



Gobierno
de
—
Monterrey

EVALUACIÓN ESPECÍFICA DE DESEMPEÑO

PROGRAMA PRESUPUESTARIO 34. TRANSVERZALINDO LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA EL DESARROLLO HUMANO

INFORME FINAL

GOBIERNO DE MONTERREY, NUEVO LEÓN

2024



ÍNDICE

Siglas y Acrónimos.....	iii
Introducción	1
I. Datos Generales del Pp.....	3
II. Resultados y Productos.....	7
II.I Indicadores Plan Municipal de Desarrollo 2021-2024	7
II.II Indicadores de desempeño.....	9
II.III Presupuesto.....	25
III. Cobertura	29
IV. Seguimiento a Aspectos Susceptibles de Mejora.....	30
V. Conclusiones de la Evaluación	34
i. Análisis FODA.....	34
ii. Recomendaciones Finales.....	36
Ficha Técnica de Evaluación.....	38
Bibliografía	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Descripción General del Programa	3
Tabla 2. Indicadores por Nivel MIR	10
Tabla 3. Valoración de indicadores.....	10
Tabla 4. Indicador estratégico – Fin	14
Tabla 5. Avance indicador Fin	15
Tabla 6. Indicador estratégico - Propósito	16
Tabla 7. Avance indicador Propósito.....	17
Tabla 8. Indicador de gestión – Componente C1	18
Tabla 9. Avance indicador Componente C1	19
Tabla 10. Indicador de gestión – Componente C2.....	20
Tabla 11. Avance indicador Componente C2.....	21
Tabla 12. Indicador de gestión – Actividad C1A1	22

Tabla 13. Avance indicador Actividad C1A1	23
Tabla 14. Indicador de gestión – Actividad C1A2	24
Tabla 15. Avance indicador Actividad C1A2.....	25
Tabla 16. Presupuesto 2022 -2024	26
Tabla 17. Presupuesto ejercido 2022-2023 por partida genérica	28
Tabla 18. Evaluaciones PAE 2022-2023	30
Tabla 19. ASM PAE 2022	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfica 1. Presupuesto 2022-2024 por capítulo de gasto	27
--------------------------------------------------------------	----

Siglas y Acrónimos

AFF – Avances Físico - Financieros

COG – Clasificador por Objeto del Gasto

CONAC – Consejo Nacional de Armonización Contable

CONEVAL – Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social

CREMA – Indicadores Claros, Relevantes, Económicos, Monitoreables, y Adecuados

EED – Evaluación Específica de Desempeño

FODA – Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas

GpR – Gestión para Resultados

MIR – Matriz de Indicadores para Resultados

MML – Metodología de Marco Lógico

PA – Población atendida

PBR–SED – Presupuesto Basado en Resultados y Sistema de Evaluación del Desempeño

PMD – Plan Municipal de Desarrollo 2021-2024

PO – Población objetivo

POA – Programas Operativos Anuales

PP – Población potencial

Pp – Programa presupuestario

ROP – Reglas de Operación

UR – Unidad Responsable

Introducción

La Evaluación Específica de Desempeño del Programa presupuestario **34. Transversalizando la Igualdad Sustantiva y Perspectiva de Género para el Desarrollo Humano**, en adelante denominado como el Programa, se realiza en el marco del *Programa Anual de Evaluación para el Ejercicio Fiscal 2024 de los Fondos y Programas del Gasto, ejercidos por el Gobierno Municipal de Monterrey* el cual articula los “*procesos y resultados de acciones de monitoreo y evaluación como elemento relevante del Presupuesto basado en Resultados y Sistema de Evaluación del Desempeño.*”

La EED permite contar con una valoración del desempeño del Programa para el periodo 2022-2024 que brinde a la dependencia y a la unidad responsable de ejecución una serie de elementos cualitativos y cuantitativos que contribuyan a fortalecer los procesos de toma de decisiones y de mejora continua a partir de la revisión del cumplimiento de objetivos y metas, el análisis de indicadores de resultados, de servicios y de gestión, y el comportamiento de la cobertura y el presupuesto.

En este contexto, la EED tiene los siguientes objetivos específicos:

- Reportar los resultados y productos del programa evaluado mediante el análisis de los indicadores de resultados, de los indicadores de servicios y gestión, así como de los hallazgos relevantes derivados de las evaluaciones externas y otros documentos del programa.
- Analizar el avance de las metas de los indicadores de la MIR, respecto de años anteriores y el avance con relación a las metas establecidas.
- Identificar los principales aspectos susceptibles de mejora del programa derivados de las evaluaciones externas.
- Analizar la evolución de la cobertura y el presupuesto del programa.
- Identificar las fortalezas, los retos y las recomendaciones del programa.

El informe final de la EED se divide en cinco secciones. La primera sección muestra los datos generales del Programa a partir de elementos relativos al diseño,

planeación y seguimiento que permiten dar un contexto general sobre el mismo y facilita la presentación de los resultados derivados de la evaluación.

Las secciones dos, tres y cuatro son la parte central del análisis de la EED y se divide en tres subsecciones principales denominadas Resultados y Productos, Cobertura y Seguimiento a los Aspectos Susceptibles de Mejora. En cuanto a los Resultados y Productos se analizan los indicadores definidos en el Plan Municipal de Desarrollo 2021-2024 que se encuentren vinculados al Programa, los indicadores de desempeño más relevantes de la MIR, así como un análisis presupuestal a nivel de capítulo y concepto de gasto. La tercera sección se desarrolla a partir de la caracterización y cuantificación de las poblaciones potencial, objetivo y atendida, la evolución de la cobertura y su comportamiento a partir de la estrategia de focalización que llevó a cabo la UR. La cuarta sección es una revisión del seguimiento de los Aspectos Susceptibles de Mejora derivados de evaluaciones anteriores y el avance de los mismos con base en los documentos de trabajo del Programa.

La última sección muestra las conclusiones y recomendaciones derivadas del análisis realizado en las secciones previas del informe. La sección se compone de un análisis FODA y una tabla con las observaciones más relevantes en cuanto al desempeño de indicadores y la evolución en la ejecución del gasto público.

La EED se realizó mediante trabajo de gabinete con información proporcionada por la UR del Programa y complementada con datos de la Dirección de Planeación, Enlace y Proyectos Estratégicos de la Secretaría Ejecutiva y de la Dirección de Planeación Presupuestal de la Secretaría de Finanzas y Administración, así como de registros y documentación pública disponible en el portal del municipio.

I. Datos Generales del Pp

La primera sección del informe describe de manera breve en la Tabla 1 los principales elementos que componen el Programa en términos de diseño, planeación y presupuesto con el objetivo de establecer el contexto general sobre el cual opera y que permita identificar aspectos relevantes que serán de utilidad para el análisis que se presenta en secciones posteriores del presente informe.

Tabla 1. Descripción General del Programa

<p>Identificación del Programa</p>	<p>El Programa presupuestario 34. Transversalizando la Igualdad Sustantiva y Perspectiva de Género para el Desarrollo Humano se encuentra a cargo de la Secretaría de Desarrollo Humano e Igualdad Sustantiva y tiene como Unidad Responsable a la Dirección de Igualdad Sustantiva.</p> <p>El Programa ha modificado su denominación a lo largo de la administración 2021-2024 bajo los nombres de 28. Transversalizando la igualdad sustantiva y perspectiva de género para el desarrollo humano (2022), 33. Transversalizando la igualdad sustantiva y perspectiva de género para el desarrollo humano (2023) y 34. Transversalizando la Igualdad Sustantiva y Perspectiva de Género para el Desarrollo Humano (2024). La clasificación programática¹ para 2024 corresponde a la modalidad <i>F Promoción y Fomento</i>.</p>
<p>Problema o necesidad que pretende atender</p>	<p>El árbol de problemas define la problemática central como <i>“Las personas servidoras públicas del municipio de Monterrey desconocen la existencia de herramientas conceptuales y materiales por parte de la Administración Pública Municipal para actuar con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos”</i> la cual establece dos causas principales:</p> <p>Causa 1. Desconocimiento sobre el enfoque en derechos humanos para la función pública, por parte de las personas servidoras públicas de la Administración Pública de Monterrey, y</p>

¹ Con base en el ACUERDO por el que se emite la clasificación programática (Tipología general) de CONAC.

	<p>Causa 2. La Administración Pública Municipal no cuenta con información sobre la satisfacción de las personas servidoras públicas en relación con las medidas para alcanzar la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.</p>
<p>Metas y objetivos municipales a los que se vincula</p>	<p><u>Eje IV. Ciudad Humana</u> Objetivo 4.11 Igualdad sustantiva y perspectiva de género para el desarrollo humano. Impulsar la transversalización de la perspectiva de género e igualdad sustantiva en la Administración Pública Municipal para contribuir a la equidad e igualdad de oportunidades, de trato, de toma de decisiones y de acceso de las mujeres a los beneficios del desarrollo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 4.11.1 Impulsar el desarrollo e implementación de acciones al interior de la Administración Pública Municipal orientadas a crear un ambiente de igualdad sustantiva, libre de discriminación. ● 4.11.2 Promover la incorporación de la perspectiva de género e igualdad sustantiva en la normatividad interna municipal. ● 4.11.3 Implementar acciones de articulación con actores estratégicos (iniciativa privada, instancias de otros órdenes de gobierno, academia, organizaciones de la sociedad civil y ciudadanía en general) para favorecer el desarrollo humano y la igualdad sustantiva en el municipio de Monterrey. ● 4.11.4 Avanzar en el objetivo de lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas de Monterrey. ● 4.11.5 Prevenir, atender y combatir cualquier tipo de discriminación, acoso y/o violencia laboral contra las mujeres, fomentando una cultura y políticas institucionales de cero tolerancia a este tipo de conductas.

