

DIAGNÓSTICO

P R O G R A M A P R E S U P U E S T A R I O

**IM - Impulso a los Derechos Laborales de
los Trabajadores Michoacanos**

2026

SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO

Secretaría Técnica

Elaboración

Dr. Enrique Snyder Ocampo

Ing. María Garibay

Contenido

Encuadre	4
Introducción.....	4
Antecedentes institucionales.....	5
Origen del Programa Presupuestario.....	5
Objetivo central del programa.....	6
Normativa aplicable	6
Justificación de la intervención.....	7
Relevancia estratégica	8
Glosario de Términos.....	10
I. Análisis del problema	11
1.1. Identificación del Problema Público.....	11
1.2. Caracterización de la Población Afectada	12
1.3. Principales Causas y Consecuencias (Árbol de Problemas).....	16
1.4. Evolución y Estado Actual del Problema	18
1.5. Análisis de los Actores Involucrados.....	19
II. Justificación del programa.....	20
2.1. Importancia del Programa en la Política Pública	20
2.2. Evidencia y Datos Clave	21
III. Objetivos y opciones de intervención	22
3.1. Árbol de Objetivos.....	22
3.2. Opciones de Intervención y Alternativas	24
IV. Estructura analítica e indicadores	27
4.1 Estructura analítica del programa.....	28
4.2 Matriz de Indicadores para Resultados (MIR).....	30
V. Cobertura del programa.....	33
5.1. Identificación de la Población Objetivo / Área de Enfoque	33
5.2. Estrategia de cobertura.....	34
5.3. Padrón de beneficiarios	36
VI. Relación con otros programas presupuestarios.....	37
6.1. Transversalidad y Complementariedad	38
6.2. Relación con Programas Federales	38
VII. Consideraciones presupuestarias.....	40
7.1. Estimación de Costos del Programa	40
7.2. Fuentes de Financiamiento	41
Referencias.....	41

Índice de tablas

Tabla 1. Encuadre del Programa Presupuestario	4
Tabla 2. Personas con empleo informal en empresas formales respecto a la PEA. Primer trimestre de 2025.	12
Tabla 3. Número de empresas por tamaño y actividad. Primer trimestre de 2025.	13
Tabla 4. Número de trabajadores por actividad economía, sector y dividido por sexo. Primer trimestre del 2025.....	14
Tabla 5. Trabajadores totales de la PEA según tamaño de la empresa. Primer trimestre del 2025..	14
Tabla 6. Trabajadores asalariados por tipo de contrato. Primer trimestre del 2025.....	15
Tabla 7. Trabajadores asalariados por acceso a instituciones de salud 2024.	15
Tabla 8. Procesos de conciliación.	16
Tabla 9. Análisis de los Actores Involucrados	20
Tabla 10. Estructura analítica del programa.....	30
Tabla 11. Matriz de Indicadores para Resultados (MIR).....	32
Tabla 12. Padrones de beneficiarios.....	37
Tabla 13. Información Presupuestal. Los recursos presupuestarios que se requerirán para el año de operación.....	40
Tabla 14. Fuentes de Financiamiento	41

Índice de figuras

Figura 1. Árbol de problemas.....	17
Figura 2. Árbol de Objetivos.....	23

Índice de gráficas

Gráfica 1. Histórico de trabajadores informales en empresas formales respecto a la PEA.	18
--	----

Encuadre

Número de la UPP	10
Siglas de la dependencia responsable del Programa presupuestario	SEDECO
Clave y nombre del Programa presupuestario	IM - Impulso a los Derechos Laborales de los Trabajadores Michoacanos
Número y nombre de las UR responsables del Programa presupuestario	19 – Dirección de previsión social.
Dependencias o entidades participantes en el Programa presupuestario	-
Fecha del diagnóstico	Noviembre, 2025

Tabla 1. Encuadre del Programa Presupuestario

Introducción

El presente diagnóstico, que sustenta la formulación del Programa Presupuestario *Impulso a los Derechos Laborales de los Trabajadores Michoacanos*, se elabora con base en los lineamientos establecidos por las instancias nacionales para la construcción de diagnósticos de política pública. Antes de abordar de manera analítica la problemática que atiende el programa y los elementos que estructuran su intervención, se presenta una revisión de los antecedentes institucionales de la dependencia responsable, así como del contexto en el que el programa surge como respuesta a una necesidad claramente identificada.

Desde el inicio se expone el objetivo del Programa Presupuestario, dada su relevancia para orientar el desarrollo integral del diagnóstico. Posteriormente, se incorpora la normatividad aplicable que proporciona el marco legal que respalda su diseño e implementación.

La introducción concluye con la presentación de la justificación de la intervención y la exposición de su relevancia estratégica, acompañadas de una breve descripción de la estructura y contenidos que conforman el documento de diagnóstico.

Antecedentes institucionales

La SEDECO, además de su función económica, tiene atribuciones orientadas a la generación de empleo digno, la inclusión laboral y el fortalecimiento de la productividad con enfoque social, conforme a la Ley de Desarrollo Económico del Estado. Entre sus responsabilidades se encuentra la promoción de la capacitación laboral, la vinculación entre el sector productivo y la fuerza de trabajo, así como el impulso a entornos empresariales que respeten los derechos laborales y la normatividad vigente.

A partir de la reestructura institucional realizada en 2023, la SEDECO fortaleció sus áreas de coordinación interinstitucional y seguimiento a políticas públicas, lo que ha permitido una mayor articulación con instancias laborales, de conciliación y de inspección. Asimismo, la alineación de su estructura a los Programas Sectoriales de Desarrollo Económico publicados en 2024 consolidó el enfoque de empleo formal, productividad y bienestar laboral.

El Programa Presupuestario de Impulso a los Derechos Laborales se sustenta en la experiencia de la SEDECO en la promoción de buenas prácticas empresariales, la difusión de información laboral, la capacitación y la vinculación con centros de trabajo. Esta trayectoria permite contribuir, desde una perspectiva económica y social, a la formalización del empleo y al acceso efectivo de las personas trabajadoras a sus derechos laborales.

Origen del Programa Presupuestario

El presente Programa Presupuestario responde a la necesidad de mejorar las condiciones laborales en Michoacán mediante acciones que amplíen el acceso a empleos formales, fortalezcan la defensa de los derechos laborales y aseguren el cumplimiento de las obligaciones patronales. Las personas trabajadoras enfrentan limitaciones en vinculación laboral, asistencia jurídica, condiciones formales de contratación y mecanismos de inspección, lo que dificulta la protección efectiva de sus derechos y la transición a empleos dignos y estables en todo el estado. El programa integra servicios y acciones institucionales para atender estas brechas laborales.

El programa es de nueva creación. Sin embargo, tiene origen en los ejercicios anteriores en los que existía un único programa presupuestario operado por la SEDECO, el ND Desarrollo económico de Michoacán, de gran amplitud, que a la vez se enfocaba en el desarrollo de inversiones, la defensa de los trabajadores, la economía social y, también, a impulsar el emprendurismo y el apoyo a pymes. Como resultado de la evaluación realizada por INDETEC del Programa Presupuestario en su versión para el ejercicio 2024 se recibieron recomendaciones que se dirigían a promover la división del programa presupuestario ND en varios programas presupuestarios, cada uno con una población objetivo más específica que pudiera cumplir con los lineamientos de la Metodología del Marco Lógico.

El diagnóstico de estas brechas laborales y de su población objetivo permitió justificar la creación del presente programa presupuestario y enfocar acciones destinadas a promover empleos formales y garantizar la defensa efectiva de derechos laborales.

Objetivo central del programa

Como quedará expuesto y justificado en el capítulo III del presente documento, el objetivo central del programa es:

*Ampliar el acceso de la población trabajadora michoacana a
empleos formales y mecanismos de defensa de sus derechos
laborales.*

Normativa aplicable

Internacional

- Objetivos del Desarrollo Sostenible:
 - 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos:
 - 8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación
 - 8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el

 Secretaría de Desarrollo Económico	SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO DIAGNÓSTICO DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO IM - IMPULSO A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES MICHOACANOS	 Gobierno de Michoacán HONESTIDAD Y TRABAJO
---	--	---

reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas

- 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios
- 8.b De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo
- Organización Internacional de Trabajo: 78 convenios signados por México.

Federal

- Ley Federal de trabajo
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley del Seguro Social
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores
- Ley del instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores (INFONAVIT)
- Ley de del Instituto del Fondo Nacional para el consumo de los trabajadores (FONACOT)
- Ley de los sistemas de Ahorro para el Retiro

Estatat

- Constitución Política del Estado libre y soberano de Michoacán de Ocampo
- Ley Orgánica Del Centro De Conciliación Laboral Del Estado De Michoacán De Ocampo
- Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios
- Ley de desarrollo Económico
- ¿Ley de Mejora Regulatoria del Estado de Michoacán de Ocampo y sus municipios?
- Ley Orgánica de la administración pública del Estado de Michoacán de Ocampo

Justificación de la intervención

El Programa Presupuestario Impulso a los Derechos Laborales de los Trabajadores Michoacanos se justifica por la persistencia de altos niveles de informalidad laboral, contratación irregular y acceso limitado a derechos fundamentales. La evidencia muestra una afectación directa al bienestar y la seguridad social de la población trabajadora. El programa se alinea con la política estatal de empleo formal y trabajo decente, ofreciendo

una respuesta institucional integral orientada a la protección, formalización y mejora de las condiciones laborales en el estado.

