

## **Secretaría del Trabajo y Previsión Social**

### **Inclusión de las Personas con Discapacidades en el Trabajo y Empleo**

Auditoría de Desempeño: 2022-0-14100-07-0358-2023

Modalidad: Presencial

Núm. de Auditoría: 358

#### ***Criterios de Selección***

Esta auditoría se seleccionó con base en los criterios establecidos por la Auditoría Superior de la Federación para la integración del Programa Anual de Auditorías para la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2022 considerando lo dispuesto en el Plan Estratégico de la ASF.

#### ***Objetivo***

Fiscalizar los resultados de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, a fin de determinar su contribución en su derecho al trabajo y empleo digno para favorecer su desarrollo integral e inclusión a la sociedad.

#### ***Alcance***

La auditoría correspondió al ejercicio fiscal 2022 y se utilizó como periodo de referencia 2019-2021. El alcance temático comprendió la revisión de los resultados de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el diseño, ejecución y promoción, la coordinación institucional y el seguimiento y evaluación de las políticas públicas para la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad (PCD); su contribución en el trabajo y empleo digno para favorecer su desarrollo integral e inclusión a la sociedad; el análisis de la aplicación de los recursos aprobados al programa presupuestario, así como de la Matriz de Indicadores para Resultados, en el marco del SED, del ejercicio fiscal 2022.

La auditoría se realizó de conformidad con la normativa aplicable a la fiscalización superior de la Cuenta Pública para asegurar el logro del objetivo y el alcance establecidos. En el desarrollo de la auditoría, no en todos los casos, los datos proporcionados por el ente fiscalizado fueron suficientes y consistentes, lo cual se expresa en la opinión de la Auditoría Superior de la Federación, respecto del cumplimiento de objetivos y metas del Pp P001 para promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos, así como el desarrollo integral e inclusión de las personas con discapacidad.

#### ***Antecedentes***

La auditoría forma parte del mensaje integral que la ASF emitirá sobre la Inclusión de las Personas con Discapacidad mediante el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación en la

materia orientada a la promoción, protección y garantía de los derechos humanos de segunda generación de las Personas con Discapacidad (PCD) relativos a la salud y asistencia social; trabajo y empleo; educación; transporte público y comunicaciones, y desarrollo social, así como los resultados de los programas públicos asociados con el ejercicio de estos derechos, la contribución al fortalecimiento del desarrollo integral e inclusión a la sociedad de las PCD.

La presente auditoría se complementa con las revisiones núm. 94 “Diseño de la Política de Inclusión de las Personas con Discapacidad”, a cargo del Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS); 249 “Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Desarrollo Social”, a cargo de la Secretaría de Bienestar; 274 “Inclusión de las Personas con Discapacidades en la Educación: Atención de Planteles Federales de Educación Media Superior con Estudiantes con Discapacidad” y 275 “Inclusión de las Personas con Discapacidades en la Educación: Fortalecimiento de los Servicios de Educación Especial”, a cargo de la Secretaría de Educación Pública (SEP); 312 “Inclusión de las Personas con Discapacidades en el Transporte Público y Comunicaciones”, bajo la responsabilidad de la Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes (SICT); 376 “Inclusión de las Personas con Discapacidades en la Salud y Asistencia Social: Programa de Atención a Personas con Discapacidad” y 377 “Inclusión de las Personas con Discapacidades en la Salud y Asistencia Social: Servicios de Asistencia Social Integral”, mediante el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF).

Una persona con discapacidad es aquella que, por razón congénita o adquirida, presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás.<sup>1</sup>

De acuerdo con el Informe Mundial sobre la Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial, la discapacidad afecta de manera desproporcionada a las poblaciones vulnerables. Los resultados de la Encuesta Mundial de Salud indican que la prevalencia de la discapacidad es mayor en los países de ingresos bajos que en los de ingresos más elevados. Las personas en el quintil más pobre, las mujeres y las personas adultas mayores, también presentan una mayor prevalencia de la discapacidad. Las personas con pocos ingresos, la población económicamente activa no empleada, con nula o escasa formación educativa, infantes de familias de bajos recursos, así como los pueblos indígenas y afroamericanos, presentan un riesgo significativamente mayor de discapacidad.

Con la firma de México, en 2007, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas, tratado internacional que muestra una amplia categorización de las PCD y reafirma que las personas con cualquier tipo de

---

1 Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad [en línea]. Cámara de Diputados del H. Congreso de La Unión [consulta: 20 de febrero de 2023] Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LevesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>.

discapacidad deben disfrutar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales,<sup>2</sup> nuestro país se obligó a: 1) adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad; 2) tomar en cuenta, en todas las políticas y programas, la protección y promoción de sus derechos humanos, y 3) elaborar y aplicar la legislación y las políticas con un carácter transversal. Específicamente, en materia de trabajo y empleo, la convención precisó que “Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación”.

Como parte del proceso de armonización de la legislación nacional, el 30 de mayo de 2011, se publicó la nueva Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPD), mediante la cual se estipuló que las personas con discapacidad gozarán de todos los derechos que establece el orden jurídico mexicano y que, en cuanto al derecho de las PCD al trabajo y empleo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho de las personas con discapacidad al trabajo digno y al empleo, en igualdad de oportunidades y equidad, de manera que se les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral.<sup>3</sup>

En 2014, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad recomendó al Estado Mexicano establecer líneas presupuestarias específicas para cumplir con las obligaciones estipuladas en la Convención en materia de igualdad y garantizar la consideración de los niños y niñas con discapacidad en la legislación, políticas y medidas dirigidas a la infancia bajo el principio de igualdad de condiciones con los demás niños y niñas e inclusión en la comunidad, así como prestar particular atención a quienes viven en zonas rurales y en comunidades indígenas.

En este sentido, el Estado Mexicano presentó, en 2011, su Informe Inicial sobre el cumplimiento de lo establecido por la Convención y, en 2014, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas órgano supervisor de su cumplimiento, examinó y subsecuentemente emitió sus observaciones finales, entre las que establece las modificaciones del marco jurídico y normativo en la materia, recomendando establecer líneas presupuestarias específicas para cumplir con las obligaciones convencionales.

---

2 Antecedentes de la Convención [en línea]. Organización de las Naciones Unidas, Derechos Humanos [consulta: 03 de marzo de 2023] Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/crpd/background-convention#:~:text=Se%20abrir%C3%B3%20las%20firmas,integraci%C3%B3n%20regional%2C%20la%20Uni%C3%B3n%20Europea>.

3 Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad [en línea]. Cámara de Diputados del H. Congreso de La Unión [consulta: 20 de febrero de 2023] Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LevesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>.

En cuanto el acceso al trabajo y el empleo, desde 2009, la STPS instrumentó el programa presupuestario P001 “Instrumentación de la política laboral”; sin embargo, desde su creación, el programa estuvo enfocado en la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro o riesgo inminente para la vida, salud o la integridad de las personas cuando lo soliciten los inspectores del trabajo; practicar inspecciones de supervisión; certificar por medio de los Inspectores Federales del Trabajo los padrones relacionados con las elecciones de representantes obreros y patrones; verificar y coordinar la constatación de los estallamientos y subsistencias de huelga en los centros de trabajo; denunciar ante el Ministerio Público los hechos que se susciten o se conozcan cuando puedan configurar la comisión de un delito; diseñar y supervisar mecanismos de cumplimiento voluntario de las normas laborales; establecer lineamientos generales, criterios y reglas que deben aplicar las Delegaciones Federales del Trabajo, entre otras, pero ninguna de esas actividades se alineó a la atención de las personas con discapacidad.<sup>4</sup>

En ese sentido, fue hasta el 25 de junio de 2021 que, en el Diario Oficial de la Federación, se publicó el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024, en el que se plantearon dos objetivos prioritarios que permitirán al sector laboral procurar los derechos laborales de las personas con discapacidad:

- i. Fortalecer la Inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- ii. Impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las personas con discapacidad.

Asimismo, en dicho programa se definieron estrategias integrales que permiten proporcionar a las personas con discapacidad que sean buscadoras de empleo, la capacitación e incorporación en el mercado laboral en igualdad de condiciones que aquellos sin discapacidad, además de fortalecer la cultura de inclusión y no discriminación en los sectores productivos.

En el marco del Sistema de Planeación Nacional, el programa se encontró alineado al Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, en su Eje “Economía” y en su objetivo “Impulsar la reactivación económica, el mercado interno y el empleo”. Asimismo, se vinculó con los Objetivos y Estrategias prioritarios del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024, de acuerdo con el Objetivo 1. “Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral” y sus estrategias 4.1. “Impulsar acciones para favorecer la protección social de las personas trabajadoras ante el futuro del trabajo con perspectiva de igualdad y no discriminación”; 4.3. “Promover el cumplimiento de las condiciones de trabajo digno a través de la utilización de mecanismos voluntarios, de autogestión y de autoevaluación”, y 4.5. “Impulsar acciones que promuevan

---

4 Diagnóstico del programa presupuestario “Instrumentación de la Política Laboral P001”, elaborado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, julio de 2015.

la inclusión laboral, la capacitación y productividad, la igualdad de oportunidades, la protección a menores en edad permitida para trabajar y la erradicación del trabajo infantil”.

En el Presupuesto de Egresos de la Federación 2022, Ramo 14 Trabajo y Previsión Social, se aprobó a la STPS un presupuesto total de 25,384,376.0 miles de pesos, sin que se etiquetaran, de manera específica, recursos para la implementación del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024, aun y cuando en la estrategia programática se estableció que la ejecución de las acciones y estrategias se encaminaran a la implementación del programa, con objeto de fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad e impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las mismas.

Con la fiscalización a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se verificó que, si bien, su marco normativo se alineó con la inclusión de las personas con discapacidad; formuló el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD) 2021-2024, y dispuso de las estrategias Abriendo Espacios, Red Nacional de Vinculación Laboral, Distintivo de Responsabilidad Laboral y aplicó evaluaciones VALPAR para atender a este grupo vulnerable, requiere atender áreas de mejora en cuanto a definir objetivos e indicadores para medir el avance de la inclusión en el ámbito laboral de ese grupo poblacional; fortalecer la coordinación y generar información integral y de calidad sobre la atención de las PCD, mediante las estrategias referidas y lo dispuesto en el PNTEPD 2021-2024, y consolidar su marco normativo en materia de evaluación del PNTEPD.

### **Resultados**

#### **1. Diseño normativo, programático y presupuestario**

El diseño normativo, programático y presupuestario de la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo y empleo, permite valorar si dicha política pública es consistente con la planeación nacional y con la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPD) y si cuenta con los elementos necesarios, entre ellos, indicadores de desempeño, para determinar en qué medida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) contribuyó a diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas para la inclusión de ese grupo vulnerable conforme a los compromisos internacionales establecidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

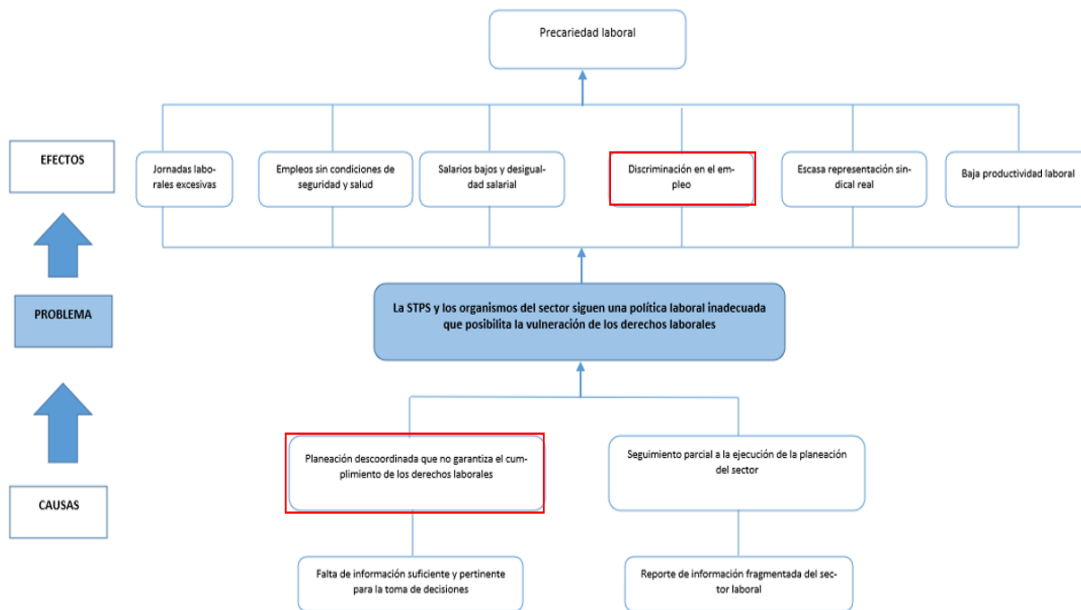
Del análisis de la información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se determinó presentar el resultado en tres apartados: a) análisis del Sistema de Evaluación del Desempeño; b) diseño programático y presupuestario, y c) diseño normativo.

a) Análisis del Sistema de Evaluación del Desempeño

a.1) Definición del problema público y de los objetivos para su atención

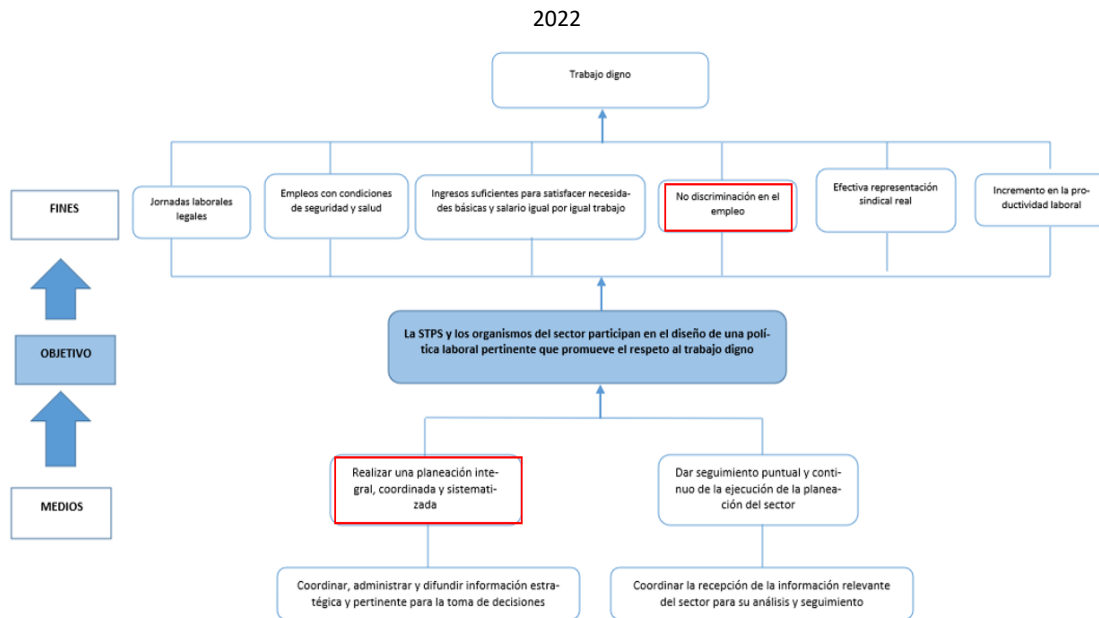
En relación con la definición del problema público que originó o motivó la implementación del Pp P001 “Instrumentación de la Política Laboral”, en el diagnóstico del programa, vigente a 2022, se incluyeron los árboles del problema y de objetivos como se muestra a continuación:

ÁRBOL DE PROBLEMAS DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO P001 “INSTRUMENTACIÓN DE LA POLÍTICA LABORAL”, 2022



FUENTE: Elaborado por la DGADPP con base en la información proporcionada por la STPS, mediante oficio núm. 511-01/15-06-2023/0327 del 15 de junio de 2023.

ÁRBOL DE OBJETIVOS DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO P001 “INSTRUMENTACIÓN DE LA POLÍTICA LABORAL”,



FUENTE: Elaborado por la DGADPP con base en la información proporcionada por la STPS, mediante oficio núm. 511-01/15-06-2023/0327 del 15 de junio de 2023.