<p>Objetivos del programa, así como de los bienes y/o servicios que ofrece</p>	<p>Los objetivos del Programa, así como sus bienes y servicios se definen en la MIR² a nivel de Fin, Propósito y Componentes.</p> <p>Fin</p> <ul style="list-style-type: none"> Contribuir a la equidad e igualdad de oportunidades y trato hacia los grupos en situación de vulnerabilidad que viven en el municipio de Monterrey mediante el uso de herramientas conceptuales y materiales que se les brindan a las personas servidoras públicas para la aplicación de una perspectiva de género, igualdad sustantiva y enfoque de derechos humanos en el municipio. <p>Propósito</p> <ul style="list-style-type: none"> Las personas servidoras públicas de la Administración de Monterrey acceden a herramientas conceptuales y materiales para actuar con enfoque de derechos humanos hacia los grupos en situación de vulnerabilidad de Monterrey. <p>Componentes</p> <ul style="list-style-type: none"> C1. Se brinda información sobre el Sistema Municipal de Cuidados con enfoque en igualdad de género y derechos humanos, dirigida a las personas servidoras públicas de la Administración Pública de Monterrey C2. Realizar actividades para la promoción y difusión de las medidas para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades entregadas a las personas servidoras públicas de la Administración Pública de Monterrey
<p>Identificación de la población potencial, objetivo y atendida</p>	<p>La PP se define como todas las personas servidoras públicas de la Administración Pública de Monterrey sin que se presente su cuantificación.</p>

² La información corresponde a la MIR 2024 disponible para consulta en: https://www.monterrey.gob.mx/transparencia/Oficial/Index_PPOA.asp



	La PO se cuantifica como 127 personas, idealmente se espera que sean beneficiarias de manera igualitaria mujeres y hombres; sin embargo, conforme a los datos de 2022 se atendió a 75% mujeres y 25% hombres.
Presupuesto aprobado y modificado 2022-2024	Presupuesto aprobado, modificado y variación 2022: \$ 25.70 mdp, \$ 22.26 mdp, -13.4% 2023: \$ 26.91 mdp, \$ 20.36 mdp, -24.3% 2024 ³ : \$ 2.23 mdp, \$ 2.1304 mdp, -4.5%

Fuente: Elaboración propia con información pública disponible en el portal del municipio y la proporcionada por la UR

³ Información con corte al 31 de marzo de 2024

II. Resultados y Productos

Esta sección del informe se divide en tres subsecciones que permiten valorar el desempeño del Programa; en primera instancia se analizan los indicadores vinculados al Eje y objetivo estratégico del PMD 2021-2024 y su relación con el Programa, la segunda subsección se centra en el análisis de los avances de los indicadores estratégicos y de gestión definidos en la MIR del Programa, y por último, la tercera subsección se centra en un análisis de la composición y ejercicio del presupuesto, así como la identificación de los rubros de gasto de los recursos públicos asignados al Programa.

II.I Indicadores Plan Municipal de Desarrollo 2021-2024

El Programa se vincula al Eje IV. Ciudad Humana, para el cual, de acuerdo a la sección “Indicadores de desempeño” del PMD 2021-2024, se definieron cuatro indicadores que se dividen en dos subtemas.

1. Calidad de vida

Índice de Calidad de Vida (puntaje)	
Línea base (2019):	69.1
Meta 2024:	70.0
Frecuencia:	Anual
Medio de verificación:	Encuesta Ciudades Más Habitables Gabinete de Comunicación Estratégica, S.C.

Índice de Cohesión Social	
Línea base (2019):	5.9
Meta 2024:	6.4
Frecuencia:	Anual
Medio de verificación:	Encuesta Ciudades Más Habitables Gabinete de Comunicación Estratégica, S.C.

Fuente: Plan Municipal de Desarrollo 2021-2024

2. Pobreza y Marginación

Porcentaje de población en pobreza	
Línea base (2020):	19.2
Meta 2024:	17.2
Frecuencia:	Bianual
Medio de verificación:	CONEVAL

Porcentaje de carencias de salud	
Línea base (2015):	24.4
Meta 2024:	22.0
Frecuencia:	Bianual
Medio de verificación:	CONEVAL

Fuente: Plan Municipal de Desarrollo 2021-2024

En este sentido se observa que no se cuenta con un indicador específico que permita medir el cumplimiento del *Objetivo 4.11 Igualdad sustantiva y perspectiva de género para el desarrollo humano relativo a Impulsar la transversalización de la perspectiva de género e igualdad sustantiva en la Administración Pública Municipal para contribuir a la equidad e igualdad de oportunidades, de trato, de toma de decisiones y de acceso de las mujeres a los beneficios del desarrollo.*

Por lo anterior, se recomienda a la UR definir un indicador, preferentemente a nivel de Fin de la MIR con frecuencia anual, que permita cuantificar la contribución del Programa al Objetivo 4.11 y tener un seguimiento periódico del mismo. Si bien la MIR vigente en 2024 cuenta con el indicador "Porcentaje de personas ciudadanas que percibieron un trato digno e igualitario" es necesario contar con un indicador que no sea de calidad que mida atributos o valoraciones sobre un servicio, sino que mida aspectos que se relacionen con la aplicación de una perspectiva de género, igualdad sustantiva y enfoque de derechos humanos en el municipio.

Asimismo, en cuanto a los indicadores PMD se observa que existe un desfase en el periodo de reporte de los indicadores de Porcentaje de población en pobreza y Porcentaje de carencias de salud y la disponibilidad de la información generada por el INEGI, razón por la cual no fue posible realizar un análisis de dichos indicadores cuyos datos estarán disponibles posterior a la realización del Censo de Población y Vivienda 2025.

En el caso de los indicadores Índice de Calidad de Vida e Índice de Cohesión Social la institución encargada de su publicación no ha presentado actualizaciones posteriores a los valores reportados en 2019, por lo que no es posible valorar el desempeño de dichos indicadores.

Por último, se recomienda que con relación a los indicadores o mecanismos de seguimiento de objetivos y metas del PMD estos deben cumplir ciertos criterios relativos a la periodicidad en la medición (anual o máximo trienal), que provengan de fuentes oficiales para garantizar que las mediciones se lleven a cabo periódicamente, que permitan el seguimiento de la estrategia correspondiente y que estén vinculados al objetivo definido en el nivel de Fin de la MIR.

II.II Indicadores de desempeño

El análisis de los indicadores de desempeño permite conocer el cumplimiento de los objetivos definidos en los cuatro niveles de la MIR a partir de los avances trimestrales reportados por la UR y su evolución a lo largo del periodo 2022-2024⁴.

Para el análisis se contemplan los indicadores de tipo estratégico definidos a nivel de Fin, Propósito y algunos de Componentes, mientras que para los indicadores de tipo gestión se consideran un máximo de cinco indicadores a nivel de Componente y Actividad.

Es importante señalar que dentro del proceso de implementación y consolidación del modelo de PbR-SED en el municipio se identificó que a lo largo de los periodos de análisis (trimestres) se realizaron diversas modificaciones en la MIR, no sólo en la definición y número de indicadores sino en los objetivos. Es por lo anterior que previo a la valoración sobre el desempeño del Programa se realiza una revisión sobre la consistencia y homogeneidad de los indicadores entre los trimestres que permite saber si estos pueden ser comparables entre períodos o deben ser analizados de manera independiente.

Si bien el objeto o alcance de esta evaluación no contempla la revisión y análisis de los procesos de planeación programática, resulta necesario resaltar que los mecanismos y procedimientos vinculadas a la actualización y modificación de MIR's no han permitido establecer instrumentos de medición y seguimiento constantes u homogéneo a lo largo de los trimestres de un mismo ejercicio fiscal; lo que dificulta el análisis del desempeño de los programas presupuestarios a partir de los avances programáticos reportados trimestralmente.

Es decir, que a lo largo de un ejercicio fiscal se cuentan con dos o más versiones de la MIR del Programa, esto derivado a que los procesos para su modificación son laxos y que el proceso de planeación de objetivos, indicadores y metas pudo no ser el adecuado.

⁴ Debido al periodo de realización de la presente evaluación, el análisis de desempeño contempla para 2024 únicamente los avances reportados del primer trimestre enero-marzo.

La Tabla 2 muestra la composición de la MIR por año, trimestre y nivel de la MIR y donde se observa que el número total de indicadores fue variando en cada ejercicio fiscal. El 2022 terminó con 12-doce indicadores, mientras que para 2023 se definieron 8-ocho indicadores y 6-seis hasta el primer trimestre de 2024.