Relevancia estratégica

El Programa Presupuestario IM – Impulso a los Derechos Laborales de los Trabajadores Michoacanos tiene como propósito que las personas trabajadoras del estado accedan a empleos formales y cuenten con mecanismos eficaces para la defensa de sus derechos laborales. Para lograrlo, el programa articula servicios que fortalecen la vinculación laboral, la protección jurídica, la vigilancia del cumplimiento normativo y la promoción de buenas prácticas laborales en centros de trabajo.

El fortalecimiento de los servicios de vinculación y movilidad laboral contribuye a reducir la informalidad y abre oportunidades de empleo formal en mejores condiciones. La asesoría jurídica y la defensa laboral brindan seguridad y respaldo a los trabajadores frente a conflictos o violaciones de derechos. Las acciones de inspección impulsan el cumplimiento de la normatividad y fomentan ambientes laborales seguros y regulados. Finalmente, la promoción de buenas prácticas empresariales incrementa la cultura laboral, previene conflictos y facilita relaciones laborales más justas.

El programa se vincula directamente con el *Plan de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán (PLADIE)*, al contribuir de manera sustantiva al objetivo 3.4: *Promover la creación y el acceso al salario digno y empleo formal con enfoque incluyente, sin discriminación y con apego a la justicia*. Las acciones del programa fortalecen la formalización, elevan la calidad del empleo y promueven entornos laborales que respetan la dignidad humana.

En cuanto al *Programa Sectorial de Desarrollo Económico*, el PP IM se alinea plenamente al *Objetivo 2: Impulsar el aumento de la formalidad en el empleo para favorecer el cumplimiento de los derechos laborales*. Las acciones del programa fortalecen la vinculación laboral formal, amplían los servicios de asesoría y defensa, mejoran la supervisión de centros de trabajo y consolidan una cultura de cumplimiento en el sector productivo.

Los beneficios del programa para el desarrollo laboral y económico del estado incluyen:

- Incremento del acceso a empleos formales con salarios y prestaciones reguladas.
- Mayor protección jurídica para trabajadores ante conflictos y actos violatorios de sus derechos.
- Condiciones laborales más seguras y reguladas gracias a la inspección efectiva.
- Prevención de conflictos laborales mediante la promoción de buenas prácticas y el conocimiento de derechos y obligaciones.
- Reducción de la informalidad laboral y fortalecimiento del mercado de trabajo formal.
- Mayor certidumbre laboral y productividad para trabajadores y centros de trabajo.

En su conjunto, estas contribuciones posicionan al programa IM como un instrumento fundamental para fortalecer la formalidad, garantizar los derechos laborales y construir un mercado laboral más justo, seguro e incluyente en Michoacán.

El diagnóstico se estructura en siete capítulos que permiten comprender de manera integral la problemática atendida y sustentar la intervención pública propuesta. El **Capítulo I** presenta el diagnóstico del problema público, incluyendo su definición, caracterización de la población afectada, análisis causal y evolución reciente. El **Capítulo II** desarrolla la justificación del programa, destacando su relevancia en la política pública estatal y la evidencia empírica que respalda su necesidad.

El **Capítulo III** expone los objetivos del programa, estableciendo la lógica de intervención y los resultados esperados. El **Capítulo IV** describe el diseño del programa presupuestario, detallando la Matriz de Indicadores para Resultados, sus componentes y actividades. El **Capítulo V** aborda la estrategia de cobertura, definiendo la población objetivo, subpoblaciones y mecanismos para su atención.

El **Capítulo VI** presenta un panorama de las otras acciones y programas públicos que se articulan o complementan con este programa. Finalmente, el **Capítulo VII** analiza los aspectos presupuestarios y de gestión, incluyendo la consistencia operativa y los riesgos de implementación.

Glosario de Términos

AFORE: Administradora de Fondos para el Retiro

Asesoría laboral: Orientación técnica y jurídica brindada a personas trabajadoras para informar, prevenir y canalizar adecuadamente situaciones relacionadas con derechos y obligaciones laborales.

Buenas prácticas laborales: Conjunto de acciones voluntarias adoptadas por los empleadores para mejorar las condiciones de trabajo, promover el cumplimiento normativo, fortalecer el bienestar laboral y fomentar relaciones laborales justas y sostenibles.

Centro de conciliación laboral: Entidad encargada de resolver conflictos laborales mediante diálogo y acuerdos previos.

Conciliación laboral: Mecanismo alternativo de solución de controversias mediante el cual personas trabajadoras y empleadores buscan acuerdos voluntarios para resolver conflictos laborales, previo o durante un procedimiento jurisdiccional.

Defensa jurídica laboral: Representación legal especializada que protege y hace valer los derechos de las personas trabajadoras ante controversias, procedimientos o litigios en materia laboral.

INDETEC: Instituto para el Desarrollo Técnico de las Haciendas Públicas

Inspección laboral: Actividad de vigilancia y verificación realizada por la autoridad competente para asegurar el cumplimiento de la normatividad laboral y la protección efectiva de los derechos de las personas trabajadoras.

MIR: La Matriz de Indicadores para Resultados, que es un instrumento de planeación que organiza objetivos, indicadores, metas y supuestos de un programa, derivado de la aplicación de la Metodología del Marco Lógico.

MML: Metodología del Marco lógico

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030

PEA: Población Económicamente Activa

PLADIEM: Plan de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán que orienta la política pública estatal.

Población Objetivo: Personas, empresas o unidades económicas que reciben directamente los bienes, servicios o apoyos generados por la intervención pública del programa presupuestario.

Población Potencial: Conjunto total de personas o unidades económicas que presentan la problemática pública y podrían beneficiarse de la intervención gubernamental.

Población Atendida: Subconjunto de la población objetivo que efectivamente recibe bienes, servicios o apoyos durante un ejercicio fiscal determinado.

SEDECO: Secretaría de Desarrollo Económico responsable del diseño, operación y coordinación del programa presupuestario.

SNE: Servicio Nacional de Empleo

SEE: Servicio Estatal de Empleo

I. Análisis del problema

La informalidad laboral es una situación adversa para los trabajadores, misma que se fue acrecentando con el desarrollo de las políticas neoliberales.

...el origen de la informalidad fueron las crisis recurrentes de la década de los 80, posteriormente alimentada por los gobiernos neoliberales de los factores que explican la situación actual en las entidades de México. (Camberos Castro y Bracamontes Nevárez 2021, 44)

En el Programa Sectorial de Desarrollo Económico se dice que “el fuerte enfoque de las políticas neoliberales en la disminución de costos para el Estado y en el incremento de la rentabilidad para las empresas privadas, llevó a que el sacrificio que permitiera sobrellevar la situación creada tuvo que caer en la clase trabajadora.” (Secretaría de Desarrollo Económico de Michoacán 2024)

El problema es de enorme heterogeneidad. Se conforma como un fenómeno multifactorial resultante de la **“interacción de diversos factores económicos, político-institucionales y sociológicos”** (OIT 2002, 30). Se ha de explorar en este capítulo esa diversidad causal.

1.1. Identificación del Problema Público

En el Estado de Michoacán existe casi un millón de personas que trabajan, pero sin contar con contrato escrito o acceso a servicios de salud, lo que les coloca en una situación de informalidad laboral. Más en específico, en las empresas formales hay alrededor de 300 mil trabajadores informales, lo que hace que los restantes 700 mil se encuentren en alguna unidad económica que opera en la informalidad.

El desafío es mayúsculo ya que la situación de informalidad coloca a trabajadores y trabajadoras, junto con sus familias, en una situación de vulnerabilidad que importa resolver para bien de toda la población en el Estado; no resolverlo tiene lamentables consecuencias en reproducción de situaciones de pobreza y deterioro social indeseables. Se analiza más a profundidad el problema en el resto del capítulo.

1.2. Caracterización de la Población Afectada

La problemática de vulneración de derechos laborales en Michoacán afecta de manera significativa a personas ocupadas que, aun desempeñándose en empresas formalmente constituidas, se encuentran en condiciones de informalidad laboral. En el primer trimestre de 2025, se identificaron 298,655 personas en esta situación, lo que representa el 13.4% de la Población Económicamente Activa del estado (Ver Tabla 2). De este total, 282,899 reciben algún pago, mientras que 15,756 laboran sin remuneración. La afectación es transversal por sexo, con una ligera mayor presencia masculina (52.6%), lo que evidencia que la informalidad laboral no es marginal ni aislada, sino una condición estructural que impacta a una proporción relevante de la fuerza de trabajo estatal.

Personas con empleo informal en empresas formales respecto a la PEA			
	Hombres	Mujeres	Totales
Subtotal por perspectiva de la unidad económica y/o laboral	152,350	146,305	298,655
PEA			2,231,080
			13.4%

Tabla 2. Personas con empleo informal en empresas formales respecto a la PEA. Primer trimestre de 2025.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

La magnitud del problema se explica en gran medida por la estructura empresarial predominante en la entidad. De acuerdo con la distribución de unidades económicas, el 95% de las empresas opera con menos de 50 trabajadores, concentrándose principalmente en micro y pequeñas empresas (Tabla 3). Tan solo los establecimientos de 6 a 10 personas representan el 63% del total, mientras que aquellos de 11 a 30 concentran otro 27%. Sectores como comercio, restaurantes y alojamiento, así como la industria manufacturera, agrupan la mayor cantidad de estas unidades económicas. Esta configuración productiva limita la institucionalización de prácticas laborales formales y propicia relaciones de trabajo más frágiles, con menor supervisión y menor capacidad para garantizar el cumplimiento de derechos laborales.