Con el análisis de los árboles del problema y de objetivos del Pp P001, se constató que, si bien, el tema de inclusión de las personas con discapacidad se incorporó de manera implícita en ambos instrumentos, en términos de realizar una planeación integral, coordinada y sistematizada para diseñar una política laboral que contribuya a eliminar la discriminación, se considera necesario establecer una variable específica asociada a garantizar el acceso de los grupos vulnerables al sector laboral, entre ellos, el de las personas con discapacidad, a fin de contribuir a que se generen las condiciones para el acceso a un trabajo digno.

Asimismo, se constató que, si bien la estructura analítica del Pp P001 fue adecuada en función del desarrollo del sector laboral en general, no se identificaron variables asociadas a la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo y empleo. Al respecto, la STPS señaló que “el P001 [...] no se relaciona directamente con la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad ni con la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y su reglamento, ya que el Pp P001 se enfoca en la planeación del sector”, la cual “se concreta en la elaboración del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social (PSTPS), que dirige los esfuerzos de las diferentes Unidades Responsables (UR) de la STPS y sus organismos sectorizados con los objetivos que cada administración identifica como prioritarios” y que “la Dirección General de Políticas Públicas y Órganos de Gobierno (DGPPPOG) como una de las UR del Pp P001, es la encargada de coordinar la planeación de políticas públicas en materia laboral, en lo relacionado con su vinculación a la Planeación Nacional del Desarrollo y verificar que las UR encargadas de elaborar los programas

derivados atiendan los criterios establecidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)”.

Sin embargo, se identificó que, en el Reglamento Interior de la secretaría, se dispone que a la DGPPOG le corresponde “participar en la generación de políticas públicas en materia laboral, a través de la planeación y análisis del sector y los estudios que apoyen dicha planeación a largo plazo, así como evaluar los objetivos, estrategias y líneas de acción [...]” y “coordinar y promover los trabajos de planeación estratégica del sector laboral, con el fin de proponer [...] el establecimiento de directrices, estrategias, alternativas y acciones específicas que permitan el cumplimiento de los objetivos y metas previstos en el Programa Sectorial [...]”. Por lo anterior, dado que la no discriminación laboral formó parte del problema por atender, se considera que el tema de inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo y empleo debería incorporarse explícitamente en alguno de los niveles de la MIR, toda vez que es un aspecto integrante de la política laboral y, por ello, es necesario que se realice un seguimiento a ese tema.

#### a.2) Alineación de los objetivos del Pp P001 con la planeación nacional y sectorial

Se verificó que, en 2022, la STPS alineó la MIR del Pp P001 “Instrumentación de la política laboral” con el Eje III Economía del PND 2019-2024, bajo el principio rector orientado a “no dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera”, así como con el objetivo prioritario 4 “Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral” del PSTPS 2020-2024; sin embargo, se identificó que el objetivo del programa se asoció a la recuperación del poder adquisitivo y la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, sin que se pueda determinar la manera en la que contribuye a la dignificación del trabajo y estímulo de la productividad mediante la normativa laboral; aunado a que, en ese objetivo sectorial, se definieron seis estrategias, de las cuales, cuatro se orientaron a fomentar y promover el trabajo digno bajo la perspectiva de inclusión y no discriminación. Lo que se contrapone con lo señalado por la dependencia, en relación con que el Pp P001 no se vinculó con los ordenamientos asociados a los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad, ya que se enfoca en la planeación del sector en general, lo que evidenció que ese Pp debería contener elementos (objetivos o indicadores) enfocados en la inclusión de ese y otros grupos vulnerables.

#### a.3) Lógica vertical y horizontal de la MIR del Pp P001

Para 2022, en la MIR del Pp P001 se identificaron 7 objetivos: 1 para el nivel de Fin; 1 de Propósito; 2 de Componente, y 3 de Actividad, con el mismo número de indicadores, cada uno con sus respectivos métodos de cálculo y unidades de medida.

Con el análisis se identificó que, en 2022, la MIR del Pp P001 mostró áreas de oportunidad en su lógica vertical, debido a que los objetivos de nivel Fin y Propósito no permitieron verificar su contribución al cumplimiento de los objetivos sectoriales con los que se encuentra alineado el programa, en tanto, en los componentes y actividades, no se consideraron objetivos conforme a la clasificación del mismo; y en su lógica horizontal, se



encontraron incongruencias entre la definición del método de cálculo y los objetivos que pretenden medir.

Además, se constató que, debido a que la MIR 2022 se enfocó en la política laboral en conjunto, ésta no dispuso de objetivos o indicadores relacionados con la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo y empleo, aun cuando, en los árboles de problema y objetivos, se tiene identificado la no discriminación laboral como un aspecto por atender, por lo que no fue de utilidad para determinar el avance o la contribución de la política laboral en el tema de inclusión, e implicó que, mediante el Pp P001, no se promoviera el derecho al trabajo y al empleo para esta población.

Al respecto, la dependencia señaló que “si bien el PSTPS tiene objetivos que incluyen a las personas con discapacidad, en términos de inclusión y atención a personas en condiciones de vulnerabilidad, este no es el objetivo de la MIR del Pp P001” lo cual evidenció con los objetivos, indicadores y metas del programa, así como las fichas técnicas respectivas; y que son los “Pp S043 “Programa de Apoyo al Empleo (PAE)”; E003 “Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral” y S280 “Jóvenes construyendo el futuro” los que se encontraron alineados a los objetivos prioritarios del PNTEPD asociados a “fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad” e “impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las personas con discapacidad” [...]. Sin embargo, como se refirió anteriormente, el PSTPS contiene cuatro estrategias enfocadas a fomentar y promover el trabajo digno bajo la perspectiva de inclusión y no discriminación, por lo que se considera que el Pp P001, en función de su clasificación programática orientada al diseño de la política del sector, debería considerar al menos un objetivo e indicador que permita medir su contribución en la inclusión de ese grupo vulnerable en el trabajo y empleo, con el propósito de contar con información integral de la política laboral en todos sus aspectos.

En ese sentido, en relación con la incorporación de elementos o indicadores asociados a la inclusión, como resultado de la notificación de los resultados finales y las observaciones preliminares, la STPS señaló que “Derivado de una revisión del apartado V.1. “Enfoques transversales” de la Guía, no se considera factible o aplicable incluir indicadores sobre la inclusión de las personas con discapacidad en algún trabajo o empleo en la MIR del Pp P001; debido a que el área de enfoque del Pp P001 son todas aquellas unidades administrativas de la STPS y organismos del sector que, mediante acciones conjuntas, incidan en la política laboral”.

Además, la dependencia refirió que la MIR del Pp P001 ya ha sido previamente evaluada en su diseño y desempeño por parte de la ASF, y la STPS en coordinación con la SHCP, de cuyas revisiones se establecieron compromisos de mejora y actualización para octubre de 2023, y de lo cual se proporcionó evidencia.

Por lo anterior, la secretaría señaló que “no se considera viable atender la observación, toda vez que no se ajusta a los lineamientos de la Guía para el Diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados (apartado V.1), además de que se están gestionando diversos procesos de

suscripción de los ASM ante la SHCP y se han asumido diversos compromisos, entre los que destaca la actualización de la MIR del Pp P001” y que “aceptar la recomendación de rediseñar el Pp P001 para responder a un problema público distinto, supondría detener los procesos que actualmente están en marcha para la mejora del Pp P001, toda vez que derivan de un pronunciamiento contrario a lo indicado previamente por la propia ASF y la SHCP; lo que requeriría desestimar los resultados de la fiscalización y la evaluación previas, así como rediseñar el diagnóstico y la MIR del Pp P001”

En ese sentido, en la revisión de la MIR, se identificó que el objetivo de nivel Propósito se relacionó con que “La STPS y los organismos del sector establecen mecanismos para la coordinación eficiente de la política laboral que promueva el respeto de los derechos laborales a nivel nacional”, y el de nivel componente se asoció a una “Planeación integral, coordinada y sistematizada realizada”, por lo que esta Entidad de Fiscalización considera que, en función de los objetivos referidos, podría incorporarse un indicador a nivel componente y actividad asociado a los programas que promueven la inclusión de las personas pertenecientes a grupos vulnerables en el sector laboral o, en su caso, diseñar un indicador externo que dé cuenta del avance en la atención de ese grupo vulnerable, con lo cual se atendería la observación de la ASF, ya que el tema de inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo y empleo es un aspecto integrante de la política laboral, por lo que persiste lo observado.

b) Diseño programático y presupuestal

En este apartado, se analizó el diseño programático y presupuestal para la atención de las personas con discapacidad en el trabajo y empleo en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024, el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social (PSTPS) 2020-2024, el PNTEPD 2021-2024 y el Presupuesto de Egresos de la Federación 2022, conforme a lo siguiente:

DISEÑO PROGRAMÁTICO-PRESUPUESTAL DE LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL TRABAJO Y EMPLEO, 2022

Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024	Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social (PSTPS) 2020-2024	Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD) 2021-2024	Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) 2022										
<p><b>Principio rector</b> "No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera"</p> <p>Eje III Economía.</p> <p>Una de las tareas centrales del gobierno federal es impulsar la reactivación económica y lograr que la economía vuelva a crecer a tasas aceptables. Para ello se establece el fortalecimiento del mercado interno, mediante una política de recuperación salarial y una estrategia de creación masiva de empleos productivos, permanentes y bien remunerados.</p>	<p><b>Objetivo prioritario 4.</b> <i>Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral.</i></p> <p><i>Estrategias prioritarias:</i></p> <p>4.1. Impulsar acciones para favorecer la protección social de las personas trabajadoras ante el futuro del trabajo con perspectiva de igualdad y no discriminación.</p> <p>4.2. Promover el cumplimiento de las condiciones de trabajo digno a través de la utilización de mecanismos voluntarios, de autogestión y de autoevaluación.</p> <p>4.4. Reestructurar la inspección laboral con énfasis en la simplificación normativa, la capacitación, el uso de nuevas tecnologías y la lucha frontal contra la corrupción, para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente con una perspectiva de no discriminación e inclusión.</p> <p>4.5. Impulsar acciones que promuevan la inclusión laboral, la capacitación y productividad, la igualdad de oportunidades, la protección a menores en edad permitida para trabajar y la erradicación del trabajo infantil.</p>	<p><b>Objetivo prioritario 1</b> <i>Fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad.</i></p> <p><i>Estrategias prioritarias</i></p> <p>1.1. Fomentar ambientes libres de discriminación con perspectiva de género para las personas con discapacidad.</p> <p>1.2. Promover la coordinación interinstitucional para asegurar condiciones de trabajo digno para las personas con discapacidad.</p> <p><b>Objetivo prioritario 2</b> <i>Impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las personas con discapacidad.</i></p> <p><i>Estrategias prioritarias 2.1</i></p> <p>2.1. Promover la formación, capacitación y adiestramiento en el trabajo con las adaptaciones necesarias para las personas con discapacidad.</p> <p>2.2. Desarrollar programas educativos con una visión incluyente y de igualdad sustantiva para que las personas con discapacidad desarrollen competencias laborales que favorezcan su inclusión en el mundo del trabajo.</p>	<p><b>Estrategia Programática.</b> La STPS tiene como misión fortalecer la política laboral y observar el cumplimiento de los derechos laborales mediante la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral para dignificar el trabajo; y el fortalecimiento de la intermediación laboral, así como la capacitación para la empleabilidad; que mejoren las condiciones laborales de las y los trabajadores e incrementen su calidad de vida al igual que el de sus familias. La ejecución de las acciones y estrategias se encaminarán en lo conducente a la implementación del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024, con objeto de fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad e impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las mismas.</p> <p>Ramo 14 Trabajo y Previsión Social: Presupuesto aprobado al sector 25,384,376.0 miles de pesos.</p> <p>P001 Instrumentación de la política laboral: Presupuesto aprobado 237,297.6 miles de pesos (0.9%).</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Presupuesto aprobado Pp P001, 2019-2022 (Miles de pesos)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>438,832.0</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>294,128.8</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>226,744.5</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>237,297.6</td> </tr> </tbody> </table>	Presupuesto aprobado Pp P001, 2019-2022 (Miles de pesos)		2019	438,832.0	2020	294,128.8	2021	226,744.5	2022	237,297.6
Presupuesto aprobado Pp P001, 2019-2022 (Miles de pesos)													
2019	438,832.0												
2020	294,128.8												
2021	226,744.5												
2022	237,297.6												

FUENTE: Elaborado por la DGADPP con base en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, publicado en el DOF el 12 de julio de 2019 y disponible en [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0); el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024, publicado en el DOF 5 de junio de 2021 y disponible en [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5622244&fecha=25/06/2021#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5622244&fecha=25/06/2021#gsc.tab=0); el Presupuesto de Egresos de la Federación 2022 disponible en <https://www.pef.hacienda.gob.mx/es/PEF2022/home>, y datos obtenidos del Portal de Transparencia Presupuestaria [www.transparenciapresupuestaria.gob.mx](http://www.transparenciapresupuestaria.gob.mx)

Se verificó que, en el PNTEPD 2021-2024 se definieron dos objetivos prioritarios asociados a fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad e impulsar acciones que favorezcan su empleabilidad, los cuales se vincularon con el objetivo prioritario 4 del PSTPS orientado a "dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral" y al principio rector y eje del PND relacionado con "no dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera"; sin embargo, como se refirió en el apartado a) Análisis del Sistema de Evaluación del Desempeño de este resultado, el Pp P001 "Instrumentación de la política laboral" no dispuso de elementos relacionados con el tema de inclusión, lo que implicó que, en materia programática, al menos con ese Pp, la cadena de alineación (Plan nacional- Programa sectorial- Programa especial- Programa presupuestario), se encontrara desarticulada.

En ese sentido, la STPS señaló que, para la ejecución del PNTEPD, los programas S043 “Programa de Apoyo al Empleo (PAE)”;

E003 “Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral” y S280 “Jóvenes construyendo el futuro” se encontraron vinculados a los objetivos prioritarios de dicho programa especial, pero no comprobó documentalmente la forma en la que aportó al cumplimiento de los objetivos del programa especial con los que indicó que se alineó. Además, con la revisión de las matrices de indicadores de los programas señalados por la entidad fiscalizada, se verificó que éstas no contaron con elementos que permitieran medir de manera explícita cómo la operación de dichos programas contribuye a la inclusión de ese y otros grupos vulnerables.

Al respecto, como resultado de la notificación de los resultados finales y las observaciones preliminares, la STPS señaló que, durante el proceso de Integración del Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2024, se diseñó y entregó la “Estrategia Programática y Presupuestaria de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para el 2024, que considera entre sus Anexos Transversales el Anexo 7 denominado ‘Recursos para la Atención de Grupos Vulnerables’, entre los cuales se encuentran las personas con discapacidad” con lo cual se “garantiza la direccionalidad de recursos del Ramo Administrativo 14 a estos sectores de la población a través de los Programas presupuestarios E003 “Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral”; E016 “Articulación de Políticas Públicas Integrales de Juventud”, y S280 “Jóvenes Construyendo el Futuro”.

En ese sentido, se analizaron los formatos del “Anexo 11 del Proyecto de Presupuesto de Egresos de 2024” de los programas referidos, en donde se verificó que, para ese año, la STPS registró los aspectos relacionados con la atención de las personas con discapacidad, por lo que se acreditó, para 2024, que la dependencia contará con programas presupuestarios para atender la inclusión de los grupos vulnerables, entre ellos, las personas con discapacidad, en el ámbito laboral, por lo que la observación se da por atendida.

c) Diseño normativo

Se verificó que, en general, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y su reglamento; la Ley Federal del Trabajo; el Reglamento Interior de la STPS, y su Manual de Organización General, se alinearon en función de reglamentar el sector laboral en condiciones de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades, y que específicamente se hizo alusión a la inclusión de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo.

No obstante, se constató que, si bien existió congruencia en la definición de la STPS como ente responsable de la inclusión de ese grupo vulnerable al trabajo y al empleo, así como en los elementos generales a considerar para llevar a cabo esa actividad, como la no discriminación, la capacitación, la orientación, la asistencia técnica, la rehabilitación y la igualdad de condiciones, oportunidades y derechos laborales, en la normativa interna se otorgaron las atribuciones de diseñar y promover estrategias y acciones en materia de

inclusión de grupos vulnerables en el sector laboral a cuatro unidades administrativas, lo que significó que no existió certeza sobre la unidad que es responsable de la planeación e implementación tanto de políticas públicas para la atención de esa población como del PNTEPD, a fin de garantizar su desarrollo personal, social y laboral.

