



G O B I E R N O D E
BAJA CALIFORNIA SUR
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

**PROGRAMA ESTATAL
2015 – 2021**

**APOYO AL EMPLEO DIGNO Y FORMAL Y
FORTALECIMIENTO DE LA IMPARTICIÓN Y
PROCURACIÓN DE JUSTICIA LABORAL**



El Programa Estatal de Apoyo al Empleo Digno y Formal y Fortalecimiento de la Impartición y Procuración de Justicia Laboral, delinea, en congruencia con el Plan Nacional y Estatal de Desarrollo, los objetivos, estrategias y líneas de acción que coadyuven a lograr un México Próspero; en cuyo sentido, es imprescindible y fundamental, consolidar el desarrollo integral de Sudcalifornia, como elemento prioritario, necesario y natural que genere un mejor futuro.

Para que ello sea posible, es necesario que en el Sector laboral de Baja California Sur, se orienten e implementen políticas públicas que establezcan una realidad con menor índice de pobreza, mayor oportunidad de empleos formales, salarios dignos, adecuadas condiciones de seguridad y salud, y la evidente garantía en el cumplimiento de los derechos laborales y las condiciones generales de trabajo, así como la impartición y procuración de justicia laboral con resultados que se quieren y se esperan.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con la coordinación efectiva entre el Servicio Nacional de Empleo; el Instituto de Capacitación para los Trabajadores del Estado; la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, y la Procuraduría General de la Defensa del Trabajo, llevarán a cabo en el ámbito de sus competencias, estrategias focalizadas a impulsar la productividad y la competitividad, a través de la capacitación constante y continúa en los diversos sectores de la producción coincidente a sus necesidades; trabajaremos desde luego, en la recuperación de oportunidades laborales para aquellas personas que perdieron su empleo; continuaremos con la inercia de seguir fomentando empleos a través del proceso de intermediación laboral; fortaleceremos la vigilancia para prevenir cualquier violación a la legislación laboral, garantizando un estado respetuoso en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, un estado en el que subsista la paz laboral; privilegiaremos permanentemente el diálogo y la Conciliación como el mecanismo ideal para la solución de controversias ante cualquier disputa que en el ámbito del trabajo se derive, instando a los interesados a la “*Conciliación*” como un propósito y un fin en sí misma, esto es, que sea aquella, *un medio efectivo, eficaz y eficiente de solución de controversias*.

Con la firme convicción de implementar las estrategias y líneas de acción anteriormente señaladas en beneficio del sector laboral de Baja California Sur, les extiendo un saludo afectuoso, refrendando nuestro compromiso permanente.

Lic. Gustavo Hernández Vela Kakogui.
Secretario del Trabajo y Previsión Social.

Introducción.	5
Marco Legal.	5
Proceso de Integración del Programa.	5
Análisis FODA del Sector Laboral.	6
<i>Fortalezas.</i>	6
<i>Oportunidades.</i>	6
<i>Debilidades.</i>	7
<i>Amenazas.</i>	7
Alineación con el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, Plan Estatal de Desarrollo 2015-2021 y Programa Estatal.	7
Diagnóstico Sectorial.	8
Visión y Misión.	11
<i>Visión.</i>	11
<i>Misión.</i>	11
Visión de futuro.	11
Prioridad para el Estado en el Sector del Trabajo.	12
Objetivos, Estrategias y Líneas de Acción	12
<i>Vinculación para el Empleo y Autoempleo.</i>	12
<i>Capacitación.</i>	14
<i>Justicia Laboral.</i>	18
Glosario de términos.	20
Mecanismos de seguimiento, control y evaluación.	22

Introducción.

El Programa Estatal de Apoyo al Empleo Digno y Formal y Fortalecimiento de la Impartición y Procuración de Justicia Laboral, deriva como instrumento rector para el sector del Trabajo, del Plan Estatal de Desarrollo 2015-2021, que contempla al interior de los Ejes I “*Infraestructura de Calidad*”, II “*Diversificación Económica*” y III “*Seguridad Ciudadana*”, componentes, estrategias y líneas de acción que inciden en las necesidades que Sudcalifornia requiere para favorecer su desarrollo global.

El programa se integra de la presente introducción, del marco legal que le da origen, así como de las pautas de política pública que se implementarán para hacer posible la reactivación económica del Estado; y tiene además el apartado relativo a las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, con el correspondiente y exigido análisis que señala aquellas posibilidades con las que habremos de afrontar los cambios que se originen durante la temporalidad de gestión gubernamental 2015-2021.

Igualmente se presenta un diagnóstico que ilustra sobre las circunstancias que la entidad registra con relación al mercado laboral.

Enseguida, se hace del conocimiento de la visión y misión sectorial, cuyo desarrollo expresa lo que se quiere ser y la dirección por llegar (hacia dónde queremos llegar).

Imprescindible es hacer notar los objetivos diseñados en forma estratégica, las líneas de acción que le preceden, además de señalar las metas e indicadores que en razón de los resultados refieran logros, retrocesos o estancamientos.

Así mismo, se señalan los mecanismos de control, seguimiento y evaluación del programa, para concluir con las prioridades que el Estado considera imprescindible sean atendidas por el sector.

Marco Legal.

El Programa Estatal, se presenta de conformidad a lo que establece la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California Sur, La Ley Federal del Trabajo, Normas Oficiales Mexicanas, Tratados Internacionales, Reglas de Operación del Programa de Apoyo al Empleo, así como los Artículos 13 bis, 15, 19, 20, 21, 24, 25, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35, y demás relativos y aplicables de la Ley de Planeación del Estado de Baja California Sur.

Proceso de Integración del Programa.

La construcción del presente programa estatal, tiene su origen a partir del consenso realizado con actores de la sociedad civil, organismos sindicales, empresariales y académicos a través de foros de

consulta que en el marco de integración del Plan Estatal de Desarrollo 2015-2021, se llevaron a cabo el pasado 27 de enero de 2016, en el Salón Loreto del Hotel Araiza Palmira, ello, nos permitió conocer las diversas realidades expresadas y simultáneamente demandadas en “*mayores oportunidades-mejor calidad de vida.*”

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, participó en el foro previamente dicho, teniéndose así que, de la mesa relacionada al Empleo Digno, Innovación y Competitividad, se recogieron las diversas observaciones y propuestas que integralmente enriquecieron el presente programa estatal.

Análisis FODA del Sector Laboral.

Fortalezas.

- El equilibrio y paz laboral que rige en Baja California Sur, favorece un clima propicio para crear nuevos negocios, y mantener y consolidar al sector empresarial en BCS.
- Se cuenta con una institución de capacitación y adiestramiento sólida, que garantiza que sus capacitandos sean altamente competitivos y productivos; estrategia de capacitación que igualmente es atendida por la Oficina del Servicio Nacional de Empleo BCS.
- Vínculo permanente con el sector empresarial.

