CENTRO DE
CONCILIACIÓN
LABORAL
DEL ESTADO DE SONORA

INFORME ANUAL DE RESULTADOS 2024

SONORA
TIERRA DE OPORTUNIDADES

GOBIERNO DE SONORA
CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE SONORA

L.D. Omar Arturo Murrieta Gines
Director General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.

ING. María Yosmara Jiménez Romo
Directora Administrativa del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.

MTRA. Manuela Haydee Martínez León
Directora de Recursos Financieros y Contabilidad del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.

LIC. Andrea Espinoza Martínez
Asistente de Planeación y Evaluación del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.

Lic. Luis Carlos Arredondo Zazueta
Director de Evaluación y Estadística

INDICE

I. **Índice** 4

II. **Introducción** 5

III. **Misión y visión institucional** 11

IV. **Alineación de los programas de Mediano Plazo con el Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027** 12

V. **Alineación de los Programas de Mediano Plazo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030** 13

VI. **Resumen ejecutivo** 14

VII. **Operación de la Estrategia, resultados, impacto e indicadores de cumplimiento.** 15

VIII. **Proyectos estratégicos** 19

IX. **Glosario** 20

X. **Anexos de informe** 21

II. INTRODUCCIÓN

La Ley de Planeación del Estado de Sonora, en su artículo 3ro, establece que: *"La planeación deberá llevase a cabo como un medio para el eficaz desempeño de la responsabilidad del Gobierno del Estado y de los gobiernos municipales sobre el desarrollo integral y sustentable de la entidad, de acuerdo a los principios, fines y objetivos políticos, sociales, culturales y económicos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Constitución Política del Estado de Sonora".*

Además, en su artículo 15, menciona brevemente que se deben elaborar Programas derivados del Plan Estatal y este debe ser medido por medio de indicadores para *"evaluar el impacto de las políticas públicas".* Por ello reconocemos que nuestro Programa Institucional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora 2022-2027, es nuestro principal instrumento de planeación y es el rector de la planeación estratégica del Centro; para la gestión de los recursos materiales, humanos y financieros, ya que en él se plasman nuestros objetivos, metas y líneas de acción para lograr brindar apoyo y un servicio de calidad a las y los ciudadanos del Estado de Sonora.

El programa institucional esta alineado al Plan Nacional 2019-2024, el Plan Estatal de Desarrollo 2021 – 2027 y el programa Sectorial de la Secretaría del Trabajo del Estado de Sonora 2022-2027, con esto se sustenta su naturaleza, la cual, sin duda, determina el alcance y medición de los objetivos, estrategias y acciones que se plasman en nuestro Programa Institucional 2022-2027.

Principalmente el enfoque por medio del Programa Institucional va desde la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, buscando impulsar la agilización de las controversias laborales en dos instancias fundamentales:

1. Garantizar el derecho fundamental de acceso a la justicia mediante la conciliación prejudicial, es decir, el acceso a la justicia en sede administrativa;
2. Los tribunales Laborales federales y locales.

En el presente documento se integran los logros y avances del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, los cuales son significativos, y apoyan a la conciliación de controversias laborales. Para gestionar los dos objetivos, las cinco estrategias y dieciséis líneas de acción derivadas de un análisis, basado y justificado en estadística proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Los apartados que se podrán encontrar en el presente informe son los siguientes: El marco normativo que regula el presente, nuestra misión y visión como Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, la Alineación de los programas a mediano plazo en conjunto con los Objetivos de Desarrollo Sustentable de la Agenda 2030, un resumen ejecutivo, resultados de indicadores de interés público del ejercicio 2024, la operación de la estrategia de resultados de impacto e indicadores, proyectos estratégicos y un glosario, desglosando la terminología utilizada.

Marco normativo

LEY DE PLANEACIÓN PARA EL ESTADO DE SONORA

ARTÍCULO 11.- Los elementos integrales del Sistema Estatal de Planeación Democrática son:

> IV.- La Plataforma de Información de Gobierno como el conjunto de sistemas de información del Gobierno del Estado de Sonora, para el seguimiento, control, evaluación, transparencia y rendición de cuentas que se encuentran a disposición pública, para el control interno y cumplimiento normativo y/o en resguardo del Estado.

ARTÍCULO 14.- Compete al Titular del Ejecutivo Estatal, en materia de planeación para el desarrollo, las siguientes facultades:

> II.- Establecer normas, criterios y sistemas para la formulación, ejecución, control, evaluación, seguimiento y difusión del Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Sonora y sus programas.

ARTÍCULO 15.- El Titular del Ejecutivo Estatal, tendrá las siguientes funciones:

> III.- Establecer los criterios generales que deberán observar las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal para la elaboración de los programas derivados del Plan que tengan a su cargo, para lo cual se deberá prever la participación que corresponda a los gobiernos de los municipios y demarcaciones

territoriales; los ejercicios de participación social de los pueblos indígenas y, en su caso, incorporar las recomendaciones y propuestas que realicen;

IV.- Establecer las atribuciones, funciones, responsabilidades, criterios y metodología para las Unidades de Planeación y Evaluación del Desempeño de las dependencias y entidades del estado, así como promover el uso y la construcción de indicadores que permitan evaluar el impacto de las políticas públicas contenidas en el Plan desde una perspectiva de género en lo posible, para que las acciones de gasto público, reflejen la igualdad y equidad en los beneficios del desarrollo;

IX.- Establecer un Sistema de Evaluación del Desempeño, a efecto de verificar y evaluar los resultados del Plan y programas que de él deriven.

ARTÍCULO 18.- Compete a las dependencias, en materia de planeación:

IV.- Coordinar la elaboración y ejecución de los programas sectoriales, regionales, institucionales y especiales que correspondan conforme a sus atribuciones, considerando el ámbito territorial del estado;

VI.- Establecer en su estructura orgánica las atribuciones de información, planeación, programación y evaluación a las Unidades de Planeación y Evaluación del Desempeño, conforme a los perfiles de puesto establecidos

IX.-Verificar periódicamente la relación que guarden sus actividades, así como los resultados de su ejecución con los objetivos y prioridades del Plan y los programas;

X.- Elaborar y en su caso entregar en tiempo y forma los reportes e informes requeridos por las instancias competentes relacionadas a lo establecido en esta Ley.

ARTÍCULO 19.- Las entidades paraestatales deberán:

X.- Verificar periódicamente la relación que guarden sus actividades, así como los resultados de su ejecución con los objetivos y prioridades del Plan, programa sectorial e institucional;

XI.- Elaborar y en su caso entregar en tiempo y forma los reportes e informes requeridos por las instancias competentes relacionadas a lo establecido en esta Ley.

ARTÍCULO 21.- Compete a las Unidades de Planeación y Evaluación del Desempeño y/o responsables de las funciones de planeación, programación, seguimiento, evaluación y de sistematización de la información de los entes públicos, lo siguiente:

I.- Instrumentar el cumplimiento del proceso de planeación para el desarrollo en el ámbito de su competencia;

II.- Utilizar, generar, recopilar, procesar y proporcionar la información necesaria para dar cumplimiento a las disposiciones de esta ley y reglamentarias;

V.- Evaluar, dar seguimiento e informar el cumplimiento de los convenios de coordinación y de participación, respecto de la normatividad aplicable al ente público;

VI.- Someter a consideración del Titular de la Dependencia o Entidad la integración del Informe Anual de Resultados de la ejecución del Plan, programas y proyectos, para conocimiento de las instancias que la normatividad establezca y la sociedad sonorense; y o

VII.- Elaborar y en su caso entregar en tiempo y forma los reportes e informes requeridos por las instancias competentes relacionadas a lo establecido en esta Ley.

ARTÍCULO 35.- Los programas derivados del Plan deberán contener al menos, los siguientes elementos:

V.- Los indicadores estratégicos que permitan dar seguimiento al logro de los objetivos del programa;

ARTÍCULO 41.- Los programas sectoriales deberán ser publicados en el Boletín Oficial del Estado, en los plazos previstos por las disposiciones que al efecto emita el Ejecutivo Estatal.

ARTÍCULO 42.- Los programas institucionales se publicarán en las páginas electrónicas de las dependencias y entidades.