Al respecto, como resultado de la notificación de los resultados finales y las observaciones preliminares, la Dirección General de Previsión Social (DGPS) indicó que “se analizaron las atribuciones conferidas por el Reglamento Interior de la STPS a las UR que la componen y como resultado, se considera que la DGPS, en el ámbito de sus facultades seguirá participando en diseñar y promover estrategias y acciones en materia de inclusión de grupos vulnerables, dentro y fuera del marco del PNTEPD, en el entendido de que al tratarse de la UR que cuenta con mayor número de atribuciones sustantivas en la materia de discapacidad e inclusión laboral de la STPS, es una de las áreas que más contribuye al PNTEPD. A mayor detalle, la DGPS también participará en la consecución de los objetivos planteados en el PNTEPD vigente, así como en la elaboración de los programas subsecuentes, todo ello bajo la coordinación de la Dirección General de Políticas Públicas y Órganos de Gobierno (DGPPOG), (...) ya que ésta tiene la facultad de liderar y coordinar los trabajos para la elaboración, integración y publicación del PNTEPD, incluyendo la integración y publicación de sus informes de avances y resultados, con el acompañamiento que corresponda (...). Ello en atención que el mismo RISTPS, en su artículo 13, fracción VI, le confiere a la DGPPOG la atribución de “organizar, integrar y procesar la información de los proyectos especiales en materia laboral que determine la persona titular del Ejecutivo Federal, así como dar seguimiento a nuevas políticas y planes asignados a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social”, como es el caso del Decreto por el que se aprueba el PNTEPD 2021-2024”.

Asimismo, la DGPS mencionó que “para dotar de certeza normativa a la implementación de las políticas públicas en materia de discapacidad, se llevará a cabo una revisión del Manual de Organización y Procesos (MOP) de las UR involucradas, con la finalidad de modificarlos para visibilizar sus aportes y responsabilidades en materia de discapacidad y en el diseño e implementación del PNTEPD”, por lo que proporcionó el “Plan de trabajo para el fortalecimiento de la inclusión de personas con discapacidad al trabajo y empleo”, mediante el que se verificó que integró los procesos, etapas y actividades para el cumplimiento del PNTEPD 2021-2024 y la modificación del MOP, así como mesas de trabajo para la definición de compromisos por cada una de las UR, y se establecieron las unidades responsables de su atención como la temporalidad para la su implementación (octubre 2023 - abril de 2024); no obstante, dicho programa careció de las autorizaciones respectivas por las áreas responsables, así como de la formalización correspondiente, por lo que la observación subsiste.

#### 2022-0-14100-07-0358-07-001 **Recomendación**

Para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la elaboración de los árboles de problema y objetivos, estrategia programática y Matriz de Indicadores para Resultados del Pp P001 "Instrumentación de la Política Laboral", diseñe y establezca objetivos e indicadores

de desempeño para medir su contribución en la inclusión de las personas con discapacidad en algún trabajo o empleo o, en su caso, diseñe y determine un indicador externo que contribuya a medir el avance en la atención de la inclusión de ese grupo vulnerable en el ámbito laboral, a efecto de disponer de información asociada a la materia, en cumplimiento de los numerales IV.2.1 "Contenido de la MIR", apartado "Alineación al PND y sus Programas", IV.2.2 "Secuencia de elaboración de la MIR", apartado "Supuestos", incisos 2 y 3, y V.1 "Enfoques transversales", de la Guía para el Diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados; III.2 "Tipos de indicadores de la MIR" de la Guía para el Diseño de Indicadores Estratégicos; de los artículos 2, fracción IV, de la Ley de Planeación, y 11, fracción II, de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas.

Los términos de esta recomendación y los mecanismos para su atención, por parte de la entidad fiscalizada, quedan asentados en el Acta de la Reunión de Presentación de Resultados Finales y Observaciones Preliminares en los términos del artículo 42 de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.

#### 2022-0-14100-07-0358-07-002 **Recomendación**

Para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con base en su normativa interna, defina las unidades administrativas encargadas de planear y ejecutar las políticas públicas para la inclusión de las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables en el trabajo y empleo, así como para ejecutar el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad, a efecto de que garantice que su estructura orgánica y programática contribuye al desarrollo personal, social y laboral de las personas con discapacidad, en cumplimiento del artículo 11, fracción II, de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas.

Los términos de esta recomendación y los mecanismos para su atención, por parte de la entidad fiscalizada, quedan asentados en el Acta de la Reunión de Presentación de Resultados Finales y Observaciones Preliminares en los términos del artículo 42 de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.

#### **2. Ejecución y promoción de la política de trabajo y empleo para las personas con discapacidad**

La ejecución y promoción de las políticas públicas y estrategias para la inclusión laboral de las personas con discapacidad permiten alcanzar los objetivos prioritarios establecidos en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD) 2021-2024, enfocados a garantizar el derecho de las personas con discapacidad al trabajo digno y al empleo, en igualdad de oportunidades y equidad.

Del análisis de la información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se determinó realizar el resultado dos vertientes: a) ejecución y promoción de las acciones de la STPS en atención a la LGIPD y b) ejecución y promoción del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024.

a) Ejecución y promoción de las acciones de la STPS en atención a la LGIPD

De las seis facultades dispuestas en la LGIPD, se constató que, aun cuando la secretaría elaboró el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024, en el cual incluyó los temas relacionados con la capacitación; creación de agencias de integración laboral; acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas; centros de trabajo protegidos; talleres; asistencia técnica; formación vocacional o profesional; becas en cualquiera de sus modalidades, así como la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Administración Pública de los tres órdenes de gobierno, mediante convenios con los sectores público, social y privado; solamente realizó la asistencia técnica y legal en materia de derechos e inclusión laboral, y señaló que, para 2022, no procedía la revisión de Normas Oficiales Mexicanas, ya que se realizan de manera quinquenal, sin que proporcionara evidencia que acreditara el fomento a la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas con discapacidad en el sector público o privado, ni la promoción de medidas para que las obligaciones laborales no interrumpieran el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad, lo que significó un riesgo en términos de que las actividades de ejecución y promoción de políticas públicas específicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, no fueron suficientes para garantizar su derecho al trabajo digno y al empleo, en igualdad de oportunidades y equidad.

b) Ejecución y promoción del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024

En cuanto a las actividades realizadas, en 2022, para la ejecución de los objetivos, estrategias y acciones puntuales del PNTEPD 2021-2024, la secretaría proporcionó la evidencia documental que se muestra a continuación:

EJECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y ACCIONES PUNTUALES DEL PNTEPD, 2022

Acciones puntuales	Acciones	Evidencia documental	Suficiencia Sí No	Comentarios de la ASF
<b>Objetivo prioritario 1.- Fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad</b>				
<b>Estrategia prioritaria 1.1.- Fomentar ambientes libres de discriminación con perspectiva de género para las personas con discapacidad.</b>				
1.1.1 Impulsar en centros de trabajo la creación de registros estadísticos de información desagregada en variables relacionadas con la inclusión laboral.	Los centros de trabajo que desean recibir asesoría sobre el distintivo deben llenar una "Ficha de registro" en la que se les solicita información desagregada por grupo de población de las personas contratadas que tienen alguna situación de vulnerabilidad.	25 fichas de registro.	X	La secretaría no dispuso de la evidencia que acredite que los datos reportados en las fichas de registro se concentraron en bases de datos que sirvieran como registros estadísticos de información desagregada en variables relacionadas con la inclusión laboral.
1.1.2 Fortalecer la Red Nacional de Vinculación Laboral.	<p>En 2022, la Red Nacional de Vinculación Laboral brindó atención a 3,260 personas, de las cuales 1,745 fueron mujeres y 1,515 fueron hombres. De esta población 932 personas reportaron tener alguna discapacidad, 355 mujeres y 577 hombres.</p> <p>Asimismo, que mediante la Red Nacional Estatal de Vinculación Laboral (REVL), se realizaron 98 reuniones a nivel nacional y que 204 organizaciones reportaron la atención a las 3,260 personas con menor empleabilidad o en situación de vulnerabilidad.</p> <p>En el informe de Avances y Resultados 2022 del PNTEPD, se reportó que "De enero a diciembre de 2022 se realizaron 96 sesiones de la RNVL en 28 entidades federativas [...] En las reuniones participaron 197 instituciones públicas, privadas y sociales, y se brindó atención a 3,260 personas, correspondiendo a 1,745 mujeres y 1,515 hombres, todos ellos con alguna condición de vulnerabilidad o con baja empleabilidad.</p> <p>En cuanto a las personas con discapacidad, se atendió a 932 personas, 355 mujeres y 577 hombres, en los servicios de: apoyos de capacitación para fortalecer la empleabilidad, apoyos y oportunidades para el autoempleo, identificación del perfil laboral de las personas buscadoras de empleo, vinculación a puestos de trabajo incluyentes y canalización a otras instituciones".</p>	Proporcionó la base de datos con la cantidad de personas atendidas por la Red Nacional de Vinculación en 14 de las 32 entidades federativas para 2022; así como 94 minutos de trabajo, correspondientes a 27 entidades federativas, de las cuales 8 contienen acuerdos y firmas de los asistentes, 81 tuvieron acuerdos, pero no están firmadas y, en 5 casos, no presentan firmas ni acuerdos. Además, la evidencia documental del cumplimiento de 187 acuerdos.	X	Se acreditó que la secretaría ejecutó durante 2022 la Red Nacional de Vinculación Laboral; no obstante, presentó diferencias entre los datos reportados en el Informe de Avances y Resultados 2022 del PNTEPD, la información proporcionada por la dependencia y la evidencia documental, en cuanto a la cantidad de reuniones celebradas. Además de que, aun cuando se firmaron acuerdos con 27 de las 32 entidades federativas, únicamente 14 de ellas reportaron la atención de personas con discapacidad; 13 entidades que acreditaron reuniones no reportaron atención a personas con discapacidad y 10 que se reunieron, no se coordinaron con ninguna organización. Asimismo, solo acreditó el cumplimiento de 187 acuerdos de los 285 establecidos en las reuniones.
1.1.3 Impulsar la igualdad sustantiva para reducir las brechas salariales, prestaciones e incentivos.	<p>La STPS en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) impulsan y promueven la certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX 025) dirigida a los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier tamaño, sector, o actividad que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.</p> <p>Para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social lleva a cabo acciones de sensibilización y promoción en la NMX025, y, de 2019 a 2022 ha llevado a cabo 2,523 acciones de difusión y asesoría en 728 empresas, organizaciones e instituciones públicas y privadas que operan en el país e implementan buenas prácticas laborales y acciones en inclusión, igualdad y no discriminación. Actualmente, se encuentran certificados en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación 588 centros de trabajo entre públicos, privados y sociales esto conforme al Padrón Nacional de ros Certificados publicado en: <a href="https://www.gob.mx/normalaboral/articulos/padron-">https://www.gob.mx/normalaboral/articulos/padron-</a></p>	Padrón Nacional de Centros Certificados. 100 cédulas de registro con las que los centros de trabajo solicitan auditorías para obtener la certificación de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. *	X	Como resultado de la notificación de los resultados finales y las observaciones preliminares, remitió las cédulas de registro, en las cuales los centros de trabajo solicitan se les practique auditorías con el propósito de obtener la certificación de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en 2022, pero se identificó que solo 11 registros contaron con datos de la dependencia receptora y 6 contaron con carta compromiso, lo que no permite corroborar que, en 2022, la secretaría impulsó y promovió la certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad



Acciones puntuales	Acciones	Evidencia documental	Suficiencia		Comentarios de la ASF
			Sí	No	
	<a href="#">nacional-de-centros-de-trabajo-certificado.</a>				Laboral y No Discriminación en 2022.
1.1.4 Promocionar los derechos laborales, necesidades, posibilidades y contribución de las personas con discapacidad en formatos accesibles.	Sin información.	Sin evidencia.		X	La secretaría no acreditó que en 2022 promocionó los derechos laborales, necesidades, posibilidades y contribución de las personas con discapacidad en formatos accesibles.
1.1.5 Impulsar y fortalecer buenas prácticas laborales en inclusión laboral, a través del otorgamiento del Distintivo de Responsabilidad Laboral.	<p>El Distintivo en Responsabilidad Laboral (DRL) forma parte del Sistema de Acreditación de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Digno. En 2022, se impartieron un total de 64 sesiones de asesoría en el área de especialización de responsabilidad laboral a 250 centros de trabajo de todo el país, referentes al DRL; sin embargo, el Programa de Verificación Laboral Voluntaria (VELAVO) inició en el mes de abril de 2023, con lo que se imposibilitaba la operación del DRL en 2022.</p> <p>En el informe de Avances y Resultados 2022 del PNTEPD, se reportó que “La población total de personas trabajadoras contratadas en los centros de trabajo asesorados en el periodo fue de 239,728, de las cuales 86,979 eran mujeres y 152,749 eran hombres. De la población beneficiada, 3,430 eran personas trabajadoras con discapacidad, 1,545 de ellas eran mujeres y 1,885, hombres”. Además, que “Si bien aún no se cuenta con una convocatoria del DRL para que los centros de trabajo puedan postularse, con las asesorías virtuales la STPS avanza en alinear y fortalecer las políticas de responsabilidad laboral, buenas prácticas, procesos y procedimientos para que en su momento presenten evidencia puntual de las acciones que realizan o en su caso tengan elementos para alinear u orientar aquellas que no cumplen con esta finalidad y logren desarrollar las acciones de mejora correspondientes”.</p>	La secretaría remitió la Guía de Operación del Distintivo en Responsabilidad Laboral, las bases de datos con el número de centros de trabajo asesorados en 28 de las 32 entidades federativas, durante 2022; 25 fichas de registro y 39 correos con los que se le dio seguimiento al llenado de la ficha, se mandó la ficha o se confirmó la participación en la asesoría.		X	La dependencia acreditó la impartición de 64 asesorías respecto del distintivo; sin embargo, informó que éste no operó en 2022.
1.1.6 Promover el uso del Sistema de Muestras de Trabajo Componentes VALPAR para determinar las aptitudes y capacidades de las personas con discapacidad.	Durante el 2022 se aplicaron 2,494, evaluaciones VALPAR para obtener el perfil laboral del mismo número de personas.	Base de datos de las personas que realizaron la evaluación y 10 reportes de evaluación de habilidades y perfiles laborales con las constancias de evaluación de habilidades respectivas. Nota explicativa sobre los registros duplicados. *		X	Respecto de las evaluaciones VALPAR, se identificaron 17 registros duplicados debido a que la base de datos muestra la cantidad de veces que una misma persona presentó la prueba o la cantidad de veces que fue colocada en distintos empleos, por lo que la cantidad de personas con alguna discapacidad que fueron evaluadas en 2022 fue de 2,494, de las cuales solo se logró colocar a un trabajo al 11.5% (286). Mediante nota explicativa, la dependencia informó que “los Lineamientos de Operación de Abriendo Espacios no limitan a que se realice una sola evaluación por año a una persona, por lo que aparecen 17 personas que realizaron más de una evaluación”. Con la revisión de la base de datos se verificó que los duplicados corresponden a personas que realizaron la evaluación en más de una ocasión.

