cclqroo/estadisticas/	Los entes encargados de las capacitaciones concientizan y actualizan en materia de igualdad.

Formato 4 x 4				
Nivel	Resumen Narrativo	Indicador	Medio de Verificación	Supuesto
Actividad	C02.A04 - Capacitación en materia de conciliación laboral para personas en los Centros Penitenciarios y de Ejecución de Medidas para Adolescentes	04 - Porcentaje de personas capacitadas en materia de Conciliación Laboral en los centros penitenciarios y CEMA	Reporte trimestral de Capacitación en materia de conciliación laboral en los Centros Penitenciarios y de Ejecución de Medidas para Adolescentes. Dirección de Formación y Desarrollo Educativo. https://qroo.gob.mx/cclqroo/estadisticas/ Dirección de Formación y Desarrollo Educativo. https://qroo.gob.mx/cclqroo/estadisticas/	Las personas en los Centros Penitenciarios y de Ejecución de Medidas para Adolescente, se encuentran interesadas en asistir a los cursos en materia de conciliación laboral.

4340 - Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO	
PROGRAMA PRESUPUESTARIO:	E019 - Conciliación de Conflictos Laborales
EJERCICIO FISCAL:	2025

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

Método CREMAA	
UNIDAD RESPONSABLE:	2112440340-1101 - Despacho de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo
NIVEL:	FIN
RESUMEN NARRATIVO:	F - Contribuir a garantizar el servicio de conciliación laboral prejudicial a toda persona que lo solicite garantizando salvaguardar sus derechos y garantías laborales mediante el acceso gratuito a servicios de conciliación laboral prejudicial.
INDICADOR:	PED15I1 - Porcentaje de conflictos de trabajo solucionados de jurisdicción local
FÓRMULA:	(Total de convenios y acuerdos suscritos por conciliación / Total de conflictos concluidos)x100

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?	✓			Si es adecuado el resumen describe lo que se busca medir con el indicador.
02 - ¿Los elementos que integran el indicador son consistentes entre sí?	✓			Si existe una relación correcta entre los elementos.
03 - ¿Es claro?	✓			Si, ya que no se encuentra abierta a interpretación.
04 - ¿Es relevante?	✓			Es de impacto para el que hacer del CCLQROO.
05 - ¿Es económico?	✓			Si es fácil medir de las estadísticas de atención.
06 - ¿Es monitoreable?	✓			Si, ya que se puede comprobar de acuerdo a los registros internos.
07 - ¿Es adecuado?	✓			Si porque mide el impacto del que hacer.
08 - ¿Tiene aporte marginal?	✓			Si porque puede medir variaciones.
CALIFICACIÓN	100.00			



4340 - Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo

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

PROGRAMA PRESUPUESTARIO: E019 - Conciliación de Conflictos Laborales

EJERCICIO FISCAL: 2025

MML-07

Cédula de Evaluación Programática de Indicadores (Método CREMAA)

Método CREMAA

UNIDAD RESPONSABLE: 2112440340-1101 - Despacho de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo

NIVEL: PROPOSITO

RESUMEN NARRATIVO: F.P - Los trabajadores y empleadores del sector privado en el Estado de Quintana Roo tienen garantizado el servicio de conciliación laboral prejudicial para la resolución de sus controversias laborales

INDICADOR: 1002OI1 - Porcentaje de Conciliación Laboral Prejudicial

FÓRMULA: (procesos conciliatorios finalizados / procesos conciliatorios admitidos) 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?	✓			Si es adecuado el resumen describe lo que se busca medir con el indicador.
02 - ¿Los elementos que integran el indicador son consistentes entre sí?	✓			Si existe una relación correcta entre los elementos.
03 - ¿Es claro?	✓			Si, ya que no se encuentra abierta a interpretación.
04 - ¿Es relevante?	✓			Es de impacto para el que hacer del CCLQROO.
05 - ¿Es económico?	✓			Si es fácil medir de las estadísticas de atención.
06 - ¿Es monitoreable?	✓			Si, ya que se puede comprobar de acuerdo a los registros internos.
07 - ¿Es adecuado?	✓			Si porque mide el impacto del que hacer.
08 - ¿Tiene aporte marginal?	✓			Si porque puede medir variaciones.
CALIFICACIÓN	100.00			

4340 - Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO	
PROGRAMA PRESUPUESTARIO:	E019 - Conciliación de Conflictos Laborales
EJERCICIO FISCAL:	2025