Número de empresas por tamaño y actividad							
Actividad	6 a 10 personas	11 a 30 personas	31 a 50 personas	51 a 100 personas	101 a 250 personas	251 y más personas	Total
11)	64	110	67	26	9	3	279
23)	69	126	32	41	15	12	295
31 - 33)	1874	583	108	81	62	47	2755
43-46)	3861	1890	352	198	140	35	6476
48 - 49)	220	252	80	78	33	17	680
52,54,55)	662	512	36	16	8	3	1237
72)	2533	855	81	25	4	0	3498
81)	1275	238	16	4	4	3	1540
Totales	10558	4566	772	469	275	120	16760

Tabla 3. Número de empresas por tamaño y actividad. Primer trimestre de 2025.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Desde la perspectiva del empleo, la afectación alcanza a un universo amplio de personas trabajadoras. En el primer trimestre de 2025 se registraron cerca de 2.15 millones de personas ocupadas en el estado, de las cuales aproximadamente 1.07 millones se concentran en micronegocios y 293 mil en pequeños establecimientos (Tabla 5). Estos segmentos concentran más de la mitad del empleo total y, por tanto, constituyen el principal espacio donde se reproducen condiciones de informalidad y precariedad. A ello se suma el ámbito agropecuario, que aporta cerca de 419 mil personas ocupadas,

mayoritariamente hombres, sector históricamente asociado a menor protección laboral y acceso limitado a mecanismos formales de defensa de derechos.

Número de trabajadores por actividad economía, sector y dividido por sexo			
Actividad	Total	Hombre	Mujer
Primario			
11) Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza	418,674	346,320	72,354
Secundario			
23) Construcción	184,990	180,216	4,774
31-33) Industria manufacturera	287,624	175,418	112,206
Terciario			
43-46) Comercio	493,890	252,785	241,105
48 - 49) Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	77,083	66,879	10,204
52,54,55) Servicios profesionales, financieros y corporativos	110,432	63,834	46,598
72) Restaurantes y servicios de alojamiento	190,067	62,772	127,295
81) Otros servicios excepto actividades gubernamentales	194,359	87,184	107,175

Tabla 4. Número de trabajadores por actividad economía, sector y dividido por sexo. Primer trimestre del 2025.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

	Hombre	Mujer	Total
Ámbito agropecuario	346,320	72,354	418,674
Micronegocios	629,582	437,909	1,067,491
Pequeños establecimientos	144,767	148,274	293,041
Medianos establecimientos	89,965	53,040	143,005
Grandes establecimientos	52,670	55,347	108,017
Otros	11,286	70,375	81,661
No especificado	31,139	8,134	39,273

Tabla 5. Trabajadores totales de la PEA según tamaño de la empresa. Primer trimestre del 2025.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

La precariedad laboral se manifiesta de manera clara en la naturaleza de los vínculos contractuales Tabla 6. Entre las personas trabajadoras asalariadas, 936,149, equivalentes al 61.9%, laboran sin contrato escrito, lo que las deja en una situación de alta vulnerabilidad jurídica. Esta condición afecta con mayor intensidad a los hombres, de los cuales el 65% carece de contrato, frente al 57% de las mujeres. En contraste, sólo 565,249 (37.4%) cuenta con un contrato escrito, y dentro de este grupo, una cuarta parte mantiene

esquemas temporales. La ausencia de contratos limita el acceso efectivo a derechos laborales, dificulta la exigibilidad legal y aumenta la probabilidad de abusos en el entorno laboral.

Tipo de contrato	Hombre	Mujer	Total
Con contrato escrito	34%	43%	565,249
Temporal	9%	8%	132,791
De base, planta o por tiempo indefinido	25%	35%	431,876
Contrato de tipo no especificado	0%	0%	582
Sin contrato escrito	65%	57%	936,149
No especificado	1%	1%	10,575

Tabla 6. Trabajadores asalariados por tipo de contrato. Primer trimestre del 2025

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Una expresión directa de esta precariedad es la falta de acceso a la seguridad social. Los datos muestran que 940,174 personas trabajadoras asalariadas, equivalentes al 65% del total observado, no cuentan con acceso a instituciones de salud (Tabla 7). Esta carencia reproduce prácticamente la misma proporción que la del empleo sin contrato escrito, confirmando la estrecha relación entre informalidad contractual y exclusión de la protección social. La afectación nuevamente presenta una brecha de género, con mayor incidencia en hombres, aunque el volumen absoluto de mujeres sin acceso también resulta significativo, lo que amplía los impactos sociales y familiares derivados de la precariedad laboral.

Acceso a instituciones de salud	H	M	Total
Con acceso	34%	43%	567,136
Sin acceso	65%	57%	940,174
No especificado	0%	0%	4,663

Tabla 7. Trabajadores asalariados por acceso a instituciones de salud 2024.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Finalmente, la magnitud del problema se refleja en la alta demanda de servicios institucionales para la defensa y conciliación laboral. Durante 2023 y 2024 se otorgaron alrededor de 10,000 asesorías anuales, cifra que aumentó a más de 10,200 en 2025. Estas asesorías tienen como objetivo principal evitar la judicialización de los conflictos mediante la conciliación temprana, lo que explica el bajo número de procesos judiciales resueltos formalmente. No obstante, cuando los casos llegan a tribunales, cerca del 99% se resuelve

a favor de las personas trabajadoras, confirmando que la población atendida efectivamente sufre vulneraciones sistemáticas a sus derechos laborales y requiere una intervención pública sostenida y estratégica.

Año	Número de asesorías dadas	Procesos judiciales resueltos
2023	10,000	59
2024	10,100	54
2025	10,201	81

Tabla 8. Procesos de conciliación.
Fuente: SEDECO.

1.3. Principales Causas y Consecuencias (Árbol de Problemas)

Con el propósito de identificar de manera estructurada la problemática que atiende el Programa Presupuestario IM – Impulso a los Derechos Laborales de los Trabajadores Michoacanos, se realiza el análisis causal y de efectos del problema público, conforme a la Metodología de Marco Lógico. Este análisis se presenta de forma gráfica mediante el árbol de problemas (Figura 1), el cual se incluye a continuación para facilitar la comprensión de las relaciones causa–efecto identificadas.

El problema central del programa se define como que las personas trabajadoras en Michoacán enfrentan un acceso limitado a derechos laborales y a empleos formales, situación que restringe su bienestar, estabilidad económica y acceso a la seguridad social. Esta problemática incide de manera directa en las condiciones de vida de la población trabajadora y limita la efectividad del mercado laboral como mecanismo de inclusión social.