Tabla 2. Indicadores por Nivel MIR

	Trimestre	01-Fin	02-Propósito	03-Componente	04-Actividad	Total
2022	I	1	1	3	7	12
	II	1	1	3	7	12
	III	1	1	3	7	12
	IV	1	1	3	7	12
2023	I	1	1	2	4	8
	II	1	1	2	4	8
	III	1	1	2	4	8
	IV	1	1	2	4	8
2024	I	1	1	2	2	6

Fuente: Elaboración propia con información pública disponible en el portal del municipio

A nivel de Fin y Propósito se mantuvo un indicador por objetivo, mientras que a nivel de Componentes y Actividades se redujeron el total de indicadores con relación a los definidos en 2022.

Previo a realizar la valoración de los indicadores estratégicos y de gestión se elaboró la Tabla 3, en la cual para cada uno de los cuatro niveles se identifican los indicadores de las distintas versiones de la MIR y se agrupan aquellos que presentan una coincidencia en su denominación para posteriormente contabilizar el número de trimestres en los cuales es posible identificarlos; lo anterior permitió determinar aquellos indicadores que serán sujetos a un análisis de desempeño a partir de los criterios de selección que se definen posteriormente.

Tabla 3. Valoración de indicadores

Nivel MIR	Indicador	Total
01-Fin	Porcentaje de personas ciudadanas que percibieron un trato digno e igualitario	5
	Porcentaje de acciones propuestas para transversalizar la perspectiva de género e igualdad sustantiva en la Administración Pública Municipal	2
	Porcentaje de acciones para transversalizar la perspectiva de género e igualdad sustantiva concluidas	1

Nivel MIR	Indicador	Total
	Acciones para transversalizar la perspectiva de género e igualdad sustantiva	1
02-Propósito	Tasa de variación de personas servidoras públicas de la Administración Pública de Monterrey que participaron en las actividades desarrolladas por el programa Transversalizando la igualdad sustantiva y perspectiva de género para el desarrollo humano	4
	Cantidad de personas servidoras públicas de la Administración de Monterrey beneficiadas con perspectiva de género e igualdad sustantiva desagregadas por género y edad	2
	Número de personas servidoras públicas de la Administración de Monterrey beneficiadas con perspectiva de género e igualdad sustantiva	2
	Tasa de variación de personas que participaron en las actividades desarrolladas por el programa Transversalizando la igualdad sustantiva y perspectiva de género para el desarrollo humano	1
03-Componente	Porcentaje de personas satisfechas y muy satisfechas con las medidas enfocadas a la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	4
	Porcentaje de personas servidoras públicas de Monterrey que cuentan con calificación aprobatoria sobre la aplicación de los Sistemas Municipales de Cuidados para la función pública	4
	Cantidad de acciones de sensibilización y capacitación sobre perspectiva de género e igualdad sustantiva	2
	Cantidad de acciones orientadas a crear un ambiente de igualdad sustantiva y libre de discriminación	2
	Cantidad de documentos entregados sobre propuestas de mejora en el marco jurídico y normativo interno municipal para la integración de la perspectiva de género e igualdad sustantiva	2
	Número de acciones de sensibilización y capacitación sobre perspectiva de género e igualdad sustantiva	2
	Número de acciones orientadas a crear un ambiente de igualdad sustantiva y libre de discriminación	2
	Cantidad de instrumentos del marco jurídico y normativo interno municipal que están modificados y que integran la perspectiva de género para alcanzar la igualdad sustantiva en la Administración Pública del Municipio	1
	Cantidad de reglamentos con modificaciones que integren perspectiva de género para alcanzar la igualdad sustantiva en la Administración Pública del Municipio	1
Porcentaje de actividades para la promoción y difusión de las medidas para la corresponsabilidad realizadas	1	

Nivel MIR	Indicador	Total
	Porcentaje de personas que cuentan con calificación aprobatoria sobre la aplicación de los Sistemas Municipales de Cuidados para la función pública	1
04-Actividad	Cantidad de personas servidoras públicas capacitadas sobre derechos humanos, perspectiva de género e igualdad sustantiva de grupos en situación de vulnerabilidad dentro de la Administración Pública Municipal	2
	Cantidad de campañas de sensibilización sobre perspectiva de género e igualdad sustantiva dirigido dentro y fuera de la Administración Pública del Municipio	2
	Cantidad de documentos con propuesta de modificación a los reglamentos con perspectiva de género para lograr la igualdad sustantiva en la Administración Pública Municipal	1
	Cantidad de documentos con propuesta de modificación al marco jurídico y normativo interno municipal que cuentan con perspectiva de género para lograr la igualdad sustantiva en la Administración Pública Municipal	3
	Cantidad de documentos de diagnóstico que integran los resultados sobre el nivel de percepción sobre la atención ciudadana con perspectiva de género y derechos humanos	4
	Cantidad de documentos de lineamientos y guías de buenas prácticas con perspectiva de género e igualdad sustantiva dentro de la Administración Pública Municipal	2
	Cantidad de documentos de lineamientos, diagnósticos, guías de buenas prácticas y cartas compromiso con perspectiva de género e igualdad sustantiva dentro de la Administración Pública Municipal	2
	Cantidad de personas servidoras públicas capacitadas sobre derechos humanos, perspectiva de género e igualdad sustantiva de grupos en situación de vulnerabilidad dentro de la Administración Pública Municipal	2
	Cantidad de recomendaciones que sobre procesos de reclutamiento, selección, ascenso y permanencia con igualdad laboral y no discriminación dentro de la Administración Pública Municipal	2
	Cantidad de recomendaciones sobre los ajustes físicos requeridos dentro del espacio de lactancia y extracción de leche, y de los espacios físicos, mobiliario y equipos dentro de la Administración Pública Municipal	2
	Número de campañas de sensibilización sobre perspectiva de género e igualdad sustantiva dirigido dentro y fuera de la Administración Pública del Municipio	2
	Porcentaje de personas servidoras públicas de Monterrey que concluyeron el módulo de conocimientos básicos sobre Derechos Humanos	4

Nivel MIR	Indicador	Total
	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las actividades de aprendizaje de los cinco módulos de capacitación virtual sobre el Sistema Municipal de Cuidados	1
	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las sesiones de capacitación en la que se compartan herramientas prácticas para la implementación de acciones desde un enfoque en Derechos Humanos	4
	Porcentaje de personas servidoras públicas que participaron en las actividades para la promoción y difusión de las medidas para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades	1
	Porcentaje de personas servidoras públicas que participaron en las actividades socioculturales, talleres y charlas	4
	Porcentaje de recomendaciones detectadas que se notificaron al área correspondiente en materia de igualdad laboral y no discriminación dentro de la administración	2
	Porcentaje de recomendaciones emitidas sobre los ajustes físicos requeridos dentro del espacio de lactancia y extracción de leche, y de los espacios físicos, mobiliario y equipos dentro de la Administración Pública Municipal	2
	Tasa de variación de las personas servidoras públicas que accedieron a las medidas enfocadas a la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades en la Administración Pública Municipal en el último año	4

Fuente: Elaboración propia con información pública disponible en el portal del municipio.

Los criterios para la selección de indicadores contemplan los siguientes aspectos:

- Disponibilidad de información, se seleccionarán aquellos que presenten un mayor número de periodos reportados, dando prioridad a los indicadores que se encuentren definidos en la MIR 2023.
- Relevancia, se seleccionan aquellos indicadores que se consideren significativos para el cumplimiento de los objetivos del Programa.
- Frecuencia de medición, se dará prioridad a los indicadores cuya frecuencia de medición sea mensual o trimestral.
- Homogeneidad, se refiere a aquellos indicadores cuyo nombre o definición pudo modificarse o adecuarse a lo largo de los periodos pero que cuantifican las mismas variables.

❖ Indicadores estratégicos

El análisis de los indicadores estratégicos considera la valoración de los elementos cualitativos definidos en la MIR del Programa y que corresponde a la última versión publicada en el portal del municipio para el ejercicio fiscal 2023. La Tabla 4 muestra la información del indicador de Fin.

Tabla 4. Indicador estratégico – Fin

Resumen Narrativo	Contribuir a la equidad e igualdad de oportunidades, de trato y de toma de decisiones de los grupos en situación de vulnerabilidad que viven en Monterrey mediante el uso de herramientas conceptuales y materiales para la aplicación de una perspectiva de género, igualdad sustantiva y enfoque de derechos humanos en el municipio.
Nombre	Porcentaje de personas ciudadanas que percibieron un trato digno e igualitario
Definición	Este indicador mide el porcentaje de personas ciudadanas que percibieron un trato digno e igualitario a través de los servicios brindados por parte de las personas servidoras públicas de la administración Pública de Monterrey
Sentido del indicador	Ascendente
Método de cálculo	$(\text{Total de personas que percibieron un trato digno e igualitario} / \text{Total de personas encuestadas}) \times 100$
Unidad de medida	Porcentaje
Frecuencia de medición	Anual
Año base	2023
Valor Línea base	Sin información
Meta 2023	100%
Medio de verificación	Base de datos de encuestas aplicadas; IGS; anual

Fuente: Elaboración propia con información del Portal de Transparencia del Gobierno de Monterrey

Con relación a la información cualitativa del indicador se señala lo siguiente:

- La sintaxis del objetivo está completa y muestra con claridad el objetivo de orden superior al que se vincula y como el Programa contribuirá a su consecución.
- El indicador, si bien está definido correctamente, debería ser utilizado a nivel de Componente ya que su dimensión es de Calidad y mide la percepción de los ciudadanos respecto al trato que recibieron de parte de las personas

servidoras públicas. Se sugiere definir otro indicador a este nivel que permita medir el impacto del Programa en los procesos operativos y de atención a la ciudadanía en términos de la incorporación de la perspectiva de género como un elemento institucionalizado. Por ejemplo, un índice que contemple la cuantificación de reglamentos y documentos normativos con lenguaje incluyente, proporción de servidores públicos certificados o capacitados en la materia, políticas públicas con análisis de género.