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

Método CREMAA	
UNIDAD RESPONSABLE:	2112440340-1101 - Despacho de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo
NIVEL:	COMPONENTE
RESUMEN NARRATIVO:	F.P.C01 - Procedimientos conciliatorios a trabajadores y empleadores atendidos.
INDICADOR:	C01 - Porcentaje de solicitudes atendidas
FÓRMULA:	(Total de solicitudes admitidas / Total de solicitudes presentadas) X100

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?	✓			Si es adecuado el resumen describe lo que se busca medir con el indicador.
02 - ¿Los elementos que integran el indicador son consistentes entre sí?	✓			Si existe una relación correcta entre los elementos.
03 - ¿Es claro?	✓			Si, ya que no se encuentra abierta a interpretación.
04 - ¿Es relevante?	✓			Es de impacto para el que hacer del CCLQROO.
05 - ¿Es económico?	✓			Si es fácil medir de las estadísticas de atención.
06 - ¿Es monitoreable?	✓			Si, ya que se puede comprobar de acuerdo a los registros internos.
07 - ¿Es adecuado?	✓			Si porque mide el impacto del que hacer.
08 - ¿Tiene aporte marginal?	✓			Si porque puede medir variaciones.
CALIFICACIÓN	100.00			



4340 - Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO	
PROGRAMA PRESUPUESTARIO:	E019 - Conciliación de Conflictos Laborales
EJERCICIO FISCAL:	2025

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

Método CREMAA	
UNIDAD RESPONSABLE:	2112440340-1404 - Dirección de Planeación y de Archivos
NIVEL:	ACTIVIDAD
RESUMEN NARRATIVO:	F.P.C01.A01 - Otorgamiento del servicio de conciliación laboral prejudicial.
INDICADOR:	A01 - Porcentaje de asesorías otorgadas para Conciliación Laboral
FÓRMULA:	(Total de asesorías otorgadas en materia de conciliación laboral/ Total de asesorías solicitadas por la ciudadanía en materia de conciliación laboral) 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?	✓			Si es adecuado el resumen describe lo que se busca medir con el indicador.
02 - ¿Los elementos que integran el indicador son consistentes entre sí?	✓			Si existe una relación correcta entre los elementos.
03 - ¿Es claro?	✓			Si, ya que no se encuentra abierta a interpretación.
04 - ¿Es relevante?	✓			Es de impacto para el que hacer del CCLQROO.
05 - ¿Es económico?	✓			Si es fácil medir de las estadísticas de atención.
06 - ¿Es monitoreable?	✓			Si, ya que se puede comprobar de acuerdo a los registros internos.
07 - ¿Es adecuado?	✓			Si porque mide el impacto del que hacer.
08 - ¿Tiene aporte marginal?	✓			Si porque puede medir variaciones.
CALIFICACIÓN	100.00			



4340 - Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo

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

PROGRAMA PRESUPUESTARIO: E019 - Conciliación de Conflictos Laborales

EJERCICIO FISCAL: 2025

MML-07

Cédula de Evaluación Programática de Indicadores (Método CREMAA)

Método CREMAA

UNIDAD RESPONSABLE: 2112440340-1404 - Dirección de Planeación y de Archivos

NIVEL: ACTIVIDAD

RESUMEN NARRATIVO: F.P.C01.A02 - Notificación del procedimiento de la conciliación laboral prejudicial.

INDICADOR: A02 - Porcentaje de notificaciones realizadas.

FÓRMULA: (Total de notificaciones realizadas/ Total de notificaciones concluidas) x100

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?	✓			Si es adecuado el resumen describe lo que se busca medir con el indicador.
02 - ¿Los elementos que integran el indicador son consistentes entre sí?	✓			Si existe una relación correcta entre los elementos.
03 - ¿Es claro?	✓			Si, ya que no se encuentra abierta a interpretación.
04 - ¿Es relevante?	✓			Es de impacto para el que hacer del CCLQROO.
05 - ¿Es económico?	✓			Si es fácil medir de las estadísticas de atención.
06 - ¿Es monitoreable?	✓			Si, ya que se puede comprobar de acuerdo a los registros internos.
07 - ¿Es adecuado?	✓			Si porque mide el impacto del que hacer.
08 - ¿Tiene aporte marginal?	✓			Si porque puede medir variaciones.
CALIFICACIÓN	100.00			

4340 - Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO	
PROGRAMA PRESUPUESTARIO:	E019 - Conciliación de Conflictos Laborales
EJERCICIO FISCAL:	2025