- Carácter de Entidad certificadora y evaluadora.
- Sinergia con Sistema DIF Estatal y Municipal para impartir cursos de capacitación en los Centros de Desarrollo Comunitario.
- Se cuenta con una oficina del Servicio Nacional de Empleo, que facilita la vinculación y orientación vocacionales a la población en condiciones de empleo o subempleo.
- Apoyos económicos mediante becas de capacitación o en especie a través de la entrega de equipos para el fomento al autoempleo.
- Fortalece la posibilidad de que un buscador de empleo sea contratado
- El Desempeño de la Oficina del Servicio Nacional de Empleo (OSNE) es monitoreado y evaluado sistemática y periódicamente, midiendo así los resultados de la operación de cada una de las oficinas.

Oportunidades.

- Incremento a la formalidad laboral, que permite a los trabajadores contar con todas las garantías de seguridad social, una jubilación o pensión justa y fundamentalmente salarios dignos.
- Acceso a mejores niveles de bienestar, con remuneraciones mayores al promedio nacional.
- Posicionarse como líder en capacitación.
- Posicionarse como la principal alternativa para quien busca u ofrece un empleo.

- Actualizar cartera de cursos así como la creación de Especialidades.
- Implementar oferta de cursos para jóvenes.
- El interés por parte de las empresas en capacitar a sus empleados existentes.
- La demanda del sector privado en solicitar recurso humano competente y certificado.
- La conciliación como medio de solución de conflictos laborales.
- Fortalecer Capacitación, adiestramiento, productividad, lo que genera competitividad.

Debilidades.

- Deficiencia en la información de actividades de las empresas, lo que dificulta un seguimiento efectivo respecto a la vinculación laboral y la concertación empresarial.
- Se cuenta con pocos instructores certificados.
- Instalaciones inadecuadas en la JLCA, para el desempeño de las actividades sustantivas de impartir justicia laboral.
- En el periodo de 2011-2015, La JLCA, es una de las 4 oficinas estatales con mayor número de quejas, por la complejidad de los asuntos.
- Insuficiente infraestructura tecnológica en la JLCA
- Insuficiente capacitación a los impartidores de justicia laboral.

Amenazas.

- Poco interés social por recibir capacitación.
- La falta actualización y mejora de la cartera de cursos.
- Presupuesto.
- Derivado de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012, la JLCA carece de funcionarios conciliadores.
- Derivado de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012, la JLCA carece de herramientas tecnológicas para publicar información obligatoria.

Alineación con el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, Plan Estatal de Desarrollo 2015-2021 y Programa Estatal.

En la meta nacional IV, el plan nacional de desarrollo “*México Prospero*”, contempla como objetivo en su numeral 4.3 “*promover el empleo de calidad*”, con las siguientes estrategias:

- “4.3.1. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción para preservar la paz laboral”;
- “4.3.2. Promover el trabajo digno o decente”;
- “4.3.3. Promover el incremento de la productividad con beneficios compartidos, la empleabilidad y la capacitación en el trabajo”;

“4.3.4. Perfeccionar los sistemas y procedimientos de protección de los derechos del trabajador”

En ése sentido, el Plan Estatal de Desarrollo para el Estado de BCS, marca su directriz en los distintos ejes fundamentales, los cuales acorde con el documento rector de desarrollo nacional, orientan políticas de agenda pública que implican necesaria coordinación e integración para la atención de las demandas inherentes a los sectores productivos de cada región, pues promueve el crecimiento sostenido de la productividad en un clima de estabilidad económica, mediante la igualdad de oportunidades.

Por lo que hace al Plan Estatal de Apoyo al Empleo Digno y Formal y Fortalecimiento de la Impartición de Justicia Laboral, debe decirse que proviene del Plan Estatal de Desarrollo 2015-2021, consecuentemente es de considerársele totalmente concordante tanto al documento estatal como al nacional de planeación.

Diagnóstico Sectorial.

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo STPS-INEGI, Baja California Sur registra al cuarto trimestre de 2016 una población de 795,526 habitantes, de los cuales el 50.9% son hombres y el 49.1% mujeres. Del total de la población, el

74.02% se encuentran en edad de trabajar. La Población Económicamente Activa (PEA) es de 394,690 personas (67.02%) de los cuales 61.8% son hombres y el 38.2% mujeres; la población ocupada asciende a 377,987 que representa el 95.76% de la PEA, de los cuales 234,730 son hombres y 143,247 mujeres (**Ver Cuadro 1**), lo que pone de manifiesto la dificultad de las mujeres para introducirse en el mercado laboral, en consecuencia, se reconoce la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres al tenor de la reciente reforma laboral.

La población ocupada por rama de actividad económica, se concentra en el rubro de otros servicios con un 42%, en segundo lugar se encuentra el Comercio con un 18%, con un 12% la construcción, mientras que gobierno y organismos internacionales, industria manufacturera y actividades agropecuarias registran un 7% respectivamente (**ver gráfica 1**), es por ello que la actual administración propone un modelo de desarrollo económico basado en la planeación estratégica que contribuya a disminuir las asimetrías intersectoriales, la polarización de la actividad económica y la fragilidad del mercado interno que siguen manifestándose en la entidad.

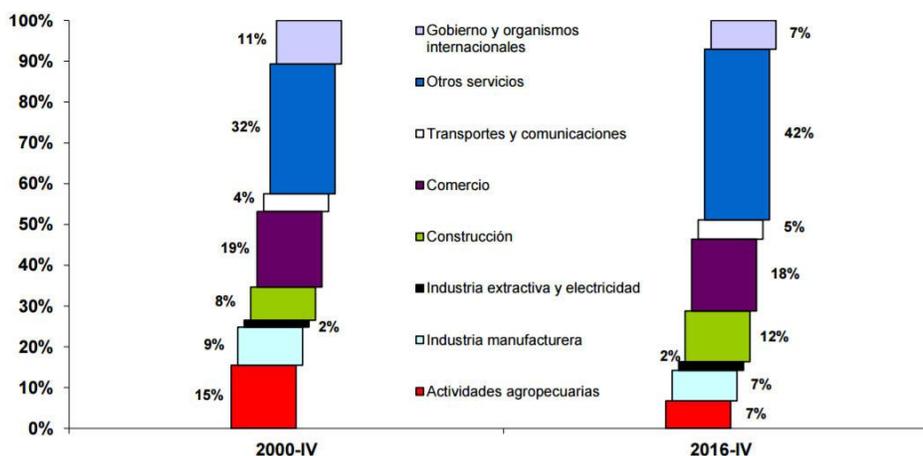


Cuadro 1.- Población, Cuarto Trimestre 2016, Personas

Concepto	Nacional			Baja California Sur			Participación B/A (%)
	Total (A)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (B)	Hombres (%)	Mujeres (%)	
Población total (PT)	122,746,451	48.3	51.7	795,526	50.9	49.1	0.6
<i>Población menor de 15 años (Menores)</i>	32,269,331	50.8	49.2	206,676	50.5	49.5	0.6
<i>Población en edad de trabajar (PET)</i>	90,477,120	47.4	52.6	588,850	51.0	49.0	0.7
Población Económicamente Inactiva (PEI)	36,442,320	26.0	74.0	194,160	29.1	70.9	0.5
Población Económicamente Activa (PEA)	54,034,800	61.8	38.2	394,690	61.8	38.2	0.7
Ocupados	52,123,674	61.8	38.2	377,987	62.1	37.9	0.7
Desocupados	1,911,126	61.4	38.6	16,703	55.9	44.1	0.9
Tasas laborales (por cientos)							
Tasa neta de participación, TNP (PEA/PET)	59.7	77.9	43.3	67.0	81.2	52.3	
Tasa de desocupación, TDA (Desocupados/PEA)	3.5	3.5	3.6	4.2	3.8	4.9	
Tasa de desocupación jóvenes (15 a 29 años)	6.1	5.7	6.9	7.5	5.9	10.2	
Tasa de Informalidad Laboral	57.2	56.9	57.7	38.0	35.6	42.0	