ARTÍCULO 44.- Una vez aprobados, el Plan y los programas serán obligatorios para las dependencias de la Administración Pública Estatal, en el ámbito de sus respectivas competencias.

REGLAMENTO DE LA LEY DE PLANEACIÓN DEL ESTADO DE SONORA

ARTÍCULO 10.- Los componentes del Sistema Estatal son:

IV. La Plataforma de Información de Gobierno como el conjunto de sistemas de información del Gobierno del Estado de Sonora, para el seguimiento, control, evaluación, transparencia y rendición de cuentas que se encuentran a disposición pública, para el control interno y cumplimiento normativo y/o en resguardo del Estado;

ARTÍCULO 28.- Tendrán las siguientes facultades y obligaciones:

V. Presentar a la Comisión que corresponda, un informe anual de los avances alcanzados en el cumplimiento de los objetivos, estrategias y compromisos contenidos en el Plan Estatal y en los programas de mediano plazo, el cual deberá ser publicado en los medios que indiquen los lineamientos respectivos;

VI. Informar y dar seguimiento al cumplimiento, seguimiento y evaluación del Plan Estatal, mediante los instrumentos o sistemas que se definan para el efecto; así como entregar en tiempo y forma los reportes e informes necesarios para las evaluaciones periódicas y el Informe anual del Ejecutivo Estatal a la Secretaría de Hacienda y Contraloría General;

ARTÍCULO 44.- El proceso democrático de planeación para el desarrollo se integra por las etapas siguientes:

VII. Evaluación: Es el análisis sistemático de los planes y programas a través de los mecanismos de medición, con la finalidad de reportar el nivel de avance y cumplimiento de las políticas públicas, así como de los objetivos, estrategias, líneas de acción, metas, principios y prioridades, en relación a los términos de eficiencia, eficacia y economía; Facultades y responsabilidades del Titular del Ejecutivo Estatal.

ARTÍCULO 45.- En relación a la planeación del desarrollo, tendrá las siguientes facultades y responsabilidades:

IX. Establecer un Sistema de Evaluación del Desempeño, a efecto de verificar y evaluar los resultados del Plan y programas que de él deriven;

ARTÍCULO 49.- Compete a los Titulares de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal en materia de planeación del desarrollo:

V. Coordinar la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de los Programas de Mediano Plazo, que le correspondan conforme a sus atribuciones, considerando el ámbito territorial del estado;

VII. Mantener y mejorar los sistemas de información y establecer en su estructura orgánica las atribuciones de información, planeación, programación y evaluación a las Unidades de Planeación y Evaluación del Desempeño, conforme a los perfiles de puesto establecidos;

X. Verificar periódicamente la relación que guarden sus actividades, así como los resultados de su ejecución con los objetivos y prioridades del Plan y los programas;

XI. Elaborar y en su caso entregar en tiempo y forma los reportes e informes requeridos por las instancias competentes relacionadas a lo establecido en este Reglamento; Facultades y responsabilidades de los responsables de las Unidades de Planeación y Evaluación del Desempeño.

ARTÍCULO 51.- En materia de planeación del desarrollo, tendrán las siguientes facultades y responsabilidades:

VIII. Coordinar y supervisar el seguimiento a los aspectos susceptibles de mejora derivados de las evaluaciones realizadas a los programas;

ARTÍCULO 54.- En la elaboración del Plan Estatal y sus Programas a que se refiere la Ley y el presente Reglamento, además de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley, deberán incluirse al menos:

VIII. Los indicadores de desempeño y sus metas que permitan dar seguimiento al logro de los objetivos.

Asimismo, se emitirán los lineamientos y guías técnicas para el diseño, integración, seguimiento, evaluación y actualización del Plan Estatal y sus programas.

ARTÍCULO 64.- La Plataforma de Información de Gobierno es el conjunto de sistemas de información del Gobierno del Estado de Sonora y de los Ayuntamientos, para el seguimiento, control, evaluación, transparencia y rendición de cuentas que se encuentran a disposición pública, para el control interno y cumplimiento normativo y/o en resguardo.

ARTÍCULO 65.- Los objetivos de la Plataforma de Información, son:

l. Integrar el acervo de información para los procesos de planeación, programación y evaluación a nivel estatal en sus diferentes ámbitos, regional, sectorial, especial e institucional;

II. Contar con indicadores e información estadística y geográfica oportuna y confiable que oriente y mejore la toma de decisiones y el diseño, instrumentación y evaluación de las políticas públicas en la entidad;

III. Conocer de forma permanente y precisa el nivel de desarrollo en el estado en los diferentes temas, sus regiones y municipios, así como el grado de avance hacia mejores niveles de bienestar;

IV. Verificar el cumplimiento de los objetivos y metas contenidos en el Plan Estatal y los Planes Municipales de Desarrollo y programas derivados de los mismos; o

V. Dar seguimiento a los proyectos de inversión pública que se realicen en los municipios del estado; y/o

VI. Facilitar la difusión y accesibilidad de la información que se genere sobre las obras y acciones de gobierno y su impacto en el desarrollo, a las dependencias, entidades, servidores públicos, investigadores y a la sociedad.

ARTÍCULO 67.- La Plataforma de Información en la Administración Pública Estatal se conforma por un catálogo que contenga la información y los sistemas de información utilizados para el control, monitoreo, evaluación, seguimiento, transparencia y rendición de cuentas de los objetivos y metas del PEO.

ARTÍCULO 76.- El Sistema de Evaluación del Desempeño operará con el apoyo de sistemas electrónicos que incorporen las funciones y mecanismos de trabajo requeridos para su eficiente operación, control y seguimiento.

III. MISION Y VISIÓN INSTITUCIONAL

- **MISIÓN:**

Ofrecer un servicio público, gratuito, expedito y de absoluta imparcialidad que, a través del procedimiento de conciliación entre trabajadores y empleadores dentro del ámbito estatal, procure un clima de paz laboral en la Entidad, a través de mecanismos eficientes, que generen las condiciones adecuadas en la solución de controversias.

- **VISIÓN:**

Ser un modelo de referencia en materia de conciliación laboral y de certeza jurídica para las partes en conflicto, privilegiando, ante todo, la calidad humana, jurídica y social; además de participar activamente en el equilibrio entre los diversos factores que integran el sector laboral del Estado.

IV. ALINEACION DE LOS PROGRAMAS DE MEDIANO PLAZO CON EL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2019-2024	PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 2021-2027	PROGRAMA SECTORIAL DE TRABAJO 2022-2027	PROGRAMA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2022-2027
I. Política y Gobierno Tema Cambio de paradigma en seguridad Numeral 2. Garantizar empleo, educación, salud y bienestar II. Política Social. Tema Construir un país con bienestar.	Eje Estratégico 1: Un Gobierno para Todas y todos. Objetivo 3: Buen gobierno para la regeneración democrática. Estrategia: Institucionalizar la gobernabilidad con un enfoque democrático a través del fortalecimiento presupuestal, la coordinación interinstitucional y la operación de mecanismos de participación social. Fortalecer los derechos de las y los trabajadores mediante la implementación de la Reforma Laboral con enfoque de conciliación de conflictos y erradicación de la corrupción.	Objetivo institucional 1: Garantizar un clima de estabilidad y paz laboral en la entidad Estrategia 1.1: Garantizar un clima de paz y justicia laboral en Sonora.	Objetivo1: Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales. Objetivo 2: Fomentar y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral a fin de prevenir conflictos, con prioridad de la conciliación.

V. ALINEACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE MEDIANO PLAZON CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA AGENDA 2030.

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, contribuye al **Objetivo 16** ***"Paz, Justicia e Instituciones sólidas";*** tenemos la certeza que los objetivos de la Organización son principalmente para mantener la paz y la seguridad internacional, centralizar y armonizar los esfuerzos de las naciones para alcanzar sus intereses comunes y fomentar las relaciones pacificas de los Estados, el Centro contribuye específicamente en la resolución de conflictos laborales y el acceso de las y los ciudadanos a la justicia.

Metas del objetivo a las que contribuye el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora:

16.3 Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.

16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.

16.10 Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.