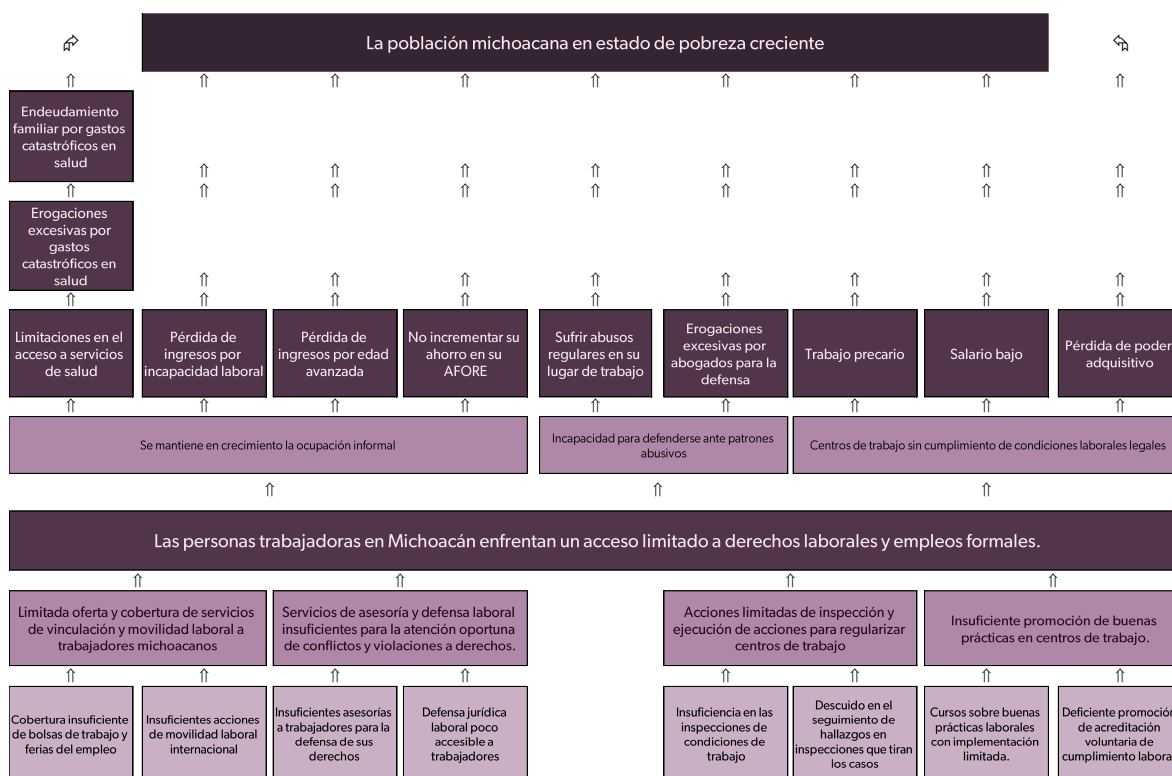


Figura 1. Árbol de problemas

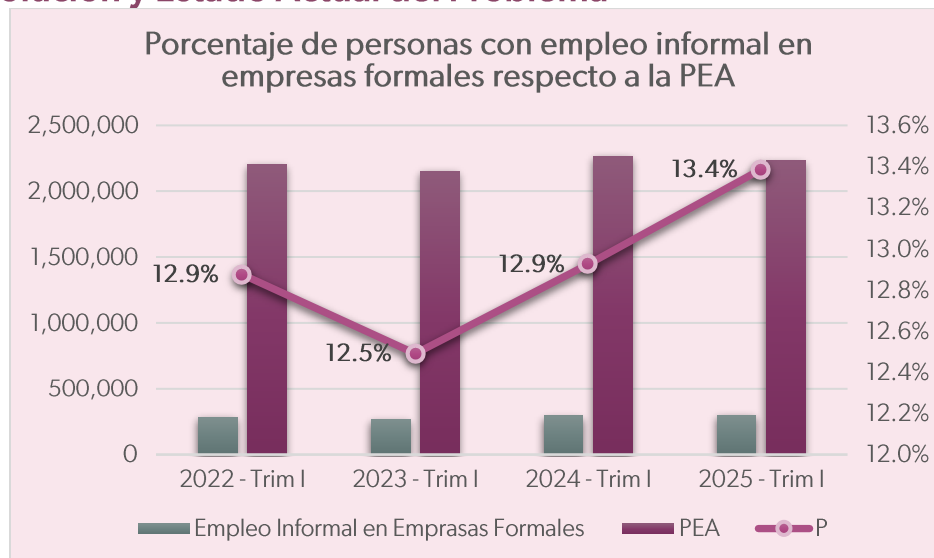
Entre las causas principales se encuentra la limitada oferta y cobertura de servicios de vinculación y movilidad laboral, expresada en una cobertura insuficiente de bolsas de trabajo y ferias del empleo, así como en acciones restringidas de movilidad laboral internacional. Esta situación reduce las oportunidades de inserción laboral formal y de mejora de condiciones de empleo para las personas trabajadoras. A ello se suman servicios insuficientes de asesoría y defensa laboral, que impiden la atención oportuna de conflictos y violaciones a derechos, debido a la baja disponibilidad de asesorías y a una defensa jurídica poco accesible para amplios sectores de trabajadores.

Asimismo, se identifican acciones limitadas de inspección y regularización de centros de trabajo, derivadas de la insuficiencia de inspecciones laborales y del débil seguimiento a los hallazgos detectados, lo que reduce la efectividad de la supervisión del cumplimiento de la normativa laboral. Finalmente, la insuficiente promoción de buenas prácticas laborales en los centros de trabajo, reflejada en cursos con implementación limitada y en una deficiente difusión de esquemas de acreditación voluntaria de cumplimiento laboral, contribuye a la persistencia de entornos laborales precarios.

Estas causas generan diversos efectos negativos. De manera directa, se observa que se mantiene en crecimiento la ocupación informal, lo cual implica limitaciones en el acceso a servicios de salud, erogaciones excesivas por gastos catastróficos y endeudamiento familiar, así como pérdidas de ingresos por incapacidad laboral, edad avanzada y la imposibilidad de incrementar el ahorro en las AFORE. Adicionalmente, la incapacidad de las personas trabajadoras para defenderse ante patrones abusivos deriva en abusos recurrentes en los centros de trabajo y en gastos elevados por servicios legales. Asimismo, la existencia de centros de trabajo que no cumplen con las condiciones laborales legales se traduce en trabajo precario, salarios bajos y pérdida del poder adquisitivo.

En conjunto, estos efectos contribuyen al efecto último de una población michoacana en creciente estado de pobreza, lo que evidencia la relevancia de atender de manera integral el acceso a derechos laborales, la formalización del empleo y la mejora de las condiciones de trabajo como elementos clave para el desarrollo social y económico del estado.

1.4. Evolución y Estado Actual del Problema



Gráfica 1. Histórico de trabajadores informales en empresas formales respecto a la PEA.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

La evolución reciente del acceso a derechos laborales en Michoacán muestra una persistencia estructural de la informalidad laboral, incluso dentro de empresas formalmente constituidas. Como se observa en la Gráfica 1, entre el primer trimestre de

2022 y el primer trimestre de 2025, la proporción de personas trabajadoras en empleo informal dentro de empresas formales se ha mantenido estable, oscilando entre 12.5% y 13.4% de la Población Económicamente Activa. Tras una ligera reducción en 2023, el indicador volvió a incrementarse en 2024 y 2025, alcanzando su nivel más alto en el periodo analizado. Esta tendencia evidencia que, pese a variaciones coyunturales en la PEA, el problema no se ha resuelto de manera sostenida, confirmando la vigencia de las limitaciones estructurales en el acceso a empleos formales y a derechos laborales efectivos para una proporción relevante de la población trabajadora del estado.

1.5. Análisis de los Actores Involucrados

Se identificaron siete actores involucrados en total, de los cuales cinco manifiestan apoyo y dos expresan oposición parcial, la influencia que ellos ejercen es diversa, cuatro expresan alta influencia, dos ejercen media y uno baja.

El grado de involucramiento muestra que tres actores tienen involucramiento alto (Gobierno estatal, trabajadores y sindicatos), tres tienen nivel medio (empresas, ONG y cámaras empresariales) y uno bajo (Gobierno Federal), evidenciando una participación intensa de los actores directamente afectados por la política laboral.

En la *Tabla 9. Análisis de los Actores Involucrados* siguiente se analiza a los actores según:

- Postura: Posición ante la intervención (Apoyo u oposición)
- Influencia: Grado de influencia ante la intervención (Baja, Media o Alta)
- Involucramiento: Grado de Involucramiento (Bajo, Medio o Alto)

Involucrados	Postura	Influencia	Involu- cramiento	Requerimientos, postura o expectativas
Trabajadores informales y precarios (especialmente en agroindustria, comercio y servicios en regiones como Tierra Caliente o Costa)	Apoyo	Baja	Alto	Postura positiva ante acceso a derechos y empleos formales; esperan asesoría gratuita, defensa efectiva y movilidad laboral que mejore salarios y protección social sin barreras burocráticas.
Sindicatos laborales (e.g., CTM Michoacán, CROC, sindicatos independientes en aguacate y berries)	Apoyo	Media	Alto	Apoyan la intervención para fortalecer derechos colectivos; postura favorable con expectativas de mayor vinculación en inspecciones y promoción de prácticas, requiriendo inclusión en

				procesos para evitar exclusión de trabajadores sindicalizados.
Empresas y patrones (unidades económicas en sectores estratégicos como manufactura y agricultura)	Oposición parcial / Apoyo condicionado	Alta	Medio	Postura mixta: oposición si aumenta costos laborales, apoyo si promueve estabilidad; esperan incentivos para formalización, capacitación en buenas prácticas y que no afecte competitividad.
Organizaciones de la Sociedad Civil (ONGs como Centro de Derechos Humanos de los Trabajadores o redes anti-trata laboral)	Apoyo	Media	Medio	Esperan mayor protección para grupos vulnerables; postura de apoyo con requerimientos de transparencia en inspecciones y defensa, enfocada en erradicar precariedad en comunidades indígenas y migrantes.
Gobierno Federal (Secretaría del Trabajo y Previsión Social - STPS)	Apoyo	Alta	Bajo	Postura alineada con reformas laborales nacionales (e.g., T-MEC); esperan colaboración para metas federales de formalización, con requerimientos de informes y alineación normativa.
Cámaras Empresariales (COPARMEX Michoacán, CANACINTRA)	Oposición parcial	Alta	Medio	Postura opositora si perciben mayor regulación; esperan que la promoción de buenas prácticas sea voluntaria y no punitiva, con requerimientos de diálogo para equilibrar derechos laborales con viabilidad empresarial.

Tabla 9. Análisis de los Actores Involucrados

II. Justificación del programa

El Programa Presupuestario Impulso a los Derechos Laborales de los Trabajadores Michoacanos se justifica por la persistencia de condiciones laborales precarias, altos niveles de informalidad y un acceso limitado a derechos fundamentales como la seguridad social, la contratación formal y la defensa jurídica. Estas problemáticas afectan de manera directa el bienestar, la estabilidad económica y la inclusión social de la población trabajadora del estado, por lo que requieren una intervención pública específica, articulada y sostenida.

2.1. Importancia del Programa en la Política Pública

El programa se encuentra alineado con el Plan de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán (PLADIEM), particularmente con el objetivo de promover el empleo formal, el

salario digno y la justicia laboral con un enfoque incluyente. Sus acciones contribuyen a fortalecer el mercado laboral como un mecanismo de cohesión social y desarrollo económico.

Asimismo, el programa se vincula directamente con el Programa Sectorial de Desarrollo Económico, al atender el objetivo de incrementar la formalidad en el empleo y mejorar las condiciones laborales en los centros de trabajo. La promoción de la contratación formal, la inspección laboral y la conciliación contribuyen a elevar la productividad y la competitividad del estado.

Desde una perspectiva transversal, el programa también se articula con compromisos nacionales e internacionales en materia de trabajo decente, derechos humanos y desarrollo sostenible, reforzando la responsabilidad del Estado en garantizar condiciones laborales dignas y seguras para la población trabajadora.

2.2. Evidencia y Datos Clave

Los datos del diagnóstico muestran que una proporción significativa de la población ocupada enfrenta condiciones laborales informales. En el primer trimestre de 2025, más del 13% de la PEA correspondió a personas con empleo informal dentro de empresas formales, lo que evidencia prácticas de contratación irregular y ausencia de derechos laborales básicos.

Adicionalmente, más del 60% de las personas trabajadoras asalariadas carece de un contrato escrito, situación que limita su acceso a la seguridad social, la estabilidad laboral y los mecanismos de defensa ante abusos. Esta problemática afecta con mayor intensidad a los trabajadores de micro y pequeños establecimientos, que concentran la mayor parte del empleo.