Fuente: STPS-INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Gráfica 1.- Ocupados por Rama Económica



Fuente: STPS-INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

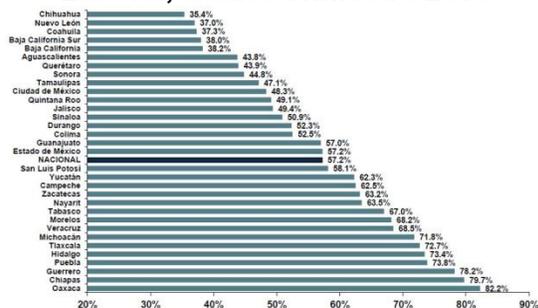
Por otra parte, la tasa de informalidad laboral es del 38.0%, proporción que se ubica por debajo del indicador nacional que es del 57.2% (ver gráfica 2), esta circunstancia de informalidad no favorece al acceso a la seguridad social para las familias Sudcalifornianas; si bien, el empleo informal crece, es menor en referencia al resto de la república mexicana. En este sentido, es dable destacar, las cifras recientemente dadas a conocer por el Instituto

Mexicano del Seguro Social, respecto al incremento de empleos formales que sobre el 8.5 porcentual registró nuestra entidad, situándola a más de 4 puntos porcentuales por encima de la media nacional que es el de 4.1%, y constituye la segunda más alta del país, solo por debajo de Quintana Roo, ello habla de la dinámica de crecimiento económico que en el estado se está generando, debido al accionar de las políticas públicas aquí contenidas, las cuales han sido



implementadas desde el inicio del ejercicio gubernamental 2015-2021.

Grafica 2.- Tasa de Informalidad Laboral, Cuarto Trimestre 2016

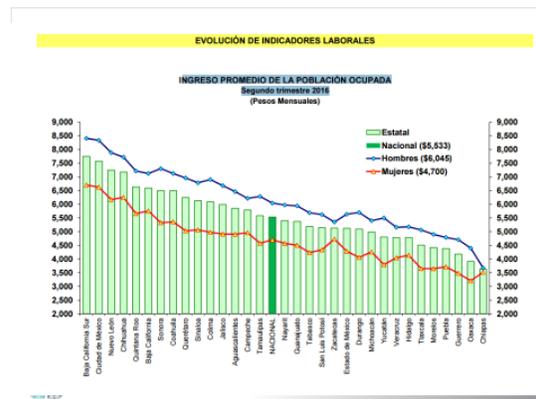


Fuente: STPS-INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

En el contexto pretendido de impulsar el potencial del estado, el empleo será una base sólida y sostenible que permita a las y los sudcalifornianos obtener mejores salarios; donde resulta fundamental que la oferta de mano de obra local sea insertada en los sectores productivos, comerciales y de servicios, para propiciar la productividad y competitividad en el desarrollo individual de capacidades, adecuándolos a programas específicos en función de las necesidades del mercado laboral.

Conviene advertir la distinción que a nivel nacional está registrando Baja California Sur, en el rubro del salario promedio mensual, de acuerdo a las cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), al

cierre del tercer trimestre de 2016, que posiciona al Estado, como el lugar que remunera a sus trabajadores con los sueldos más altos, por el orden de \$8,802.90.



Las cifras respecto al ingreso promedio mensual por municipio se registran de la siguiente manera: Los Cabos \$10,954.10; La Paz \$8,964.80; Loreto \$8,353.30; Comondú \$7,885.60 y Mulegé \$7,849.25 pesos.

Por lo que concierne a la condición de acceso a las instituciones de salud, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), refiere que de la población ocupada (359,571 trabajadores), el 48.1% no cuenta con acceso a las instituciones de salud, por lo que se hace imprescindible que se garantice el acceso a estos servicios.

Indicador Estratégico de Ocupación y Empleo Población ocupada por Condiciones de Acceso a las Instituciones de Salud

INDICADOR	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
CONDICIÓN DE ACCESO A LAS INSTITUCIONES DE SALUD	359,571	220,872	138,699
Con acceso	184,714	114,263	70,451
Sin acceso	172,956	105,290	67,666
No especificado	1,901	1,319	582

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos. Tercer trimestre de 2015.

Es importante señalar que en el estado, existen como pilares potenciales de su desarrollo, las riquezas naturales que lo caracterizan, las cuales son propicias para que, previo análisis de la vocación de sus regiones y localidades, se aprovechen las ventajas y potencialidades para atraer inversión y generar empleo; circunstancias anteriores a las que se suma el marco de equilibrio y paz laboral que prevalece en Baja California Sur, pues no obstante de los asuntos que en tránsito de resolverse están en los recintos de impartición y procuración de justicia, el estado se ha mantenido, exento de huelgas estalladas.

Visión y Misión.

Visión.

Promover el incremento de la empleabilidad, la productividad, la competitividad, la capacitación para el trabajo y en el trabajo, con beneficios compartidos entre empleadores y empleados, posicionándose con una dinámica de crecimiento económico positivo, gracias, entre otros factores, a la coordinación de esfuerzos en los 3 órdenes de gobierno, el sector empresarial y turístico, así como a la participación del gremio sindical.

Por ello, el presente documento, guarda y privilegia las acciones que habrán de conducir a mantener **el equilibrio entre los factores de la producción para preservar la paz**

laboral y fortalecer la reactivación económica del Estado.

Misión.

Se ha establecido con toda claridad el propósito de gestionar la vinculación laboral que promueva, mejore y amplíe el empleo digno para la población en edad de trabajar, a través de la ejecución de políticas públicas que faciliten la colocación de los trabajadores, generando oportunidades para jóvenes y grupos en situación vulnerable, para que estén en posibilidad de conseguir, conservar y, en su caso, recuperar su empleo, desarrollando sus aptitudes y talentos a través de la especialización y certificación de sus habilidades y capacidades que los harán más productivos y competitivos; garantizando permanentemente el respeto a sus derechos humanos y el cumplimiento de las normas que en materia laboral emanan de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a través de una eficaz y eficiente impartición y procuración de justicia.

Visión de futuro.

La visión sectorial 2045, es un resultado de acciones planeadas, implementadas y que ejecutadas, contemplan un mercado laboral sostenido; dirigido a fomentar la confianza de personas visionarias de un Estado de oportunidades, oferente y garante de un marco de seguridad, paz y justicia laboral, generador de

mejores empleos, impulsor del desarrollo económico, un Estado que habrá de atender en forma competitiva las diversas demandas de los sectores productivos, logrando simultáneamente, la obtención de bajos indicadores de desempleo.