16.b Promover y aplicar las leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

Por medio de los objetivos, estrategias y líneas de acción establecidos en el programa institucional 2022-2027 del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, puede identificar que cada una de las metas están presentes, apoyando al cumplimiento de desarrollo sostenible en el Estado. Estableciendo la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales fomentando y vigilando el cumplimiento de la normatividad laboral para prevenir conflictos, con prioridad de la conciliación, mejorando procesos y haciendo un uso eficiente de los recursos del Centro.

VI. RESUMEN EJECUTIVO.

En el ámbito local, ya se realizaron las adecuaciones normativas y del marco general de actuación para que el Centro de Conciliación Laboral opere dentro de los lineamientos legales vigentes, y si bien, el estado de Sonora, se encuentra entre las entidades que mayor porcentaje de solución de conflictos prejudiciales y menores emplazamientos a huelga logran en el país, la intención de aplicar el nuevo sistema de justicia laboral, es el de incrementar los índices de estabilidad laboral.

Es importante mencionar que algunos de los principales motivos que originaron los conflictos individuales de trabajo, fueron: en primer lugar, el despido; seguidos de la terminación o rescisión de contrato; el riesgo de trabajo; además de otros como violación de contrato, firma y revisión de contrato y participación de utilidades.

Es un hecho que hemos avanzado notoriamente en cuanto al tema laboral, han cambiado aquellas formas violentas y tardadas de solucionar las diferencias entre trabajadores y patrones, en cambio en la actualidad nos encontramos con procedimientos pacíficos y negociables.

Un pilar fundamental de todo sistema jurídico es el establecimiento de mecanismos eficaces que se han estado implementando para dirimir las controversias, que garanticen que lo resuelto se cumplirá, inclusive, en contra de la voluntad de aquel a quien se le impone una obligación. Por ello se ha llevado a cabo la implementación de protocolos especializados para la debida atención de usuarios de grupos vulnerables, audiencias de conciliación colectiva donde el funcionario conciliador propone las mejores soluciones que beneficien a ambas partes, la sensibilización durante las audiencias de conciliación, sobre la importancia del trabajo que aporta cada parte de la relación laboral, protección de los derechos laborales e irrenunciables de cada usuario que solicita el servicio, celebración de convenios con entidades capacitadoras y certificadoras, desarrollo de estadística de resultado por cada conciliador del Estado, realizar ágil y oportunamente las notificaciones vinculadas a los trámites, teniendo los medios oportunos para facilitar el cumplimiento de sus funciones y brindar la asesoría y orientación de los servicios aplicando los valores del Centro.

Autor: Biblioteca Jurídica Virtual de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)
URL: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/15.pdf

Los conflictos laborales constituyen minuciosas fisuras en el funcionamiento de las sociedades; son notas discordantes que rompen con el estado de convivencia y armonía que debe prevalecer en los conglomerados sociales. El nuevo modelo de justicia laboral en

México, es un cambio significativo en la forma en que se abordan las controversias laborales. La fase de conciliación prejudicial es obligatoria y eficaz, por lo mismo contribuimos a que los tribunales laborales federales y locales sean más eficientes en la resolución de las demandas al resolver más del 90% de los asuntos mediante una conciliación y con eso se rompe con la saturación de los tribunales. En el Centro, se ha buscado y trabajado oportunamente para brindar una solución más rápida, justa y eficiente a las personas trabajadoras y empleadoras en México, principalmente para el Estado de Sonora.

La necesidad de implementar métodos y mecanismos de conciliación es prevista desde las necesidades que son solicitadas por las y los ciudadanos de nuestro Estado, ocasionalmente se ha presentado el caso que la empresa o el trabajador están fuera de nuestro Municipio y al localizar y requerir información del evento a solicitar, de por medio llega a existir la necesidad de una audiencia de conciliación vía remota. Para ello el Centro, como primera instancia recaba los datos necesarios para gestionar un análisis y percibir si es necesario llevarla a cabo por el medio electrónico. En caso de ser factible y positiva la dictaminación y análisis de caso, se proporciona el apoyo para garantizar la conciliación colectiva como primera alternativa de solución de conflictos laborales.

Indicadores	Con avance	Sin Avance	Igual
5	5	0	5

Indicador	Línea base (2021)	Resultado 2022	Resultado 2023	Resultado 2024	Fuente	Semáforo (Con respecto a la línea base)
Índice de estabilidad laboral	0%	0%	0%	156%	Estadísticas y Sistema de información del Centro de Conciliación Laboral	
Porcentaje de atención de conflictos laborales	0%	83%	141%	134%	Estadísticas y Sistema de información del Centro de Conciliación Laboral	
Porcentaje de conciliación de controversias laborales	0%	100%	120%	203%	Estadísticas y Sistema de información del Centro de Conciliación Laboral	
Solicitudes de audiencia de conciliación	0%	80%	204%	111%	Centro de Conciliación Laboral, Dirección de Conciliación.	
Porcentaje de asuntos juridicos atendidos	0%	90%	36%	142%	Centro de Conciliación Laboral, Dirección de Conciliación.	

VII. OPERACIÓN DE LA ESTRATEGIA, RESULTADOS, IMPACTO E INDICADORES

Objetivo 1:

Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales.

Estrategia 1.1:

Implementar mecanismos que garanticen la conciliación colectiva como primera alternativa de solución de conflictos laborales de orden federal entre sindicatos, trabajadores y patrones, salvo las excepciones establecidas en la ley.

Acciones realizadas:

Se mantiene un sano enlace con cámaras empresariales, sindicatos y empleadores, durante la audiencia. Se trata de mantener la imparcialidad por parte del conciliador a cargo, en caso de presentarse queja o molestia de alguno de los que comparecen contamos con un método de atención, desde aceptar el cambio de conciliador en próxima o nueva cita.

Por medio del área de tecnologías de la información se realizan acciones de mantenimiento preventivo y correctivo, cuantificándolas con un total de 7 momentos respaldos en varios temas de conciliación y transversales realizados de manera simultánea durante el año apoyando a no sufrir perdidas de información, además de asegurando la funcionalidad del equipo de cómputo y comunicaciones, para llevar a cabo sin problemas el proceso prejudicial sin inconvenientes.

Se mantiene en consideración de manera previa la implementación de protocolos especializados para la debida atención de usuarios para los grupos más vulnerables, conociendo geográficamente y manteniendo la identificación eficaz de los grupos antes mencionados, utilizando las herramientas tecnológicas necesarias para la debida geolocalización.

El Centro cuenta con una página electrónica (https://cclsonora.gob.mx/) la cual dentro de sus atribuciones tiene un apartado diseñado para promover y fomentar mediante campaña informática sobre la conciliación y sus ventajas.

Indicador	Línea base (2021)	Resultado 2022	Resultado 2023	Resultado 2024	Fuente	Semáforo (Con respecto a la línea base)
Porcentaje de conciliación de controversias laborales	0%	100%	120%	203%	Estadísticas y Sistema de información del Centro de Conciliación Laboral	

Estrategia 1.2:

Promover la solución de conflictos individuales laborales entre las personas trabajadoras y patrones, utilizando técnicas de negociación que favorezcan la conciliación y que las partes lleguen a un acuerdo justo y equitativo que cumpla con los requisitos y prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

Acciones realizadas:

Durante el año 2024 se recibieron 60,403 asuntos, de los cuales 39,691 corresponden a expedientes finalizados, de estos un total de 20,712 son convenios realizados en sentido positivo, dando como resultado un 144% de asuntos satisfactoriamente finalizados.

Como uno de nuestros primeros métodos la celebración de Convenio con ICATSON para la certificación de los servidores públicos que forman parte del proceso y servicio que presta el Centro, para que mediante la implementación de Cursos dirigidos hacia el personal a fin de lograr un servicio digno y de calidad hacia la población Sonorense.

Con la capacitación y el conocimiento de la Ley el Centro, de manera imparcial ha buscado evitar cualquier dilación al procedimiento cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley Federal de Trabajo.

Para tal efecto, los convenios son sometidos a una revisión minuciosa por parte de nuestros Conciliadores y Área Jurídica, los cuales en todo momento se aseguran que todo acto sea celebrado conforme a la Ley.