Informe Individual del Resultado de la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2022

Acciones puntuales	Acciones	Evidencia documental	Suficiencia		Comentarios de la ASF
			Sí	No	
<b>Estrategia prioritaria 1.2.- Promover la coordinación interinstitucional para asegurar condiciones de trabajo digno para las personas con discapacidad.</b>					
1.2.1 Fomentar programas de mantenimiento y mejora de la infraestructura con atención a las necesidades de las personas con discapacidad en las entidades federativas.	Sin información.	Sin evidencia.		X	La secretaría no acreditó que fomentó programas de mantenimiento y mejora de la infraestructura con atención a las necesidades de las personas con discapacidad en las entidades federativas, para 2022.
1.2.2 Incluir en el Programa de Inspección Anual reactivos para vigilar que los centros de trabajo cumplan con las medidas de inclusión para las personas con discapacidad.	Sin información.	Sin evidencia.		X	La secretaría no acreditó que incluyó en el Programa de Inspección Anual reactivos para vigilar que los centros de trabajo cumplan con las medidas de inclusión para las personas con discapacidad, para 2022.
1.2.3 Promover condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo donde se empleen personas con discapacidad.	Sin información.	Sin evidencia.		X	La secretaría no acreditó que promovió condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo donde se empleen personas con discapacidad, para 2022.
<b>Objetivo prioritario 2.- Impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las personas con discapacidad</b>					
<b>Estrategia prioritaria 2.1.- Promover la formación, capacitación y adiestramiento en el trabajo con las adaptaciones necesarias para las personas con discapacidad.</b>					
2.1.1 Fortalecer la vinculación laboral de las personas con discapacidad a través de la estrategia Abriendo Espacios.	La STPS mencionó que mediante el Servicio Nacional de Empleo se implementó la estrategia Abriendo Espacios, como un elemento transversal del Programa de Apoyo al Empleo (PAE), con la finalidad de favorecer la incorporación de personas que enfrentan mayores barreras de acceso al empleo, entre ellas, las personas con discapacidad. Al respecto, informó que durante el ejercicio fiscal 2022, se atendieron a 16,103 personas buscadoras de trabajo con discapacidad, de las cuales se logró colocar en un empleo a 2,804, lo que representó el 17.4% de colocación. Asimismo, como resultado de la notificación de los resultados finales y las observaciones preliminares, se informó que, para la ejecución del PAE, se llevan a cabo durante cada ejercicio fiscal una serie de actividades, entre las cuales se consideran: programación de metas; emisión de reglas de operación; suscripción de convenios de coordinación con las 32 entidades federativas; emisión de convocatorias; actualización de procedimientos operativos; capacitación continua al personal del SNE; difusión del PAE, atención a buscadores de trabajo y empleadores, ejecución de ferias de empleo, acciones de contraloría social, seguimiento a la ejecución. Además, que para el control y seguimiento del PAE, la Unidad del Servicio Nacional de Empleo (USNE) cuenta con sistemas informáticos, con los cuales genera información de calidad sobre su ejecución.	Base de datos de las personas con discapacidad atendidas y colocadas durante 2022. Programa de trabajo del PAE con las metas de atención y colocación 2023.* Nota explicativa sobre los registros duplicados.* 32 convenios para la operación del programa.		X	En las bases de datos de 2022, se identificaron inconsistencias y 6,890 registros duplicados de personas atendidas y 402 en la base de colocados, por lo que el total de personas atendidas ascendió a 9,213 y las colocadas a 2,402 (26.2%); no obstante, como resultado de la notificación de los resultados finales y las observaciones preliminar-res, la dependencia indicó las razones por las que, en algunos casos, existe más de un registro por persona en su base de datos, lo cual fue corroborado mediante la revisión de los registros. Tampoco proporcionó evidencia de que las actividades acordadas en los 32 convenios se llevaran a cabo en 2022.
2.1.2 Promover la integración de las personas jóvenes con discapacidad en el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.	La secretaría informó que el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro (PJCF) impulsa el acceso al mundo del trabajo en igualdad de oportunidades. De enero a diciembre del año 2022, se identificaron 3,684 personas beneficiarias con discapacidad en el Programa, todas ellas ubicadas en 982 municipios de la República Mexicana. La distribución por género correspondió a 1,860 hombres equivalente al 50.5% y, 1,824 mujeres, 49.5% del total de las y los Beneficiarios registrados durante el ejercicio fiscal 2022. No obstante, en el Informe de Avances y Resultados 2022 del PNTEPD, se reportó que con el Programa Jóvenes	Sin evidencia.		X	La secretaría no acreditó que promovió la integración de las personas jóvenes con discapacidad en el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, para 2022, además de que señaló cifras diferentes en el informe de Avances y Resultados 2022 del

Acciones puntuales	Acciones	Evidencia documental	Suficiencia		Comentarios de la ASF
			Sí	No	
	Construyendo el Futuro, entre enero y diciembre de 2022, se benefició a 3,688 jóvenes con alguna discapacidad, de los cuales 50.49% eran hombres (1,862) y 49.51%, mujeres (1,826).				PNTEPD y lo reportado a la ASF.
2.1.3 Impulsar el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de formación, capacitación y adiestramiento, con énfasis en personas trabajadoras con discapacidad.	En el informe de Avances y Resultados 2022 del PNTEPD, se informó que durante 2022 se continuó el proceso para identificar los elementos técnico-pedagógicos y metodológicos que contribuyan a garantizar el derecho a la capacitación y adiestramiento en el trabajo de personas con discapacidad, a fin de fortalecer los contenidos de los cursos que se ofrecen a través del Programa de Formación de Agentes Multiplicadores (FAM). También se realizaron acciones de consulta para recabar información con una empresa de transporte, la cual es reconocida por sus prácticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, quien aportó las siguientes recomendaciones: Realizar acciones de sensibilización a todas las personas trabajadoras de los centros laborales, comenzando por los puestos directivos y apoyándose con instructores especializados en temas de diversidad e inclusión para personas con discapacidad. Los elementos aportados y las recomendaciones se incluirán en los Manuales del Participante, correspondientes a los cursos del FAM, para que éstas sean consideradas, de acuerdo con sus necesidades, en cada Centro Laboral en el que se realice la multiplicación de la capacitación para trabajadores y sea factible su aplicación.	Sin evidencia.		X	La secretaría no acreditó que en 2022 impulsó el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de formación, capacitación y adiestramiento, con énfasis en personas trabajadoras con discapacidad.
Estrategia prioritaria 2.2.- Desarrollar programas educativos con una visión incluyente y de igualdad sustantiva para que las personas con discapacidad desarrollen competencias laborales que favorezcan su inclusión en el mundo del trabajo.					
2.2.1 Facilitar el acceso a personas con discapacidad a los planteles adscritos a la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo.	En el informe de Avances y Resultados 2022 del PNTEPD, se informó que “En 2022, la Secretaría de Educación Pública (SEP) realizó una alianza con el sector bancario para realizar la feria del empleo en la Ciudad de México y el área metropolitana para personas con discapacidad, la cual se difundió en más de 32 planteles educativos”.	Sin evidencia.		X	La secretaría no acreditó que para 2022 facilitó el acceso a personas con discapacidad a los planteles adscritos a la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo.
2.2.2 Establecer los mecanismos que posibiliten el desarrollo de las competencias docentes orientadas a la atención de personas con discapacidad.	En el informe de Avances y Resultados 2022 del PNTEPD, se reportó que “En 2022 también se realizó la firma de un acuerdo entre una asociación que fomenta la inclusión de las personas con discapacidad y un Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) de Zacatecas, el cual consiste en impartir talleres de capacitación a personas con discapacidad permitiendo promover el desarrollo integral”.	Sin evidencia.		X	La secretaría no acreditó que en 2022 estableció los mecanismos que posibiliten el desarrollo de las competencias docentes orientadas a la atención de personas con discapacidad.
2.2.3 Diseñar y fortalecer las estrategias metodológicas y materiales educativos orientados a la atención de personas con discapacidad.	En el informe de Avances y Resultados 2022 del PNTEPD, se indicó que “Durante 2022 se inició la operación del Estándar de Competencia EC1338 Apoyo en la identificación de las habilidades de la vida cotidiana y académicas de la persona con diagnóstico de discapacidad intelectual, del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, y se emitieron 16 certificados de competencia laboral del mismo”.	Sin evidencia.		X	La secretaría no acreditó que para 2022 diseñó y fortaleció las estrategias metodológicas y materiales educativos orientados a la atención de personas con discapacidad.

FUENTE: Elaborado por la DGADPP con base en el Informe de Avances y Resultados 2022 del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024, e información proporcionada por la secretaría con los oficios núm. 511.-01/15-06-2023/0327 con fecha del 15 de junio de 2023 y 500/UAF/402/2023 con fecha del 21 de septiembre de 2023.

\* Información remitida por la STPS, derivado de la notificación de resultados finales y observaciones preliminares.

Se constató que, para el objetivo de “Fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad”, se definieron nueve acciones puntuales, de las cuales, en tres de ellas, la dependencia informó que, en el marco de las Redes de Vinculación Laboral, Nacional y Estatal, así como del Distintivo de Responsabilidad Laboral, se realizaron reuniones de trabajo y se otorgaron asesorías a los centros de trabajo, con las que se colocaron en alguna vacante a 4,362 personas con discapacidad, y se aplicaron 2,494 evaluaciones mediante el

sistema VALPAR para determinar las aptitudes y capacidades de ese grupo poblacional; no obstante, la evidencia documental proporcionada por la entidad fiscalizada no fue suficiente para acreditar el cumplimiento de las acciones puntuales, además de que se presentaron inconsistencias en la información y las bases de datos remitidas. Estas deficiencias documentales también se detectaron en la información relacionada con las seis acciones puntuales asociadas al objetivo de “Impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las personas con discapacidad”, ya que, aunque en todos los casos, la dependencia reportó resultados, para la estrategia Abriendo Espacios se proporcionó la base de las personas atendidas y colocadas, en la cual se identificaron inconsistencias y registros duplicados.

Como resultado de la notificación de los resultados finales y las observaciones preliminares, en cuanto a los 17 registros duplicados de las evaluaciones VALPAR, la secretaría informó que “los Lineamientos de Operación de Abriendo Espacios no limitan a que se realice una sola evaluación por año a una persona, por lo que aparecen 17 personas que realizaron más de una evaluación”; asimismo, para la base de datos de personas atendidas y colocadas por la estrategia abriendo espacios, la secretaría indicó que “no existen duplicidades en las bases de datos, y que, el hecho de que el registro de una persona aparezca en más de una ocasión, obedece a que el buscador de trabajo fue atendido y/o colocado tantas veces como solicitó el apoyo del PAE durante el ejercicio fiscal”, lo cual fue verificado mediante la revisión de las bases de datos; sin embargo, se determinó que el porcentaje de colocación en esas estrategias significó que una de cada diez y una de cada cuatro personas con discapacidad lograron conseguir un trabajo con cada una de las estrategias implementadas.

Aunado a lo anterior, en 6 acciones, la entidad fiscalizada no reportó resultados, ni proporcionó la documentación soporte para comprobar su ejecución o las causas por las que no se realizaron. Esta situación representó un riesgo de que las acciones para ejecutar y promocionar las políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, conforme al PNTEPD, fueron insuficientes para garantizar su derecho al trabajo digno y al empleo, en igualdad de oportunidades y equidad.

Respecto de los indicadores del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD), los resultados para 2022 fueron los siguientes:

AVANCE EN LOS INDICADORES EL PNTEPD PARA 2022

Objetivo prioritario	Nombre indicador	Descripción	Frecuencia	Línea base	Meta 2024	Meta 2022	Avance 2022
1.- Fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad	1.1 Porcentaje de personas con discapacidad que declaró falta de oportunidades para encontrar empleo.	Representa el porcentaje de personas con discapacidad que declararon falta de oportunidades para encontrar empleo en la ENADIS.	Trienal	2017 30%	28	29	n.a.
	1.2 Porcentaje de centros de trabajo reconocidos con el Distintivo de Responsabilidad Laboral que emplean a personas con discapacidad.	Mide el porcentaje de centros de trabajo reconocidos con el DRL, que emplean personas con discapacidad; respecto del total de centros de trabajo reconocidos con el DRL.	Anual	2018 0.0%	8.0	4.0	0.0
	1.3 Porcentaje de centros de trabajo asesorados en temas de inclusión laboral y no discriminación para personas con discapacidad.	Mide la relación de centros de trabajo que recibieron asesorías en temas de inclusión laboral y no discriminación respecto de los centros de trabajo incluidos en el SIEM.	Anual	2018 0.0%	0.08	0.04	0.033
2.- Impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las personas con discapacidad	2.1 Porcentaje de personas con discapacidad ocupadas en un empleo o actividad productiva	Mide el porcentaje de personas con discapacidad ocupadas en un empleo o actividad productiva, respecto del total de personas con discapacidad.	Anual	2017 15.38%	20.0	18.0	n.d.
	2.2 Porcentaje de personas atendidas por la Red Nacional de Vinculación Laboral que tienen alguna discapacidad.	Mide el porcentaje de personas con discapacidad atendidas por la RNVL respecto al total de las personas atendidas por esta Red.	Anual	2018 19.8%	21.5	20.5	28.5
	2.3 Porcentaje de personas con discapacidad que buscan empleo, colocadas a través de la estrategia Abriendo Espacios.	Mide la eficacia de la Estrategia Abriendo Espacios para vincular a personas con discapacidad, que buscan un empleo formal u ocupación productiva.	Anual	2018 23%	23.5	21.0	17.41

FUENTE: Elaborado por la DGADPP con base en el Informe de Avances y Resultados 2022 del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024.

n.a.: no aplica.

n.d.: no disponible. La secretaría informó que os resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS), aún no están disponibles.

■ Cumplieron con las metas  
■ No cumplieron con las metas

Se verificó que únicamente el indicador referente a la Red Nacional de Vinculación Laboral cumplió con la meta establecida; no obstante, los datos reportados y la documentación soporte proporcionada por la dependencia presentaron diferencias sobre la implementación de dicha estrategia. Asimismo, tres (50.0%) de los seis indicadores mostraron avances por debajo de la meta, los cuales están relacionados con la eficacia de las estrategias Abriendo Espacios, el Distintivo de Responsabilidad Laboral y la asesoría a los centros de trabajo en temas de inclusión laboral. Al respecto, la secretaría informó que “En México, millones de personas trabajadoras se tuvieron que quedar en sus casas en teletrabajo o bien tuvieron que afrontar consecuencias de la crisis como bajas de sueldo o despidos desde finales de marzo de 2020, cuando se estableció como una emergencia sanitaria la epidemia de la COVID-19 [...] En este contexto, la atención que proporciona el Servicio Nacional de Empleo a las personas buscadoras de empleo que acuden o solicitan los servicios que brinda para apoyar su inserción a un empleo formal se realizan bajo demanda, es decir la persona debe estar buscando trabajo y registrarse en algún servicio del SNE para su atención [...] debido a ello no fue posible lograr alcanzar la meta de personas colocadas en 2022”, además de que “debido a que la operación del Programa de Verificación Laboral

Voluntaria (VELAVO) inició en el mes de abril de 2023, [...] se imposibilitaba la operación del DRL en 2022” y que, respecto a las asesorías, “la STPS genera una invitación electrónica y son los representantes de los centros de trabajo quienes eligen de manera voluntaria participar o no de la actividad”, lo que denotó que la secretaría no alcanzó las metas y objetivos previstos en sus respectivos programas con oportunidad y eficiencia, por lo que se determinó que las estrategias implementadas por la STPS para ejecutar y promocionar las políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, no fueron suficientes para lograr los objetivos prioritarios contenidos en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD) 2021-2024, impidiendo que se contribuyera a garantizar su derecho al trabajo digno y al empleo, en igualdad de oportunidades y equidad.

Como resultado de la notificación de los resultados finales y las observaciones preliminares, la Dirección General de Previsión Social propuso un Plan de Trabajo de seis meses el cual está “orientado a dar certeza de los aportes y responsabilidades de la UR de la STPS en materia de inclusión de las personas con discapacidad, por medio del análisis y posterior modificación de los Manuales de Organización y Procesos (MOP) de las áreas, según se determine su pertinencia y viabilidad. Asimismo, el Plan de Trabajo buscará dar cuenta de las áreas de oportunidad en el cumplimiento de los objetivos del PNTEPD, con la finalidad de promover acciones focalizadas que deriven en el cumplimiento de las metas”. Con la revisión del “Plan de trabajo para el fortalecimiento de la inclusión de personas con discapacidad al trabajo y empleo” proporcionado por la DGPS, se verificó que consta de dos procesos: el cumplimiento del PNTEPD y la modificación de los MOP, y nueve etapas, de las cuales cuatro están relacionadas con analizar los alcances de los objetivos del PNTEPD, la emisión de recomendaciones, definición de acciones focalizadas, y la elaboración de un reporte final, en tanto que las cinco restantes se enfocan en la revisión, dictamen, elaboración, validación, aprobación y difusión de los MOP. Asimismo, se precisaron nueve actividades con sus respectivos responsables y la temporalidad de ejecución, comenzando en octubre de 2023 y finalizando en abril de 2024.

Asimismo, señaló que “con el objetivo de mejorar los sistemas de información y comunicación, se revisarán las áreas de oportunidad y mejora para que estos cuenten con criterios de utilidad, confiabilidad y oportunidad, así como con mecanismos de actualización permanente, difusión eficaz por medios electrónicos y en formatos susceptibles de aprovechamiento para su procesamiento que permitan determinar si se están cumpliendo las metas y objetivos institucionales con el uso eficiente de los recursos (...)”.

Como resultado de lo anterior, la observación persiste en tanto la dependencia elabore y formalice el plan de trabajo que establezca las actividades relativas al cumplimiento del PNTEPD y a la modificación de los MOP, y que señale a los responsables y la temporalidad de las medidas propuestas, así como con firmas de validación de las áreas involucradas, a efecto de que se garantice su cumplimiento.