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

Método CREMAA	
UNIDAD RESPONSABLE:	2112440340-1404 - Dirección de Planeación y de Archivos
NIVEL:	ACTIVIDAD
RESUMEN NARRATIVO:	F.P.C01.A03 - Resolución de conflictos laborales.
INDICADOR:	A03 - Porcentaje de Conciliación Laboral Prejudicial
FÓRMULA:	(Total de convenios y acuerdos suscritos por conciliación / Total de conflictos concluidos) 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?	✓			Si es adecuado el resumen describe lo que se busca medir con el indicador.
02 - ¿Los elementos que integran el indicador son consistentes entre sí?	✓			Si existe una relación correcta entre los elementos.
03 - ¿Es claro?	✓			Si, ya que no se encuentra abierta a interpretación.
04 - ¿Es relevante?	✓			Es de impacto para el que hacer del CCLQROO.
05 - ¿Es económico?	✓			Si es fácil medir de las estadísticas de atención.
06 - ¿Es monitoreable?	✓			Si, ya que se puede comprobar de acuerdo a los registros internos.
07 - ¿Es adecuado?	✓			Si porque mide el impacto del que hacer.
08 - ¿Tiene aporte marginal?	✓			Si porque puede medir variaciones.
CALIFICACIÓN	100.00			



4340 - Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO	
PROGRAMA PRESUPUESTARIO:	E019 - Conciliación de Conflictos Laborales
EJERCICIO FISCAL:	2025

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

Método CREMAA	
UNIDAD RESPONSABLE:	2112440340-1403 - Dirección de Formación y Desarrollo Educativo
NIVEL:	COMPONENTE
RESUMEN NARRATIVO:	F.P.C02 - Acciones de formación y actualización de la Conciliación Laboral Prejudicial implementadas.
INDICADOR:	C02 - Porcentaje de acciones realizadas de formación y actualización en materia de conciliación laboral
FÓRMULA:	(Total de acciones de formación y actualización concluidas exitosamente/ total de acciones de formación y actualización) 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?	✓			Si es adecuado el resumen describe lo que se busca medir con el indicador.
02 - ¿Los elementos que integran el indicador son consistentes entre sí?	✓			Si existe una relación correcta entre los elementos.
03 - ¿Es claro?	✓			Si, ya que no se encuentra abierta a interpretación.
04 - ¿Es relevante?	✓			Es de impacto para el que hacer del CCLQROO.
05 - ¿Es económico?	✓			Si es fácil medir de las estadísticas de atención.
06 - ¿Es monitoreable?	✓			Si, ya que se puede comprobar de acuerdo a los registros internos.
07 - ¿Es adecuado?	✓			Si porque mide el impacto del que hacer.
08 - ¿Tiene aporte marginal?	✓			Si porque puede medir variaciones.
CALIFICACIÓN	100.00			



4340 - Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo

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

PROGRAMA PRESUPUESTARIO: E019 - Conciliación de Conflictos Laborales

EJERCICIO FISCAL: 2025

MML-07

Cédula de Evaluación Programática de Indicadores (Método CREMAA)

Método CREMAA

UNIDAD RESPONSABLE: 2112440340-1403 - Dirección de Formación y Desarrollo Educativo

NIVEL: ACTIVIDAD

RESUMEN NARRATIVO: F.P.C02.A01 - Capacitación, profesionalización y fomento en materia de conciliación laboral prejudicial.

INDICADOR: A01 - Porcentaje de personas que concluyeron las actividades de profesionalización en materia de conciliación laboral

FÓRMULA: (Total de personas que concluyeron la capacitación exitosamente/ total de personas inscritas en la capacitación) 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?	✓			Si es adecuado el resumen describe lo que se busca medir con el indicador.
02 - ¿Los elementos que integran el indicador son consistentes entre sí?	✓			Si existe una relación correcta entre los elementos.
03 - ¿Es claro?	✓			Si, ya que no se encuentra abierta a interpretación.
04 - ¿Es relevante?	✓			Es de impacto para el que hacer del CCLQROO.
05 - ¿Es económico?	✓			Si es fácil medir de las estadísticas de atención.
06 - ¿Es monitoreable?	✓			Si, ya que se puede comprobar de acuerdo a los registros internos.
07 - ¿Es adecuado?	✓			Si porque mide el impacto del que hacer.
08 - ¿Tiene aporte marginal?	✓			Si porque puede medir variaciones.
CALIFICACIÓN	100.00			

4340 - Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo

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

PROGRAMA PRESUPUESTARIO: E019 - Conciliación de Conflictos Laborales

EJERCICIO FISCAL: 2025

MML-07

Cédula de Evaluación Programática de Indicadores (Método CREMAA)

Método CREMAA

UNIDAD RESPONSABLE: 2112440340-1403 - Dirección de Formación y Desarrollo Educativo

NIVEL: ACTIVIDAD

RESUMEN NARRATIVO: F.P.C02.A02 - Capacitación en materia de anticorrupción y transparencia.