Indicador	Línea base (2021)	Resultado 2022	Resultado 2023	Resultado 2024	Fuente	Semáforo (Con respecto a la línea base)
Porcentaje de atención de conflictos laborales	0%	83%	141%	134%	Estadísticas y Sistema de información del Centro de Conciliación Laboral	

Estrategia 1.3:

Difundir, entre las y los actores laborales y sus respectivas asociaciones, la información relativa a los nuevos procedimientos e instituciones para la conciliación, tanto colectiva como individual, ya sea por vía presencial o remota.

El presente se atiende mediante la difusión del mecanismo de solución de controversias denominado conciliación, llegando a la población Sonorense mediante las diversas plataformas de tecnología con las que al día de hoy contamos.

El Centro de Conciliación cuenta con módulos de atención a usuarios por este medio las y los Sonorenses pueden orientarse sobre como poder llevar a cabo su procedimiento prejudicial. Los servidores públicos por medio de sus valores y ética profesional atienden con la información necesaria para la resolución de sus conflictos laborales. Y así el actor laboral pueda dar trámite a su solicitud, en caso de ser la opción más apta.

La orientación la puede tomar desde el ingreso a la página del Centro, la cual contiene el proceso prejudicial y un video gráfico, pero en caso de necesitar una atención personalizada el usuario puede hacer llamada telefónica o asistir a su instalación más cercana para más información.

Contemplando la distribución de edades y cambios generacionales el Centro, por medio del área de comunicación social difunde notas y campañas informativas, toda información relevante al Centro mediante las plataformas virtuales, como ejemplo “Facebook” y la aplicación “X” antes Twitter.

Objetivo 2:

Fomentar y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral para prevenir conflictos, con prioridad de la conciliación, mejorando procesos y haciendo un uso eficiente de los recursos del Centro.

Estrategia 2.1:

Prevenir y conciliar conflictos laborales en el sector productivo del Estado de Sonora.

Sensibilización durante las audiencias de conciliación, sobre la importancia del trabajo que aporta cada parte de la relación laboral, se cuenta con emisión de

convenios de conciliación debidamente integrados y desarrollados, protegiendo los derechos laborales e irrenunciables de cada usuario que solicita el servicio.

El personal el Centro toma capacitación especializada en manejo y control de conflictos y a su vez, durante el desarrollo de cada una de las audiencias se fomenta el uso de los valores del Centro.

Indicador	Línea base (2021)	Resultado 2022	Resultado 2023	Resultado 2024	Fuente	Semáforo (Con respecto a la línea base)
Solicitudes de audiencia de conciliación	0%	80%	204%	111%	Centro de Conciliación Laboral, Dirección de Conciliación.	

Estrategia 2.2:

Implementar una reingeniería de procesos, optimización de recursos, capacitación jurídica y desarrollo humano dirigido al personal, además de la mejora continua en los instrumentos de desarrollo administrativo, control interno y transparencia.

Se lleva a cabo correcto mantenimiento preventivo y limpieza de las instalaciones del Centro, cada conciliador cuenta con las herramientas, tecnologías y suministros materiales para llevar de forma correcta y eficaz su tarea.

Se implementó en el área administrativa un control interno que previsualiza la verificación a la documentación soporte para el envío de archivo de concentración, integrado por reglamentos, manuales y políticas para el apoyo de cada una de las actividades de soporte que son parte fundamental en el área sustantiva, dando seguimiento oportuno a las necesidades que se presentan conforme al tiempo. Entre ellas la atención de siniestros de bienes muebles, suministro de material, mantenimiento, respaldo de información.

Considerando la actualización de los documentos administrativos para el uso de recursos financieros que contribuyan al cumplimiento de metas institucionales.

Indicador	Línea base (2021)	Resultado 2022	Resultado 2023	Resultado 2024	Fuente	Semáforo (Con respecto a la línea base)
Profesionalización de conciliadores	0%	100%	100%	100%	Centro de Conciliación Laboral, Dirección de Conciliación.	

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LAS LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PROGRAMA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONTROVERSIAS EN MATERIA LABORAL					
NO	OBJETIVO	ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN	ACCIONES REALIZADAS	COMENTARIOS GENERALES
1	1. Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales.	1.1. Implementar mecanismos que garanticen la conciliación colectiva como primera alternativa de solución de conflictos laborales de orden federal entre sindicatos, trabajadores y patrones, salvo las excepciones establecidas en la ley.	1.1.2 Incorporar los procedimientos de conciliación y de negociación colectiva, como medidas tendientes a salvaguardar los derechos humanos, protegiendo en forma particular aquéllos que involucren a las personas en situación de vulnerabilidad.	Se mantiene en consideración de manera previa la implementación de protocolos especializados para la debida atención de usuarios para los grupos más vulnerables, conociendo geográficamente y manteniendo la identificación eficaz de los grupos antes mencionados, utilizando las herramientas tecnológicas necesarias para la debida geolocalización.	
2	1. Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales.	1.1. Implementar mecanismos que garanticen la conciliación colectiva como primera alternativa de solución de conflictos laborales de orden federal entre sindicatos, trabajadores y patrones, salvo las excepciones establecidas en la ley.	1.1.4 Fortalecer los procedimientos e instrumentos de conciliación colectiva, para privilegiar el diálogo y resolver los conflictos laborales, ya sea que se trate de conciliación colectiva voluntaria o con emplazamiento a huelga.	Se mantiene un sano enlace con cámaras empresariales, sindicatos y empleadores, durante la audiencia. Se trata de mantener la imparcialidad por parte del conciliador a cargo, en caso de presentarse queja o molestia de alguno de los que comparecen contamos con un método de atención, desde aceptar el cambio de conciliador en próxima o nueva cita.	
3	1. Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales.	1.2. Promover la solución de conflictos individuales laborales entre las personas trabajadoras y patrones, utilizando técnicas de negociación que favorezcan la conciliación y que las partes lleguen a un acuerdo justo y equitativo que cumpla con los requisitos y prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo.	1.2.1 Capacitar y certificar a las y los servidores públicos en el procedimiento de conciliación.	Como uno de nuestros primeros métodos la celebración de Convenio con ICATSON para la certificación de los servidores públicos que forman parte del proceso y servicio que presta el Centro, para que mediante la implementación de Cursos dirigidos hacia el personal a fin de lograr un servicio digno y de calidad hacia la población Sonorense. Con la capacitación y el conocimiento de la Ley el Centro, de manera imparcial ha buscado evitar cualquier dilación al procedimiento cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley Federal de Trabajo.	
4	1. Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales.	1.2. Promover la solución de conflictos individuales laborales entre las personas trabajadoras y patrones, utilizando técnicas de negociación que favorezcan la conciliación y que las partes lleguen a un acuerdo justo y equitativo que cumpla con los requisitos y prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo.	1.2.3 Verificar que los convenios cumplan con las prestaciones legales y no contengan renuncia de derechos.	Para tal efecto, los convenios son sometidos a una revisión minuciosa por parte de nuestros Conciliadores y Área Jurídica, los cuales en todo momento se aseguran que todo acto sea celebrado conforme a la Ley.	
5	1. Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales.	1.3. Difundir, entre las y los actores laborales y sus respectivas asociaciones, la información relativa a los nuevos procedimientos e instituciones para la conciliación, tanto colectiva como individual, ya sea por vía presencial o remota.	1.3.1 Brindar asesoría y orientación de los servicios que ofrece el Centro, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género en todas las entidades federativas, en materia de conciliación.	El presente se atiende mediante la difusión del mecanismo de solución de controversias denominado conciliación, llegando a la población Sonorense mediante las diversas plataformas de tecnología con las que al día de hoy contamos. La orientación la puede tomar desde el ingreso a la página del Centro, la cual contiene el proceso prejudicial y un video gráfico, pero en caso de necesitar una atención personalizada el usuario puede hacer llamada telefónica o asistir a su instalación más cercana para más información.	
6	1. Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales.	1.3. Difundir, entre las y los actores laborales y sus respectivas asociaciones, la información relativa a los nuevos procedimientos e instituciones para la conciliación, tanto colectiva como individual, ya sea por vía presencial o remota.	1.3.2 Difundir información sobre la normatividad, políticas y programas de conciliación individual y colectiva del Centro, a través de todos los medios a su alcance.	por medio del área de comunicación social difunde notas y campañas informativas, toda información relevante al Centro mediante las plataformas virtuales, como ejemplo “Facebook” y la aplicación “X” antes Twitter.	
7	2.Fomentar y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral para prevenir conflictos, con prioridad de la conciliación, mejorando procesos y haciendo un uso eficiente de los recursos del Centro.	2.1. Prevenir y conciliar conflictos laborales en el sector productivo del estado de Sonora.	2.1.1 Fomentar la reflexión y el diálogo entre los factores de la producción como medio de solución de conflictos.	Sensibilización durante las audiencias de conciliación, sobre la importancia del trabajo que aporta cada parte de la relación laboral, se cuenta con emisión de convenios de conciliación debidamente integrados y desarrollados, protegiendo los derechos laborales e irrenunciables de cada usuario que solicita el servicio.	
8	2.Fomentar y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral para prevenir conflictos, con prioridad de la conciliación, mejorando procesos y haciendo un uso eficiente de los recursos del Centro.	2.1. Prevenir y conciliar conflictos laborales en el sector productivo del estado de Sonora.	2.1.2 Brindar capacitación continua al personal dentro del marco de la función sustantiva del Centro.	El personal el Centro toma capacitación especializada en manejo y control de conflictos y a su vez, durante el desarrollo de cada una de las audiencias se fomenta el uso de los valores del Centro.	
9	2.Fomentar y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral para prevenir conflictos, con prioridad de la conciliación, mejorando procesos y haciendo un uso eficiente de los recursos del Centro.	2.2. Implementar una reingeniería de procesos, optimización de recursos, capacitación jurídica y desarrollo humano dirigido al personal, además de la mejora continua en los instrumentos de desarrollo administrativo, control interno y transparencia.	2.2.2 Brindar las condiciones físicas, materiales y de recursos humanos adecuadas para la realización de las funciones que les competen.	Se lleva a cabo correcto mantenimiento preventivo y limpieza de las instalaciones del Centro, cada conciliador cuenta con las herramientas, tecnologías y suministros materiales para llevar de forma correcta y eficaz su tarea.	
10	2.Fomentar y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral para prevenir conflictos, con prioridad de la conciliación, mejorando procesos y haciendo un uso eficiente de los recursos del Centro.	2.2. Implementar una reingeniería de procesos, optimización de recursos, capacitación jurídica y desarrollo humano dirigido al personal, además de la mejora continua en los instrumentos de desarrollo administrativo, control interno y transparencia.	2.2.3 Implementar mecanismos de control interno y fomentar los 5 principios los cuales son, eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez.	Se implementó en el área administrativa un control interno que previsualiza la verificación a la documentación soporte para el envío de archivo de concentración, integrado por reglamentos, manuales y políticas para el apoyo de cada una de las actividades de soporte que son parte fundamental en el área sustantiva, dando seguimiento oportuno a las necesidades que se presentan conforme al tiempo. Entre ellas la atención de siniestros de bienes muebles, suministro de material, mantenimiento, respaldo de información.	