En alcance al contexto anterior, a continuación se delinearán los objetivos, estrategias, líneas de acción, indicadores y metas para obtener mejores resultados en materia de empleo, como son la vinculación para el empleo y autoempleo; la capacitación, la seguridad, higiene y salud en los centros de trabajo, los aspectos relacionados con la inspección a condiciones generales de trabajo y la justicia laboral.

Prioridad para el Estado en el Sector del Trabajo.

Incrementar y fortalecer la capacitación y el adiestramiento, generando mayor productividad y competitividad de nuestros trabajadores y buscadores de empleo.

Objetivos, Estrategias y Líneas de Acción

Vinculación para el Empleo y Autoempleo.

Objetivo 1.- Impulsar políticas para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, para que la

población económicamente activa, tenga acceso a mejores oportunidades de capacitación, empleo digno y bien remunerado.

Estrategia 1.1.- Implementar el Programa de Apoyo al Empleo Estatal.

Línea de acción 1.1.1. Promover la creación de 300 iniciativas de ocupación por cuenta propia (IOCP) para buscadores de empleo, mediante el otorgamiento de apoyos en especie y/o económicos.

Meta.- Atender 50 IOCP por año.

Indicador.- Número IOCP, para creación o fortalecimiento de negocios.

Línea de acción 1.1.2. Vincular 150,000 buscadores de empleo atendiendo a las condiciones de conocimiento, habilidades y destrezas que se requieran para cubrir las vacantes disponibles.

Meta.- 25,000 eventos de atención a buscadores de empleo por año.

Indicador. Número de eventos de atención anual con todas las estrategias del SNEBCS.

Línea de acción 1.2.3. Colocar a 51,000 buscadores de empleo en un empleo formal.

Meta.- Colocar 8500 buscadores de empleo por año.

Indicador.- Número de eventos de colocación anual con todas las estrategias del SNEBCS.

Estrategia 1.2.- Identificar los requerimientos de capital humano en las actividades económicas y sociales, y difundirlos entre las instituciones educativas para que realicen las adecuaciones necesarias en su oferta académica, para orientar su afinidad con la vocación económica estatal.

Línea de acción 1.2.1.- Atender las demandas de nuevos inversionistas en cuanto a especialización de mano de obra requerida para potenciar la calidad del recurso humano en el Estado.

Meta.- 12 eventos de atención a empresas por año.

Indicador.- Total de Atenciones a empresas en Baja California Sur.

Línea de acción 1.2.2.- Atender 48000 vacantes de empleo para promoverlas dentro de las estrategias del SNEBCS, en apoyo a la inversión y el abatimiento del desempleo.

Meta.- 8000 vacantes por año.

Indicador.- Número de vacantes a atender con todas las estrategias del SNEBCS

Objetivo 2.- Fortalecer la articulación entre los factores del mercado de trabajo para mejorar las oportunidades de empleo.

Estrategia 2.1.- Coordinar acciones entre los tres órdenes de gobierno, instituciones educativas, agentes económicos para la instrumentación de programas de capacitación para el trabajo y vinculación laboral.

Línea de acción. 2.1.1.- Fomentar el incremento de la productividad laboral con beneficios compartidos entre empleadores y empleados.

Meta.- 9 convenios de colaboración por año.

Indicador.- Número de convenios de colaboración con las instituciones educativas, ayuntamientos, cámaras y asociaciones empresariales por el estado.

Estrategia 2.2.- Impulsar la igualdad en las oportunidades de acceso y de permanencia en el ámbito laboral entre los grupos de población vulnerable.

Línea de acción 2.2.1.- Impulsar políticas de colocación e incentivos a empresarios para brindar mayores y mejores oportunidades de empleo a personas con discapacidad y adultos en plenitud y en general a la población vulnerable.

Meta.- Atender anualmente a 200 personas con discapacidad independientes en edad de trabajar.

Indicador.- Eventos de atención y colocación de personas con discapacidad.

Meta.- Atender anualmente a 200 adultos mayores buscadores de empleo.

Indicador.- Eventos de atención y colocación de adultos mayores.

Objetivo 3.- Conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes.

Estrategia 3.1.- Acrecentar la empleabilidad de la fuerza de trabajo mediante la capacitación y brindar mayor número de oportunidades para el autoempleo, respetando la vocación económica de las regiones y microrregiones en el estado.

Línea de acción 3.1.1.- Generar 30 cursos de capacitación destinados a jóvenes, para su inserción formal en el mercado laboral.

Meta.- 5 cursos anuales.

Indicador.- Número de cursos de capacitación destinados a jóvenes.

Objetivo 4.- Posicionar al Servicio Nacional de Empleo en Baja California Sur, como la principal alternativa para quien busca u ofrece un empleo.

Estrategia 4.1.- Fomentar mecanismos de colaboración con las instancias responsables del desarrollo económico de la entidad, para conocer de primera mano los proyectos de inversión aplicables en el Estado, para vincularlos con las diferentes estrategias y subprogramas del Servicio Nacional de Empleo Baja California Sur, privilegiando la contratación de capital humano local.

Línea de acción 4.1.1.- Apoyar la movilidad laboral de 2400 trabajadores agrícolas que van a una vacante fuera de su lugar de residencia.

Meta.- 400 personas por año.

Indicador.- Número de atenciones en todas las estrategias para capacitación y movilidad laboral en todo el estado.

Línea de acción 4.1.2.- Realizar publicaciones periódicas que informen sobre las vacantes laborales y oportunidades de ocupación.

Meta.- Realizar 20 publicaciones anuales con un tiraje de 2000 ejemplares por quincena.

Indicador.- Numero de publicaciones quincenales y de tiraje

Línea de acción 4.1.3.- Consolidar las políticas activas de capacitación para el trabajo mediante la atención de 9000 buscadores de empleo en procesos de capacitación en todas las modalidades.

Meta.-1500 personas por año en procesos de capacitación.

Meta.- 80 cursos de capacitación por año

Capacitación.

Objetivo 5.- Ampliar la cobertura de los servicios que se ofrece en los cinco municipios del Estado, que permitan a los sectores público y privado acceder a la capacitación y certificación de las habilidades, capacidades, siendo más productivos y competitivos.

Estrategia 5.1.- Establecer oficinas administrativas y/o Unidad de Capacitación en cada municipio.

Línea de acción 5.1.1.- Gestionar ante los cinco gobiernos municipales el apoyo con bienes inmuebles para establecer Unidades de Capacitación y facilitar el acceso de los servicios de capacitación a todos los sectores.

Meta.- Incrementar a 50,200 el número de personas atendidas en el Estado.

Indicador.- Que el 100% de las personas que habitan en las cabeceras de los municipios en el Estado de Baja California Sur, cuenten con los servicios de capacitación en sus ciudades.

Línea de Acción 5.1.2.- La construcción de la primer Unidad de Capacitación en la Ciudad de La Paz, la cual contará con siete aulas de capacitación y área administrativa que permitirá incrementar en un 50% la capacidad.