INDICADOR: A02 - Porcentaje de personas capacitadas en materia de anticorrupción y transparencia

FÓRMULA: (Total de personas que concluyeron la capacitación exitosamente/ total de personas inscritas en la capacitación) 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?	✓			Si es adecuado el resumen describe lo que se busca medir con el indicador.
02 - ¿Los elementos que integran el indicador son consistentes entre sí?	✓			Si existe una relación correcta entre los elementos.
03 - ¿Es claro?	✓			Si, ya que no se encuentra abierta a interpretación.
04 - ¿Es relevante?	✓			Es de impacto para el que hacer del CCLQROO.
05 - ¿Es económico?	✓			Si es fácil medir de las estadísticas de atención.
06 - ¿Es monitoreable?	✓			Si, ya que se puede comprobar de acuerdo a los registros internos.
07 - ¿Es adecuado?	✓			Si porque mide el impacto del que hacer.
08 - ¿Tiene aporte marginal?	✓			Si porque puede medir variaciones.
CALIFICACIÓN	100.00			

4340 - Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo

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

PROGRAMA PRESUPUESTARIO: E019 - Conciliación de Conflictos Laborales

EJERCICIO FISCAL: 2025

MML-07

Cédula de Evaluación Programática de Indicadores (Método CREMAA)

Método CREMAA

UNIDAD RESPONSABLE: 2112440340-1403 - Dirección de Formación y Desarrollo Educativo

NIVEL: ACTIVIDAD

RESUMEN NARRATIVO: F.P.C02.A03 - Capacitación en prevención de la violencia y derechos humanos

INDICADOR: 03 - Porcentaje de personas capacitadas en materia de prevención de la violencia y derechos humanos

FÓRMULA: (Total de personas que concluyeron la capacitación exitosamente/ total de personas inscritas en la capacitación) 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?	✓			Si es adecuado el resumen describe lo que se busca medir con el indicador.
02 - ¿Los elementos que integran el indicador son consistentes entre sí?	✓			Si existe una relación correcta entre los elementos.
03 - ¿Es claro?	✓			Si, ya que no se encuentra abierta a interpretación.
04 - ¿Es relevante?	✓			Es de impacto para el que hacer del CCLQROO.
05 - ¿Es económico?	✓			Si es fácil medir de las estadísticas de atención.
06 - ¿Es monitoreable?	✓			Si, ya que se puede comprobar de acuerdo a los registros internos.
07 - ¿Es adecuado?	✓			Si porque mide el impacto del que hacer.
08 - ¿Tiene aporte marginal?	✓			Si porque puede medir variaciones.
CALIFICACIÓN	100.00			

4340 - Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo

MML-08 - REPORTE GENERAL DE INTEGRACIÓN PROGRAMÁTICA CON BASE EN LA METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO	
PROGRAMA PRESUPUESTARIO:	E019 - Conciliación de Conflictos Laborales
EJERCICIO FISCAL:	2025

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

Método CREMAA	
UNIDAD RESPONSABLE:	2112440340-1403 - Dirección de Formación y Desarrollo Educativo
NIVEL:	ACTIVIDAD
RESUMEN NARRATIVO:	F.P.C02.A04 - Capacitación en materia de conciliación laboral para personas en los Centros Penitenciarios y de Ejecución de Medidas para Adolescentes
INDICADOR:	04 - Porcentaje de personas capacitadas en materia de Conciliación Laboral en los centros penitenciarios y CEMA
FÓRMULA:	(Total de personas en los Centros Penitenciarios y de Ejecución de Medidas para Adolescentes próximas a salir capacitadas/Total de personas en los Centros Penitenciarios y de Ejecución de Medidas para Adolescentes próximas a salir.) 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?	✓			"Si es adecuado el resumen describe lo que se busca medir con el indicador "
02 - ¿Los elementos que integran el indicador son consistentes entre sí?	✓			"Si existe una relación correcta entre los elementos "
03 - ¿Es claro?	✓			Si, ya que no se encuentra abierta a interpretación.
04 - ¿Es relevante?	✓			Es de impacto para el que hacer del CCLQROO
05 - ¿Es económico?	✓			"Si es fácil medir de las estadísticas de atención"
06 - ¿Es monitoreable?	✓			Si, ya que se puede comprobar de acuerdo a los registros internos.
07 - ¿Es adecuado?	✓			Si porque mide el impacto del que hacer
08 - ¿Tiene aporte marginal?	✓			Si porque puede medir variaciones
CALIFICACIÓN	100.00			

