




**PROGRAM  SECTORIAL DE TRABAJO
2016-2021**





CONTENIDO

MENSAJE DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

MARCO NORMATIVO

CAPÍTULO I. DIAGNÓSTICO

CAPÍTULO II. ALINEACIÓN DE LOS OBJETIVOS SECTORIALES A LAS METAS NACIONALES Y A LOS EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO

CAPÍTULO III. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

CAPÍTULO IV. OBJETIVOS TRANSVERSALES

CAPÍTULO V. INDICADORES

TRANSPARENCIA



MENSAJE DE LA SECRETARIA

Los retos relacionados al tópico laboral que enfrenta el Estado; no son ajenos a los retos que enfrenta la Federación, dentro de los cuales el más significativo es resolver lo relacionado con la demanda de empleo y trabajo digno.

Actualmente, el país y Campeche, avanzan gradualmente con reformas constitucionales en materia laboral, conforme a la visión del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y las del Plan Estatal de Desarrollo 2015 – 2021, así como en las prioridades y necesidades resultantes de un objetivo análisis producto del diagnóstico, problemática y experiencias de la realidad económica y laboral de Campeche.

Lo anterior con la finalidad que la actual administración estatal cumpla a cabalidad con dichos ordenamientos y objetivos en beneficio de la sociedad campechana, que demanda “Crecer en Grande”.

El Gobierno del Estado de Campeche, que encabeza el Licenciado Alejandro Moreno Cárdenas, a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de Campeche, pretende encabezar la implementación de un reordenamiento del sector gubernamental en materia laboral.

Esto con la finalidad de conducir adecuadamente la política laboral, hacer eficientes las funciones de inspección, procuración e impartición de justicia laboral; el fomento del empleo e Intermediar en el mercado laboral para favorecer la empleabilidad, la protección social y la productividad para el beneficio de las y los campechanos.

El Programa Sectorial de Trabajo de la STPSCAM, expone un conjunto de esfuerzos y acciones entre todos los actores que planifique la generación de más y mejores empleos; trabajo digno y decente entendido de acuerdo a la definición de la Organización Internacional del Trabajo como “la oportunidad de tener un empleo productivo, pero que ofrezca un ingreso digno que garantice el bienestar, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias”.

Por ello, es vital cumplir el compromiso de la actual administración por generar mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que las personas expresen sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afecten sus vidas e igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y todos los hombres.

Este programa sectorial, es para la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el elemento rector de sus acciones, para dar cumplimiento a los objetivos expuestos en el Plan Estatal de Desarrollo 2015– 2021 y las metas en los rubros que son competencia de la Secretaría.

Es así que el programa se conforma en base a objetivos, que marcarán el rumbo de nuestro quehacer durante la presente administración.

En ese sentido es fundamental que el desarrollo económico en Campeche se traduzca en más y mejores empleos con un permanente impulso a la cultura emprendedora y vocaciones productivas de la entidad.

Adicionalmente, las y los campechanos aspiran a una economía basada en la innovación, en las tecnologías de la información y la comunicación, para que los sectores estratégicos incrementen con más empleo, la productividad y competitividad estatal en beneficio de toda la sociedad campechana.

Hilda Eugenia Velázquez Rodríguez
Secretaria del Trabajo y Previsión Social



MARCO NORMATIVO

El Programa Sectorial de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Estado de Campeche (STPSCAM), enfoca una materia determinada, en este caso la política laboral del Estado, tendiente a la mejora de creación de empleos formales, para que de esta manera afrontar el reto de reducir el número de trabajadores que se encuentran en la informalidad, impulsar el empleo en la población juvenil, mujeres y personas con discapacidades, enlistando las disposiciones legales, reglamentarias que dan sustento a la integración del presente:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Constitución Política del Estado de Campeche.
3. Plan Nacional de Desarrollo.
4. Plan Estatal de Desarrollo 2015-2021.
5. Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Campeche.
6. Ley de Planeación del Estado de Campeche.
7. Ley Federal del Trabajo.
8. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
9. Convenio de Coordinación 2016 que celebró el Gobierno Federal y el Gobierno del Estado para la Operatividad del SNE.
10. Acuerdo mediante el cual se establecen las Reglas de Operación del Programa de Apoyo al Empleo.
11. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.