Meta 1.- Capacitar a 5000 servidores públicos en los ayuntamientos y en Gobierno del Estado, en todos los temas de capacitación que requiera cada dependencia.

Meta 2.- Incrementar a 188 el número de instructores para brindar los servicios de capacitación en todo el Estado.

Objetivo 6.- Sectorizar las líneas de acción en materia de Capacitación, tomando en cuenta las necesidades del entorno y por región, que permitan un equilibrio, progreso y mayor competitividad en los diferentes sectores productivos, público y privado, reduciendo el

desempleo y elevando el nivel de vida de la población sudcaliforniana.

Estrategia 6.1.- Detectar las necesidades de capacitación por sector y por municipio.

Línea de acción 6.1.1.- Vinculación constante mediante una reunión anual con los alcaldes de cada Ayuntamiento, 90 reuniones con empresarios, 130 reuniones con asociaciones de los tres sectores productivos para determinar las necesidades de capacitación que permitan el Empleo Digno y la Reactivación Económica.

Meta.- Incrementar a 180 el número de convenios de colaboración y vinculación con los sectores público y privados.

Indicador.- Que el 100% de las personas que habitan en las cabeceras de los municipios en el Estado de Baja California Sur, cuenten con los servicios de capacitación en sus ciudades.

Línea de acción 6.1.2.- Incrementar a 22 los estándares de competencias laborales para fomentar la competitividad en cada sector.

Meta.- Aumentar a 12 las especialidades que ofrece el Instituto en base a las necesidades de los diferentes sectores.

Indicador.- Que el 100% de las personas capacitadas cuenten con algún estándar de competencia disponible en su municipio.

Estrategia 6.2.- Garantizar el conocimiento necesario para adaptarse a los nuevos entornos.

Línea de acción 6.2.1.- Brindar la capacitación y actualización pertinente, continua e integral de los docentes y directivos escolares, especialmente en temas sobre liderazgo y gestión estratégica, aplicación del uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación.

Meta.- Incrementar a 1200 el número de funcionarios capacitados del sector educativo con servicios de capacitación y/o certificación, en todos los temas de capacitación que requiera cada dependencia.

Indicador.- El 60% de los docentes y personal administrativo dentro del sector educativo cuenten con las herramientas para desempeñar un mejor trabajo.

Línea de acción 6.2.2.- Generar una red de profesionales de trabajo para brindar asesoría y atención a las necesidades de capacitación a los trabajadores de los diferentes niveles escolares.

Indicador.- Incrementar la capacitación en un 40% a los servidores públicos dentro del sector turismo con la mejora continua para sus actividades.

Línea de acción 6.2.3.- Garantizar la capacitación sobre los nuevos riesgos y posibilidades frente a los cuales los alumnos deben adecuar sus valores y actitudes, a través de 150 cursos de capacitación para alumnos de educación media superior y superior.

Meta.- Que 9760 personas en situación vulnerable cuenten con herramientas de mejora de vida, a través de la capacitación en oficios y/o administración.

Indicador.- Elevar a 25% el porcentaje de alumnos que reciben capacitación de educación media superior y superior.

Estrategia 6.3.- Incrementar la efectiva rehabilitación y reinserción social y productiva de personas excluidas y/o con antecedentes delictivos.

Línea de acción 6.3.1.- Establecer 4 programas de capacitación para el trabajo para las personas que se encuentran en rehabilitación social, en donde se les brindaran las herramientas necesarias para conocer un oficio y los conocimientos básicos para una administración financiera para que puedan emprender en un negocio.

Estrategia 6.4.- Impulsar el desarrollo de personas con actitud y aptitud innovadora.

Línea de acción 6.4.1.- Brindar capacitación a 300 personas en las Pymes para impulsar la innovación y actualización de las mismas.

Línea de acción 6.4.2.- Intensificar la capacitación tecnológica, en calidad y certificación dirigida a la consolidación de 30 empresas.

Línea de acción 6.4.3.- Ofertar capacitación para 1200 personas para impulsar la capacidad

empresaria en el tejido productivo y social.

Línea de acción 6.4.4.- Asegurar la capacitación financiera a 1200 personas para la adecuada administración de los recursos.

Estrategia 6.5.- Incrementar el desarrollo y consolidación de los sectores tradicionales.

Línea de acción 6.5.1.- Reforzar las actividades de capacitación, certificación y evaluación mediante la impartición de 80 cursos para los servidores turísticos del Estado.

Línea de acción 6.5.2.- Generar una cultura turística basada en la atención y servicio al cliente de primer nivel. A través de la impartición de 80 cursos relacionados con atención al cliente.

Estrategia 6.6.- Garantizar la excelencia en la gestión de la administración pública.

Línea de acción 6.6.1.- Asegurar la formación, capacitación técnica, actualización y desarrollo de la responsabilidad social de servidores públicos estatales y municipales acordes a sus perfiles, habilidades y nuevas competencias, mediante 120 cursos de capacitación con los temas mencionados.

Seguridad, Higiene y Salud en los centros de trabajo.

Objetivo 7.- Incrementar el número de visitas de orientación y asesoría a los

centros de trabajo, para la detección de riesgos.

Estrategia 7.1.- Incrementar el número de inspectores a nivel Estatal.

Línea de acción 7.1.1.- Realizar 08 visitas mensuales, de inspección y promoción para la integración y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.

Meta.- Realizar 576 de visitas de inspección.

Indicador.- El 20% de incremento en las visitas de inspección.

Inspección a condiciones generales de trabajo.

Objetivo 8.- Incrementar la cobertura de inspecciones a los centros de trabajo, precisando el cumplimiento de las condiciones generales de trabajo y la aplicación de la ley laboral.

Estrategia 8.1.- Incrementar el número de inspectores a nivel Estatal.

Línea de acción 8.1.1.- Realizar 45 visitas de inspección mensuales.

Línea de acción 8.1.2.- Promover el cumplimiento de las condiciones generales de trabajo así como del pago oportuno de las prestaciones laborales de los Trabajadores del Campo (Jornaleros Agrícolas), realizando visitas informativas durante los meses de Noviembre a Febrero, en los campos agrícolas.

Meta.- Realizar 3,240 de visitas de inspección.

Indicador.- Incrementar en un 20% en las visitas de inspección.

Justicia Laboral.

Objetivo 9.- Mantener el equilibrio entre los factores de la producción, vigilando, privilegiando y fortaleciendo la paz laboral, la certeza y seguridad jurídica, de acuerdo a lo establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y leyes relacionadas

Estrategia 9.1 Sistematizar y digitalizar la impartición de justicia laboral

Línea de acción 9.1.1. Implementar 1 Sistema para digitalizar y sistematizar la impartición de justicia laboral

Meta 1.- Obtener la sistematización y digitalización de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Indicador.- Instalación de sistema operativo.

Estrategia 9.2.- Capacitar y profesionalizar a los impartidores de justicia laboral.

Línea de acción 9.2.1.- Impartir 2 cursos anuales de Capacitación.