VIII. PROYECTOS ESTRATEGICOS.

Los proyectos estratégicos del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, son los siguientes:

1. **Reducir la carga de trabajo en los tribunales laborales locales:**

A través de la asesoría, orientación y conciliación de los asuntos derivados de conflictos laborales, el Centro procurará cerrar los expedientes de cada uno de ellos antes de que lleguen a instancias judiciales, teniendo como meta que al menos el 80% de los casos atendidos, se resuelven en esta instancia.

La forma en la cual es monitoreado el avance del presente proyecto es por medio de los indicadores, siendo los siguientes: índice de estabilidad laboral y porcentaje de atención de conflictos laborales, los cuales, han logrado avance mediante una constante preparación y certificación del equipo de funcionarios conciliadores, así como el mejoramiento de logística y términos legales y la unificación de criterios, según cada caso en concreto. Así como el acercamiento que se ha tenido con los usuarios y los representantes de las empresas que han ayudado a que se obtengan relaciones de trabajo más saludables.

2. **Agilizar la resolución de conflictos mediante el procedimiento de conciliación:**

Con la puesta en marcha del Nuevo Sistema de Justicia Laboral, El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, en los temas de conciliación prejudicial, estos serán resueltos con un modelo que apuesta por la conciliación y una solución pronta y expedita en un plazo máximo de 45 días; erradicando la impartición de la justicia laboral en aspectos como diferimiento, estancamiento procesal, audiencias, rezago, corrupción, sobrecarga, limitada gestión y acumulación de juicios.

La forma en la cual es monitoreado el avance del presente proyecto es por medio de los indicadores, mismos que muestran avance siendo los siguientes: porcentaje de atención de conflictos laborales, porcentaje de asesorías otorgadas, con los cuales, se ha logrado avance que ningún caso exceda el término máximo legal de los 45 días mediante a una mejora en cuanto a las proposiciones y negociaciones cuando están involucradas ambas partes, así como, se ha tratado de ser más precisos en cuanto a las pretensiones reales de los trabajadores y las capacidades e intenciones de los representantes de las empresas, así como se ha mejorado en cuanto a la situación de los diversos involucrados que pudieran ser responsables de una relación de trabajo.

Profesionalizar conciliadores para el mejor ejercicio de sus funciones.

3. **Mejorar la percepción de la ciudadanía en cuanto a la atención y servicios otorgados:**

Mediante esquemas como encuestas, sugerencias y tiempos de atención a cada uno de los usuarios, el Centro tendrá información suficiente para la mejora continua en cuanto a la atención y a la prestación de sus servicios.

Asimismo, la transparencia con la que se llevan a cabo los procesos de conciliación, el mismo ciudadano contribuye a evaluar los servicios del Centro en lo referente a la calidad, satisfacción y trato digno a los usuarios, así como la información que se les brinda con los componentes de completa, veraz, oportuna y entendida.

Por medio del módulo de atención en la cual las y los ciudadanos del Estado, generan sus dudas y son orientados por personal capacitado para cada uno de los casos que se presenten al finalizar, se les pide llenar una encuesta de satisfacción, por medio de esta, el Centro conoce las necesidades que se puedan presentar para los usuarios. Tomando en cuenta el buzón de quejas y sugerencias electrónico (contacto@cclsonora.gob.m) con el que cuenta el Centro, se logra medir la satisfacción y el trato digno a los usuarios.

Profesionalizar conciliadores para el mejor ejercicio de sus funciones.

4. **Mantener un clima laboral de armonía entre patrones y trabajadores:**

Mediante la información difundida, tanto a los patrones como a los trabajadores en cuanto a sus obligaciones normativas y beneficios a los cuales tienen derecho, el Centro contribuye a que el sector laboral, mantenga una paz laboral aceptable en el Estado de Sonora.

La forma en la cual es monitoreado el avance del presente proyecto es por medio de los indicadores, siendo los siguientes: porcentaje de asesorías otorgadas y porcentaje de asesorías solicitadas por mujeres, los cuales, han logrado avance a medida que se han ido tratando todos los casos que presentan los usuarios y la frecuencia en la que ciertas empresas son citadas o resultan responsables, se ha logrado una sensibilización en cuanto a las exigencias de los usuarios y la postura de los patrones y sus representantes logrando identificar los puntos que resulten necesarios para la conciliación y eliminando los supuestos que le entorpezcan.

IX. GLOSARIO

Acuerdo laboral: Sobre el particular, es preciso mencionar que la relación laboral, empleador- trabajador, es aquel vínculo contractual producto de un acuerdo de voluntades por la cual una de ellas se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada; y, la otra se obliga al pago de la remuneración.

Centro: Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.

Conciliación colectiva: Mecanismo alternativo de solución de controversias laborales, que comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un patrón, un grupo de patrones o una organización o varias organizaciones de patrones, por una parte; y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre patrones y trabajadores, o regular las relaciones entre patrones o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Conciliación: Es un método de negociación asistida donde un tercero imparcial y neutral asiste a las partes para que encuentren, a través del diálogo, propuestas inteligentes que construyan un acuerdo que satisfaga sus intereses. La conciliación se orienta hacia la solución justa del conflicto de intereses. El personal conciliador tiene un rol activo, proponiendo soluciones no vinculantes.