- Las variables no están contextualizadas; por ejemplo, no es posible conocer cuáles fueron los servicios que se consideran en la medición o si son de la dependencia o de otra Secretaría.
- El medio de verificación, aunque sí incluye información de la instancia que genera los datos se recomienda no utilizar acrónimos y debe incluir el nombre completo del documento en cuestión.

La Tabla 5 muestra el avance del indicador de Fin, el cual al tener una frecuencia anual únicamente muestra el avance del cuarto trimestre de 2023.

Tabla 5. Avance indicador Fin

	Trimestre	Avance	Meta	% Avance	% Avance respecto a meta	Semáforo
2022	I	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	II	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	III	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	IV	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
2023	I	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	II	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	III	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	IV	149	149	100%	100%	Aceptable
2024	I	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por la UR

La información cuantitativa disponible del indicador muestra un avance de 100% respecto a la meta; sin embargo, es necesario revisar el instrumento de recopilación y medición para asegurar que no existe un sesgo en las preguntas o en los métodos de levantamiento de la encuesta. Asimismo, no es posible determinar si el resultado

es significativo al desconocer la metodología utilizada, ya que no se especifica qué servicios fueron considerados dentro del ejercicio de las encuestas.

Se sugiere que para el próximo ejercicio fiscal se establezca a este nivel un indicador que se encuentre vinculado a los objetivos de la administración 2024-2027 y preferentemente que se encuentre definido en el Plan Municipal de Desarrollo y que sea congruente con el objetivo y estrategias relativas a la transversalización de la perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.

El segundo indicador estratégico que se analiza se muestra en la Tabla 6 y corresponde al indicador de Propósito de la MIR.

Tabla 6. Indicador estratégico - Propósito

Resumen Narrativo	Las personas servidoras públicas de la Administración de Monterrey acceden a herramientas conceptuales y materiales por parte de la Administración Pública Municipal para actuar con perspectiva de género, igualdad sustantiva y enfoque de derechos humanos hacia los grupos en situación de vulnerabilidad de Monterrey
Nombre	Tasa de variación de personas servidoras públicas de la Administración Pública de Monterrey que participaron en las actividades desarrolladas por el programa Transversalizando la igualdad sustantiva y perspectiva de género para el desarrollo humano
Definición	Este indicador mide la tasa de variación de las personas servidoras públicas de la Administración Pública de Monterrey que participaron en las actividades desarrolladas por el programa Transversalizando la igualdad sustantiva y perspectiva de género para el desarrollo humano para contribuir a la equidad, igualdad de oportunidades
Sentido del indicador	Ascendente
Método de cálculo	$\left[\frac{\text{Número total de personas servidoras públicas que cuentan con conocimiento y aprendizaje sobre perspectiva de género e igualdad sustantiva a 2023}}{\text{número total de personas servidoras públicas que cuentan con conocimiento y aprendizaje sobre}} \right]$

	perspectiva de género e igualdad sustantiva a 2022)-1]x 100
Unidad de medida	Tasa
Frecuencia de medición	Anual
Año base	2022
Valor Línea base	122
Meta 2023	(+) 4%
Medio de verificación	Informe de resultados 2023;IGS;anual

Fuente: Elaboración propia con información del Portal de Transparencia del Gobierno de Monterrey

Con relación a la información cualitativa del indicador se señala lo siguiente:

- La sintaxis si bien cumple los elementos que señala la MML se sugiere simplificar como "Las personas servidoras públicas de la Administración Pública Municipal de Monterrey acceden a herramientas y mecanismos para fortalecer la perspectiva de género, igualdad sustantiva y el enfoque de derechos".
- El indicador no es relevante y adecuado, pero podría ser más claro si se define como Variación de personas servidoras públicas de la Administración Pública de Monterrey que participaron en actividades para fortalecer la perspectiva de género, igualdad sustantiva y el enfoque de derechos.
- La línea base debe expresarse en la misma unidad de medida que el indicador, pero es factible mantener el valor de referencia expresado en número de personas.

La Tabla 7 muestra el avance del indicador de nivel Propósito, el cual al tener una frecuencia anual muestra únicamente el avance del cuarto trimestre de 2023.

Tabla 7. Avance indicador Propósito

	Trimestre	Avance	Meta	% Avance	% Avance respecto a meta	Semáforo
2022	I	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	II	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

	Trimestre	Avance	Meta	% Avance	% Avance respecto a meta	Semáforo
	III	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	IV	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
2023	I	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	II	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	III	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	IV	129	122	5.70%	142.5%	Aceptable
2024	I	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por la UR

Con relación al avance presentado se observa que tiene un comportamiento adecuado donde en términos absolutos se registra un mayor número de personas servidoras públicas que cuentan con conocimiento y aprendizaje sobre perspectiva de género e igualdad sustantiva respecto de 2022.

Por otro lado, si bien se superó la meta establecida por el Programa es importante señalar que la proporción de personas servidoras públicas que han sido beneficiadas es muy bajo comparándolo con el total del personal que labora en el municipio, que en este caso son más de 7,000 mujeres y hombres. Es decir, que la cobertura es mínima en comparación a la PP.

❖ Indicadores de gestión

El análisis de los indicadores de gestión contempla los cuatro indicadores más significativos definidos a nivel de Componentes y Actividades. Para su selección se utilizaron los criterios de relevancia, frecuencia, disponibilidad de la información y homogeneidad a través del periodo 2022-2024. La tabla 8 muestra el indicador de gestión definido a nivel del Componente C1.

Tabla 8. Indicador de gestión – Componente C1

Resumen Narrativo	Se brinda información sobre Derechos Humanos para la función pública, dirigidos a las personas servidoras públicas de la Administración Pública de Monterrey
Nombre	Porcentaje de personas servidoras públicas de Monterrey que cuentan con calificación aprobatoria sobre la aplicación de los Sistemas Municipales de Cuidados para la función pública

Definición	Este indicador muestra el porcentaje de personas servidoras públicas que cuentan con calificación aprobatoria mediante un cuestionario que mida los conocimientos adquiridos sobre la aplicación Sistemas Municipales de Cuidados para la función pública
Sentido del indicador	Ascendente
Método de cálculo	$(\text{Total de personas servidoras públicas con calificación aprobatoria} / \text{Total de personas que respondieron el cuestionario de conocimientos}) \times 100$
Unidad de medida	Porcentaje
Frecuencia de medición	Semestral
Año base	2023
Valor Línea base	Sin información
Meta 2023	80%
Medio de verificación	Base de datos de calificación obtenida por las personas;IGS;semestral (6to,12vo)

Fuente: Elaboración propia con información del Portal de Transparencia del Gobierno de Monterrey

Con relación a la información cualitativa del indicador se señala lo siguiente:

- El objetivo no es claro y no cumple con la sintaxis de la MML, una alternativa para su redacción es "Información sobre Derechos Humanos brindada".
- Las variables no son auto explicativas, se sugiere dar mayor claridad a su redacción tomando los conceptos utilizados en el nombre del indicador y su definición.
- El medio de verificación, aunque sí incluye información de la instancia que genera los datos se recomienda no utilizar acrónimos y debe incluir el nombre completo del documento en cuestión.

La Tabla 9 muestra el avance del indicador C1 de nivel Componente, el cual únicamente fue utilizado en la MIR del año 2023.

Tabla 9. Avance indicador Componente C1

	Trimestre	Avance	Meta	% Avance	% Avance respecto a meta	Semáforo
2022	I	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

	Trimestre	Avance	Meta	% Avance	% Avance respecto a meta	Semáforo
	II	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	III	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	IV	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
2023	I	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	II	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato	N/A
	III	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	IV	0	0	0%	0%	En riesgo
2024	I	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por la UR

Los avances del indicador muestran un comportamiento “en riesgo” donde en ninguno de los dos periodos de medición se presentaron avances sobre la aplicación de un cuestionario que mida los conocimientos adquiridos sobre la aplicación Sistemas Municipales de Cuidados para la función pública. Es importante mencionar que la UR llevó a cabo de manera extemporánea las actividades con el primer grupo de beneficiarios; sin embargo es importante que debido al comportamiento del indicador se debe considerar replantearse las actividades que se realizarán en los ejercicios fiscales subsecuentes o bien eliminarlo en caso de que no se llevará a cabo la aplicación de la encuesta.

El segundo indicador de gestión analizado se muestra en la Tabla 10, el cual corresponde al Componente 2 de la MIR 2023.