**2022-0-14100-07-0358-07-003 Recomendación**

Para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social elabore y formalice un programa de trabajo, para la ejecución de las estrategias que intervienen en el cumplimiento de los objetivos prioritarios de la política de trabajo y empleo que atiende a las personas con discapacidad, en el que se establezcan las actividades, responsables y temporalidad de las medidas por aplicar para dar cumplimiento a los objetivos definidos en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024, a fin de promover el derecho al trabajo digno y al empleo, en igualdad de oportunidades y equidad, en cumplimiento de los artículos 11, párrafo primero y fracciones II, VI y VII, de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad; 23, del Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad; 45, párrafo primero, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, y segundo, título segundo, capítulo I, numeral 9, norma cuarta "Información y Comunicación", párrafo primero, del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas.

Los términos de esta recomendación y los mecanismos para su atención, por parte de la entidad fiscalizada, quedan asentados en el Acta de la Reunión de Presentación de Resultados Finales y Observaciones Preliminares en los términos del artículo 42 de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.

**La(s) acción(es) vinculada(s) a este resultado se presenta(n) en el(los) resultado(s) con su(s) respectiva(s) acción(es) que se enlista(n) a continuación:**

Resultado 3 - Acción 2022-0-14100-07-0358-07-004

**3. Coordinación institucional**

La coordinación institucional en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) permitiría garantizar la implementación de la política de inclusión establecida en el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD) 2021-2024, con base en la participación y colaboración de las dependencias y entidades de los tres órdenes de gobierno, además de actores (personas físicas y morales) del sector público y privado, a fin de contribuir a promover el derecho de las personas con discapacidad al trabajo digno y al empleo, en igualdad de oportunidades y equidad, de manera que se les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral.

Con la revisión de la información proporcionada por la secretaría, se determinó realizar el resultado en dos apartados: a) coordinación para la implementación de la Política Laboral y b) coordinación para la implementación del PNTEPD 2021-2024.

a) Coordinación para la implementación de la Política Laboral

Se constató que, aun cuando, en 2019, la dependencia designó a su representante ante la junta de gobierno del Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), a la fecha, no se han realizado reuniones para el establecimiento de políticas generales para operar el Sistema Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad; tampoco acreditó haber promovido convenios de colaboración y coordinación con instancias públicas o privadas, internacionales o nacionales, a efecto de establecer las directrices para la implementación de la Política de Inclusión de las Personas con Discapacidad en el trabajo y empleo, lo que denotó que, en 2022, la secretaría no dispuso de mecanismos de coordinación para la implementación de la política laboral y, con ello, limitó su contribución en la promoción del derecho de las personas con discapacidad al trabajo digno y al empleo, en igualdad de oportunidades y equidad, de manera que se les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral.

b) Coordinación para la implementación del PNTEPD 2021-2024

Respecto de los mecanismos de coordinación para la operación del PNTEPD 2021-2024, la secretaría señaló que las estrategias implementadas, en 2022, fueron las siguientes:

Estrategia	Descripción	Evidencia documental
Programa de Apoyo al Empleo (PAE)	Con el Programa de Apoyo al Empleo se busca ayudar a solucionar las dificultades que enfrentan los buscadores de trabajo y los empleadores para articularse en el mercado laboral, tales como: deficiente promoción de las vacantes existentes y de los buscadores de trabajo disponibles, y brecha entre las competencias laborales requeridas por las vacantes y las ofrecidas por los buscadores de trabajo. Para ello, se otorga atención enfocada a las necesidades específicas de la población objetivo mediante la prestación de servicios de intermediación laboral y de movilidad laboral, así como de acciones complementarias, que ayuden a la inserción laboral formal de las y los egresados del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro que lo requieran. Para llevar a cabo el Programa de Apoyo al Empleo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Unidad del Servicio Nacional de Empleo, presupuesta, coordina la operación y administra los recursos federales destinados al mismo. El Programa de Apoyo al Empleo se conforma por dos subprogramas: Intermediación Laboral y Movilidad Laboral, por medio de los cuales, con recursos públicos federales, se atiende a buscadores de trabajo y empleadores, para facilitar la articulación del mercado laboral. Asimismo, la Unidad del Servicio Nacional de Empleo promueve la Estrategia Abriendo Espacios, como un elemento transversal del Programa de Apoyo al Empleo, con la finalidad de favorecer la incorporación de personas que enfrentan mayores barreras de acceso al empleo, tales como: personas con discapacidad; adultos mayores; víctimas de delito o de violación de derechos humanos; migrantes solicitantes de la condición de refugiado, refugiados y beneficiarios de protección complementaria. Adicionalmente, en el marco de la Coordinación Institucional establecida con los gobiernos de las entidades federativas, se promueven acciones de capacitación para fortalecimiento de la empleabilidad y, en su caso, ocupación productiva, con cargo a la disponibilidad de recursos de cada entidad.	Proporcionó 32 convenios para la operación del programa suscritos con las entidades federativas entre mayo y diciembre de 2022, los cuales tuvieron como objetivo "establecer las obligaciones de coordinación que asumen "LAS PARTES", con el fin de operar el PAE en los estados".
Estrategia Abriendo Espacios	La estrategia de Abriendo Espacios "promueve un enfoque de inclusión laboral en todos sus subprogramas y modalidades, con esta estrategia, se proporciona atención especial a buscadores de trabajo que enfrentan mayores barreras de acceso al empleo, tales como personas con discapacidad y se brinda asesoramiento y apoyo a los empleadores que promueven la contratación equitativa e incluyente de estos grupos en situación de vulnerabilidad". Sus objetivos son: promover un enfoque de inclusión laboral en todos los subprogramas y modalidades del PAE; proporcionar una atención especial para favorecer la inserción al mercado laboral, y brindar asesoramiento y apoyo a los Empleadores que promueven principalmente la contratación equitativa e incluyente de este grupo poblacional; así como en la elaboración de las descripciones de puestos que pueden ser adaptados para ser cubiertos con estas personas. La entidad fiscalizada señaló que a diciembre de 2022 se atendieron a 16,103 personas buscadoras de trabajo con discapacidad, de las cuales se logró colocar en un empleo a 2,804, el 17.4% del total.	Base de datos de las personas con discapacidad atendidas y colocadas durante 2022 en la que se identificaron 6,890 registros duplicados en la base de datos de personas atendidas y 402 en la base de colocados, por lo que el total de personas atendidas ascendió a 9,213 y las colocadas a 2,402.



Estrategia	Descripción	Evidencia documental
Redes de Vinculación Laboral	<p>La STPS promueve la inclusión laboral de las personas que presentan mayores desventajas para la inserción laboral, entre las que se encuentran las personas con discapacidad, mediante las Redes Nacional y Estatales de Vinculación Laboral (RNVL), la cuales “construyen y fomentan alianzas para el intercambio de información, así como la coordinación de acciones entre las instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil que la integran”.</p> <p>Asimismo, que “se proporciona asistencia personal y especializada de acuerdo con la especificidad de cada caso, con la finalidad de incrementar la empleabilidad y generar mayores probabilidades de inclusión laboral y que entre los servicios que se proporcionan son: vinculación laboral, consejería, evaluación de habilidades y aptitudes laborales, así como talleres y asesorías para contribuir a mejorar las condiciones”. Para el sector productivo, “los servicios se refieren a la sensibilización y asesorías sobre políticas de inclusión laboral; asesoría sobre ventajas de la inclusión de las personas en situación de vulnerabilidad; recorridos de verificación para orientación sobre accesibilidad en la empresa y áreas de trabajo, y asesoría para la acreditación de Buenas Prácticas Laborales”.</p> <p>La dependencia señaló que se llevaron a cabo 98 reuniones en las que participaron 204 organizaciones, con las que se reportó la atención a 3,260 personas con menor empleabilidad o en situación de vulnerabilidad, de las cuales 1,745 fueron mujeres y 1,515 fueron hombres. De esta población 932 personas reportaron tener alguna discapacidad, 355 mujeres y 577 hombres.</p>	<p>Se proporcionaron 94 minutos de trabajo, correspondientes a 27 entidades federativas, en las que se establecieron 285 acuerdos, de los cuales: 13 correspondieron al tema de Consejería; 5 a Evaluación de Habilidades y Aptitudes; 35 a Capacitación en y para el trabajo; 27 para la Colocación o vinculación laboral; 56 a Promoción y Fomento, así como 149 acuerdos operativos y de coordinación para el funcionamiento de la red; sin embargo, no se estableció alguno referente a la rehabilitación laboral aun cuando forma parte de los servicios otorgados por la misma.</p> <p>Asimismo, se identificó que 8 minutos contienen acuerdos y firmas de los asistentes, 81 tuvieron acuerdos, pero no fueron firmadas y, en 5 casos, no presentaron firmas ni acuerdos.</p>

FUENTE: Elaborado por la DGADPP con base en la información proporcionada por la STPS mediante oficio núm. 511.-01/15-06-2023/0327 con fecha del 15 de junio de 2023.

Respecto al programa de apoyo al empleo, la secretaría proporcionó los 32 convenios suscritos con las entidades federativas, en los que se establecieron los compromisos siguientes: disponer de una estructura organizacional de la Oficina del Servicio Nacional de Empleo (OSNE); adoptar la denominación oficial de "Servicio Nacional de Empleo del Estado"; proporcionar espacios físicos, para uso exclusivo de la OSNE, en los que se desarrolle de manera eficiente la intermediación laboral, tales como: Bolsa de Trabajo, Centros de Intermediación Laboral, Talleres para Buscadores de Empleo, Centros de Evaluación de Habilidades (VALPAR), el resguardo de la documentación que se genere con motivo de la operación del PAE, así como espacio físico para apoyar la operación del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro; designar a un servidor público Titular de la OSNE, y facultar al Titular de la OSNE para conducir el funcionamiento de ésta y administrar los recursos establecidos en el presente Convenio de Coordinación. Asimismo, se precisó que las partes tienen la obligación de “Priorizar la atención a población que enfrenta mayores barreras de acceso al empleo, tales como [...] personas con alguna discapacidad [...]”. No obstante, no proporcionó evidencia de que las actividades acordadas se llevaran a cabo en 2022.

En cuanto a la estrategia Abriendo Espacios, la información proporcionada no permitió corroborar que se implementó como un mecanismo de coordinación para el cumplimiento de lo establecido en el PNTEPD en 2022, ya que, si bien la STPS remitió la base de datos de las personas atendidas y colocadas mediante esa estrategia, se identificó que ésta contiene registros duplicados. Al respecto, como resultado de la notificación de los resultados finales y las observaciones preliminares, la secretaría indicó que “el hecho de que el registro de una

persona aparezca en más de una ocasión, obedece a que el buscador de trabajo fue atendido y/o colocado tantas veces como solicitó el apoyo del PAE durante el ejercicio fiscal”, lo cual fue verificado mediante la revisión de la base de datos y del sistema in situ, por lo que la observación se da por solventada.

Además, para la Red de Vinculación Laboral, se comprobó que, en las reuniones realizadas en 27 de las 32 entidades federativas, se establecieron 285 acuerdos orientados a los temas siguientes:

- **Consejería:** se realizaron 5 acuerdos referentes a asesorías y orientación en materia de inclusión laboral, como la contratación de especialistas en materia de incentivos fiscales para llevar a cabo pláticas informativas.
- **Evaluación de Habilidades y Aptitudes:** se contabilizaron 5 acuerdos relacionados a mecanismos que simulan la ejecución de actividades laborales en situación real, como lo son las evaluaciones del sistema VALPAR.
- **Rehabilitación laboral:** no se realizaron acuerdos en la materia, aun cuando se relaciona con el proceso continuo y coordinado de adaptación-readaptación, que tiene por finalidad la orientación, formación y ubicación profesional o laboral de las PCD en la obtención o la conservación de su empleo.
- **Capacitación en y para el trabajo:** se acordaron 35 actividades referentes al proceso mediante el cual los buscadores de empleo o trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral. Por ejemplo, la impartición de talleres para buscadores de empleo y capacitación del personal interesado en temas de inclusión.
- **Colocación o vinculación laboral:** se firmaron 27 acuerdos relativos a la vinculación, intercambio, selección de candidatos con algún centro de trabajo, lo cual se realiza mediante reuniones de trabajo para apoyar a cubrir las vacantes de Inclusión Laboral y la credencialización.
- **Promoción y Fomento:** se establecieron 56 acuerdos para la difusión de información sobre las actividades en materia de inclusión laboral; por ejemplo, el apoyo con material de difusión acerca de la estrategia Abriendo Espacios y la bolsa de trabajo, y el apoyo en la promoción y difusión.
- **Operativos:** se firmaron 144 acuerdos en materia de actividades administrativas encaminadas a alguna actividad distinta a los servicios prestados por la RVL. Por ejemplo, la integración a los nuevos integrantes al grupo de trabajo en los ámbitos federal y estatal con los sectores productivos privados.
- **Coordinación:** esta categoría concentró 5 acuerdos referentes al conjunto de actividades que involucran a cada uno de los integrantes de la RVL para su propio

funcionamiento. Por ejemplo, los convenios de colaboración con la finalidad de compartir Convocatorias y proporcionar servicios de salud durante las actividades realizadas y la coordinación de las mesas de trabajo entre empresarios y CECATI.

Sin embargo, la dependencia no acreditó haber establecido acuerdos en materia de rehabilitación laboral, además de que se presentaron diferencias entre los datos reportados respecto a la cantidad de reuniones celebradas, y de las 27 entidades que firmaron acuerdos, sólo 14 reportaron la atención de personas con discapacidad, ni proporcionó evidencia documental de la realización de las actividades acordadas en dichas reuniones.

Asimismo, la STPS indicó que las dependencias y entidades de la APF que participan en la ejecución del PNTEPD 2021-2024 programaron las actividades que realizarían, en 2022, para el cumplimiento de las acciones puntuales del programa, como se muestra a continuación:

ACCIONES PROGRAMADAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES PUNTUALES DEL PNTEPD PARA 2022

Acciones puntuales	STPS	STPS - ISSSTE	STPS - SS - IMSS - ISSSTE	SEP	CNNCCL
<b>Objetivo prioritario 1.- Fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad</b>					
Estrategia prioritaria 1.1.- Fomentar ambientes libres de discriminación con perspectiva de género para las personas con discapacidad.					
1.1.1 Impulsar en centros de trabajo la creación de registros estadísticos de información desagregada en variables relacionadas con la inclusión laboral.	1				
1.1.2 Fortalecer la Red Nacional de Vinculación Laboral.	1				
1.1.3 Impulsar la igualdad sustantiva para reducir las brechas salariales, prestaciones e incentivos.		2			
1.1.4 Promocionar los derechos laborales, necesidades, posibilidades y contribución de las personas con discapacidad en formatos accesibles.			4		
1.1.5 Impulsar y fortalecer buenas prácticas laborales en inclusión laboral, a través del otorgamiento del Distintivo de Responsabilidad Laboral.	1				
1.1.6 Promover el uso del Sistema de Muestras de Trabajo Componentes VALPAR para determinar las aptitudes y capacidades de las personas con discapacidad.	1				
Estrategia prioritaria 1.2.- Promover la coordinación interinstitucional para asegurar condiciones de trabajo digno para las personas con discapacidad.					
1.2.1 Fomentar programas de mantenimiento y mejora de la infraestructura con atención a las necesidades de las personas con discapacidad en las entidades federativas.	2				
1.2.2 Incluir en el Programa de Inspección Anual reactivos para vigilar que los centros de trabajo cumplan con las medidas de inclusión para las personas con discapacidad.	1				
1.2.3 Promover condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo donde se empleen personas con discapacidad.	2				
<b>Total Objetivo Prioritario 1</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Objetivo prioritario 2.- Impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las personas con discapacidad</b>					
Estrategia prioritaria 2.1.- Promover la formación, capacitación y adiestramiento en el trabajo con las adaptaciones necesarias para las personas con discapacidad.					
2.1.1 Fortalecer la vinculación laboral de las personas con discapacidad a través de la estrategia Abriendo Espacios.	1				
2.1.2 Promover la integración de las personas jóvenes con discapacidad en el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.	3				
2.1.3 Impulsar el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de formación, capacitación y adiestramiento, con énfasis en personas trabajadoras con discapacidad.	1				
Estrategia prioritaria 2.2.- Desarrollar programas educativos con una visión incluyente y de igualdad sustantiva para que las personas con discapacidad desarrollen competencias laborales que favorezcan su inclusión en el mundo del trabajo.					
2.2.1 Facilitar el acceso a personas con discapacidad a los planteles adscritos a la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo.				1	
2.2.2 Establecer los mecanismos que posibiliten el desarrollo de las competencias docentes orientadas a la atención de personas con discapacidad.					1
2.2.3 Diseñar y fortalecer las estrategias metodológicas y materiales educativos orientados a la atención de personas con discapacidad.				2	
<b>Total Objetivo Prioritario 2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

FUENTE: Elaborado por la DGADPP con base en la información proporcionada por la STPS, mediante oficio núm. 511.-01/15-06-2023/0327 con fecha del 15 de junio de 2023.

STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ISSSTE: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social.

CNNCCL: Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

SEP: Secretaría de Educación Pública.

SS: Secretaría de Salud.

Se verificó que en ninguna de las 24 acciones puntuales registradas en el PNTEPD se especificaron los mecanismos de coordinación para llevarlas a cabo, aun cuando se proporcionaron los correos de solicitud y respuesta para que las instancias involucradas reportaran las actividades realizadas en 2022, a fin de integrar el Informe de Avances y Resultados 2022 del PNTEPD 2021-2024; no se acreditó la manera en la que las unidades responsables de la STPS colaboraron con las dependencias y entidades de la APF para diseñar, operar y darle seguimiento a dichas actividades, por lo que se determinó que la STPS no dispuso de los mecanismos de coordinación con organizaciones que tuvieran experiencia en materia de discapacidad para la planeación, programación, organización, ejecución y evaluación de políticas públicas en materia de trabajo y capacitación para el empleo, así como de programas de desarrollo de actividades productivas, lo que limitó la capacidad operativa de la secretaría en la implementación de la política de inclusión establecida en el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD) 2021-2024, con base en la participación y colaboración de las dependencias y entidades de los tres órdenes de gobierno, además de actores del sector público y privado, por lo que se determinó que existe el riesgo de que la contribución de la STPS sea insuficiente para promover el derecho de las personas con discapacidad al trabajo digno y al empleo, en igualdad de oportunidades y equidad, de manera que se les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral.

Como resultado de la notificación de los resultados finales y las observaciones preliminares, la Dirección General de Previsión Social indicó que “en el ámbito de sus facultades, seguirá participando en diseñar y promover estrategias y acciones en el material de inclusión de grupos vulnerables, dentro y fuera del marco del PNTEPD, en el entendido de que al tratarse la UR que cuenta con mayor número de atribuciones sustantivas en la materia de discapacidad e inclusión laboral de la STPS, en una de las áreas que más contribuye al PNTEPD. A mayor detalle, la DGPS también participará a la consecución de los objetivos planteados en el PNTEPD vigente, así como en la elaboración de los programas subsecuentes (...) Por otra parte, se informa que para dar certeza de las acciones acordadas entre la STPS y otras dependencias de la APF para el cumplimiento del PNTEPD, en ejercicios subsecuentes, se valorará la posibilidad de incluir procedimientos específicos para la celebración de convenios de coordinación y concertación con el sector público, privado y social para la inclusión de las personas con discapacidad en el manual de organización y procesos de la DGPS, en términos del calendario de trabajo integrado (...)”.

Asimismo, señaló que “con el objetivo de mejorar los sistemas de información y comunicación, se revisarán las áreas de oportunidad y mejora para que estos cuenten con criterios de utilidad, confiabilidad y oportunidad, así como con mecanismos de actualización permanente, difusión eficaz por medios electrónicos y en formatos susceptibles de aprovechamiento para su procesamiento que permitan determinar si se están cumpliendo las metas y objetivos institucionales con el uso eficiente de los recursos (...)”.

Por lo anterior, se determinó que persiste lo observado, en tanto que la dependencia, con base en las actividades señaladas relacionadas con la consecución de los objetivos planteados en el PNTEPD, su actualización, así como la posibilidad de incluir procedimientos

específicos en los convenios de coordinación y concertación, elabore y formalice un plan de trabajo, que establezca las actividades, responsables y temporalidad de las medidas propuestas, con firmas de validación de las áreas involucradas, a efecto de que se garantice su cumplimiento.

**2022-0-14100-07-0358-07-004 Recomendación**

Para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, defina mecanismos de control para la vinculación de las estrategias del Programa Apoyo al Empleo, Abriendo Espacios y la Red de Vinculación Laboral, a fin de fortalecer la coordinación y generar información integral sobre la atención de las personas con discapacidad en el sector, en cumplimiento del artículo segundo, título segundo, capítulo I, numeral 9, norma cuarta "Información y Comunicación", párrafo primero, del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas.

Los términos de esta recomendación y los mecanismos para su atención, por parte de la entidad fiscalizada, quedan asentados en el Acta de la Reunión de Presentación de Resultados Finales y Observaciones Preliminares en los términos del artículo 42 de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.

**2022-0-14100-07-0358-07-005 Recomendación**

Para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los ejercicios fiscales subsecuentes, defina mediante convenios de coordinación y concertación las actividades para la planeación y ejecución del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024, con los sectores público, privado y social, así como los programas, estrategias, acciones y mecanismos asociados a la política de inclusión de las personas con discapacidad que garanticen la inclusión de las personas con discapacidad al trabajo y empleo digno, en cumplimiento de los artículos 35 y 37, fracción II, 44, fracción V, y 47 fracción II, de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad; 20, párrafo primero, 21, 22 y 23, fracción IV, del Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas.

Los términos de esta recomendación y los mecanismos para su atención, por parte de la entidad fiscalizada, quedan asentados en el Acta de la Reunión de Presentación de Resultados Finales y Observaciones Preliminares en los términos del artículo 42 de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.

**4. Seguimiento y evaluación del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad**

La implementación de mecanismos para dar seguimiento y elaborar evaluaciones a las políticas y estrategias en materia de personas con discapacidad y su acceso al mercado

laboral, permiten analizar y valorar los resultados alcanzados con la ejecución del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024, a fin de conocer el progreso y eficacia de la STPS en su contribución a garantizar el derecho al trabajo y empleo de ese grupo poblacional.

Como se refirió en el resultado 1 “Diseño normativo, programático y presupuestario” de este informe, y conforme a lo señalado por la secretaría, el Pp P001 “Instrumentación de la Política Laboral” no contó con objetivos e indicadores en materia de inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, por lo que se determinó analizar los mecanismos y resultados del seguimiento y evaluación del PNTEPD 2021-2024, a fin de conocer su avance e impacto en la política de inclusión de ese grupo vulnerable. En función de lo anterior, se determinó presentar el resultado en dos apartados: a) criterios para el seguimiento y evaluación, y b) seguimiento y evaluación del PNTEPD 2021-2024.

a) Criterios para el seguimiento y evaluación

Se verificó que, para dar seguimiento al cumplimiento de lo establecido en el PNTEPD 2021-2024, la STPS elaboró y publicó el informe de avance y resultados de dicho programa, en atención a los criterios y la guía establecidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP); no obstante, se identificó que aun cuando la dependencia proporcionó los oficios y correos electrónicos de comunicación con otras instancias de la Administración Pública Federal, así como con la Unidad de Evaluación del Desempeño de la SHCP para intercambiar información y atender diversos requerimientos asociados a la elaboración y publicación del informe referido, careció de la evidencia documental que sustentara la realización de las acciones comprometidas en dichos correos y oficios.

Aunado a lo anterior, en 2022, la dependencia no estableció mecanismos para realizar evaluaciones externas que permitieran conocer en qué medida se ha favorecido el acceso a un trabajo en igualdad de oportunidades y equidad laboral.

En función de lo anterior, como resultado de la notificación de los resultados finales y las observaciones preliminares, la secretaría señaló que, en cuanto a las actividades realizadas, dispuso del Manual de Organización y Procesos de la Dirección General de Políticas Públicas y Órganos de Gobierno, en el que se detallan las actividades para cumplir con cada una de las etapas definidas en los criterios y la guía emitidos por la SHCP. Al respecto, se identificó que la STPS contó con procedimientos asociados al cumplimiento de las etapas de Integración y Publicación del Informe de Avance y Resultados del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad, así como a su seguimiento, por lo que la observación se da por solventada en este aspecto.

b) Seguimiento y evaluación del PNTEPD 2021-2024

Se verificó que la STPS dio seguimiento anual al PNTEPD, mediante el Informe de Avances y Resultados, en donde se identificaron las acciones, metas y parámetros definidos para medir la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral; sin embargo, se

constató que, en 2022, si bien la secretaría informó la realización de actividades para promover e impulsar la inclusión de ese tipo de población al trabajo digno, así como el avance de 3 de los 6 indicadores de bienestar establecidos, ésta no acreditó documentalmente lo reportado, lo que denotó áreas de mejora en los mecanismos de seguimiento de la política en materia de inclusión laboral, así como en el control de la información respectiva.

En ese sentido, la secretaría informó que las dependencias y entidades de la APF que reportaron actividades y acciones al Informe de Avance del PNTEPD en 2022, fueron el Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) y las secretarías de salud y educación, así como las unidades internas de la STPS, y que “desde la Dirección General de Políticas Públicas y Órganos de Gobierno (DGP-POG) se solicitan a dichas instancias y unidades los avances de las acciones puntuales comprometidas previamente, y que una vez recibida la respuesta [...] la DGPPOG integra la información para conformar el Informe de Avance y Resultados del PNTEPD”, sin que proporcionara la evidencia documental remitida por las unidades vinculadas al cumplimiento del PNTEPD que validara las acciones reportadas en ese informe.

Al respecto, como resultado de la notificación de los resultados finales y las observaciones preliminares, la dependencia proporcionó la evidencia documental en la que se identificó la información compartida entre la secretaría y sus unidades y demás dependencias y entidades de la APF, por lo que la observación se da por solventada.

En cuanto a la evaluación del PNTEPD, la secretaría no acreditó haber realizado evaluaciones o análisis asociados a valorar la eficacia de los resultados obtenidos de ese programa, lo que limitó conocer el efecto de las acciones realizadas con este instrumento de planeación especial en la contribución de la secretaría para otorgar certeza a las PCD en su desarrollo personal, social y laboral.

En función del establecimiento de la normativa o criterios para la evaluación del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024, como resultado de la notificación de los resultados finales y las observaciones preliminares, la secretaría informó que, en el nuevo RISTPS publicado en el DOF el 5 de junio de 2023, la dirección encargada de la integración y seguimiento del PNTEPD no tiene atribuciones asociadas a la evaluación, pero señaló que establecerá una comunicación interna en la STPS, donde se denote realizar evaluaciones en los ámbitos de competencia de las unidades y direcciones generales; sin que proporcionara evidencia de las acciones a realizar para ese fin, por lo que la observación subsiste.

En ese sentido y aunado a lo anterior, se identificó que, si bien en el RISTPS no se establece la atribución de realizar evaluaciones en la materia, de acuerdo con los artículos 11, fracción II, de la LGIPD y 20, párrafo primero, de su reglamento, la secretaría debe evaluar las políticas públicas para la inclusión de las personas con discapacidad atendiendo a sus



competencias laborales y, con base en ello, proteger la capacitación, el empleo digno, la contratación y los derechos laborales de las PCD, por lo que la observación persiste.

2022-0-14100-07-0358-07-006 **Recomendación**

Para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para ejercicios fiscales subsecuentes, realice la evaluación del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad o de la inclusión de ese grupo vulnerable en el ámbito laboral y determine los criterios específicos al respecto, para atender lo que mandata el artículo 20, párrafo primero, del Reglamento de la Ley General para la inclusión de las Personas con Discapacidad; el Título Tercero, Capítulo I, numeral Décimo Sexto de los Lineamientos Generales para la Evaluación de los Programas Federales de la Administración Pública Federal, y al artículo segundo, título segundo, capítulo I, numeral 9, norma cuarta "Información y Comunicación", principio 13, del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno, e informe a la Auditoría Superior de la Federación de los resultados del análisis y las medidas emprendidas.

Los términos de esta recomendación y los mecanismos para su atención, por parte de la entidad fiscalizada, quedan asentados en el Acta de la Reunión de Presentación de Resultados Finales y Observaciones Preliminares en los términos del artículo 42 de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.

**5. Contribución en el trabajo y empleo digno para el desarrollo integral y la inclusión de las personas con discapacidad**

La aportación de la STPS en materia de inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo y empleo, desde el ámbito de la planeación hasta la evaluación, se debe enfocar en el diseño e implementación de estrategias, proyectos y programas que les permitan tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles.<sup>5</sup>

Para determinar el grado de contribución de la STPS en la inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral, se utilizaron los hallazgos determinados con los trabajos de auditoría, como se presentan a continuación:

---

5 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada el 13 de diciembre de 2006 y disponible en: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

HALLAZGOS DE LA AUDITORÍA A LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL TRABAJO Y EMPLEO, 2022

Aspecto revisado	Hallazgo
Diseño normativo, programático y presupuestario	En 2022, la STPS integró el tema de inclusión de las personas con discapacidad en el sector laboral de manera implícita en los árboles de problema y objetivos de la MIR del Pp P001, en términos de eliminar la discriminación laboral; no obstante, en la estructura analítica y la MIR del Pp P001 no incluyó variables, objetivos o indicadores asociados a la atención de ese grupo vulnerable, por lo que la MIR no fue una herramienta útil para medir la contribución del Pp al cumplimiento de la política laboral en materia de inclusión, ni contó con algún indicador externo que midiera los avances en la materia, lo que denotó que no dispuso de mecanismos para aportar al cumplimiento de las atribuciones que le fueron otorgadas en la LGIPD para promover el derecho de este grupo poblacional al trabajo y empleo en igualdad de oportunidades y equidad, ni a los compromisos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Respecto del diseño normativo, aunque existió congruencia en la de la definición de la STPS como ente responsable de la inclusión de ese grupo vulnerable al trabajo y al empleo, se identificaron cuatro unidades administrativas con atribuciones enfocadas a diseñar y promover estrategias y acciones en materia de inclusión de grupos vulnerables en el sector laboral, lo que significó que no existió certeza de qué unidad es responsable de la planeación e implementación tanto de políticas públicas para la atención de esa población como del PNTEPD, a fin de garantizar su desarrollo personal, social y laboral.
Ejecución y promoción de la política de trabajo y empleo para las personas con discapacidad	En 2022, si bien la STPS elaboró el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD) 2021-2024 y, como parte de ese programa, ejecutó la estrategia Abriendo Espacios, la Red Nacional de Vinculación Laboral, impartió capacitación sobre el Distintivo de Responsabilidad Laboral y aplicó las evaluaciones VALPAR, careció de evidencia documental para acreditar el cumplimiento de las acciones puntuales, lo que implicó el riesgo de que la ejecución y promoción de políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en términos de lo establecido en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y los objetivos, estrategias y acciones puntuales del PNTEPD, fueran insuficientes para contribuir a garantizar el derecho al trabajo digno y al empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad.
Coordinación institucional	En 2022, la STPS no dispuso de información para documentar su coordinación con el sector público, privado y social en la implementación de la política laboral para la inclusión de las personas con discapacidad y los objetivos, estrategias y acciones puntuales del PNTEPD 2021-2024, lo que denotó una limitada capacidad operativa de la secretaría para contribuir a promover el derecho de las personas con discapacidad al trabajo digno y al empleo, en igualdad de oportunidades y equidad, de manera que se les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral.
Seguimiento y evaluación del programa de trabajo y empleo para las personas con discapacidad	En 2022, aun cuando la Secretaría de Trabajo y Previsión Social acreditó documentalmente cada una de las etapas para dar seguimiento al Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD) 2021-2024, de acuerdo con los criterios establecidos por la SHCP e informó la realización de acciones en favor de la inclusión al mercado laboral de las personas con discapacidad; en cuanto a la evaluación, la dependencia no acreditó haber realizado evaluaciones o análisis asociados a valorar la eficacia de los resultados obtenidos de ese programa, lo que limitó conocer en qué medida las acciones realizadas con este instrumento de planeación especial contribuyeron a otorgar certeza en su desarrollo personal, social y laboral.

FUENTE: Elaborado por la DGADPP con base en los resultados 1, 2, 3 y 4 registrados en el presente informe.