La carencia de acceso a instituciones de salud y la alta demanda de asesorías laborales reflejan la vulnerabilidad jurídica de la población trabajadora. Si bien los procesos judiciales son reducidos y mayoritariamente favorables a los trabajadores, ello confirma la necesidad de fortalecer acciones preventivas de conciliación, inspección y difusión de derechos laborales.

III. Objetivos y opciones de intervención

A partir del análisis del problema es que surge la necesidad de intervenir de una manera efectiva, atendiendo las causas.

El *objetivo central* surge a partir del problema central. Se enuncia en este modo:

Ampliar el acceso de la población trabajadora michoacana a empleos formales y mecanismos de defensa de sus derechos laborales.

En el capítulo se procede a desglosar este objetivo en un conjunto de medios de intervención dirigidos a solucionar el problema. Primeramente, con el árbol de objetivos, a continuación, con una exploración de las alternativas de intervención y la selección de las mejores, para concluir con la enunciación de los componentes del programa.

3.1. Árbol de Objetivos

A partir del Árbol de Problemas (¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.), por Metodología de Marco Lógico (MML), se conforma el Árbol de Objetivos, tal como dice la Guía de la SHCP:

Se construye un árbol de objetivos partiendo del árbol del problema, buscando una solución para cada uno de los recuadros de dicho árbol y redactándolo de una manera positiva. (SHCP 2010, 33)

De tal modo, fue conformado el Árbol de Objetivos, mismo que se presenta a continuación en la ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia..¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.

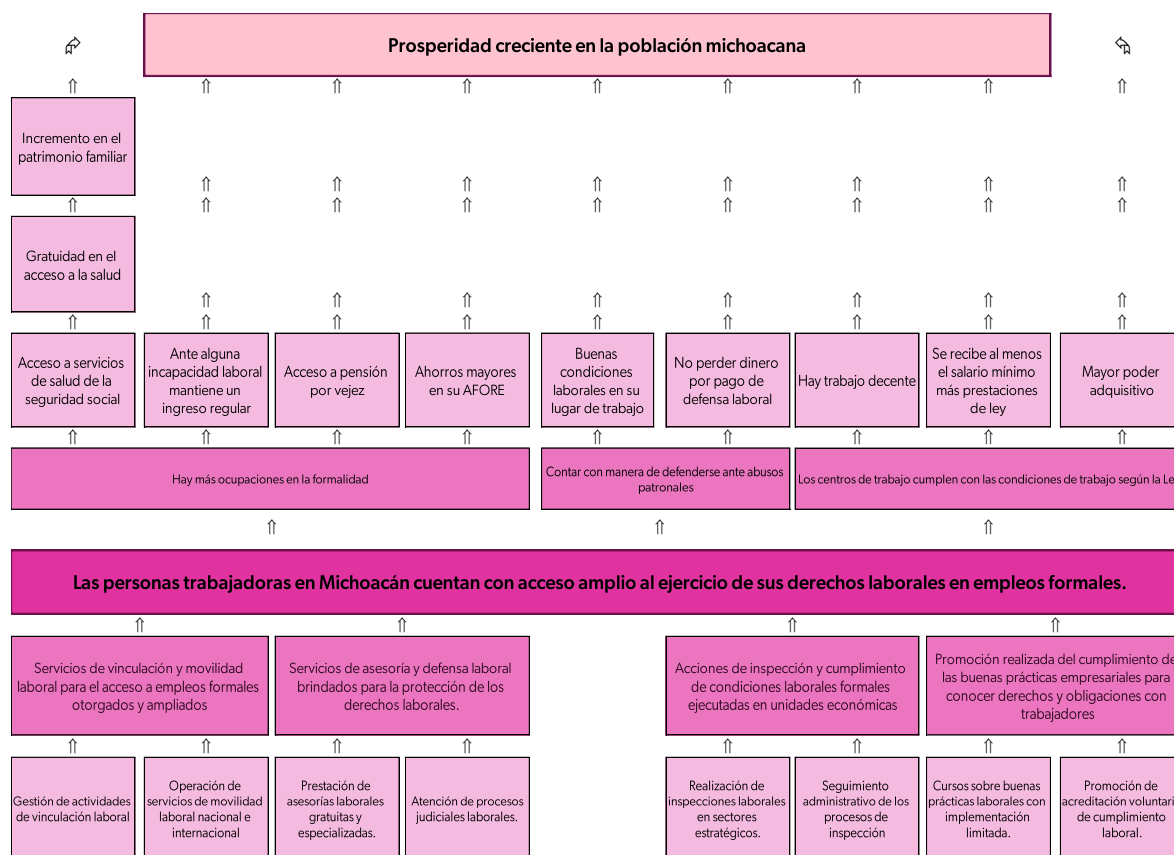


Figura 2. Árbol de Objetivos

Medios

Ante las cuatro causas mayores que se determinaron en el árbol de problemas, se generaron cuatro medios mayores que podrán aportar a resolver el problema:

1. Otorgar y ampliar servicios de vinculación y movilidad laboral para el acceso a empleos formales.
2. Brindar servicios de asesoría y defensa laboral para la protección de los derechos laborales.
3. Ejecutar acciones de inspección y cumplimiento de condiciones laborales formales en unidades económicas
4. Realizar promoción del cumplimiento de las buenas prácticas empresariales para dar a conocer derechos y obligaciones con trabajadores

Fines

El logro del objetivo llevará a la realización de tres efectos directos, formulados a partir del árbol de problemas:

- Hay más ocupaciones en la formalidad
- Contar con manera de defenderse ante abusos patronales
- Los centros de trabajo cumplen con las condiciones de trabajo según la Ley

Tales efectos en última instancia contribuirán al logro del fin superior:

Prosperidad creciente en la población michoacana

3.2. Opciones de Intervención y Alternativas

La intervención se realiza con acciones más concretas que permiten operativizar lo que los medios indican. Para ello se generaron varias **alternativas de solución**, todas relativas a las causas más profundas presentadas en el árbol de problemas.

Ahora bien, aunque el análisis presenta varias causas y alternativas, no es factible operativizar todo. Se debe realizar una selección a partir de una serie de criterios ligados a la normatividad, la viabilidad, la capacidad presupuestaria y otras. Todo esto sustentado en lo que dice la Guía debe ser cumplido para seleccionar alguna alternativa:

- *Cumplimiento con la normatividad.*
- *Viabilidad técnica de construirla o implementarla.*
- *Aceptabilidad de la alternativa por la comunidad.*
- *Financiamiento requerido versus disponible.*
- *Capacidad institucional para ejecutar y administrar la alternativa de programa.*
- *Impacto ambiental, entre otras. (SHCP 2010, 35)*

Se procede a continuación a enunciar para cada medio mayor cuales alternativas de intervención fueron consideradas, junto con la evaluación que se llevó a cabo. Para cada criterio se asignó en una escala el cumplimiento del modo siguiente:

0	1	2	3
No cumple	Cumple en bajo grado	Cumple	Cumple totalmente

De modo que aquellas que pasaron la evaluación con **al menos 15 puntos**, a la vez que en **ningún criterio obtuvo un valor de cero**, se consideraron para ser integradas dentro de la estructura analítica.

Servicios de vinculación y movilidad laboral para el acceso a empleos formales otorgados y ampliados

A partir del árbol de problemas, se generaron las siguientes alternativas:

- Gestión de actividades de vinculación laboral
- Otorgamiento de capacitación en desarrollo de carrera
- Operación de servicios de movilidad laboral nacional e internacional

Se procedió a evaluarlas acorde a los criterios enumerados en el modo mencionado, obteniendo esta tabla:

Alternativa	Norma tividad	Viabilid ad técnica	Acepta bilidad	Dispon ibilidad \$	Capaci dad	Impacto ambiental	Suma
Gestión de actividades de vinculación laboral	3	3	3	2	3	3	17
Otorgamiento de capacitación en desarrollo de carrera	3	2	2	1	2	3	13
Operación de servicios de movilidad laboral nacional e internacional	3	3	3	3	3	3	18

Sólo dos alternativas cumplen suficientemente con los criterios y se les selecciona para la estructura analítica del programa.

Servicios de asesoría y defensa laboral brindados para la protección de los derechos laborales

A partir del árbol de problemas, se generaron las siguientes alternativas:

- Prestación de asesorías laborales gratuitas y especializadas.
- Atención de Procesos judiciales laborales.

Se procedió a evaluarlas acorde a los criterios enumerados en el modo mencionado, obteniendo esta tabla:

Alternativa	Norma tividad	Viabili- dad técnica	Acepta- bilidad	Dispon- ibilidad \$	Capaci- dad	Impacto o ambien- tal	Suma
Prestación de asesorías laborales gratuitas y especializadas.	3	3	3	2	3	3	17
Atención de Procesos judiciales laborales.	3	3	3	3	2	3	17

Las dos alternativas cumplen suficientemente con los criterios y se les selecciona para la estructura analítica del programa.

Acciones de inspección y cumplimiento de condiciones laborales formales ejecutadas en unidades económicas

A partir del árbol de problemas, se generaron las siguientes alternativas:

- Realización de Inspecciones laborales en sectores estratégicos.
- Seguimiento administrativo de los procesos de inspección

Se procedió a evaluarlas acorde a los criterios enumerados en el modo mencionado, obteniendo esta tabla:

Alternativa	Norma tividad	Viabili- dad técnica	Acepta- bilidad	Dispon- ibilidad \$	Capaci- dad	Impacto o ambien- tal	Suma
Realización de Inspecciones laborales en sectores estratégicos.	3	3	3	2	2	3	16
Seguimiento administrativo de los procesos de inspección	3	3	3	2	3	3	17

Las dos alternativas cumplen suficientemente con los criterios y se les selecciona para la estructura analítica del programa.