Línea de acción 9.2.2.- Obtención de títulos y patentes de los impartidores de justicia laboral que el caso amerite.

Meta.- Capacitación y Profesionalización del total de los servidores públicos.

Indicador: Profesionalizar y capacitar al 100% a los impartidores de justicia laboral.

Estrategia 9.3.- Incrementar el porcentaje de conflictos conciliados y el número de asuntos prevenidos.

Línea de acción 9.3.1.- Implementar una jornada permanente de conciliación.

Meta.- Incrementar en un 30% en un período de 6 años, la solución y prevención de los asuntos laborales.

Indicador.- 5% anual de los asuntos prevenidos y conciliados. Número de asuntos prevenidos y conciliados.

Estrategia 9.4.- Abatir el rezago en impartición de justicia laboral.

Línea de acción 9.4.1.- Incrementar el número de resoluciones emitidas por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje

Línea de acción 9.4.2.- Disminuir en un 16.6% anual, el rezago acumulado hasta el año 2015

Meta.- Disminuir al 100% el rezago acumulado hasta el año 2015.

Indicador.- 16.6% anual.

Estrategia 9.5.- Implementar y promover pláticas conciliatorias, proponiendo acuerdos satisfactorios que se adecuen a los intereses de las partes, incrementando las soluciones a los conflictos obrero patronal

eficientando el servicio y logrando con esto un equilibrio laboral.

Línea de acción 9.5.1.- Incrementar a 13 el número de Procuradores Auxiliares con el fin de mejorar el servicio brindado.

Línea de acción 9.5.2.- Celebrar juntas de avenencia o conciliación, atendiendo a los razonamientos, dudas o quejas que presenten los solicitantes del servicio, brindando soluciones y acuerdos con los que se resuelvan las problemáticas de los trabajadores.

Línea de acción 9.5.3.- Incrementar en un 5% anual el número de

personas atendidas que decidieron solucionar su conflictos a través de una asesoría gratuita privilegiando la conciliación y solución a las problemáticas presentadas.

Meta.- Lograr el incremento en un 30% la solución de conflictos laborales a través de la conciliación y la mediación por medio de las citaciones.

Indicador.- El 30% de los asuntos conflictos resueltos a través de la conciliación y la mediación logrando con esto una equidad laboral a través de los medios alternativos de soluciones a la problemática laboral.

Glosario de términos.

Asuntos prevenidos.- Aquellos que fuera de juicio y por medio de la conciliación, ponen fin a la reclamación interpuesta.

Asuntos en conflicto.- Aquellos en disputa de un derecho o interés que se origina entre empleados y empleadores.

Buscador de Empleo.- Persona que busca activamente un empleo u ocupación productiva, debido a que se encuentra desocupado, o bien que aun estando ocupado, dispone de tiempo para tener un segundo empleo o mejorar el que actualmente tiene.

Capacitación.- Proceso educativo a corto plazo el cual utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado a través del cual la persona adquirirá los conocimientos y las habilidades técnicas necesarias para acrecentar su eficacia en el logro de las metas.

Certificación.- Proceso a través del cual la persona demuestra por medio de evidencias, que cuentan, sin importar como los hayan adquirido, con los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para cumplir una función a un alto nivel de desempeño.

Conciliación. Celebración de pláticas de avenencia entre el usuario y la contraparte en la que se exhorta para llegar a un arreglo que ponga fin a la reclamación interpuesta.

Convenio de colaboración.- Acuerdo entre dos o más dependencias, empresas y/o instituciones para intercambiar servicios que permitan el desarrollo de nuevas estrategia para mejorar o aumentar los servicios a la población en general.

Estándares de Competencia. Son las definiciones de los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridas, para que una persona realice cualquier actividad productiva, social o de gobierno, con un nivel de alto desempeño, definidos por los propios sectores.

Iniciativa de Ocupación por Cuenta Propia.- Es la actividad productiva lícita, viable y rentable, que realiza una persona o grupo de personas, con el propósito de generar sus propias fuentes de trabajo.

Instructor/Instructora.- Persona que tiene por oficio enseñar una técnica o actividad para un grupo de personas.

Junta Local de Conciliación y Arbitraje.- Órgano Jurisdiccional al que corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, derivado de las relaciones de trabajo.

Notificar. Acto mediante el cual se hace entrega al usuario y/o la contraparte del citatorio, recabando el nombre, fecha, hora y firma de recibido del interesado.

Movilidad Laboral. Acciones que realiza un buscador de empleo con fines, en virtud de que de no logra vincularse a un puesto de trabajo en su lugar de residencia y requiere trasladarse a una entidad, municipio o localidad distinta a la de su domicilio.

Oficina del Servicio Nacional de Empleo.- Unidad Administrativa del Gobierno del Estado de BCS, encargada de operar los programas, servicios y estrategias a cargo de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo en el marco del Servicio Nacional de Empleo.

Población Económicamente Activa. Personas que durante el periodo de referencia realizaron o tuvieron una actividad económica (población ocupada) o buscaron activamente realizar una en algún momento del mes anterior al día de la entrevista (población desocupada).

Unidad de capacitación.- Tiene el propósito de favorecer la adquisición y desarrollo de las competencias requeridas para el desempeño de funciones productivas de las personas, facilitar la empleabilidad y el desarrollo o fortalecimiento de una actividad productiva por cuenta propia.



Mecanismos de seguimiento, control y evaluación.

Vinculación para el Empleo y Autoempleo									
Objetivo 1	Impulsar políticas para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, para que la población económicamente activa, tenga acceso a mejores oportunidades de capacitación, empleo digno y bien remunerado								
Estrategia 1.1.	Implementar el Programa de Apoyo al Empleo Estatal.								
Línea de acción	Indicador	Unidad de Medida	METAS						
			Sexenal	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1.1.1. Promover la creación de iniciativas de ocupación por cuenta propia para buscadores de empleo, mediante el otorgamiento de apoyos en especie y/o económicos.	Número de iniciativas de ocupación por cuenta propia	Iniciativa	300	50	50	50	50	50	50
1.1.2. Vincular buscadores de empleo atendiendo a las condiciones de conocimiento, habilidades y destrezas que se requieran para cubrir las vacantes disponibles.	Número de población vinculada a un empleo	Personas	150,000	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000
1.2.3. Colocar a buscadores de empleo en un empleo formal	Número de población colocada en un empleo formal	Personas	51,000	8,500	8,500	8,500	8,500	8,500	8,500
Estrategia 1.2.	Identificar los requerimientos de capital humano en las actividades económicas y sociales, y difundirlos entre las instituciones educativas para que realicen las adecuaciones necesarias en su oferta académica, para orientar su afinidad con la vocación económica estatal.								
Línea de acción	Indicador	Unidad de Medida	METAS						
			Sexenal	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1.2.1.- Atender las demandas de nuevos inversionistas en cuanto a especialización de mano de obra	Número de empresas atendidas	Empresas	72	12	12	12	12	12	12
1.2.2.- Atender vacantes de empleo para promoverlas dentro de las estrategias del SNEBCS, en apoyo a la inversión y el abatimiento del desempleo	Número de Vacantes atendidos	Personas	48,000	8,000	8,000	8,000	8,000	8,000	8,000
Objetivo 2	Fortalecer la articulación entre los factores del mercado de trabajo para mejorar las oportunidades de empleo.								