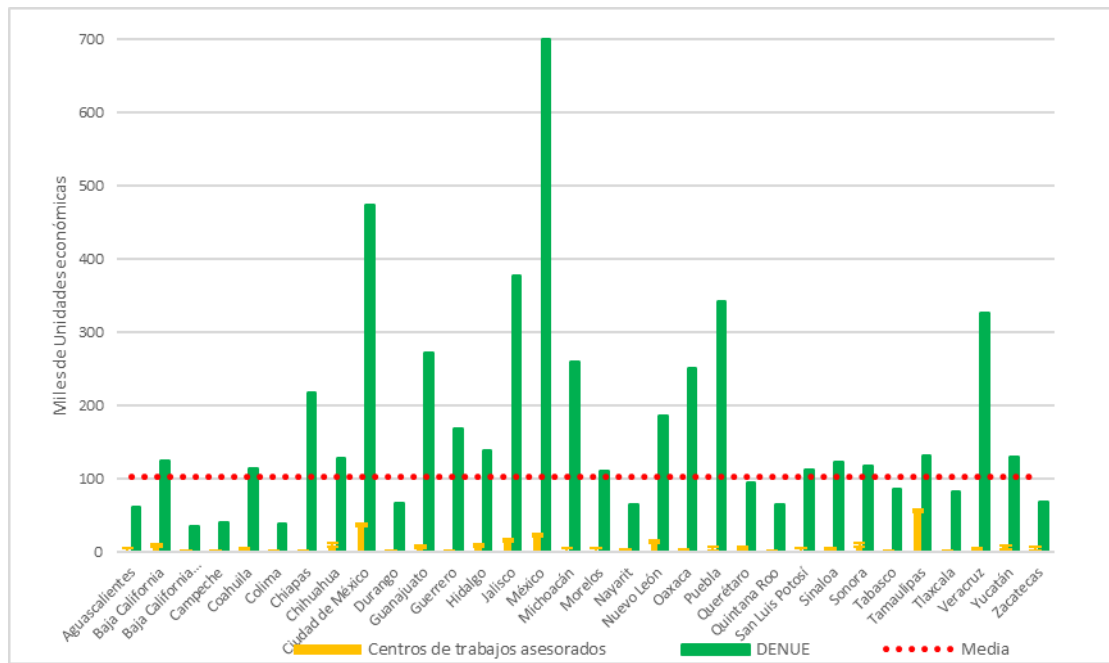
Con base en lo anterior, se determinó que las deficiencias en los procesos de planeación, ejecución, coordinación, seguimiento y evaluación de las actividades realizadas por la STPS en materia de inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral y la implementación del PNTEPD 2021-2024, limitaron a la secretaría para determinar su contribución, mediante la capacitación e incorporación en el mercado laboral en igualdad de condiciones, para fortalecer la cultura de inclusión y no discriminación entre los sectores productivos.

Como prueba supletoria y debido a las áreas de mejora presentadas en los resultados anteriores, se utilizó la información de las estrategias “Distintivo de Responsabilidad Laboral (DRL)”, “Abriendo Espacios” y la “Red Nacional de Vinculación Laboral (RNVL)”, a efecto de analizar su aportación al cumplimiento de los objetivos prioritarios orientados a fortalecer la inclusión laboral e impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las personas con discapacidad del PNTEPD.

a.1) Distintivo de Responsabilidad Laboral

Respecto del Distintivo de Responsabilidad Laboral (DRL),<sup>6</sup> la secretaría remitió la base de datos de las 64 asesorías realizadas en el área de especialización de Inclusión Laboral a 250 centros de trabajo de todo el país, como se muestra a continuación:

CENTROS DE TRABAJO ASESORADOS POR LA STPS, EN MATERIA DE INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN, EN 2022



FUENTE: Elaborado por la DGADPP con información proporcionada por la STPS, mediante oficio núm. 511.-01/15-06-2023/0327 del 15 de junio de 2023 y datos consultados en el DENU 2022, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Se constató que, en referencia con el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENU), los centros de trabajo que recibieron asesorías relacionadas con el DRL representaron el 0.5% del total de 5,530.9 miles centros de trabajo e inferior a la media nacional (103,700 unidades económicas). Asimismo, se verificó que, de acuerdo con el informe de avances y resultados del PNTEPD, en 2022, 3,430 personas con discapacidad fueron contratadas como resultado de esas asesorías, cifra que significó el 0.1% de la población total desocupada con alguna discapacidad mayor a 15 años contabilizada en el censo de población 2020.

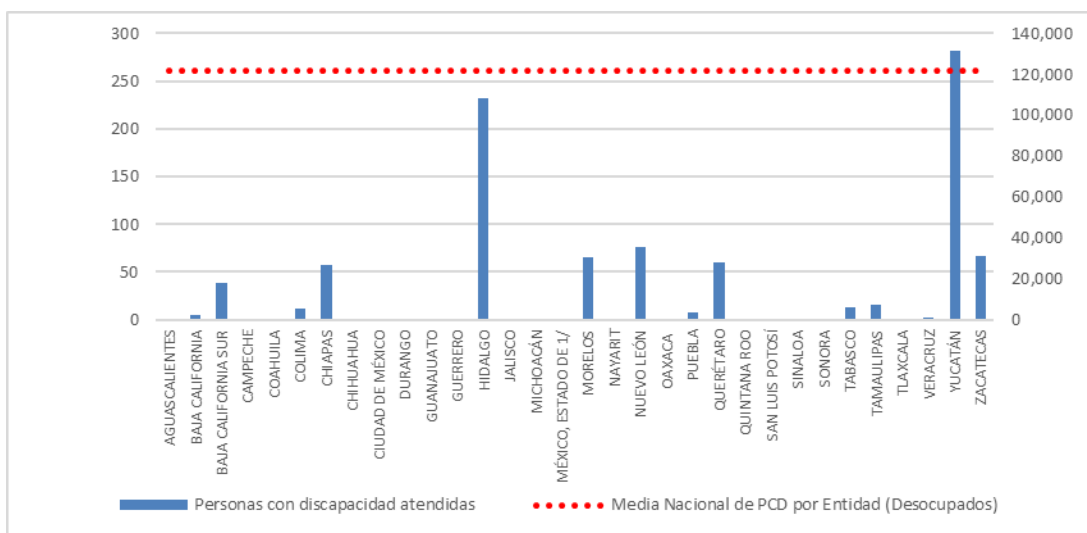
6 De acuerdo con la guía de operación del Distintivo de Responsabilidad Laboral (DRL), éste se define como un mecanismo gratuito y voluntario, orientado a reconocer a centros de trabajo que fomentan entornos incluyentes, igualitarios y libres de violencia laboral y que, además, realizan acciones para prevenir, atender y erradicar el trabajo forzoso, el trabajo infantil y protegen a los adolescentes en edad permitida para trabajar.

a.2) Estrategia Abriendo Espacios y la Red Nacional de Vinculación Laboral (RNVL)

En relación con estas estrategias, la STPS informó que durante el ejercicio fiscal 2022, se atendieron a 16,103 personas buscadoras de trabajo con discapacidad, de las cuales se logró colocar en un empleo a 2,804, lo que representó el 17.4% de colocación. En ese sentido, en el Informe de Avances y Resultados del PNTEPD de 2022, se reportó que se realizaron 2,494 evaluaciones mediante el Sistema VALPAR,<sup>7</sup> el 15.5% del total de personas buscadoras de trabajo.

Adicionalmente la secretaría señaló que para favorecer la estrategia Abriendo Espacios, la Unidad del Servicio Nacional de Empleo (USNE) promovió con las entidades federativas la operación de la Red Nacional de Vinculación Laboral<sup>8</sup> en coordinación con la Dirección General de Previsión Social, cuyos resultados fueron los siguientes:

PERSONAS CON DISCAPACIDAD BENEFICIADAS MEDIANTE RED DE VINCULACIÓN LABORAL, EN 2022



FUENTE: Elaborado por la DGADPP con base en la información proporcionada por la STPS, mediante oficio núm. 511.-01/15-06-2023/0327 con fecha del 15 de junio de 2023.

7 Se define como un método de evaluación de habilidades y competencias de las personas con discapacidad, <https://www.gob.mx/conadis/articulos/sistema-valpar-para-la-inclusion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad?idiom=es>

8 La Red Nacional de Vinculación Laboral tiene como objetivo fortalecer la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad, a través de la sinergia de planes, programas y acciones de las instituciones y organizaciones públicas, privadas y sociales; cuya operación impulse en el sector productivo la incorporación de políticas de inclusión laboral. [Red de Vinculación Laboral - STPS.](#)

Se determinó que, durante 2022, mediante la Red Nacional Estatal de Vinculación Laboral (REVL) se realizaron 94 sesiones con 26 entidades federativas, en las que participaron 204 instancias públicas y privadas, de las cuales se remitieron 92 minutas de trabajo. Asimismo, se identificó que, con las actividades señaladas, se beneficiaron únicamente a 932 personas con discapacidad en edad de laborar, cifra no significativa en comparación con los datos del censo de 2020.

En síntesis, se considera que, aunado a las omisiones por parte de la STPS en la implementación del PNTEPD, las estrategias asociadas a dicho programa fueron insuficientes para contribuir a garantizar el derecho al trabajo y el empleo de las personas con discapacidad.

Las recomendaciones al desempeño de las deficiencias señaladas se encuentran descritas en los resultados núm. 1, 2, 3 y 4.

**La(s) acción(es) vinculada(s) a este resultado se presenta(n) en el(los) resultado(s) con su(s) respectiva(s) acción(es) que se enlista(n) a continuación:**

Resultado 1 - Acción 2022-0-14100-07-0358-07-001

Resultado 1 - Acción 2022-0-14100-07-0358-07-002

Resultado 2 - Acción 2022-0-14100-07-0358-07-003

Resultado 3 - Acción 2022-0-14100-07-0358-07-004

Resultado 3 - Acción 2022-0-14100-07-0358-07-005

Resultado 4 - Acción 2022-0-14100-07-0358-07-006

**6. Ejercicio de los recursos en la planeación y ejecución de la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo y empleo**

La revisión de la aplicación de los recursos presupuestarios asignados a la STPS para la instrumentación de la política laboral permitirá identificar de qué manera se distribuye el gasto en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo y empleo, a efecto de contribuir a una gestión pública transparente y enfocada al cumplimiento de los objetivos institucionales, que facilita la toma de decisiones y fortalece la eficiencia y eficacia del gasto público.

Con el análisis de la documentación, se verificó que el gasto realizado por la entidad fiscalizada mediante la operación del Pp P001 se realizó como se muestra a continuación:

## Informe Individual del Resultado de la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2022

PRESUPUESTO ORIGINAL, MODIFICADO Y EJERCIDO POR LA STPS CON CARGO AL PROGRAMA PRESUPUESTARIO P001, EN 2022

(Miles de pesos)

Concepto	Presupuesto			Participación relativa del Presupuesto ejercido (%)	Diferencia d = (c - a)	Variación Ejercido/Aprobado (%) (e=(d/a) x 100)
	Aprobado (a)	Modificado (b)	Ejercido (c)			
<b>Gasto Total</b>	<b>237,297.6</b>	<b>425,917.5</b>	<b>425,917.5</b>	<b>100.0</b>	<b>188,619.9</b>	<b>79.5</b>
Gasto corriente	237,297.6	425,917.5	425,917.5	100.0	188,619.9	79.5
Servicios Personales	182,972.1	234,667.2	234,667.2	55.1	51,695.1	28.3
Gastos de operación	16,518.9	41,429.4	41,429.4	9.7	24,910.5	150.8
Subsidios	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	n.a.
Otros Corriente	37,806.6	149,821.0	149,821.0	35.2	112,014.4	296.3
<b>Instrumentación Laboral</b>	<b>237,297.6</b>	<b>424,560.4</b>	<b>424,560.4</b>	<b>99.7</b>	<b>187,262.8</b>	<b>78.9</b>
Gasto corriente	237,297.6	424,560.4	424,560.4	100.0	187,262.8	78.9
Servicios Personales	182,972.1	234,667.2	234,667.2	55.3	51,695.1	28.3
Gastos de operación	16,518.9	40,072.2	40,072.2	9.4	23,553.3	142.6
Subsidios	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	n.a.
Otros Corriente	37,806.60	149,821.0	149,821.0	35.3	112,014.4	296.3
<b>Conciliación laboral</b>	<b>0.0</b>	<b>1,357.1</b>	<b>1,357.1</b>	<b>0.3</b>	<b>1,357.1</b>	<b>n.a.</b>
Gasto corriente	0.0	1,357.1	1,357.1	100.0	1,357.1	n.a.
Servicios Personales	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	n.a.
Gastos de operación	0.0	1,357.1	1,357.1	100.0	1,357.1	n.a.
Subsidios	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	n.a.
Otros Corriente	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	n.a.

FUENTE: Elaborado por la DGADPP con base en el "Estado Analítico del Ejercicio del Presupuesto de Egresos en Clasificación Funcional-Programática" de la Cuenta de la Hacienda Pública Federal, 2022.

n.a. No aplica.

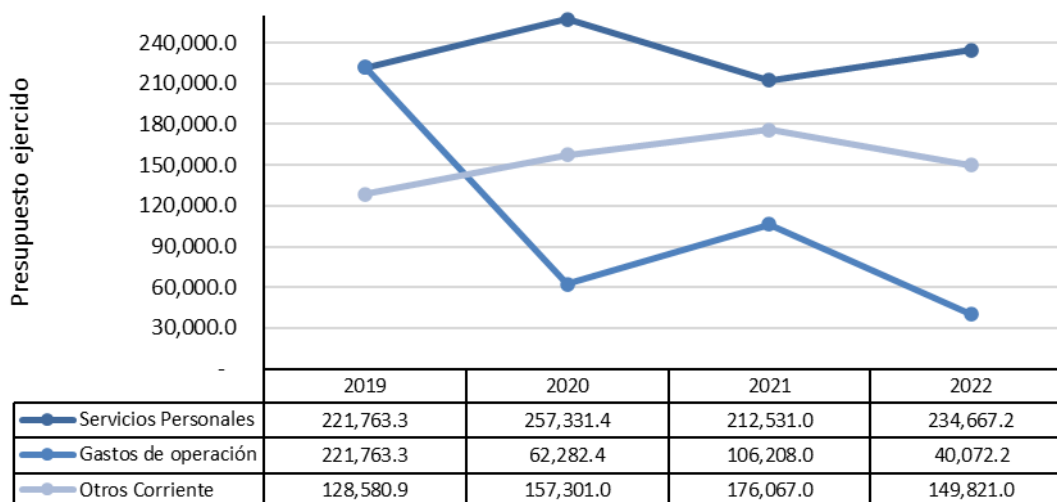
Corresponden a los recursos presupuestarios del P001 para llevar a cabo acciones en materia de la política de empleo

Se verificó que el presupuesto ejercido en 2022, por medio del Pp P001, se distribuyó en las actividades institucionales de "Instrumentación de la política laboral" y "Conciliación laboral", que representaron el 99.7% y el 0.3% del total, respectivamente. Por lo que respecta a la instrumentación de la política laboral, se observó que los 424,560.4 miles de pesos ejercidos, fueron superiores en 78.9% a lo programado, y de los cuales, el concepto de servicios personales, que se refiere a las remuneraciones del personal al servicio de los entes públicos, tales como sueldos, salarios, dietas, honorarios asimilables al salario, prestaciones y gastos de seguridad social, obligaciones laborales y otras prestaciones derivadas de una relación laboral, registró el 55.3% del total ejercido.

En ese contexto, dada la proporción de recursos que se utilizaron para cubrir ese concepto, se revisó el comportamiento del gasto para el periodo 2019-2022, como se muestra a continuación:

PRESUPUESTO EJERCIDO EN LOS CONCEPTOS DE “SERVICIOS PERSONALES”, “GASTOS DE OPERACIÓN” Y “OTROS CORRIENTES” CON CARGO AL P001 “INSTRUMENTACION DE LA POLÍTICA LABORAL” 2019-2022

(Miles de pesos)



FUENTE: Elaborado por la DGADPP con base en el “Estado Analítico del Ejercicio del Presupuesto de Egresos en Clasificación Funcional-Programática” de la Cuenta de la Hacienda Pública Federal, de los años 2019-2022.

Nota: Los montos se encuentran deflactados.

Se verificó que el gasto por servicios personales con cargo al Pp P001 ha sido superior respecto de los otros dos conceptos; mientras que, entre 2021 y 2022, éste se incrementó en 1.9 puntos porcentuales, en promedio anual.