Promoción realizada del cumplimiento de las buenas prácticas empresariales para conocer derechos y obligaciones con trabajadores

A partir del árbol de problemas, se generaron las siguientes alternativas:

- Realización de premio michoacano a las buenas prácticas laborales
- Implementación de programas de capacitación sobre buenas prácticas laborales.
- Promoción de acreditación voluntaria de cumplimiento laboral.

Se procedió a evaluarlas acorde a los criterios enumerados en el modo mencionado, obteniendo esta tabla:

Alternativa	Norma tividad	Viabili- dad técnica	Acepta- bilidad	Disponi- bilidad \$	Capaci- dad	Impacto ambiental	Suma
Realización de premio michoacano a las buenas prácticas laborales	3	1	2	0	2	3	11
Implementación de programas de capacitación sobre buenas prácticas laborales.	3	3	3	3	3	3	18
Promoción de acreditación voluntaria de cumplimiento laboral.	3	3	2	2	3	3	16

Solo dos alternativas cumplen suficientemente con los criterios y se les selecciona para la estructura analítica del programa.

IV. Estructura analítica e indicadores

Una vez que han sido desarrolladas las opciones de intervención a partir de los medios explorados en el árbol de objetivos y el análisis de las alternativas posibles se procede a colocar todo ello en el esquema de *Estructura analítica* que en un solo esquema integra desde la problemática y sus causas hasta la liga de ello con la planeación estatal. Asimismo, en este capítulo se aterrizan esos medios en una serie de componentes y actividades con sus respectivos indicadores, mismos que son presentados en la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR). Se presentan ambos cuadros en las secciones subsecuentes.

4.1 Estructura analítica del programa

Se presenta la estructura analítica conforme al formato común de ésta.

- Impulso a los Derechos Laborales de los Trabajadores Michoacanos		Relación que se debe cuidar en la construcción de la MIR	Vínculo PLADIEM
Problemática (árbol de problemas)	Solución (árbol de objetivos)		Eje, Objetivo Sectorial
La población michoacana en estado de pobreza creciente	Prosperidad creciente en la población michoacana		
1. Se mantiene en crecimiento la ocupación informal 1	1. Hay más ocupaciones en la formalidad 1	 Contribuir a la mejora de las condiciones laborales y del bienestar de las personas trabajadoras en Michoacán, mediante el acceso a empleos formales y la garantía de sus derechos laborales.	
1.1 Limitaciones en el acceso a servicios de salud	1.1 Acceso a servicios de salud de la seguridad social		
...1.1.1 Erogaciones excesivas por gastos catastróficos en salud	1.1.1... Gratuidad en el acceso a la salud		
1.1.1.1 Endeudamiento familiar por gastos catastróficos en salud	1.1.1.1 Incremento en el patrimonio familiar		
1.2 Pérdida de ingresos por incapacidad laboral	1.2 Ante alguna incapacidad laboral mantiene un ingreso regular		
1.3 Pérdida de ingresos por edad avanzada	1.3 Acceso a pensión por vejez		
1.4 No incrementar su ahorro en su AFORE	1.4 Ahorros mayores en su AFORE		
2 Incapacidad para defenderse ante patrones abusivos	2. Contar con manera de defenderse ante abusos patronales		
2.1 Sufrir abusos regulares en su lugar de trabajo	2.1 Buenas condiciones laborales en su lugar de trabajo		

2.2 Erogaciones excesivas por abogados para la defensa	2.2 No perder dinero por pago de defensa laboral		
3 Centros de trabajo sin cumplimiento de condiciones laborales legales	3.Los centros de trabajo cumplen con las condiciones de trabajo según la Ley		
3.1 Trabajo precario	3.1 Hay trabajo decente		
3.2 Salario bajo	3.2 Se recibe al menos el salario mínimo más prestaciones de ley		
3.3 Pérdida de poder adquisitivo	3.3 Mayor poder adquisitivo		
Problema	Objetivo		Estrategia
Las personas trabajadoras en Michoacán enfrentan un acceso limitado a derechos laborales y empleos formales	Las personas trabajadoras en Michoacán cuentan con acceso amplio al ejercicio de sus derechos laborales en empleos formales.	 Las personas trabajadoras michoacanas acceden a empleos formales y a mecanismos eficaces de defensa de sus derechos laborales.	
Descripción del problema	Descripción del resultado esperado		
Causas	Medios	Medios	Líneas de acción
1 Limitada oferta y cobertura de servicios de vinculación y movilidad laboral a trabajadores michoacanos	1.Otorgar y ampliar servicios de vinculación y movilidad laboral para facilitar el acceso a empleos formales	1.Servicios de vinculación y movilidad laboral para el acceso a empleos formales otorgados y ampliados	
2.Servicios de asesoría y defensa laboral insuficientes para la atención oportuna de conflictos y violaciones a derechos.	2.Brindar servicios de asesoría y defensa laboral para proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras.	2 Servicios de asesoría y defensa laboral brindados para la protección de los derechos laborales.	3.4.1.1 Impulsar una política de formalización del empleo para la comunidad trabajadora de todos los sectores productivos.
3. Acciones limitadas de inspección y ejecución de acciones para regularizar centros de trabajo	3.Ejecutar acciones de inspección y verificación del cumplimiento de las condiciones laborales formales en unidades económicas	3 Acciones de inspección y cumplimiento de condiciones laborales formales ejecutadas en unidades económicas	3.4.1.1 Impulsar una política de formalización del empleo para la comunidad trabajadora de todos los sectores productivos.
4 Insuficiente promoción de buenas prácticas en centros de trabajo.	4.Promover el cumplimiento de buenas prácticas empresariales que fortalezcan el conocimiento de derechos y obligaciones laborales.	4 Promoción realizada del cumplimiento de las buenas prácticas empresariales para conocer derechos y obligaciones con trabajadores	3.4.1.1 Impulsar una política de formalización del empleo para la comunidad trabajadora de todos los sectores productivos.

Subcausas	Medios	Actividades	Líneas de acción
1.1 Cobertura insuficiente de bolsas de trabajo y ferias del empleo	1.1 Gestionar actividades de vinculación laboral.	1.1 Gestión de actividades de vinculación laboral	3.4.1.1 Impulsar una política de formalización del empleo para la comunidad trabajadora de todos los sectores productivos
1.2 Insuficientes acciones de movilidad laboral internacional	1.2 Operar servicios de movilidad laboral nacional e internacional.	1.2 Operación de servicios de movilidad laboral nacional e internacional	3.4.1.1 Impulsar una política de formalización del empleo para la comunidad trabajadora de todos los sectores productivos
2.1 Insuficientes asesorías a trabajadores para la defensa de sus derechos	2.1 Prestar asesorías laborales gratuitas y especializadas.	2.1 Prestación de asesorías laborales gratuitas y especializadas	3.4.1.1 Impulsar una política de formalización del empleo para la comunidad trabajadora de todos los sectores productivos.
2.2 Defensa jurídica laboral poco accesible a trabajadores	2.2 Atender procesos judiciales laborales.	2.2 Atención de procesos judiciales laborales.	3.4.1.1 Impulsar una política de formalización del empleo para la comunidad trabajadora de todos los sectores productivos.
3.1 Insuficiencia en las inspecciones de condiciones de trabajo	3.1 Realizar inspecciones laborales en sectores estratégicos	3.1 Realización de inspecciones laborales en sectores estratégicos.	3.4.1.1 Impulsar una política de formalización del empleo para la comunidad trabajadora de todos los sectores productivos.
3.2 Descuido en el seguimiento de hallazgos en inspecciones que tiran los casos	3.2 Dar seguimiento administrativo a los procesos de inspección.	3.2 Seguimiento administrativo de los procesos de inspección	3.4.1.1 Impulsar una política de formalización del empleo para la comunidad trabajadora de todos los sectores productivos.
4.1 Cursos sobre buenas prácticas laborales con implementación limitada.	4.1 Implementar programas de capacitación sobre buenas prácticas laborales.	4.1 Implementación de programas de capacitación sobre buenas prácticas laborales.	3.4.1.1 Impulsar una política de formalización del empleo para la comunidad trabajadora de todos los sectores productivos.
4.2 Deficiente promoción de acreditación voluntaria de cumplimiento laboral.	4.2 Promover la acreditación voluntaria en materia de cumplimiento laboral.	4.2 Promoción de acreditación voluntaria de cumplimiento laboral.	3.4.1.1 Impulsar una política de formalización del empleo para la comunidad trabajadora de todos los sectores productivos.

Tabla 10. Estructura analítica del programa

4.2 Matriz de Indicadores para Resultados (MIR)

La Matriz de Indicadores para Resultados es un esquema con el que se permite proceder a establecer para cada medio (o fin) una redacción del mismo en cuanto objetivo (resumen narrativo) un indicador, que a su vez ha de estar sustentado en medios de verificación pertinentes. El formato también incluye los supuestos que se han de incorporar para poder indicar qué condiciones se requiere cumplir para que el objetivo pueda lograrse.

En la Tabla 11. Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) se presenta esta herramienta con la que se puede dar el seguimiento adecuado a la ejecución del Programa.