Conflicto laboral: Representa un choque de intereses entre las distintas partes que conforman una empresa (trabajadores, sindicato y empresa) generado en la mayoría de los casos por la brecha entre las expectativas y lo recibido por alguna de las partes (salario, condiciones laborales, prestaciones, jornada laboral). La conciliación laboral, establece un equilibrio que norma el ambiente o clima laboral.

Demanda laboral: Es una petición o solicitud que interpone un colaborador que considera que sus derechos han sido vulnerados por la empresa.

Estabilidad laboral: Principio que entraña el derecho del trabajador a continuar en la fuente laboral, siempre que no dé motivo suficiente para ser despedido.

X. ANEXOS DE INFORME

Cédulas de indicadores Programa Institucional 2022-2027.

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora	Unidad Ejecutora:	Dirección Administrativa
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales, manteniendo la inexistencia de emplazamientos a huelga.		
Características			
Indicador:	Índice de Estabilidad Laboral		
Objetivo del indicador:	Conocer el porcentaje de huelgas, así como las causas que las generan.		
Descripción general:	A través de las solicitudes de atención de conflictos laborales derivados de un posible estallamiento de huelga, el Centro de Conciliación Laboral, generará estadísticas que permitan establecer medidas de prevención de conflictos relacionados.		
Método de cálculo:	(Número de huelgas estalladas / Numero de emplazamientos a Huelga Atendidos) x 100		
Sentido del indicador:	Descendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Estadísticas y Sistema de Información del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora y Dirección Administrativa	Unidad de medida:	Porcentaje de huelgas estalladas
Referencia adicional	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.		
Línea Base 2022		Meta 2027	
0%		0%	

Dirección de Conciliación

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora	Unidad Ejecutora:	Dirección de Conciliación
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales.		
Características			
Indicador:	Porcentaje de atención de conflictos laborales		
Objetivo del indicador:	Medir la capacidad de atención de solicitudes de atención de conflictos en materia laboral.		
Descripción general:	Mediante la atención en la Sede Hermosillo y las siete delegaciones en el Estado, se pretende atender todos los asuntos solicitados, para establecer un mapa de concentración de solicitudes y de ser posible abrir delegaciones adicionales.		
Método de cálculo:	(Número de audiencias de conflictos laborales atendidas / Número de audiencias de conflictos laborales solicitadas) x 100		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora	Unidad de medida:	Porcentaje de conflictos atendidos
Referencia adicional:	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.		
Línea Base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral Dirección de Conciliación	Unidad Ejecutora:	Dirección de Conciliación
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales.		
Características			
Indicador:	Profesionalizar Conciliadores para el mejor ejercicio de sus funciones		
Objetivo del indicador:	Ampliar el nivel de conocimiento y habilidades del personal de conciliación para que, mediante la mejora continua, se realice		
Descripción general:	Determinar las necesidades de temas que el personal de conciliación requiere incrementar el conocimiento o precisar algunos puntos específicos de capacitación para que estén siempre preparados en cuanto a la normativa y alcance en el desempeño de sus funciones.		
Método de cálculo:	(Curso de capacitación realizado/ curso de capacitación programados) x 100		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral Dirección de Conciliación	Unidad de medida:	Porcentaje
Referencia adicional:	Centro Federal de Conciliación Laboral.		
Línea Base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral Dirección de Conciliación	Unidad Ejecutora:	Dirección de Conciliación
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales.		
Características			
Indicador:	Porcentaje de atención de asesorías solicitadas por mujeres.		
Objetivo del indicador:	Medir la incidencia de la mujer en la necesidad de atención de conflictos laborales en el Estado de Sonora.		
Descripción general:	Conocer y atender las causas que provocan que las mujeres soliciten atención en el Centro de Conciliación Laboral para que, en conjunto con la Secretaría del Trabajo, establecer mecanismos que fortalezcan las condiciones laborales del género femenino.		
Método de cálculo:	(Número de asesorías proporcionadas a mujeres / número de asesorías solicitadas por mujeres) *100		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral Dirección de Conciliación	Unidad de medida:	Proporción
Referencia adicional:	Centro Federal de Conciliación Laboral.		
Línea Base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral Dirección de Conciliación	Unidad Ejecutora:	Dirección de Conciliación
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales.		
Características			
Indicador:	Porcentaje de asesorías otorgadas		
Objetivo del indicador:	Medir la cantidad de asesorías y orientaciones a las personas que se acercan al Centro de Conciliación, sin que estas lleguen a resultar en una atención de conflicto mediante la conciliación.		
Descripción general:	Tener conocimiento del número de asesorías solicitadas y otorgadas, cuya situación no requiera llegar al procedimiento de conciliación, pero que suma a las inquietudes de los trabajadores en cuanto a su situación laboral.		
Método de cálculo:	(Número de asesorías laborales otorgadas / Número de asesorías laborales programadas) x 100		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral Dirección de Conciliación	Unidad de medida:	Porcentaje de asesorías
Referencia adicional:	Centro Federal de Conciliación Laboral.		
Línea Base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Dirección de Conciliación.
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Profesionalización de conciliadores		
Objetivo del indicador:	Promover la solución de conflictos individuales laborales entre las personas trabajadoras y patrones, utilizando técnicas de negociación que favorezcan la conciliación y que las partes lleguen a un acuerdo justo y equitativo que cumpla con los requisitos y prestaciones establecidas en la Ley.		
Descripción general:	Cursos de capacitación sensibilización para conciliadores		
Método de cálculo:	Número de cursos de capacitación realizados / Número de cursos de capacitación		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Curso
Referencia adicional:	Dirección de Conciliación del Centro.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Dirección de Conciliación.
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Conciliación de controversias laborales.		
Objetivo del indicador:	Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales.		
Descripción general:	Establecer la conciliación como herramienta principal para la solución de conflictos laborales.		
Método de cálculo:	Número de asuntos conciliadores / Número de asuntos estimados		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Solicitud
Referencia adicional:	Dirección de conciliación del Centro.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

Dirección de Orientación y Notificación

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Dirección de Orientación y Notificación
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Solicitudes de audiencia de conciliación.		
Objetivo del indicador:	Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales.		
Descripción general:	Obtener el número de audiencias de conciliación.		
Método de cálculo:	Número de asuntos archivados / Número de asuntos estimados		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Solicitud
Referencia adicional:	Estadística y Sistema de Información del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Dirección de Orientación y Notificación
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Solicitudes de audiencia de conciliación.		
Objetivo del indicador:	Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales.		
Descripción general:	Obtener el número de audiencias de conciliación.		
Método de cálculo:	Número de asuntos archivados / Número de asuntos estimados		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Solicitud
Referencia adicional:	Estadística y Sistema de Información del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

Delegación Regional San Luis Río Colorado

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Delegación Regional San Luis Río Colorado
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Índice de estabilidad laboral.		
Objetivo del indicador:	Conocer el porcentaje de huelgas, así como las causas que las generan.		
Descripción general:	Contribuir a procurar la justicia laboral de las y los trabajadores a través de la conciliación administrativa, con la intervención conciliatoria en los conflictos suscitados entre las y los trabajadores, personas con actividad empresarial y sindicatos en el Estado de Sonora.		
Método de cálculo:	Número de huelgas estalladas / Numero de emplazamientos a huelga atendidos		
Sentido del indicador:	Descendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Huelga
Referencia adicional:	Delegación Regional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Delegación Regional San Luis Río Colorado
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Profesionalización de conciliadores.		
Objetivo del indicador:	Ampliar el nivel de conocimiento y habilidades del personal de conciliación mediante capacitaciones, para la mejora continua.		
Descripción general:	Cursos de capacitación y sensibilización de conciliadores.		
Método de cálculo:	Curso de capacitación realizados / Curso de capacitación programados.		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Curso
Referencia adicional:	Delegación Regional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Delegación Regional San Luis Río Colorado
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Atención de conflictos laborales.		
Objetivo del indicador:	Medir la capacidad de atención de solicitudes de atención de conflictos en materia laboral.		
Descripción general:	Se atienden con oportunidad y calidad los procedimientos jurídicos laborales, con apego al marco legal.		
Método de cálculo:	Número de asuntos recibidos / Número de asuntos estimados		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Atención.
Referencia adicional:	Delegación Regional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