Tabla 10. Indicador de gestión – Componente C2

Resumen Narrativo	Las personas servidoras públicas de la Administración de Monterrey se encuentran satisfechas con las medidas enfocadas a la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal para contribuir a la igualdad sustantiva en su vida laboral
Nombre	Porcentaje de personas satisfechas y muy satisfechas con las medidas enfocadas a la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal
Definición	Este indicador mide el porcentaje de personas servidoras públicas satisfechas y muy satisfechas con las medidas enfocadas a la corresponsabilidad en la

	vida laboral, familiar y personal mediante una encuesta de satisfacción
Sentido del indicador	Ascendente
Método de cálculo	(Total de personas servidoras públicas satisfechas y muy satisfechas/Total de personas servidoras públicas encuestadas)x 100
Unidad de medida	Porcentaje
Frecuencia de medición	Semestral
Año base	2023
Valor Línea base	Sin información
Meta 2023	80%
Medio de verificación	Base de datos de encuestas de satisfacción capturadas;IGS;semestral (6to,12vo)

Fuente: Elaboración propia con información del Portal de Transparencia del Gobierno de Monterrey

Con relación a la información cualitativa del indicador se señala lo siguiente:

- El resumen narrativo no cumple con la sintaxis de la MML y su redacción no permite identificar el bien o servicio que se pretende definir en el objetivo.
- El indicador y sus variables no son claras ni auto explicativas, y aunque están relacionadas con el objetivo definido pareciera que esta no proporciona una medición que sea relevante para el Programa.
- El medio de verificación, aunque sí incluye información de la instancia que genera los datos se recomienda no utilizar acrónimos y debe incluir el nombre completo del documento en cuestión.

La Tabla 11 muestra el avance del indicador C2 de nivel Componente, el cual fue utilizado en la MIR del año 2023.

Tabla 11. Avance indicador Componente C2

	Trimestre	Avance	Meta	% Avance	% Avance respecto a meta	Semáforo
2022	I	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	II	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	III	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	IV	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
2023	I	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	II	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato	N/A
	III	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

	Trimestre	Avance	Meta	% Avance	% Avance respecto a meta	Semáforo
	IV	173	223	77.60%	97.00%	Aceptable
2024	I	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por la UR

El indicador reportó avances en uno de los dos periodos requeridos, donde el primer semestre no tuvo información. La medición del segundo semestre indica un comportamiento aceptable, donde prácticamente se alcanzó la meta con casi el 80% de las personas servidoras públicas respondieron estar satisfechas con las medidas enfocadas a la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.

Se sugiere que en caso de mantener el indicador se garantice la aplicación de la encuesta en los periodos que correspondan a la frecuencia de medición establecida en la MIR.

El tercer indicador de gestión por analizar corresponde al C1A1 y su información se muestra en la Tabla 12.

Tabla 12. Indicador de gestión – Actividad C1A1

Resumen Narrativo	Proporcionar información básica sobre Derechos Humanos a las personas servidoras públicas de la Administración Pública de Monterrey
Nombre	Porcentaje de personas servidoras públicas de Monterrey que concluyeron el módulo de conocimientos básicos sobre Derechos Humanos
Definición	Este indicador mide el porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron el módulo de conocimientos básicos sobre Derechos Humanos a las personas servidoras públicas de la Administración Pública de Monterrey
Sentido del indicador	Ascendente
Método de cálculo	$(\text{Total de personas servidoras públicas que concluyeron el módulo de conocimientos básicos sobre Derechos Humanos} / \text{Total de personas servidoras públicas que se registraron al módulo}) \times 100$
Unidad de medida	Porcentaje
Frecuencia de medición	Semestral
Año base	2023

Valor Línea base	Sin información
Meta 2023	70%
Medio de verificación	Padrón de personas Beneficiarias, constancias emitidas sobre la conclusión de la capacitación;IGS;semestral (6to,12vo)

Fuente: Elaboración propia con información del Portal de Transparencia del Gobierno de Monterrey

Con relación a la información cualitativa del indicador se señala lo siguiente:

- Se sugiere adecuar el resumen narrativo conforme a la sintaxis establecida en la MML lo cual puede definirse como “Proporcionar información básica sobre Derechos Humanos”.
- Se considera que el indicador cumple con los criterios CREMA.
- El medio de verificación, aunque sí incluye información de la instancia que genera los datos se recomienda no utilizar acrónimos y debe incluir el nombre completo del documento en cuestión.

La Tabla 13 muestra el avance del indicador C1A1 de nivel Actividad, el cual únicamente fue cuantificado en la MIR 2023.

Tabla 13. Avance indicador Actividad C1A1

	Trimestre	Avance	Meta	% Avance	% Avance respecto a meta	Semáforo
2022	I	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	II	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	III	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	IV	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
2023	I	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	II	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato	N/A
	III	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	IV	0	0	0%	0%	En riesgo
2024	I	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por la UR

El indicador muestra un avance de 0% en los dos periodos de medición lo que indica que no se llevaron a cabo las actividades necesarias para su ejecución lo que dificulta que el Programa cumpla con sus objetivos de corto y mediano plazo. La UR debe valorar la pertinencia y factibilidad de este indicador, así como el de

nivel Componente al cual está vinculado ya que, de no disponer de los recursos técnicos, humanos y/o presupuestales no debería ser considerado como una acción del Programa.

El cuarto indicador de gestión analizado se encuentra a nivel de Actividad y cuenta con información de 2023, la cual se muestra en la Tabla 12.

Tabla 14. Indicador de gestión – Actividad C1A2

Resumen Narrativo	Impartir sesiones de capacitación en la que se compartan herramientas prácticas para la implementación de Derechos Humanos a las personas servidoras públicas de la Administración Pública de Monterrey
Nombre	Porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las sesiones de capacitación en la que se compartan herramientas prácticas para la implementación de acciones desde un enfoque en Derechos Humanos
Definición	Este indicador mide el porcentaje de personas servidoras públicas que concluyeron las sesiones de capacitación en la que se compartan herramientas prácticas para la implementación de un enfoque en Derechos Humanos
Sentido del indicador	Ascendente
Método de cálculo	$(\text{Total de personas servidoras públicas que concluyeron la capacitación} / \text{Total de personas servidoras públicas que se registraron para la capacitación}) \times 100$
Unidad de medida	Porcentaje
Frecuencia de medición	Semestral
Año base	2022
Valor Línea base	60
Meta 2023	70%
Medio de verificación	Padrón de personas Beneficiarias; IGS; semestral (6to, 12vo)

Fuente: Elaboración propia con información del Portal de Transparencia del Gobierno de Monterrey

Con relación a la información cualitativa del indicador se señala lo siguiente:

- El resumen narrativo no se encuentra redactado conforme a la sintaxis establecida en la MML, por lo que se sugiere replantearlo. Una alternativa es “Impartición de sesiones de capacitación sobre Derechos Humanos”.
- Se considera que el indicador cumple con los criterios CREMA; sin embargo, las variables del método de cálculo deben ser claras y auto explicativas.
- El medio de verificación, aunque sí incluye información de la instancia que genera los datos se recomienda no utilizar acrónimos y debe incluir el nombre completo del documento en cuestión.
- La Tabla 15 muestra el avance del indicador C1A2 de nivel Actividad, el cual únicamente fue cuantificado en la MIR 2023.

Tabla 15. Avance indicador Actividad C1A2

	Trimestre	Avance	Meta	% Avance	% Avance respecto a meta	Semáforo
2022	I	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	II	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	III	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	IV	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
2023	I	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	II	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato	N/A
	III	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	IV	0	0	0%	0%	En riesgo
2024	I	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por la UR

El indicador, tal como se observa en el Componente C1 y en la Actividad C1A1 no registró ningún avance durante 2023 lo que implica el incumplimiento de los objetivos del Programa en particular los relativos a las acciones con enfoque de Derechos Humanos, y por otro lado un proceso de definición incorrecto al contemplar este tipo de acciones durante el proceso de planeación impactando directamente en el desempeño del Programa.

II.III Presupuesto

El presupuesto del Programa Transversalizando la igualdad sustantiva y perspectiva de género para el desarrollo humano se muestra en la Tabla 16 donde se presenta la información de los diferentes momentos contables desagregada por trimestre para el periodo 2022-2024⁵.

En la tabla 16 se observa que el presupuesto aprobado para 2023 tuvo una variación de 4.7% respecto de 2022; sin embargo, al observar el presupuesto modificado la variación entre ambos es mayor e incluso en sentido negativo al presentarse una disminución de (-)19.7%. Para 2024 se registran variaciones significativas donde se presenta una disminución de (-)91.7% para el presupuesto aprobado y de (-)89.5% para el presupuesto modificado en comparación a 2023. Lo anterior es consistente con el desempeño observado del Programa, en particular del Componente 1 y sus Actividades; es decir, que al no realizarse las acciones correspondientes y posiblemente a un cambio de enfoque o estrategia del Programa se presentó un recorte sustancial de los recursos asignados a la UR.