Nivel	Resumen narrativo	Indicador	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Contribuir a la mejora de las condiciones laborales y del bienestar de las personas trabajadoras en Michoacán, mediante el acceso a empleos formales y la garantía de sus derechos laborales.	Porcentaje de personas con empleo informal dentro de empresas del sector formal respecto a la PEA	ENOE de INEGI, trimestre IV de 2026	Existe estabilidad en la economía
Propósito	Las personas trabajadoras michoacanas acceden a empleos formales y a mecanismos eficaces de defensa de sus derechos laborales.	Tasa de incremento anual en empleos formales registrados ante el IMSS	IMSS, Cubos	La economía se mantiene estable
Componentes	Servicios de vinculación y movilidad laboral para el acceso a empleos formales otorgados y ampliados	Promedio de personas colocadas en puestos de trabajo locales, nacionales o extranjeros	Control SNE 2026" ubicado en: https://docs.google.com/spreadsheets/d/1WHPBq1trdydgUMGEnzoCc3LI3xnGGnDmAU09jyLdBo/edit?usp=sharing	Se mantienen condiciones de estabilidad económica e internacional
Actividades	Gestión de actividades de vinculación laboral	Tasa de incremento en personas colocadas anualmente en empleos formales atendidas en oficinas del Servicio Estatal de Empleo y Ferias del Empleo	Documento "Control SNE 2026" ubicado https://docs.google.com/spreadsheets/d/1WHPBq1trdydgUMGEnzoCc3LI3xnGGnD	Las empresas ofrecen suficiente puestos laborales formales para cubrir las metas
Actividades	Operación de servicios de movilidad laboral nacional e internacional	Tasa de incremento de trabajador es colocados en un empleo en el	Control SNE 2026" ubicado en: https://docs.google.com/spreadsheets/d/1WHPBq1trdydgUMGEnzoCc3LI3xnGGnDmAU09jyLdBo/edit?usp=sharing	Se mantienen los acuerdos diplomáticos con países receptores de mano de obra mexicana
Componentes	Servicios de asesoría y defensa laboral brindados para la protección de los derechos laborales.	Índice de Actividades de Procuración de Justicia Laboral.	Control Procuraduría 2026" ubicado en: https://docs.google.com/spreadsheets/d/1M7zmV5km-9Tt0K4NdrKGXUimgfWs14M/edit?gid=636559662#gid=636559662	Las personas trabajadoras valoran el defender sus derechos laborales
Actividades	Prestación de asesorías laborales gratuitas y especializadas.	Tasa de incremento en personas asesoradas en	Control Procuraduría 2026" ubicado en: https://docs.google.com/spreadsheets/d/1M7zmV5km-9Tt0K4NdrKGXUimgfWs14M/edit?gid=636559662#gid=636559662	Las personas trabajadoras buscan la defensa de sus derechos

 Secretaría de Desarrollo Económico	SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO DIAGNÓSTICO DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO IM - IMPULSO A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES MICHOACANOS	 Gobierno de Michoacán SEGURIDAD Y TRABAJO
---	--	--

		materia de justicia laboral	9Tt0K4NdrKGXUimgfWs14M/edit?gid=636559662#gid=636559662	laborales y la dependencia tiene el personal suficiente para atender
Actividades	Atención de Procesos judiciales laborales.	Porcentaje de laudos, sentencias y/o convenios favorables al trabajador respecto al total	Control Procuraduría 2026" ubicado en: https://docs.google.com/spreadsheets/d/1M7zmV5km-9Tt0K4NdrKGXUimgfWs14M/edit?gid=636559662#gid=636559662	Las personas trabajadoras valoran el proceder a pelear el cumplimiento de sus derechos laborales
Componentes	Acciones de inspección y cumplimiento de condiciones laborales formales ejecutadas en unidades económicas	Índice de acciones para la formalización laboral	Control Inspecciones 2016" ubicado en: https://drive.google.com/drive/folders/1WSHEIQi8LDudiZAADf8UqjFYF_f9N5qH?usp=drive_link	Las empresas tienen la disposición para la inspección de la autoridad
Actividades	Realización de Inspecciones laborales en sectores estratégicos.	Proporción de empresas de competencia estatal de 31 trabajadores o más inspeccionadas al año,	Control Inspecciones 2016" ubicado en: https://drive.google.com/drive/folders/1WSHEIQi8LDudiZAADf8UqjFYF_f9N5qH?usp=drive_link	Las empresas tienen la disposición para permitir la inspección en el modo debido
Actividades	Seguimiento administrativo de los procesos de inspección	Porcentaje de inspección es que devienen en multas cobradas respecto a inspección es iniciadas	Control Inspecciones 2016" ubicado en: https://drive.google.com/drive/folders/1WSHEIQi8LDudiZAADf8UqjFYF_f9N5qH?usp=drive_link	El tribunal administrativo mantiene el equilibrio justo en los procesos
Componentes	Promoción realizada del cumplimiento de las buenas prácticas empresariales para conocer derechos y obligaciones con trabajadores	Índice de buenas prácticas patronales	Control Buenas Prácticas Empresariales 2026", ubicado en: https://drive.google.com/drive/folders/1uNWTikjYxkVMmRP0UwpmYU4pFKzjANpM?usp=drive_link	Los patrones encuentran valioso participar en procesos y plataformas para mostrar su buena disposición con sus trabajadores
Actividades	Implementación de programas de capacitación sobre buenas prácticas laborales.	Tasa de incremento anual de participantes en cursos	Control Buenas Prácticas Empresariales 2026", ubicado en: https://drive.google.com/drive/folders/1uNWTikjYxkVMmRP0UwpmYU4pFKzjANpM?usp=drive_link	Existe disposición del sector patronal y afines para instruirse sobre las buenas prácticas laborales
Actividades	Promoción de acreditación voluntaria de cumplimiento laboral.	Porcentaje de empresas acreditadas respecto al total de empresas de competencia estatal	Documento "Control Buenas Prácticas Empresariales 2026" ubicado en: https://drive.google.com/drive/folders/1uNWTikjYxkVMmRP0UwpmYU4pFKzjANpM?usp=drive_link	Existe disposición de las empresas para optar por la acreditación

Tabla 11. Matriz de Indicadores para Resultados (MIR)

V. Cobertura del programa

En la revista Federalismo Hacendario que publica el INDETEC se indica respecto al tema central de este capítulo:

Una estrategia de cobertura implica conocer las necesidades de la población, que, en conjunto con el diseño de programas y mecanismos, permiten la justa distribución de bienes y servicios, de tal forma que se garantice el acceso a los beneficiarios de cada programa. Sin ésta, se tiene el riesgo de no llegar a las personas adecuadas o dejar sin acceso a quienes se debe atender (Morales Ortiz 2024, 21).

5.1. Identificación de la Población Objetivo / Área de Enfoque

Se ha definido para el presente Programa esta población objetivo:

Personas trabajadoras en Michoacán que se encuentran en situación de informalidad laboral o enfrentan condiciones de empleo precario, sin acceso efectivo a derechos laborales, mecanismos de defensa y protección social.

Para una atención diferenciada y focalizada, la población objetivo se desagrega en cuatro subpoblaciones operativas:

Descripción	Cantidad por atender
Personas buscadoras de empleo	2,950 personas colocadas
Personas trabajadoras con vulneración de derechos laborales (orientación, asesoría y defensa jurídica)	10,303 asesorías
Personas trabajadoras con vulneración de derechos laborales atendidas mediante inspección y verificación	90 laudos, sentencias o convenios favorables
Empresas interesadas en incorporar buenas prácticas laborales	1,464 participantes y 73 empresas acreditadas

5.2. Estrategia de cobertura

Estrategia general: Acceso integral a servicios laborales para la formalización del empleo y el respeto de derechos

Objetivo de la estrategia:

Garantizar el acceso efectivo de personas trabajadoras y empleadores a servicios de empleo, defensa de derechos laborales, inspección, capacitación y acreditación, mediante esquemas diferenciados de atención, difusión institucional y vinculación territorial.

Actividades:

- Difundir de manera permanente los servicios laborales disponibles a través de oficinas regionales, plataformas digitales y aliados institucionales.
- Articular mecanismos de atención entre empleo, procuración, inspección y capacitación laboral para ampliar la cobertura efectiva del programa.
- Priorizar regiones, sectores y centros de trabajo con mayores niveles de informalidad y precariedad laboral.

Estrategias específicas de cobertura por subpoblación

S1. Personas buscadoras de empleo

Estrategia: Vinculación laboral y promoción del empleo formal

Objetivo:

Facilitar la inserción laboral formal de personas buscadoras de empleo mediante servicios de intermediación, reclutamiento focalizado y sensibilización empresarial.

Actividades:

- Promover y difundir de manera permanente los servicios del Servicio Nacional de Empleo en oficinas centrales y regionales.
- Implementar procesos de reclutamiento y selección de trabajadores agrícolas de forma presencial, priorizando la región de Uruapan.

- Sensibilizar a las empresas sobre actualizaciones normativas laborales, incluido el incremento del salario mínimo, mediante material informativo federal.

S2. Personas trabajadoras con vulneración de derechos laborales (orientación y defensa jurídica)

Estrategia: Acceso efectivo a la procuración y defensa de derechos laborales

Objetivo:

Garantizar que las personas trabajadoras accedan a orientación, asesoría y defensa jurídica especializada para la protección de sus derechos laborales.

Actividades:

- Implementar campañas integrales de comunicación social para difundir los servicios de la Procuraduría Local de la Defensa del Trabajo.
- Coordinar mecanismos de canalización con el Centro de Conciliación del Estado para orientar adecuadamente a las personas trabajadoras.
- Brindar representación jurídica especializada ante los tribunales laborales del Poder Judicial del Estado.