En ese sentido y como se presentó en el resultado 1 del presente informe, se identificó que en la normativa interna de la STPS se otorgaron las atribuciones de diseñar y promover estrategias y acciones en materia de inclusión de grupos vulnerables en el sector laboral a cuatro unidades administrativas, lo que significó que no existió certeza de la unidad responsable de la planeación e implementación, tanto de políticas públicas para la atención de esa población como del PNTEPD, a fin de garantizar su desarrollo personal, social y laboral, y por lo tanto evidenció que la entidad fiscalizada tuvo áreas de oportunidad en los controles presupuestarios enfocados en la rendición de cuentas sobre el gasto en el diseño, seguimiento y evaluación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Por lo que corresponde a la instrumentación y ejecución de la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo y empleo, la dependencia señaló que “si bien el PSTPS tiene objetivos que incluyen a las personas con discapacidad, en términos de inclusión y atención a personas en condiciones de vulnerabilidad, este no es el objetivo [...] del Pp P001, son los Pp S043 “Programa de Apoyo al Empleo (PAE)”; E003 “Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral” y S280 “Jóvenes construyendo el futuro” los que se encontraron alineados a los objetivos prioritarios del PNTEPD asociados a “fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad” e “impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las personas con discapacidad” y que “[...]”

en las líneas de acción que se llevan a cabo, los participantes los realizan con los recursos que ya cuentan [...]”.

Con base en lo expuesto por la STPS, se revisó el presupuesto asignado y ejecutado en cada uno de esos programas mencionados como se presenta a continuación:

PRESUPUESTO PROGRAMADO, MODIFICADO Y EJERCIDO DE LOS Pp RELACIONADOS CON LA OPERACIÓN DEL PNTEPD, 2022  
(Miles de pesos)

Programa presupuestario	Programado	Modificado	Ejercido
<b>Total</b>	<b>22,676,552.9</b>	<b>22,663,875.1</b>	<b>22,663,875.1</b>
E003 Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral	26,906.3	41,708.7	41,708.7
S043 Programa de Apoyo al Empleo	59,154.4	282,245.6	282,245.6
S280 Jóvenes Construyendo el Futuro	22,590,492.2	22,339,920.8	22,339,920.8

FUENTE: Elaborado por la DGADPP con base en el “Estado Analítico del Ejercicio del Presupuesto de Egresos en Clasificación Funcional-Programática” de la Cuenta de la Hacienda Pública Federal, 2022.

Al respecto, la STPS señaló que, para la ejecución del PNTEPD, los programas S043 “Programa de Apoyo al Empleo (PAE)”; E003 “Ejecución de los programas y acciones de la Política Laboral” y S280 “Jóvenes construyendo el futuro”, se encontraron vinculados a los objetivos prioritarios del PNTEPD, pero los servicios que proporciona la STPS con los mismos no son exclusivos para atender a las personas con discapacidad; además, no comprobó documentalmente la forma en la que aportó al cumplimiento de sus objetivos, lo que significó que la entidad fiscalizada no dispuso de mecanismos para informar y documentar el gasto, a fin de medir la eficacia, economía y eficiencia en la ejecución de los recursos para la inclusión de ese grupo vulnerable en el trabajo y empleo.

Como resultado de la notificación de los resultados finales y las observaciones preliminares, la Unidad de Administración y Finanzas señaló que “de conformidad con el Reglamento Interior de la Secretaría, la Dirección General de Programación y Presupuesto (DGPP), atenderá las etapas de programación presupuestal 2024 una vez que sea difundida por la autoridad responsable para tal efecto”. Además, señaló que “se prevé que para el ejercicio fiscal 2025, se lleven a cabo: la revisión, análisis, modificación de la integración de la Estrategia Programática de las Unidades Responsables y el registro en el Sistema de Proceso de Programación y Presupuesto (PIPP), a fin de ampliar el enfoque transversal de la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo y empleo”. Asimismo, que propone las siguientes acciones institucionales para atender la política de inclusión de las personas con Discapacidad: a) fortalecer la MIR: mediante asesorías a las unidades responsables para incluir metas que permitan medición y rendición de cuentas en la entrega de componentes y retención de PCD en el mercado laboral. (Actividad permanente); b) registro de beneficiarios actualizado: impulsar y generar mecanismos para registros administrativos



actualizados que incluya información detallada, a fin de conocer la cantidad de personas atendidas como también el tipo de apoyo otorgado. (Actividad permanente), y c) monitoreo y evaluación: dar seguimiento al registro de metas de los PP que integren indicadores específicos para la atención de las PCD (Actividad continua).

Con base en lo anterior, la observación se da por atendida, toda vez que se considera que con las acciones que realizará la STPS en cada una de las etapas de su proceso programático presupuestal 2024 y 2025, la entidad fiscalizada podrá disponer de mecanismos de control para informar y documentar el presupuesto ejercido en la atención de grupos vulnerables, entre ellos a las personas con discapacidad y su inclusión en el trabajo y empleo.

### ***Consecuencias Sociales***

En 2022, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social evidenció áreas de oportunidad en materia normativa y operativa para atender a las personas con discapacidad que ocasionaron que la dependencia no dispusiera de la evidencia documental para demostrar cómo y en qué medida contribuye a garantizar el derecho al trabajo digno y empleo de las 6,179,890<sup>9</sup> personas con algún tipo de discapacidad en México, lo que pone en riesgo su incorporación al mercado laboral en igualdad de oportunidades, equidad y no discriminación.

### ***Buen Gobierno***

Impacto de lo observado por la ASF para buen gobierno: Planificación estratégica y operativa y Controles internos.

### ***Resumen de Resultados, Observaciones y Acciones***

Se determinaron 6 resultados, de los cuales, uno fue solventado por la entidad fiscalizada antes de la emisión de este Informe. Los 5 restantes generaron:

6 Recomendaciones al Desempeño.

---

9 Censo Nacional de Población y Vivienda 2020. Instituto Nacional de Geografía y Estadística: Población con discapacidad o limitación en la actividad cotidiana por entidad federativa y tipo de actividad realiza según sexo, 2020. [consulta: 21 de julio de 2023] Disponible en [https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=Discapacidad\\_Discapacidad\\_02\\_2c111b6a-6152-40ce-bd39-6fab2c4908e3&idrt=151&opc=t](https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=Discapacidad_Discapacidad_02_2c111b6a-6152-40ce-bd39-6fab2c4908e3&idrt=151&opc=t).

### **Consideraciones para el seguimiento**

Los resultados, observaciones y acciones contenidos en el presente informe de auditoría se comunicarán a la entidad fiscalizada, en términos de los artículos 79 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 39 de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación, para que en un plazo de 30 días hábiles presente la información y realice las consideraciones que estime pertinentes.

En tal virtud, las recomendaciones y acciones que se presentan en este informe de auditoría se encuentran sujetas al proceso de seguimiento, por lo que, debido a la información y consideraciones que en su caso proporcione la entidad fiscalizada podrán atenderse o no, solventarse o generar la acción superveniente que corresponda de conformidad con el marco jurídico que regule la materia.

### **Dictamen**

El presente se emite el día 16 de octubre de 2023, fecha de conclusión de los trabajos de auditoría. Ésta se practicó sobre la información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) de cuya veracidad es responsable; fue planeada y desarrollada con el fin de fiscalizar los resultados de la secretaría en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, a fin de determinar su contribución en su derecho al trabajo y empleo digno para favorecer su desarrollo integral e inclusión a la sociedad. Se aplicaron los procedimientos y las pruebas que se estimaron necesarios; en consecuencia, existe una base razonable para sustentar este dictamen.

En la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad se reconoce la participación del Estado como encargado de promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades.

En el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024, la intervención gubernamental del Gobierno Federal se estableció con base en el objetivo 4. “Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral”, así como con las estrategias 4.1. “Impulsar acciones para favorecer la protección social de las personas trabajadoras ante el futuro del trabajo con perspectiva de igualdad y no discriminación”; 4.3. “Promover el cumplimiento de las condiciones de trabajo digno a través de la utilización de mecanismos voluntarios, de autogestión y de autoevaluación”, y 4.5. “Impulsar acciones que promuevan la inclusión laboral, la capacitación y productividad, la igualdad de oportunidades, la protección a menores en edad permitida para trabajar y la erradicación del trabajo infantil”.

Asimismo, en el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD) 2021-2024, se plantearon los objetivos prioritarios de “Fortalecer la Inclusión

laboral de las personas con discapacidad” e “Impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las personas con discapacidad”, con la finalidad de procurar los derechos laborales de las personas con discapacidad.

En el Presupuesto de Egresos de la Federación 2022, Ramo 14 Trabajo y Previsión Social, se aprobaron a la STPS 25,384,376.0 miles de pesos, sin especificar el monto de los recursos que se ejercerían para el cumplimiento de los objetivos del PNTEPD 2021-2024, aun cuando en la estrategia programática se estableció que la ejecución de las acciones y estrategias estarían encaminadas, en lo conducente, a la aplicación del programa con el objetivo de fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad e impulsar acciones que favorezcan su empleabilidad en condiciones de trabajo digno.

Los resultados de la fiscalización mostraron que, en 2022, si bien el marco normativo de la STPS se alineó con la inclusión de las personas con discapacidad; formuló el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD) 2021-2024, y contó con las estrategias Abriendo Espacios, Red Nacional de Vinculación Laboral, Distintivo de Responsabilidad Laboral y aplicó evaluaciones VALPAR para atender a este grupo vulnerable, la secretaría presentó áreas de mejora en cuanto a:

- Definir objetivos e indicadores que contribuyan a medir el avance de la inclusión en el ámbito laboral de ese grupo poblacional; fortalecer la coordinación y generar información integral sobre la atención de las personas con discapacidad, mediante las estrategias referidas y lo dispuesto en el PNTEPD 2021-2024.
- Consolidar su marco normativo en materia de evaluación del PNTEPD, a efecto de conocer el impacto de sus actividades en la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, además de contar con información oportuna, de calidad y suficiente, para la toma de decisiones y la mejora continua.

En opinión de la Dirección General de Auditoría de Desempeño a Programas Presupuestarios, en 2022, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social requiere disponer de la documentación para validar los resultados en los procesos de planeación, ejecución, coordinación y evaluación de políticas encaminadas a la atención de las personas con discapacidad, a fin de contar con la información necesaria para conocer su contribución en la atención de ese grupo vulnerable al mercado laboral en igualdad de oportunidades, equidad y no discriminación además de cumplir con los compromisos establecidos en el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD) 2021-2024.

Con la fiscalización a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en materia de inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo y empleo, se verificó que, si bien la STPS implementó acciones para atender a las PCD y formuló el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD) 2021-2024, la entidad fiscalizada presentó limitantes para garantizar el derecho al trabajo digno y al empleo, en igualdad de oportunidades, equidad y no discriminación de ese grupo poblacional, además de que no

dispuso de la documentación que acreditara la validación de los resultados de la secretaría en los procesos de planeación, ejecución, coordinación y evaluación de políticas encaminadas a la atención de ese grupo vulnerable.

Asimismo, las recomendaciones al desempeño aportarán elementos para que la STPS elabore e implemente una estrategia integral y transversal en el sector, que derive del diseño de objetivos e indicadores de desempeño que contribuyan a medir el avance en la atención de la inclusión de ese grupo vulnerable en el ámbito laboral; la ejecución y vinculación de las estrategias que intervienen en el cumplimiento de los objetivos prioritarios de dicha política; el fortalecimiento de la coordinación con el sector público, privado y social; la evaluación del PNTEPD 2021-2024, y la generación de información integral sobre la atención de las personas con discapacidad, a efecto de garantizar el derecho de las personas con discapacidad, sin discriminación de ningún tipo, al trabajo y empleo, en los términos que se establecen en las atribuciones que le fueron otorgadas en la LGIPD y su reglamento y, con ello, favorecer la definición de estrategias, metas y objetivos en ese aspecto, que favorezcan el logro del objetivo de la inclusión de las personas con discapacidad relativo a la promoción, protección y aseguramiento del ejercicio pleno de los derechos de segunda generación de las personas con discapacidad; su desarrollo integral e inclusión social.

***Servidores públicos que intervinieron en la auditoría:***

Director de Área

Director General

Lic. Guillermo García Quevedo

Lic. Tizoc Villalobos Ruiz

***Comentarios de la Entidad Fiscalizada***

Es importante señalar que la documentación proporcionada por la entidad fiscalizada para aclarar o justificar los resultados y las observaciones presentadas en las reuniones fue analizada con el fin de determinar la procedencia de eliminar, rectificar o ratificar los resultados y las observaciones preliminares determinados por la Auditoría Superior de la Federación y que se presentó a este órgano técnico de fiscalización para efectos de la elaboración definitiva del Informe General Ejecutivo del Resultado de la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública.

## **Apéndices**

### *Procedimientos de Auditoría Aplicados*

1. Verificar que, en 2022, el diseño normativo, programático y presupuestario del Pp P001, a cargo de la STPS, permitió avanzar en la solución de la problemática que enfrentan las personas con discapacidad en materia de trabajo y aportó al cumplimiento de los aspectos normativos y programáticos relacionados con su derecho al trabajo y empleo, desarrollo integral e inclusión en la sociedad, en correspondencia con la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y los compromisos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
2. Verificar que, en 2022, la STPS ejecutó y promovió políticas públicas y estrategias para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, definidas en la LGIPD y su reglamento, así como en el Programa Nacional de Trabajo y Empleo de las Personas con Discapacidad.
3. Verificar que, en 2022, la STPS realizó acciones de coordinación inter e intrainstitucional para planear e implementar el PNTEPD, los programas, estrategias, acciones y mecanismos asociados a la política de inclusión de las personas con discapacidad, mediante convenios de coordinación y de concertación que garanticen la inclusión de las personas con discapacidad al trabajo y empleo digno.
4. Verificar que, en 2022, la STPS realizó el seguimiento y evaluación de las acciones y metas comprometidas en el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad, a fin de garantizar la inclusión de las personas con discapacidad al derecho al trabajo y empleo digno.
5. Analizar en qué medida la inclusión de las personas con discapacidad, mediante el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad y el Pp P001, en 2022, contribuyeron al derecho al trabajo y empleo digno de las Personas con discapacidad.
6. Verificar que porcentaje de los recursos asignados al Pp P001, se destinaron a la inclusión de las personas con discapacidad, a fin de contribuir al derecho al trabajo y empleo digno, y que los montos registrados en su contabilidad fueron consistentes con las Cuentas por Liquidar Certificadas (CLC), en 2022.

### *Áreas Revisadas*

Las direcciones generales de Políticas Públicas y Órganos de Gobierno; de Previsión Social; de Programación y Presupuesto, así como la Unidad del Servicio Nacional del Empleo, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

### *Disposiciones Jurídicas y Normativas Incumplidas*

Durante el desarrollo de la auditoría practicada, se determinaron incumplimientos de las leyes, reglamentos y disposiciones normativas que a continuación se mencionan:

1. Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria: Art. 45 Par. primero
2. Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno: Art. segundo, tít. segundo, cap. I, numeral 9, norma cuarta "Información y Comunicación", Par. primero y principio 13.
3. Otras disposiciones de carácter general, específico, estatal o municipal: Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, Art. 11 Par. Primero Frac. II, VI y VII, Art. 35; Art. 37 Frac. II; Art. 44 Frac. V; Art. 47 Frac. II; Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad: Art. 20, Par. primero; Art. 21; Art. 22; Art. 23 Frac. IV; Art. 23; Lineamientos Generales para la Evaluación de los Programas Federales de la Administración Pública Federal: Título Tercero, Capítulo I, numeral Décimo Sexto; Guía para el Diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados: numerales IV.2.1 "Contenido de la MIR" apartado "Alineación al PND y sus Programas"; IV.2.2 "Secuencia de elaboración de la MIR", apartado "Supuestos", incisos 2 y 3, y V.1 "Enfoques transversales"; Guía para el Diseño de Indicadores Estratégicos, numeral III.2 "Tipos de indicadores de la MIR".

### *Fundamento Jurídico de la ASF para Promover Acciones y Recomendaciones*

Las facultades de la Auditoría Superior de la Federación para promover o emitir las acciones derivadas de la auditoría practicada encuentran su sustento jurídico en las disposiciones siguientes:

Artículo 79, fracciones II, párrafo tercero, y IV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículos 10, fracción I, 14, fracción III, 15, 17, fracción XV, 36, fracción V, 39, 40, de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.