Tabla 16. Presupuesto 2022 -2024

	Trimestre	APROBADO	MODIFICADO	DEVENGADO	E.ERCIDO	PAGADO	SUB.ERCICIO	% MODIFICADO
2022	I	\$25,696,064.53	\$24,608,042.67	\$ 1,799,494.07	\$ 1,799,494.07	\$ 1,677,576.53	\$22,808,548.60	92.7%
	II	\$25,696,064.53	\$16,193,263.30	\$10,154,522.95	\$10,154,522.95	\$ 3,777,002.33	\$ 6,038,740.35	37.3%
	III	\$25,696,064.53	\$19,505,113.68	\$15,243,852.16	\$15,243,852.16	\$15,163,232.16	\$ 4,261,261.52	21.8%
	IV	\$25,696,064.53	\$22,259,118.89	\$22,198,758.89	\$22,198,758.89	\$22,198,758.89	\$ 60,360.00	0.3%
2023	I	\$26,909,685.50	\$17,870,389.13	\$ 1,889,988.82	\$ 1,889,988.82	\$ 2,106,336.38	\$15,980,400.31	89.4%
	II	\$26,909,685.50	\$24,862,157.25	\$15,604,382.86	\$15,604,382.86	\$15,450,422.68	\$ 9,257,774.39	37.2%
	III	\$26,909,685.50	\$18,919,996.71	\$17,557,325.89	\$17,557,325.89	\$17,524,943.94	\$ 1,362,670.82	7.2%
	IV	\$26,909,685.50	\$20,359,199.48	\$20,266,997.03	\$20,266,997.03	\$20,061,645.93	\$ 92,202.45	0.5%
2024	I	\$ 2,229,453.46	\$ 2,128,277.54	\$ 422,987.43	\$ 422,987.43	\$ 422,987.43	\$ 1,705,290.11	80.1%

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por la Dirección de Planeación Presupuestal de la Secretaría de Finanzas y Administración.

Con relación al subejercicio 2023 se observa que el Programa ejerció prácticamente la totalidad del presupuesto modificado, donde se registró únicamente el 0.5% de recursos no devengados; comportamiento similar en 2022 donde el subejercicio fue de 0.3% del presupuesto modificado.

Un análisis más detallado sobre el destino del gasto requiere que la información presupuestal se muestre a un nivel de mayor desagregación que el observado en la tabla anterior, para lo cual se utiliza la información presupuestal de acuerdo al

⁵ La información 2024 utilizada en esta sección corresponde al corte del 31 de marzo de 2024.

clasificador por objeto de gasto establecido por el Consejo Nacional de Armonización Contable (CONAC).

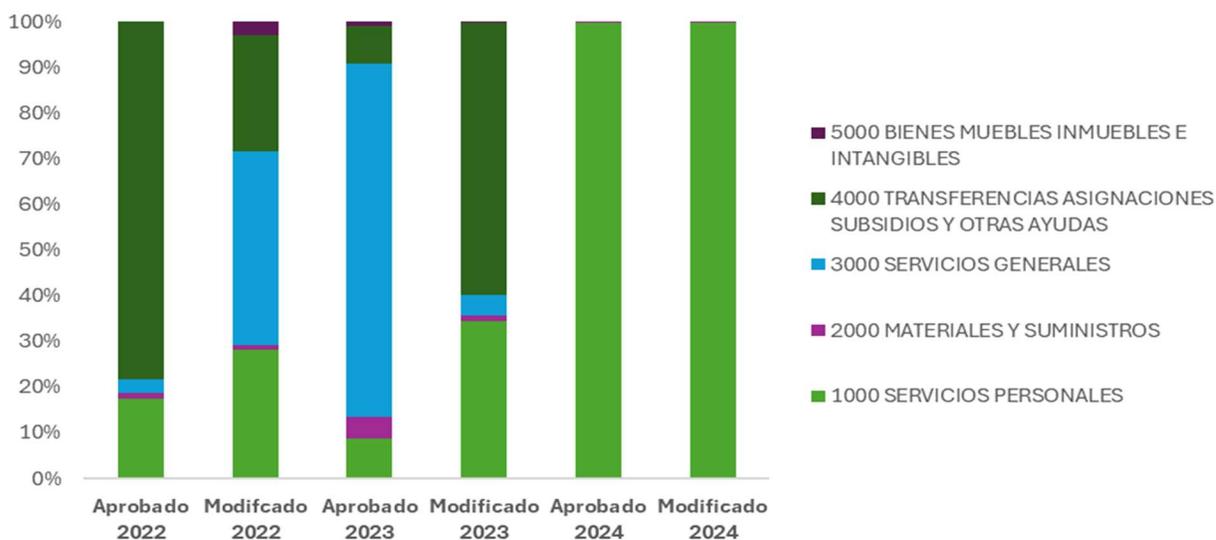
En este sentido, la Gráfica 1 muestra la información presupuestal desagregada a nivel de Capítulo lo que permite identificar los rubros de gasto que presentan las mayores variaciones, así como donde se registra el mayor gasto.

En la Gráfica 1 se observa que el Capítulo 4000 TRANSFERENCIAS ASIGNACIONES SUBSIDIOS Y OTRAS AYUDAS es el que representó la mayor proporción del presupuesto del Programa en 2023 con 59.4%, mientras que en 2022 la proporción es significativamente menor con 25.5% y en 2024 no se asignaron recursos al Capítulo.

El Capítulo 1000 SERVICIOS PERSONALES representa 34.5% del total del presupuesto del Programa en 2023, proporción ligeramente mayor que en 2022 que fue de 28.1%; sin embargo, en 2024 esta proporción fue mayor al registrar 99.7% del total, aunque en términos absolutos se asignó un menor presupuesto con \$7.0 mdp en 2023 y \$2.1 mdp en 2024.

El Capítulo 4000 TRANSFERENCIAS ASIGNACIONES SUBSIDIOS Y OTRAS AYUDAS se observó en 2023 un incremento de 456.7% pasando de \$2.2 mdp a \$12.1 mdp.

Gráfica 1. Presupuesto 2022-2024 por capítulo de gasto



Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por la Dirección de Planeación Presupuestal de la Secretaría de Finanzas y Administración.

En un nivel de desagregación mayor la Tabla 17 muestra el presupuesto ejercido del Programa a nivel de partida genérica donde se observa que el rubro 445000 AYUDAS SOCIALES A INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO para 2023 representa el mayor porcentaje con 59.2% los cuales son recursos destinados al auxilio y estímulo de acciones realizadas por instituciones sin fines de lucro que contribuyan a la consecución de los objetivos de la UR y que representó un incremento de 127.3% respecto de 2022.

El segundo rubro con mayores recursos corresponde al 113000 SUELDOS BASE A PERSONAL PERMANENTE que ejerció 20.4% y 23.6% del presupuesto en 2022 y 2023 respectivamente y que no tuvo una variación significativa entre ambos años.

Con relación a la partida 382000 GASTOS DE ORDEN SOCIAL Y CULTURAL se observa una reducción de (-)96.7% de 2022 a 2023 pasando de \$8.5 mdp a \$0.28 mdp. Esta reasignación de recursos dio como resultado que la partida 445000 AYUDAS SOCIALES A INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO fuera proporcionalmente mayor como se señala en párrafos anteriores.

Tabla 17. Presupuesto ejercido 2022-2023 por partida genérica

Capítulo	Partida Genérica	Ejercido	
		2022	2023
1000	113000 SUELDOS BASE A PERSONAL PERMANENTE	\$ 4,536,587.24	\$ 4,778,435.10
1000	132000 PRIMAS DE VACACIONES DOMINICAL Y FIN DE AÑO	\$ 735,630.31	\$ 936,352.51
1000	159000 OTRAS PRESTACIONES SOCIALES Y ECONÓMICAS	\$ 650,316.27	\$ 465,374.91
1000	154000 PRESTACIONES CONTRACTUALES	\$ 209,135.86	\$ 326,556.72
1000	OTRAS PARTIDAS	\$ 126,880.00	\$ 510,459.21
2000	261000 COMBUSTIBLES LUBRICANTES Y ADITIVOS	\$ 4,000.02	\$ 115,946.67
2000	248000 MATERIALES COMPLEMENTARIOS	\$ -	\$ 50,251.20
2000	216000 MATERIAL DE LIMPIEZA	\$ 2,989.66	\$ 30,737.89
2000	211000 MATERIALES ÚTILES Y EQUIPOS MENORES DE OFICINA	\$ 58,000.00	\$ 24,925.84
2000	OTRAS PARTIDAS	\$ 163,617.17	\$ 41,616.81
3000	382000 GASTOS DE ORDEN SOCIAL Y CULTURAL	\$ 8,497,924.30	\$ 281,825.13
3000	339000 SERVICIOS PROFESIONALES CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS INTEGRALES	\$ -	\$ 266,800.00
3000	329000 OTROS ARRENDAMIENTOS	\$ 803,688.60	\$ 113,137.12
3000	323000 ARRENDAMIENTO DE MOBILIARIO Y EQUIPO DE ADMINISTRACIÓN EDUCACIONAL Y RECREATIVO	\$ -	\$ 64,979.08
3000	OTRAS PARTIDAS	\$ 63,553.46	\$ 98,908.23

Capítulo	Partida Genérica	Ejercido	
		2022	2023
4000	445000 AYUDAS SOCIALES A INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO	\$ 5,280,000.00	\$ 11,999,999.83
4000	441000 AYUDAS SOCIALES A PERSONAS	\$ 405,236.00	\$ 102,694.80
5000	521000 EQUIPOS Y APARATOS AUDIOVISUALES	\$ -	\$ 29,997.99
5000	515000 EQUIPO DE COMPUTO Y TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN	\$ -	\$ 27,997.99
5000	569000 OTROS EQUIPOS	\$ 661,200.00	\$ -

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por la Dirección de Planeación Presupuestal de la Secretaría de Finanzas y Administración.