S3. Personas trabajadoras atendidas mediante inspección y verificación laboral

Estrategia: Fortalecimiento de la vigilancia y cumplimiento normativo laboral

Objetivo:

Incrementar la cobertura y eficacia de la inspección laboral mediante mecanismos alternativos, herramientas tecnológicas y alianzas jurídicas estratégicas.

Actividades:

- Implementar la verificación laboral como mecanismo alternativo de inspección e integrarla a la planeación anual operativa.
- Diseñar e implementar una aplicación móvil para la recepción y canalización de quejas laborales en tiempo real.
- Fortalecer redes de aliados jurídicos especializados para el acompañamiento técnico en procedimientos ante el TJAF.

S4. Empresas interesadas en incorporar buenas prácticas laborales

Estrategia: Capacitación y acreditación para la promoción de buenas prácticas laborales

Objetivo:

Promover la adopción voluntaria de buenas prácticas laborales mediante capacitación, difusión sectorial y esquemas de acreditación empresarial.

Actividades:

- Implementar programas de capacitación presencial y virtual en derechos laborales, priorizando sectores y regiones con mayor rezago.
- Realizar reuniones informativas, jornadas de vinculación y presentaciones del programa en ferias del empleo.
- Brindar asesoría técnica personalizada para la obtención de la Acreditación Laboral Michoacán y difundir sus beneficios.

5.3. Padrón de beneficiarios

El Programa Presupuestario Impulso a los Derechos Laborales de los Trabajadores Michoacanos requiere padrones de beneficiarios, ya que brinda servicios directos, individualizados y verificables a personas trabajadoras y empresas.

El programa habría de operar con un número acotado de padrones administrativos para registrar la atención efectiva brindada, evitando duplicidades y registros innecesarios:

- **Padrón Único de Personas Trabajadoras y Empresas Atendidas:** Registro marco de personas trabajadoras y empresas que reciben servicios directos del programa.
- **Padrón de Personas Atendidas en Asesoría y Justicia Laboral:** Registro de personas atendidas mediante orientación, asesoría y defensa laboral.
- **Padrón de Empresas Inspeccionadas y Acreditadas:** Registro de empresas inspeccionadas y acreditadas en buenas prácticas laborales.

Se les define en la Tabla 12 siguiente:

Padrón	Descripción	Elementos de las columnas de la tabla del padrón	Plataforma en donde se establece
1. Padrón Único de Personas Trabajadoras y Empresas Atendidas	Registro marco de personas trabajadoras y empresas que reciben servicios directos del programa.	Tipo de beneficiario (Persona trabajadora / Empresa) CURP o RFC Nombre completo o razón social Sexo (personas físicas) Municipio Tipo de servicio recibido Año de atención	Formato de atención impreso (oficinas o módulos) Hoja de cálculo Excel institucional del padrón
2. Padrón de Personas Atendidas en Asesoría y Justicia Laboral	Registro de personas atendidas mediante orientación, asesoría y defensa laboral	CURP Nombre completo Tipo de atención (colocación / asesoría / defensa) Sector económico Fecha de atención Resultado de la atención	Formulario digital de atención (Microsoft Forms / Google Forms) Excel de seguimiento de casos
3. Padrón de Empresas Acreditadas	Registro de empresas acreditadas en buenas prácticas laborales.	RFC Razón social Municipio Fecha de la acción	Actas y formatos impresos de inspección Base administrativa en Excel de empresas inspeccionadas

Tabla 12. Padrones de beneficiarios

Finalmente, se deja claramente asentado que la generación de las propuestas de cobertura y de padrones de beneficiarios que se presentan en este diagnóstico es realizada a partir de la comprensión de la problemática y siguiendo la metodología. No obstante, en el momento de llevar el programa a su operación podrá tener ajustes lo aquí propuesto para un mejor manejo del programa.

VI. Relación con otros programas presupuestarios

En este capítulo se hace una exploración de otros programas o acciones a nivel estatal o federal que tienen relación con el presente programa presupuestario.

El análisis de los programas y/o acciones se realiza primeramente determinando cuál o cuáles son las dependencias que lo operan. A continuación, se revisa si tienen objetivo similar y en qué grado coinciden o se complementan tales programas con el propio de este diagnóstico. Además, se hace una revisión de las características que tiene la población objetivo de tales programas en comparación con la descrita en la sección 5.1 del presente diagnóstico. Finalmente, para cada uno de tales programas se revisa si la coincidencia está en los bienes y servicios entregados, que puedan ser complementarios y existe una coordinación interinstitucional para brindarlos a la población, que pueda no ser la misma en ambos programas.

6.1. Transversalidad y Complementariedad

A nivel estatal, el presente Programa Presupuestario es transversal y/o complementario con dos programas. A continuación, son listados estos programas, describiendo en cada uno a qué dependencia pertenece su ejecución y en qué grado comparte objetivos, población objetivo. Además, especifica cuando el apoyo entregado es diferente o no al del presente programa.

1. Conciliación laboral

- Dependencia:
 - Centro estatal de conciliación laboral
- Relación con objetivos: Sí
 - Similitud en propósito: defensa y protección de derechos laborales
- Atiende a la misma población: Sí
 - Trabajadores michoacanos en informalidad o precariedad
- Apoyo es diferente: Sí
 - Resolución de conflictos individuales, juicios laborales y recuperación de prestaciones
 - vs. asesoría preventiva, vinculación a empleo e inspección general

6.2. Relación con Programas Federales

A nivel federal, el presente Programa Presupuestario se encuentra vinculado con tres programas. De manera semejante a lo ya presentado para el Estado, se hace el listado detallando para cada uno la dependencia federal que lo opera, los objetivos, la población objetivo y el tipo de apoyo que entrega en contraste con éste.

1. Programa Presupuestario P031 Implementación de la Política Laboral
 - Dependencia:
 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)
 - Relación con objetivos: Sí
 - Similitud en fin y propósito: trabajo digno, erradicación de informalidad, inspección y defensa de derechos).
 - Atiende a la misma población: Sí
 - Trabajadores en condiciones precarias o sin protección social).
 - Apoyo es diferente: Sí
 - Inspección federal, vigilancia nacional y promoción de políticas laborales amplias,
 - vs. enfoque estatal en vinculación y asesoría local).
2. Programa Jóvenes Construyendo el Futuro
 - Dependencia:
 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)
 - Relación con objetivos: Sí
 - Similitud en propósito: transición a empleo formal y desarrollo de habilidades).
 - Atiende a la misma población: Sí
 - Jóvenes en riesgo de informalidad, segmento vulnerable dentro de la población objetivo).
 - Apoyo es diferente: Sí
 - Capacitación remunerada en centros de trabajo con beca mensual de \$9,582 en 2026, seguro IMSS y constancia,
 - vs. vinculación general, asesoría y defensa laboral).
3. Programa de Apoyo al Empleo mediante el Servicio Nacional de Empleo
 - Dependencia:
 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) federal, a través del Servicio Nacional de Empleo.
 - Relación con objetivos: Sí
 - Similitud en propósito: inserción laboral formal).
 - Atiende a la misma población: Sí
 - Buscadores de empleo, incluyendo informales).
 - Apoyo es diferente: Sí
 - Intermediación, portal digital, ferias nacionales y apoyo a movilidad, vs. enfoque en defensa e inspección).

VII. Consideraciones presupuestarias

En el presente capítulo se lleva a cabo la presentación de las consideraciones presupuestarias con las que se contempla atender la ejecución del programa a fin de lograr sus objetivos. Para ello se dividirá en dos secciones, una primera que estima los costos del programa por capítulo del gasto y la segunda en la que se presentan las fuentes de financiamiento de los recursos.

7.1. Estimación de Costos del Programa

En esta sección se presenta el modo en que se estableció el monto estimado por capítulo de gasto para llevar a cabo la operación del programa. El desglose se encuentra en la tabla siguiente, así como el valor porcentual que corresponde a cada capítulo.

Capítulo de gasto	Autorizado	Porcentaje respecto al total
1000		0%
2000	\$1,463,600	21%
3000	\$3,478,000	50%
4000	\$2,000,000	29%
5000		0%
6000		0%
7000		0%
8000		0%
9000		0%
Totales	\$6,941,600	100%

Tabla 13. Información Presupuestal. Los recursos presupuestarios que se requerirán para el año de operación.

7.2. Fuentes de Financiamiento

Esta sección hace la presentación de las fuentes de las que es tomado el recurso que permitirá la operación del programa presupuestario.

Fuentes del recurso otorgado	Presupuesto inicial	Total Presupuesto ejercido	Porcentaje ejercido respecto al presupuesto inicial
Total			100%
Recurso Federal			
Recursos estatales Fondo 02	\$ 6,941,600		
Recursos municipales			
Recursos Propios			
Otros recursos			

Tabla 14. Fuentes de Financiamiento

Referencias

Camberos Castro, Mario, y Joaquín Bracamontes Nevárez. «La informalidad laboral en las entidades de México en el siglo XXI: posibles factores explicativos.» *Realidad, datos y espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía* 12, n° 1 (enero-abril 2021).

Morales Ortiz, Nayeli Guadalupe. «La estrategia de cobertura y la eficiencia de los programas presupuestarios.» *Revista Federalismo Hacendario* (INDETEC), n° 29 (Marzo-Abril 2024): 21-26.

OIT. *El trabajo decente y la economía informal*. 90ª reunión 2002, Informe VI, Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo, 2002, 57-59.

Secretaría de Desarrollo Económico de Michoacán. *Programa Sectorial de Desarrollo Económico*. Morelia: SEDECO, 2024.

SHCP. *Guía para el diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados*. México: SHCP, 2010.