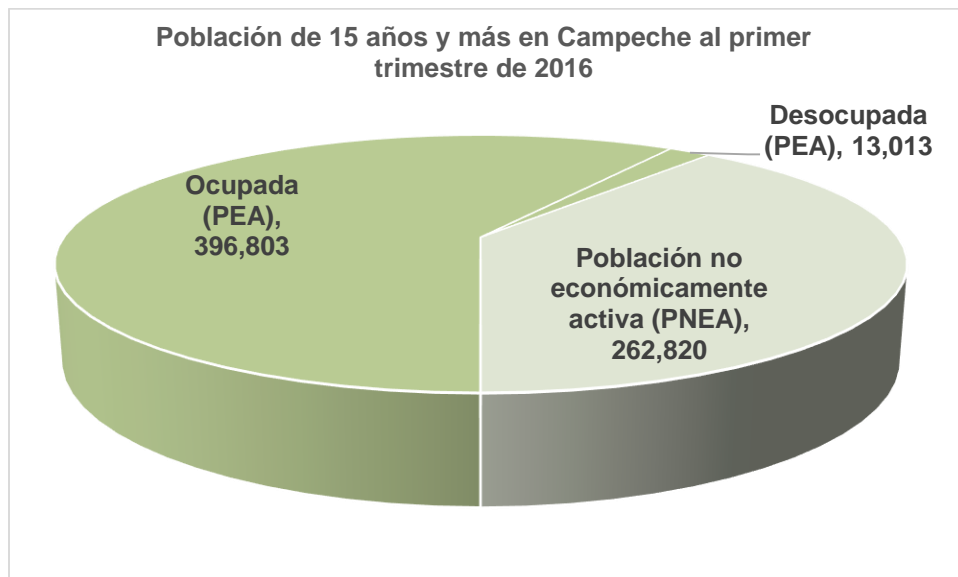
CAPÍTULO I. DIAGNÓSTICO

Diagnóstico del Mercado Laboral en Campeche

La actual administración gubernamental del Estado de Campeche, para atender las necesidades del sector laboral y poner en práctica la reforma laboral impulsada por el Gobierno de la República, inicio la creación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual se encarga de conducir la política laboral del Estado, teniendo como prioridad agilizar la solución de conflictos laborales en el Estado, estableciendo las condiciones para impartir una justicia laboral que convenga tanto a los trabajadores como a los patrones; estimular la formalización del trabajo en los diferentes ámbitos productivos aprovechando las facilidades que brinda la nueva Ley; y flexibilizar el mercado para facilitar la incorporación de jóvenes y mujeres al mercado laboral.

Generar un entorno laboral competitivo y justo es un reto que impone a los campechanos. El Estado de Campeche, debe responder a un entorno social que demanda oportunidades laborales para todos, elevación de los niveles de bienestar, creación de empleos de calidad y bien remunerados, incremento del poder adquisitivo y estricta observancia de los derechos laborales y de la dignidad humana de los trabajadores.

De acuerdo con los datos de la ENOE para el primer trimestre de 2016, el Estado de Campeche registró un total de 916 mil 404 habitantes, de los cuales, el 73.4% es la población en edad de trabajar (esto es el grupo de poblacional de 15 años y más). La población económicamente activa en el estado asciende a 409 mil 816 personas equivalente al 60.9% de la población en edad de trabajar. La PEA estatal se observa que el 96.8% se encuentra ocupada, mientras que solo el 3.2% se encuentra en un estatus de desocupación; este porcentaje de la PEA es superior al 2.8% alcanzado en igual trimestre de 2015.



Fuente: STPSCAM con datos del INEGI (ENOE).



Al analizar los datos desde el enfoque de crecimiento anual, se observa que la PEA en el primer trimestre de 2016 en Campeche la tasa de crecimiento fue de 2.8%, respecto al mismo periodo de 2015, lo que muestra un incremento de la fuerza laboral en la entidad superior al que se tuvo en el país.

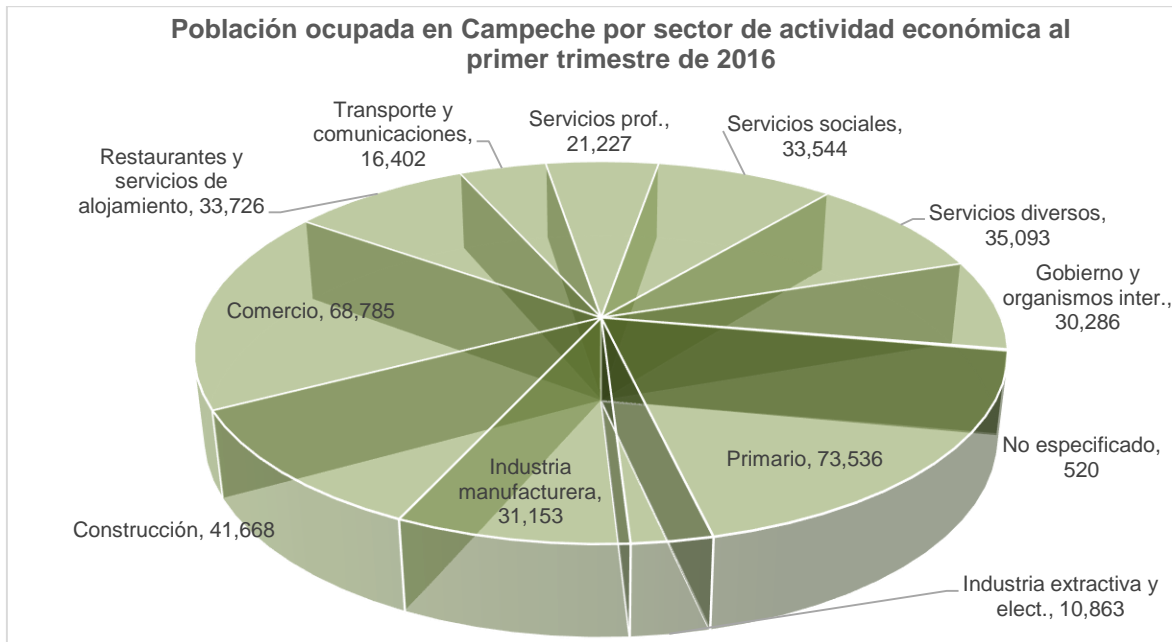
Respecto a la población ocupada en el mismo periodo la tasa de crecimiento de los ocupados para el estado se colocó en 2.4%.