III. Cobertura

El Programa define a sus poblaciones en el diagnóstico elaborado por la UR donde muestra información sobre la cobertura donde define a la PP como todas las personas servidoras públicas de la Administración Pública de Monterrey; sin embargo, no hay evidencia o una metodología donde se presente su cuantificación. Por otro lado, en el caso de la PO esta se encuentra cuantificada como 127 personas, sin que se caracterice o se define adecuadamente. Por ejemplo, que señale qué tipos de personas servidoras públicas son las que se consideran como posibles beneficiarios.

En el caso de la PP se sugiere cuantificarla conforme al número total de personas servidoras públicas que se encuentran en activo en el mes de diciembre de cada ejercicio fiscal de acuerdo datos de la Dirección de Recursos Humanos y Servicio Profesional de Carrera y mostrar los datos desagregados por sexo. En el caso de la PO se deben definir los criterios o características que deben cumplir los posibles beneficiarios, ya sea por el tipo de puesto, la dependencia o Dirección a la que pertenece o de acuerdo a las atribuciones del puesto lo que facilitará identificar el tipo de beneficiarios del Programa.

El Programa para 2023 presentó en su padrón de beneficiarios un total de 180 personas lo que representa una cobertura de 141.7% respecto a la PO.

IV. Seguimiento a Aspectos Susceptibles de Mejora

El apartado IV de la evaluación consiste en el análisis de los hallazgos y recomendaciones derivados de las evaluaciones externas a las cuales el Programa ha estado sujeto y que se establecen en el Programa Anual de Evaluación. El análisis se centra particularmente en los documentos de trabajo y sus avances como parte del seguimiento del Mecanismo de Aspectos Susceptibles de Mejora, para lo cual se analizan un máximo de 5-cinco ASM para cada una de las evaluaciones realizadas.

Lo anterior permite contar con una valoración del cumplimiento de las acciones de mejora comprometidas, así como validar el porcentaje de avance reportado con base en la evidencia presentada por la UR.

En este sentido, el Programa de Transversalizando la Igualdad Sustantiva y Perspectiva de Género para el Desarrollo Humano ha sido sujeto a una evaluación externa en el ejercicio fiscal 2022, la cual se señala en la Tabla 18.

Tabla 18. Evaluaciones PAE 2022-2023

PAE	Nombre del Fondo o Programa	Tipo de Evaluación
2022	Transversalizando la Igualdad Sustantiva y Perspectiva de Género para el Desarrollo Humano	Lógica horizontal y vertical

Fuente: Elaboración propia con información del Portal de Transparencia del Gobierno de Monterrey

- **PAE 2022 – Evaluación de lógica horizontal y vertical**

La evaluación de lógica horizontal y vertical realizada en 2022 tuvo como objetivo *“analizar y evaluar el cumplimiento de la Metodología de Marco Lógico (MML) a través de la valoración de los elementos que componen la Matriz de Indicadores para Resultados [...] que contribuyan en la mejora del proceso de elaboración, diseño, definición y contenido de esta”*.

En este sentido, el documento de trabajo elaborado por la Dirección de Igualdad Sustantiva definió en el documento de trabajo 5-cinco ASM los cuales se analizarán y se señalan en la Tabla 19 en la que se muestra el ASM, las actividades realizadas, los resultados esperados y la evidencia que sustente su cumplimiento.

Tabla 19. ASM PAE 2022

No.	ASM	Actividades	Resultados Esperados	Productos y/o evidencias
1	Actualización de Matriz de Indicadores para Resultados	Realizar las modificaciones correspondientes a nivel de resumen narrativo, indicadores, medios de verificación y supuestos.	Contar con una herramienta de planeación estratégica y seguimiento de metas y objetivos que cumpla con los elementos de la Metodología de Marco Lógico (MML) con énfasis en la vinculación con los documentos de planeación y prioridades de gasto municipales; sintaxis de objetivos; indicadores que midan elementos cualitativos y cuantitativos y que cumplan con los criterios de claridad, relevancia, economía, monitoreable, adecuados y aportación marginal; determinar elementos para la identificación de medios de verificación; y definición de externalidades negativas o riesgos externos que pueden afectar el cumplimiento de objetivos Programa.	Matriz de Indicadores para Resultados del Pp "Transversalizando la igualdad sustantiva y perspectiva de género para el desarrollo humano" para el ejercicio fiscal 2023
2	Árbol de problemas y objetivos	Revisar y proponer una mejora de los árboles de problemas y objetivos definidos para el Programa que permita	Fortalecer el diseño del Pp a través de la identificación de la problemática central atendida por el	Árbol de problemas y objetivos del Pp "Transversalizando la

No.	ASM	Actividades	Resultados Esperados	Productos y/o evidencias
		identificar las causas, efectos, medios y fines conforme a lo establecido en la MML.	Programa aplicando criterios de prioridad y selectividad, así como la definición de los efectos y causas asociados a la misma; así como determinar medios o alternativas para la consecución de metas y objetivos y los efectos esperados	igualdad sustantiva y perspectiva de género para el desarrollo humano"
3	Vinculación y contribución del programa a los documentos de planeación estatal.	Actualizar la vinculación del Programa con el Plan Estatal de Desarrollo 2022 - 2027.	Alcanzar la vinculación del Programa con el Plan Estatal de Desarrollo 2022 - 2027 en atención a la lógica vertical de la MIR.	Matriz de Indicadores para Resultados del Pp Transversalizando la igualdad sustantiva y perspectiva de género para el desarrollo humano" para el ejercicio fiscal 2023
4	Actualización de Matriz de Indicadores para Resultados a Nivel Fin, Nivel Propósito, Nivel Componentes, y, Nivel Actividades.	Realizar las modificaciones correspondientes en la MIR a Nivel Fin, Nivel Propósito, Nivel Componentes, y, Nivel Actividades.	Contar con una herramienta de planeación estratégica y seguimiento de metas y objetivos que cumpla con los elementos de la Metodología de Marco Lógico (MML) con énfasis en la sintaxis de objetivos; indicadores que representen una relación de variables, que mida elementos cualitativos y cuantitativos y que cumplan con los criterios de claridad, relevancia, economía, monitoreable, adecuados y aportación marginal;	Matriz de Indicadores para Resultados del Pp Transversalizando la igualdad sustantiva y perspectiva de género para el desarrollo humano" para el ejercicio fiscal 2023

No.	ASM	Actividades	Resultados Esperados	Productos y/o evidencias
			determinar elementos para la identificación de medios de verificación; y definición de externalidades negativas o riesgos externos que pueden afectar el cumplimiento de objetivos Programa.	
5	Árbol de problemas	Formular la problemática central como un hecho negativo que se establezca de manera clara, objetiva y concreta de forma que permita definir el problema público, la necesidad de intervención y el alcance gubernamental.	Fortalecer el diseño del Programa a través de la identificación de la problemática central atendida por el Programa aplicando criterios de prioridad y selectividad, así como incorporando más causas y subcausas.	Matriz de Indicadores para Resultados del Pp Transversalizando la igualdad sustantiva y perspectiva de género para el desarrollo humano para el ejercicio fiscal 2023

Fuente: Elaboración propia con información del Portal de Transparencia del Gobierno de Monterrey

Tras la revisión de los documentos presentados por la UR como evidencia de las acciones realizadas vinculadas a los ASM se considera que fueron cumplidos al 100% ya que se cuenta con evidencia del producto o resultado final; sin embargo, se identifica que algunas recomendaciones continúan con áreas de mejora.

- Con relación a los ASM cuya evidencia es la “Matriz de Indicadores para Resultados del Pp Transversalizando la igualdad sustantiva y perspectiva de género para el desarrollo humano para el ejercicio fiscal 2023” se observa que se llevaron a cabo modificaciones a nivel de objetivos e indicadores; pero al analizar la MIR 2023 se identifica que se mantienen algunas áreas de mejora principalmente en la sintaxis del resumen narrativo y en la definición de indicadores.

Es importante señalar que el proceso de actualización de matrices se realiza de manera continua y cada ejercicio fiscal la UR propone las modificaciones que considere pertinentes a partir de la operación del Programa y las prioridades establecidas por el gobierno municipal. Sin embargo, se observa que a lo largo de un mismo ejercicio fiscal la MIR presenta una o varias modificaciones, lo que complica llevar un seguimiento homogéneo de los avances del Programa y no refleja un proceso de planeación óptimo, además sigue presentando algunos elementos faltantes de la MML.

- En cuanto al indicador de calidad, se observa que la MIR 2023 ha logrado incorporar los, pero es necesario que a nivel de Componente se definan indicadores adicionales que permitan medir los bienes, apoyos o servicios que el Programa entrega y que su dimensión sea de eficacia.
- El ASM relativo a “Árbol de problemas y objetivos del Pp Transversalizando la igualdad sustantiva y perspectiva de género para el desarrollo humano” se considera atendido en su totalidad a partir de la actualización que se realizó a los árboles y que se incorpora información en el diagnóstico y ficha del Programa.