Delegación Regional Puerto Peñasco

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Delegación Regional Puerto Peñasco.
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Índice de estabilidad laboral.		
Objetivo del indicador:	Conocer el porcentaje de huelgas, así como las causas que las generan.		
Descripción general:	Contribuir a procurar la justicia laboral de las y los trabajadores a través de la conciliación administrativa, con la intervención conciliatoria en los conflictos suscitados entre las y los trabajadores, personas con actividad empresarial y sindicatos en el Estado de Sonora.		
Método de cálculo:	Número de huelgas estalladas / Numero de emplazamientos a huelga atendidos		
Sentido del indicador:	Constante		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Huelga
Referencia adicional:	Delegación Regional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Delegación Regional Puerto Peñasco.
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Profesionalización de conciliadores.		
Objetivo del indicador:	Ampliar el nivel de conocimiento y habilidades del personal de conciliación mediante capacitaciones, para la mejora continua.		
Descripción general:	Cursos de capacitación y sensibilización para conciliadores.		
Método de cálculo:	Curso de capacitación realizados / Curso de capacitación programados.		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Curso
Referencia adicional:	Delegación Regional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Delegación Regional Puerto Peñasco.
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Atención de conflictos laborales.		
Objetivo del indicador:	Medir la capacidad de atención de solicitudes de atención de conflictos en materia laboral.		
Descripción general:	Se atienden con oportunidad y calidad los procedimientos jurídicos laborales, con apego al marco legal existente de manera pronta y expedita, sin lesionar los intereses de los factores de la producción a fin de evitar en su caso un posible estallamiento de huelga y con ello mantener un ambiente laboral propicio para el desarrollo de las actividades productivas.		
Método de cálculo:	Número de asuntos recibidos / Número de asuntos estimados		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Atención.
Referencia adicional:	Delegación Regional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

Delegación Regional Nogales

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Delegación Regional Nogales.
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Índice de estabilidad laboral.		
Objetivo del indicador:	Conocer el porcentaje de huelgas, así como las causas que las generan.		
Descripción general:	Contribuir a procurar la justicia laboral de las y los trabajadores a través de la conciliación administrativa, con la intervención conciliatoria en los conflictos suscitados entre las y los trabajadores, personas con actividad empresarial y sindicatos en el Estado de Sonora.		
Método de cálculo:	Número de huelgas estalladas / Numero de emplazamientos a huelga atendidos		
Sentido del indicador:	Constante		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Huelga
Referencia adicional:	Delegación Regional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Delegación Regional Nogales.
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Profesionalización de conciliadores.		
Objetivo del indicador:	Ampliar el nivel de conocimiento y habilidades del personal de conciliación mediante capacitaciones, para la mejora continua.		
Descripción general:	Cursos de capacitación y sensibilización para conciliadores.		
Método de cálculo:	Curso de capacitación realizados / Curso de capacitación programados.		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Curso
Referencia adicional:	Delegación Regional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Delegación Regional Nogales.
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Atención de conflictos laborales.		
Objetivo del indicador:	Medir la capacidad de atención de solicitudes de atención de conflictos en materia laboral.		
Descripción general:	Se atienden con oportunidad y calidad los procedimientos jurídicos laborales, con apego al marco legal existente de manera pronta y expedita, sin lesionar los intereses de los factores de la producción a fin de evitar en su caso un posible estallamiento de huelga y con ello mantener un ambiente laboral propicio para el desarrollo de las actividades productivas.		
Método de cálculo:	Número de asuntos recibidos / Número de asuntos estimados		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Atención.
Referencia adicional:	Delegación Regional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

Delegación Regional Guaymas

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Delegación Regional Guaymas.
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Índice de estabilidad laboral.		
Objetivo del indicador:	Conocer el porcentaje de huelgas, así como las causas que las generan.		
Descripción general:	Contribuir a procurar la justicia laboral de las y los trabajadores a través de la conciliación administrativa, con la intervención conciliatoria en los conflictos suscitados entre las y los trabajadores, personas con actividad empresarial y sindicatos en el Estado de Sonora.		
Método de cálculo:	Número de huelgas estalladas / Numero de emplazamientos a huelga atendidos		
Sentido del indicador:	Constante		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Huelga
Referencia adicional:	Delegación Regional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Delegación Regional Guaymas.
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Profesionalización de conciliadores.		
Objetivo del indicador:	Ampliar el nivel de conocimiento y habilidades del personal de conciliación para que, mediante la mejora continua, se realice.		
Descripción general:	Cursos de capacitación y sensibilización para conciliadores.		
Método de cálculo:	Curso de capacitación realizados / Curso de capacitación programados.		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Curso
Referencia adicional:	Delegación Regional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Delegación Regional Guaymas.
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Atención de conflictos laborales.		
Objetivo del indicador:	Medir la capacidad de atención de solicitudes de atención de conflictos en materia laboral.		
Descripción general:	Se atienden con oportunidad y calidad los procedimientos jurídicos laborales, con apego al marco legal existente de manera pronta y expedita, sin lesionar los intereses de los factores de la producción a fin de evitar en su caso un posible estallamiento de huelga y con ello mantener un ambiente laboral propicio para el desarrollo de las actividades productivas.		
Método de cálculo:	Número de asuntos recibidos / Número de asuntos estimados		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Atención.
Referencia adicional:	Delegación Regional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

Delegación Regional Obregón

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Delegación Regional Obregón.
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Índice de estabilidad laboral.		
Objetivo del indicador:	Conocer el porcentaje de huelgas, así como las causas que las generan.		
Descripción general:	Contribuir a procurar la justicia laboral de las y los trabajadores a través de la conciliación administrativa, con la intervención conciliatoria en los conflictos suscitados entre las y los trabajadores, personas con actividad empresarial y sindicatos en el Estado de Sonora.		
Método de cálculo:	Número de huelgas estalladas / Numero de emplazamientos a huelga atendidos		
Sentido del indicador:	Constante		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Huelga
Referencia adicional:	Delegación Regional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Delegación Regional Obregón.
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Profesionalización de conciliadores.		
Objetivo del indicador:	Ampliar el nivel de conocimiento y habilidades del personal de conciliación mediante capacitaciones, para la mejora continua.		
Descripción general:	Cursos de capacitación y sensibilización para conciliadores.		
Método de cálculo:	Curso de capacitación realizados / Curso de capacitación programados.		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Curso
Referencia adicional:	Delegación Regional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Delegación Regional Obregón..
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Atención de conflictos laborales.		
Objetivo del indicador:	Medir la capacidad de atención de solicitudes de atención de conflictos en materia laboral.		
Descripción general:	Se atienden con oportunidad y calidad los procedimientos jurídicos laborales, con apego al marco legal existente de manera pronta y expedita, sin lesionar los intereses de los factores de la producción a fin de evitar en su caso un posible estallamiento de huelga y con ello mantener un ambiente laboral propicio para el desarrollo de las actividades productivas.		
Método de cálculo:	Número de asuntos recibidos / Número de asuntos estimados		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Atención.
Referencia adicional:	Delegación Regional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