Estrategia 2.1.	Coordinar acciones entre los tres órdenes de gobierno, instituciones educativas, agentes económicos para la instrumentación de programas de capacitación para el trabajo y vinculación laboral.								
Línea de acción	Indicador	Unidad de Medida	METAS						
			Sexenal	2016	2017	2018	2019	2020	2021
2.1.1.- Fomentar el incremento de la productividad laboral con beneficios compartidos entre empleadores y empleados.	Número de Convenios de Colaboración	Convenios	54	9	9	9	9	9	9
Estrategia 2.2.	Impulsar la igualdad en las oportunidades de acceso y de permanencia en el ámbito laboral entre los grupos de población vulnerable.								
Línea de acción	Indicador	Unidad de Medida	METAS						
			Sexenal	2016	2017	2018	2019	2020	2021
2.2.1.- Impulsar políticas de colocación e incentivos a empresarios para brindar mayores y mejores oportunidades de empleo a personas con discapacidad y adultos en plenitud y en general a la población vulnerable.	Número de atención y colocación de personas con discapacidad	Personas	1,200	200	200	200	200	200	200
	Número de atención y colocación de Adultos Mayores	Personas	1,200	200	200	200	200	200	200
Objetivo 3	Conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes.								
Estrategia 3.1.	Acrecentar la empleabilidad de la fuerza de trabajo mediante la capacitación y brindar mayor número de oportunidades para el autoempleo, respetando la vocación económica de las regiones y microrregiones en el estado.								
Línea de acción	Indicador	Unidad de Medida	METAS						
			Sexenal	2016	2017	2018	2019	2020	2021
3.1.1.- Generar cursos de capacitación destinados a jóvenes, para su inserción formal en el mercado laboral.	Número de cursos de capacitación a jóvenes	Cursos	30	5	5	5	5	5	5
Objetivo 4	Posicionar al Servicio Nacional de Empleo en Baja California Sur, como la principal alternativa para quien busca u ofrece un empleo.								
Estrategia 4.1.	Fomentar mecanismos de colaboración con las instancias responsables del desarrollo económico de la entidad, para conocer de primera mano los proyectos de inversión aplicables en el Estado, para vincularlos con las diferentes estrategias y subprogramas del Servicio Nacional de Empleo Baja California Sur, privilegiando la contratación de capital humano local.								
Línea de acción	Indicador	Unidad de Medida	METAS						
			Sexenal	2016	2017	2018	2019	2020	2021



4.1.1.- Apoyar la movilidad laboral de 2400 trabajadores agrícolas que van a una vacante fuera de su lugar de residencia.	Número de personas atendidas	Personas	2,400	400	400	400	400	400	400
4.1.2.- Realizar publicaciones periódicas que informen sobre las vacantes laborales y oportunidades de ocupación.	Numero de publicaciones realizadas	Publicaciones	240,000	40,000	40,000	40,000	40,000	40,000	40,000
4.1.3.- Consolidar las políticas activas de capacitación para el trabajo mediante la atención de buscadores de empleo en procesos de capacitación en todas las modalidades.	Número de personas atendidas en proceso de capacitación	Personas	9,000	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500
	Número de Cursos de Capacitación	Cursos	480	80	80	80	80	80	80



Capacitación										
Objetivo 5	Ampliar la cobertura de los servicios que se ofrece en los cinco municipios del Estado, que permitan a los sectores públicos, privados. Accesar a la capacitación y certificación de las habilidades, capacidades, siendo más productivos y competitivos.									
Estrategia 5.1.	Establecer oficinas administrativas y/o Unidad de Capacitación en cada municipio.									
Línea de acción	Indicador	Unidad de Medida	METAS							
			Sexenal	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
5.1.1.- Gestionar ante los cinco gobiernos municipales el apoyo con bienes inmuebles para establecer Unidades de Capacitación y facilitar el acceso de los servicios de capacitación a todos los sectores.	Número de edificios en cada municipio	oficinas	5	1	0	1	1	1	1	1
5.1.2.- La construcción de la primer Unidad de Capacitación en la Ciudad de La Paz, la cual contará con siete aulas de capacitación y área administrativa que permitirá incrementar en un 50% la capacidad.	Unidad de Capacitación	edificio	1	1	0	0	0	0	0	0
Objetivo 6	Sectorizar las líneas de acción en materia de Capacitación, tomando en cuenta las necesidades del entorno y por región, que permitan un equilibrio, progreso y mayor competitividad en los diferentes sectores productivos, público y privado, reduciendo el desempleo y elevando el nivel de vida de la población sudcaliforniana.									
Estrategia 6.1.	Detectar las necesidades de capacitación por sector y por municipio.									
Línea de acción	Indicador	Unidad de Medida	METAS							
			Sexenal	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
6.1.1.- Vinculación constante mediante una reunión anual con los alcaldes de cada Ayuntamiento, 90 reuniones con empresarios, 130 reuniones con asociaciones de los tres sectores productivos para determinar las necesidades de capacitación que permitan el Empleo Digno y La Reactivación Económica.	Numero de reuniones de vinculación	Reuniones	240	40	45	40	45	40	30	
6.1.2.- Incrementar los estándares de competencias laborales para fomentar la competitividad en cada	Numero de estándares de competencia	Estándar de Competencia	12	2	2	2	2	2	2	2



sector.									
Estrategia 6.2. Garantizar el conocimiento necesario para adaptarse a los nuevos entornos.									
Línea de acción	Indicador	Unidad de Medida	METAS						
			Sexenal	2016	2017	2018	2019	2020	2021
6.2.1.- Brindar la capacitación y actualización pertinente, continua e integral de los docentes y directivos escolares, especialmente en temas sobre liderazgo y gestión estratégica, aplicación del uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación.	Número de docentes y directivos escolares capacitados	Personas	1,200	200	250	200	250	200	100
6.2.2.- Generar una red de profesionales de trabajo para brindar asesoría y atención a las necesidades de capacitación a los trabajadores de los diferentes niveles escolares.									
6.2.3.- Garantizar la capacitación sobre los nuevos riesgos y posibilidades frente a los cuales los alumnos deben adecuar sus valores y actitudes, a través de cursos de capacitación para alumnos de educación media superior y superior.	Número de cursos capacitación a alumnos de educación media superior y superior	Cursos	150	25	25	30	30	25	15
Estrategia 6.3. Incrementar la efectiva rehabilitación y reinserción social y productiva de personas excluidas y/o con antecedentes delictivos.									
Línea de acción	Indicador	Unidad de Medida	METAS						
			Sexenal	2016	2017	2018	2019	2020	2021
6.3.1.- Establecer programas de capacitación para el trabajo para las personas que se encuentran en rehabilitación social, en donde se les brindaran las herramientas necesarias para conocer un oficio y los conocimientos básicos para una administración financiera para que puedan emprender en un negocio.	Numero de programas de capacitación	Programas	4	1	0	1	1	1	0
Estrategia 6.4. Impulsar el desarrollo de personas con actitud y aptitud innovadora.									