V. Conclusiones de la Evaluación

La última sección del informe corresponde a las conclusiones, donde se presenta un Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) así como una serie de recomendaciones finales que podrán ser utilizadas por la UR para la definición de los Aspectos Susceptibles de Mejora.

i. Análisis FODA

Fortalezas

- Se cuenta con reportes periódicos sobre el avance de los indicadores de la MIR.
- Se cuenta con fichas técnicas de los indicadores que permiten verificar información cualitativa; sin embargo, en ocasiones faltan algunos

elementos como en el caso de las áreas responsables y periodicidad de los medios de verificación.

- Se cuenta con desagregación presupuestal a nivel de capítulo, concepto y partida genérica, así como en periodos trimestrales.

Oportunidades

- Considerando el inicio de la administración 2024-2027 y un nuevo PMD se deberán proponer indicadores que cumplan con los criterios CREMA y que provean de información para medir el cumplimiento de los objetivos municipales.
- Mejorar la redacción de algunos objetivos de la MIR con base en la MML.
- Previo a la definición de los indicadores realizar una revisión del cumplimiento de los criterios CREMA.
- Definir una metodología para la caracterización, cuantificación y focalización de la población potencial y objetivo.
- Complementar los nombres de las variables para que estos sean auto explicativos y sean consistentes con el nombre del indicador.
- Realizar evaluaciones periódicas al Programa, al menos una durante la administración municipal.
- La Ficha Técnica 2024 del Programa fortalece y complementa algunos aspectos que se identifican como faltantes en 2023, principalmente en lo relativo a poblaciones.

Debilidades

- El resumen narrativo en los cuatro niveles de la MIR presenta áreas de mejora en sus sintaxis, además los Componentes y Actividades no son las suficientes y necesarias considerando los servicios y apoyos que brinda el Programa.
- No se cuenta con criterios claros para la definición de la PO.
- La PP y PO no se encuentran caracterizadas y su cuantificación no puede ser revisada toda vez que no se especifica cual es la fuente de información.
- Los indicadores de Componentes y Actividades en ocasiones presentan frecuencias de medición semestrales, por lo que sería necesario realizar mediciones al menos de manera trimestral para proveer mayor información sobre el comportamiento del Programa.

Amenazas

- Las múltiples versiones de la MIR en un mismo ejercicio fiscal complica el tener una herramienta de seguimiento eficiente y que no permite valorar el desempeño de manera adecuada.
- La MIR no refleja la totalidad de los bienes y servicios entregados por el Programa, o bien en algunos casos los integra en una denominación genérica del indicador lo que puede dificultar el seguimiento de algunos apoyos específicos.

ii. Recomendaciones Finales

- La MIR deberá ser actualizada anualmente y no en varios periodos a lo largo del ejercicio fiscal ya que esto no permite llevar un seguimiento homogéneo del Programa. En caso de requerir una modificación ésta debe ser justificada y derivarse de un cambio sustantivo en la operación del Programa.
- Determinar dentro de las fichas técnicas y/o en la MIR si los valores reportados corresponden a avances acumulados, o bien si su medición se realizará de manera independiente de acuerdo a su frecuencia de medición.
- Definir una metodología para caracterizar, cuantificar y focalizar a la Población Potencial y Objetivo que permita determinar una estrategia de cobertura y que sea consistente con los objetivos de la MIR.
- Si bien la MIR se desarrolla bajo un mecanismo de mejora continua, es importante mantener homogeneidad en las variables e indicadores asociados al Programa, es decir que se deben buscar mantener aquellos indicadores que cumplen con los Criterios CREMA, que están vinculados a los servicios y apoyos del Programa y que generan información periódica de las distintas actividades realizadas
- Vincular la MIR no solamente a nivel de eje y objetivos del Plan Municipal de Desarrollo, sino que se cuente con indicadores que permitan establecer un seguimiento de las líneas de acción a nivel de Componentes.





Ficha Técnica de Evaluación

Nombre de la instancia evaluadora:	Evaluación Socioeconómica de Programas y Proyectos S.C.
Nombre del coordinador de la evaluación:	Mtro. Eduardo Sánchez Rosete
Nombres de los principales colaboradores:	Lic. Adriana Sánchez Rosete Lic. Diego Alejandro Colunga
Nombre de la unidad administrativa responsable de dar seguimiento a la evaluación:	Dirección de Control Interno e Investigación de la Contraloría Municipal
Nombre del titular de la unidad administrativa responsable de dar seguimiento a la evaluación:	Lic. Luis Raúl Gutiérrez Zapién
Forma de contratación de la instancia evaluadora:	Adjudicación directa
Costo total de la evaluación:	\$ 35,000.00 pesos IVA incluido
Fuente de financiamiento:	Recursos propios

Bibliografía

- Gobierno de Monterrey. (2021). Plan Municipal de Desarrollo 2021-2024. Monterrey.
- Secretaría de Desarrollo Humano e Igualdad Sustantiva. (2023). Avance al documento de trabajo ASM del Programa presupuestario Programa Transversalizando la Igualdad Sustantiva y Perspectiva de Género para el Desarrollo Humano del H. Ayuntamiento de Monterrey N.L. Monterrey.
- Secretaría de Desarrollo Humano e Igualdad Sustantiva. (2023). Documento de trabajo ASM del Programa presupuestario Programa Transversalizando la Igualdad Sustantiva y Perspectiva de Género para el Desarrollo Humano del H. Ayuntamiento de Monterrey N.L. Monterrey.
- Secretaría de Desarrollo Humano e Igualdad Sustantiva. (2023). Diagnóstico del Programa presupuestario Programa Transversalizando la Igualdad Sustantiva y Perspectiva de Género para el Desarrollo Humano del H. Ayuntamiento de Monterrey N.L. Monterrey.
- Secretaría de Desarrollo Humano e Igualdad Sustantiva. (2022). Matriz de Indicadores para Resultados del Pp Programa Transversalizando la Igualdad Sustantiva y Perspectiva de Género para el Desarrollo Humano. Monterrey.
- Secretaría de Desarrollo Humano e Igualdad Sustantiva. (2023). Matriz de Indicadores para Resultados del Pp Programa Transversalizando la Igualdad Sustantiva y Perspectiva de Género para el Desarrollo Humano. Monterrey.
- Secretaría de Desarrollo Humano e Igualdad Sustantiva. (2024). Matriz de Indicadores para Resultados del Pp Programa Transversalizando la Igualdad Sustantiva y Perspectiva de Género para el Desarrollo Humano. Monterrey.
- Secretaría de Finanzas y Administración. (2024). Base de datos del presupuesto de Programas presupuestarios 2022-2024. Monterrey.
- Secretaría Ejecutiva. (2022). Indicadores del Plan Municipal de Desarrollo 2021-2024 - Enero - Diciembre 2022. Monterrey.
- Secretaría Ejecutiva. (2022). Indicadores del Plan Municipal de Desarrollo 2021-2024 - Enero - Junio 2022. Monterrey.

- Secretaría Ejecutiva. (2022). Indicadores del Plan Municipal de Desarrollo 2021-2024 - Enero - Marzo 2022. Monterrey.
- Secretaría Ejecutiva. (2022). Indicadores del Plan Municipal de Desarrollo 2021-2024 - Enero - Septiembre 2022. Monterrey.
- Secretaría Ejecutiva. (2022). Informe de Avance de los Programas Presupuestarios Enero - Diciembre 2022. Monterrey.
- Secretaría Ejecutiva. (2022). Informe de Avance de los Programas Presupuestarios Enero - Junio 2022. Monterrey.
- Secretaría Ejecutiva. (2022). Informe de Avance de los Programas Presupuestarios Enero - Marzo 2022. Monterrey.
- Secretaría Ejecutiva. (2022). Informe de Avance de los Programas Presupuestarios Enero - Septiembre 2022. Monterrey.
- Secretaría Ejecutiva. (2023). Indicadores del Plan Municipal de Desarrollo 2021-2024 - Enero - Diciembre 2023. Monterrey.
- Secretaría Ejecutiva. (2023). Indicadores del Plan Municipal de Desarrollo 2021-2024 - Enero - Junio 2023. Monterrey.
- Secretaría Ejecutiva. (2023). Indicadores del Plan Municipal de Desarrollo 2021-2024 - Enero - Marzo 2023. Monterrey.
- Secretaría Ejecutiva. (2023). Indicadores del Plan Municipal de Desarrollo 2021-2024 - Enero - Septiembre 2023. Monterrey.
- Secretaría Ejecutiva. (2023). Informe de Avance de los Programas Presupuestarios Enero - Diciembre 2023. Monterrey.
- Secretaría Ejecutiva. (2023). Informe de Avance de los Programas Presupuestarios Enero - Junio 2023. Monterrey.
- Secretaría Ejecutiva. (2023). Informe de Avance de los Programas Presupuestarios Enero - Marzo 2023. Monterrey.
- Secretaría Ejecutiva. (2023). Informe de Avance de los Programas Presupuestarios Enero - Septiembre 2023. Monterrey.

- Secretaría Ejecutiva. (2024). Indicadores del Plan Municipal de Desarrollo 2021-2024 - Enero - Marzo 2024. Monterrey.
- Secretaría Ejecutiva. (2024). Informe de Avance de los Programas Presupuestarios Enero - Marzo 2024. Monterrey.