Delegación Regional Navojoa

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Delegación Regional Navojoa.
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Índice de estabilidad laboral.		
Objetivo del indicador:	Conocer el porcentaje de huelgas, así como las causas que las generan.		
Descripción general:	Contribuir a procurar la justicia laboral de las y los trabajadores a través de la conciliación administrativa, con la intervención conciliatoria en los conflictos suscitados entre las y los trabajadores, personas con actividad empresarial y sindicatos en el Estado de Sonora.		
Método de cálculo:	Número de huelgas estalladas / Numero de emplazamientos a huelga atendidos		
Sentido del indicador:	Constante		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Huelga
Referencia adicional:	Delegación Regional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Delegación Regional Navojoa.
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Profesionalización de conciliadores.		
Objetivo del indicador:	Ampliar el nivel de conocimiento y habilidades del personal de conciliación mediante capacitaciones, para la mejora continua.		
Descripción general:	Cursos de capacitación y sensibilización para conciliadores.		
Método de cálculo:	Curso de capacitación realizados / Curso de capacitación programados.		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Curso
Referencia adicional:	Delegación Regional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Delegación Regional Navojoa.
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Atención de conflictos laborales.		
Objetivo del indicador:	Medir la capacidad de atención de solicitudes de atención de conflictos en materia laboral.		
Descripción general:	Se atienden con oportunidad y calidad los procedimientos jurídicos laborales, con apego al marco legal existente de manera pronta y expedita, sin lesionar los intereses de los factores de la producción a fin de evitar en su caso un posible estallamiento de huelga y con ello mantener un ambiente laboral propicio para el desarrollo de las actividades productivas.		
Método de cálculo:	Número de asuntos recibidos / Número de asuntos estimados		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Atención.
Referencia adicional:	Delegación Regional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

Dirección de Administración

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Dirección de Administración.
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Porcentaje de efectividad en la ejecución presupuestaria.		
Objetivo del indicador:	Implementar mecanismos de control interno y fomentar los 5 principios los cuales son, eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez.		
Descripción general:	Evaluación del control presupuestal.		
Método de cálculo:	Presupuesto devengado / Presupuesto asignado		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Evaluación
Referencia adicional:	Dirección de administración del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Dirección de Administración.
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Cumplimiento a solicitudes de soporte.		
Objetivo del indicador:	Realizar diagnóstico de las necesidades de equipo, sistema de información de las funciones que competen.		
Descripción general:	Satisfacción en el uso de sistemas informáticos, redes e internet (uso de Tic's).		
Método de cálculo:	Servicio de solicitudes de soporte atendidas / Solicitudes de reporte realizadas.		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Servicios.
Referencia adicional:	Dirección de administración del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Dirección de Administración.
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Cumplimiento al programa de respaldos de información realizados.		
Objetivo del indicador:	Realizar diagnóstico de las necesidades de equipo, sistema de información de las funciones que competen.		
Descripción general:	Asegurar el adecuado funcionamiento de la infraestructura tecnológica a través de la implementación de programas preventivos y correctivos a equipos de cómputo y de comunicaciones.		
Método de cálculo:	Respaldos de información realizados / Respaldos de información programados		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Evaluación.
Referencia adicional:	Dirección de administración del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Dirección de Administración.
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Índice de calidad en los informes trimestrales.		
Objetivo del indicador:	Fomentar y vigilar el cumplimiento de la normatividad, haciendo uso eficiente de los recursos del Centro.		
Descripción general:	Mide la calidad de la información reportada por la entidad en los informes trimestrales de avance físico-financiero remitidos a la Secretaria de Hacienda.		
Método de cálculo:			
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Puntos
Referencia adicional:	Dirección de Administración del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

Unidad de Comunicación Social

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Unidad de Comunicación Social.
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Alcance de objetivos en base al PAT comunicación		
Objetivo del indicador:	Difundir, entre las y los actores laborales y sus respectivas asociaciones, la información relativa a los nuevos procedimientos e instituciones para la conciliación colectiva, ya sea por vía presencial o remota.		
Descripción general:	Comunicados, publicaciones informativas que sirvan de enlace entre el Centro de Conciliación y dependencias gubernamentales, así como al público en general.		
Método de cálculo:	Número de publicaciones realizadas / Número de publicaciones estimadas		
Sentido del indicador:	Descendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Evaluación.
Referencia adicional:	Unidad de Comunicación Social del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

Dirección Jurídica y de Transparencia

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Dirección Jurídica y de Transparencia
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Porcentaje de asuntos atendidos.		
Objetivo del indicador:	Fomentar y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.		
Descripción general:	Atender asuntos relacionados con la legalidad con la que se conduce el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Método de cálculo:	Asuntos jurídicos atendidos / Asuntos jurídicos estimados		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Calidad.
Referencia adicional:	Dirección jurídica y de Transparencia del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Dirección Jurídica y de Transparencia
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Porcentaje de solicitudes de transparencia atendidas en tiempo y forma.		
Objetivo del indicador:	Fomentar y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.		
Descripción general:	Porcentaje de solicitudes de transparencia atendidas en tiempo y forma.		
Método de cálculo:	Solicitudes de transparencia atendidas / Solicitudes de transparencia estimadas		
Sentido del indicador:	Descendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Solicitud.
Referencia adicional:	Dirección jurídica y de transparencia del Centro de Conciliación Laboral del Estado.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

Órgano de Control Interno

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Órgano Interno de Control.
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Porcentaje de evaluaciones.		
Objetivo del indicador:	Implementar mecanismos de control interno.		
Descripción general:	Vigilar que se cumplan las normas que rigen el marco de actuación del Centro de Conciliación Laboral y verificar el grado de madurez del Control interno.		
Método de cálculo:	Evaluaciones realizadas / Evaluaciones programadas		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Evaluación.
Referencia adicional:	Órgano Interno de Control.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

Delegación Regional Agua Prieta

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Delegación regional Agua Prieta
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Profesionalización de conciliadores		
Objetivo del indicador:	Ampliar el nivel de conocimiento y habilidades del personal de conciliación mediante capacitaciones, para la mejora continua.		
Descripción general:	Curso de capacitación y sensibilización a conciliadores de la delegación		
Método de cálculo:	Curso de capacitación realizados		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Curso
Referencia adicional:	Delegación Regional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad Ejecutora:	Delegación Regional Agua Prieta
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social - laboral en el sector productivo de nuestro Estado.		
Características			
Indicador	Atención de conflictos laborales		
Objetivo del indicador:	Medir la capacidad de atención de solicitudes de atención de conflictos en materia laboral.		
Descripción general:	Atención brindada a las y los ciudadanos acerca de los conflictos y controversias laborales en la delegación.		
Método de cálculo:	Número de asuntos recibidos en la delegación.		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	Unidad de medida:	Asunto.
Referencia adicional:	Delegación Regional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

MATRIZ DE OBSERVACIONES DEL PROGRAMA DE MEDIANO PLAZO					
ESTRUCTURA	**OBSERVACIONES (1 FILA POR OBSERVACIÓN)**	**RECOMENDACIONES (MISMA FILA QUE LA OBSERVACIÓN)**	**EVALUADOR (NOMBRE Y PUESTO)**	**FECHA DE LA OBSERVACIÓN (DÍA/MES/AÑO)**	**COMENTARIOS GENERALES**
Presentación					
Introducción					
Índice					
Misión y Visión					
Marco Normativo					
Capítulo I. Análisis Situacional					
Capítulo II. Alineación de la Estrategia PND-PED-PMP	Se ha revisado detenidamente las distintantas alineaciones y, en efecto, se identificaron estrategias donde no se encuentra completamente alineada con las directrices establecidas en el PND. Esta falta de alineación puede deberse a la diversificación de objetivos específicos y prioridades sectoriales.		Lic. Andrea Espinoza Martínez, Asistente de Planeación y Evaluación	11/02/2025	Cuando se publique oficialemente el PND se reevaluará para buscar nuevamente una alineación más concreta y que se le parezca.
Capítulo III. Operación de la Estrategia (Objetivos, estrategias y líneas de acción)	El PND establece las prioridades a nivel nacional, nuestras estrategias y líneas de acción han sido diseñadas tomando en cuenta las características y necesidades particulares de nuestra sector.		Lic. Andrea Espinoza Martínez, Asistente de Planeación y Evaluación	11/02/2025	Cuando se publique oficialemente el PND se reevaluará para tener el panorama mas amplio y buscar de alguna manera alguna estaretgia, linea de acción y objetivos.
Capítulo IV. Indicadores					
Capítulo V. Proyectos Estratégicos					
Capítulo VI. Instrumentos de coordinación y concertación interinstitucional e intergubernamental					
Capítulo VII. Instrumentación, evaluación y seguimiento de los programas					
Comentarios generales					

CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE SONORA