Línea de acción	Indicador	Unidad de Medida	METAS						
			Sexenal	2016	2017	2018	2019	2020	2021
6.4.1.- Brindar capacitación a personas en las Pymes para impulsar la innovación y actualización de las mismas.	Número de personas capacitadas en la Pymes	Personas	400	65	65	65	75	75	55
6.4.2.- Intensificar la capacitación tecnológica, en calidad y certificación dirigida a la consolidación de empresas.	Número de empresas capacitadas	Empresas	30	5	5	5	5	5	5
6.4.3.- Ofertar capacitación a personas para impulsar la capacidad emprendedora en el tejido productivo y social.	Número de personas capacitadas	Personas	1200	200	250	250	200	200	100
6.4.4.- Asegurar la capacitación financiera a personas para la adecuada administración de los recursos.	Número de personas capacitadas	Personas	1200	200	250	25'	200	200	100
Estrategia 6.5.	Incrementar el desarrollo y consolidación de los sectores tradicionales.								
Línea de acción	Indicador	Unidad de Medida	METAS						
			Sexenal	2016	2017	2018	2019	2020	2021
6.5.1.- Reforzar las actividades de capacitación, certificación y evaluación mediante la impartición de cursos para los servidores turísticos del Estado.	Número de cursos	Cursos	80	14	14	14	14	14	10
2.5.2.- Generar una cultura turística basada en la atención y servicio al cliente de primer nivel. A través de la impartición de cursos relacionados con atención al cliente.	Número de cursos	Cursos	80	14	14	14	14	14	10
Estrategia 6.6.	Garantizar la excelencia en la gestión de la administración pública								
Línea de acción	Indicador	Unidad de Medida	METAS						
			Sexenal	2016	2017	2018	2019	2020	2021
6.6.1.- Asegurar la formación, capacitación técnica, actualización y desarrollo de la responsabilidad social de servidores públicos	Número de cursos de capacitación	Cursos	120		20	25	25	20	10



estatales y municipales acordes a sus perfiles, habilidades y nuevas competencias, mediante cursos de capacitación con los temas mencionados.				20					
---	--	--	--	----	--	--	--	--	--

Seguridad, Higiene y Salud en los centros de trabajo.									
Objetivo 7	Incrementar el número de visitas de orientación y asesoría a los centros de trabajo, para la detección de riesgos.								
Estrategia 1.1.	Incrementar el número de inspectores a nivel Estatal.								
Línea de acción	Indicador	Unidad de Medida	METAS						
			Sexenal	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1.1.1.- Realizar visitas mensuales, de inspección y promoción para la integración y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.	Número de visitas de inspección	Visitas	576	96	96	96	96	96	96

Inspección a condiciones generales de trabajo.									
Objetivo 8	Incrementar la cobertura de inspecciones a los centros de trabajo, precisando el cumplimiento de las condiciones generales de trabajo y la aplicación de la ley laboral.								
Estrategia 1.1.	Incrementar el número de inspectores a nivel Estatal.								
Línea de acción	Indicador	Unidad de Medida	METAS						
			Sexenal	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1.1.1.- Realizar visitas de inspección	Número de visitas de inspección	Visitas	3,240	540	540	540	540	540	540
1.1.2.- Promover el cumplimiento de las condiciones generales de trabajo así como del pago oportuno de las prestaciones laborales de los Trabajadores del Campo (Jornaleros									



Agrícolas), realizando visitas informativas durante los meses de Noviembre a Febrero, en los campos agrícolas.									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



Justicia Laboral									
Objetivo 9	Mantener el equilibrio entre los factores de la producción, vigilando, privilegiando y fortaleciendo la paz laboral, la certeza y seguridad jurídica, de acuerdo a lo establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y leyes relacionadas								
Estrategia 9.1.	Sistematizar y digitalizar la impartición de justicia laboral								
Línea de acción	Indicador	Unidad de Medida	METAS						
			Sexenal	2016	2017	2018	2019	2020	2021
9.1.1. Implementar 1 Sistema para digitalizar y sistematizar la impartición de justicia laboral	Instalación de sistema operativo	Sistema	1						
Estrategia 9.2.	Capacitar y profesionalizar a los impartidores de justicia laboral.								
Línea de acción	Indicador	Unidad de Medida	METAS						
			Sexenal	2016	2017	2018	2019	2020	2021
9.2.1.- Impartir 2 cursos anuales de Capacitación.	Número de Cursos de capacitación	Cursos	12	2	2	2	2	2	2
9.2.2.- Obtención de títulos y patentes de los impartidores de justicia laboral que el caso amerite.	Número de servidores públicos titulados	Personas							
Estrategia 9.3.	Incrementar el porcentaje de conflictos conciliados y el número de asuntos prevenidos.								
Línea de acción	Indicador	Unidad de Medida	METAS						
			Sexenal	2016	2017	2018	2019	2020	2021
9.3.1.- Implementar una jornada permanente de conciliación.	Porcentaje de asuntos prevenidos y conciliados	Porcentaje	Incrementar en un 30%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
Estrategia 9.4.	Abatir el rezago en impartición de justicia laboral.								
Línea de acción	Indicador	Unidad de Medida	METAS						
			Sexenal	2016	2017	2018	2019	2020	2021
9.4.1.- Incrementar anualmente el número de resoluciones emitidas por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje	Numero de resoluciones emitidas	Resoluciones	15% anual	15%	15%	15%	15%	15%	15%
9.4.2.- Disminuir en un 16.6% anual, el rezago acumulado hasta el año 2015.	Porcentaje de disminución del rezago	Porcentaje	100%	16.6%	16.6%	16.6%	16.6%	16.6%	16.6%
Estrategia 9.5.	Implementar y promover pláticas conciliatorias, proponiendo acuerdos satisfactorios que se adecuen a los intereses								



		de las partes, incrementando las soluciones a los conflictos obrero patronal eficientando el servicio y logrando con esto un equilibrio laboral							
Línea de acción	Indicador	Unidad de Medida	METAS						
			Sexenal	2016	2017	2018	2019	2020	2021
9.5.1.- Incrementar el número de Procuradores Auxiliares con el fin de mejorar el servicio brindado.	Numero de Procuradores Auxiliares	Personas	13	2	3	2	2	2	2
9.5.2.- Celebrar juntas de avenencia o conciliación, atendiendo a los razonamientos, dudas o quejas que presenten los solicitantes del servicio, brindando soluciones y acuerdos con los que se resuelvan las problemáticas de los trabajadores.	Conciliaciones en Procuraduría	Solicitantes del servicio	21,600	3,600	3,600	3,600	3,600	3,600	3,600
9.5.3.- Incrementar en un 5% anual el número de personas atendidas que decidieron solucionar sus conflictos a través de una asesoría gratuita privilegiando la conciliación y solución a las problemáticas presentadas.	Número de personas atendidas que resolvieron asuntos a través de la conciliación	Personas	Incrementar un 5%	3,780	3,780	3,780	3,780	3,780	3,780