De acuerdo a la posición que ocupan en el trabajo, en la entidad el número de trabajadores subordinados y remunerados es de 245 mil 766 personas, el 61.9%% de la población ocupada.

El número de empleadores en Campeche alcanzó los 21 mil 180 que representa 5.3% de los ocupados; el número de trabajadores campechanos por cuenta propia ascendió a 101 mil 748 personas que constituye el 25.6%; por último, el total de trabajadores no remunerados registró una participación de 7.1% del total de ocupados.

De esta manera, el panorama de los trabajadores según su ocupación muestra que las personas en Campeche que se han empleado por cuenta propia, representan una parte importante de los ocupados en la entidad, que si se observa su tasa de crecimiento en el último año aumentaron 9.4%, lo que indica un incremento en el número de personas que desempeñan un oficio o profesión por si solos.

La estructura de la población ocupada por sector de actividad en Campeche, durante el primer trimestre de 2016 es la siguiente: en el sector primario se ubica el 18.5% de la población ocupada, lo que se traduce en 73 mil 536 personas que se desempeñan en actividades relacionadas con el sector primario dándole un peso significativo en la vida económica y laboral del estado; en el sector secundario hay un total de 83 mil 684 trabajadores, equivalente al 21.1 % de ocupados repartidos en la industria extractiva y de la electricidad, la construcción y la industria manufacturera, siendo la industria de la construcción la que tiene un mayor peso al concentrar 10.5% de los trabajadores del sector, lo que nos habla de que la vocación productiva del sector secundario campechano se concentra en las actividades de la construcción; en cuanto al sector terciario de Campeche es donde se encuentra la mayor cantidad de personal ocupado con 239 mil 063 trabajadores equivalentes al 60.2 % del personal ocupado total, los cuales, están repartidos en actividades de comercio, transporte y comunicaciones, turismo, servicios financieros, servicios sociales y gobierno. Cabe mencionar que las actividades del comercio reúnen el mayor número de ocupados en este sector con el 17.3%.



Fuente: STPSCAM con datos del INEGI (ENOE).

Por su parte, a nivel nacional apunta una misma colocación por sector de la estructura ocupacional que la del estado, donde el mayor porcentaje de población ocupada se localiza en el sector terciario con 61,5%, sobresaliendo la ocupación en la actividad comercial.

Las condiciones estructurales del mercado laboral y los factores individuales de acceso al empleo como la educación, capacidad y las habilidades; definen la inclusión en la fuerza de trabajo a la cual se asocia una determinada productividad e ingreso.

El ingreso de los trabajadores es un elemento de gran importancia, pues refleja las condiciones en las que se desenvuelve la población ocupada.

En el último reporte del primer trimestre del 2016 en el estado de Campeche, 71 mil 980 trabajadores perciben hasta un salario mínimo, 107 mil 115 perciben más de 1 hasta 2 salarios mínimos, 75 mil 954 Más de 2 hasta 3 salarios mínimos, 59 mil 644 perciben más de 3 hasta 5 salarios mínimos, 36 mil 371 más de 5 salarios mínimos, 34 mil 469 no reciben ingresos, y 11 mil 270 empleados no lo especifican.

Se muestra que el 46.1% del personal ocupado percibe de 1 a 3 salarios mínimos, estando por debajo del nivel nacional que agrupa el 47.8%; el 18.1% de la fuerza laboral percibe hasta un salario mínimo mostrándonos en desventaja con el nacional que reúne el 15.5%, esto demuestra la condición precaria en la retribución de una buena parte de la fuerza laboral en el estado; el 9.2% de los trabajadores tienen acceso a una remuneración donde se perciben más de cinco salarios mínimos estando por encima del indicador nacional que nos arroja el 5.9% de la población.

Teniendo este panorama preocupante en donde la mayoría de la población cuenta con un ingreso muy bajo, uno de los propósitos de esta administración es hacer que reduzca este grupo de la fuerza impulsando el empleo de calidad que eleve las prestaciones salariales.

La población económicamente activa en el estado de Campeche tomando como base el primer trimestre del 2016 cuenta en promedio con 39.1 años de edad, una escolaridad promedio de 9.8 años y 42.9 horas trabajadas a la semana con un ingreso promedio de 34.9 pesos por hora. Estas



cifras respecto a nivel nacional son similares, el promedio de la PEA es de 39 años de edad, una escolaridad promedio de 9.7 años, 42.5 horas trabajadas a la semana con un ingreso promedio de 39 pesos por hora.

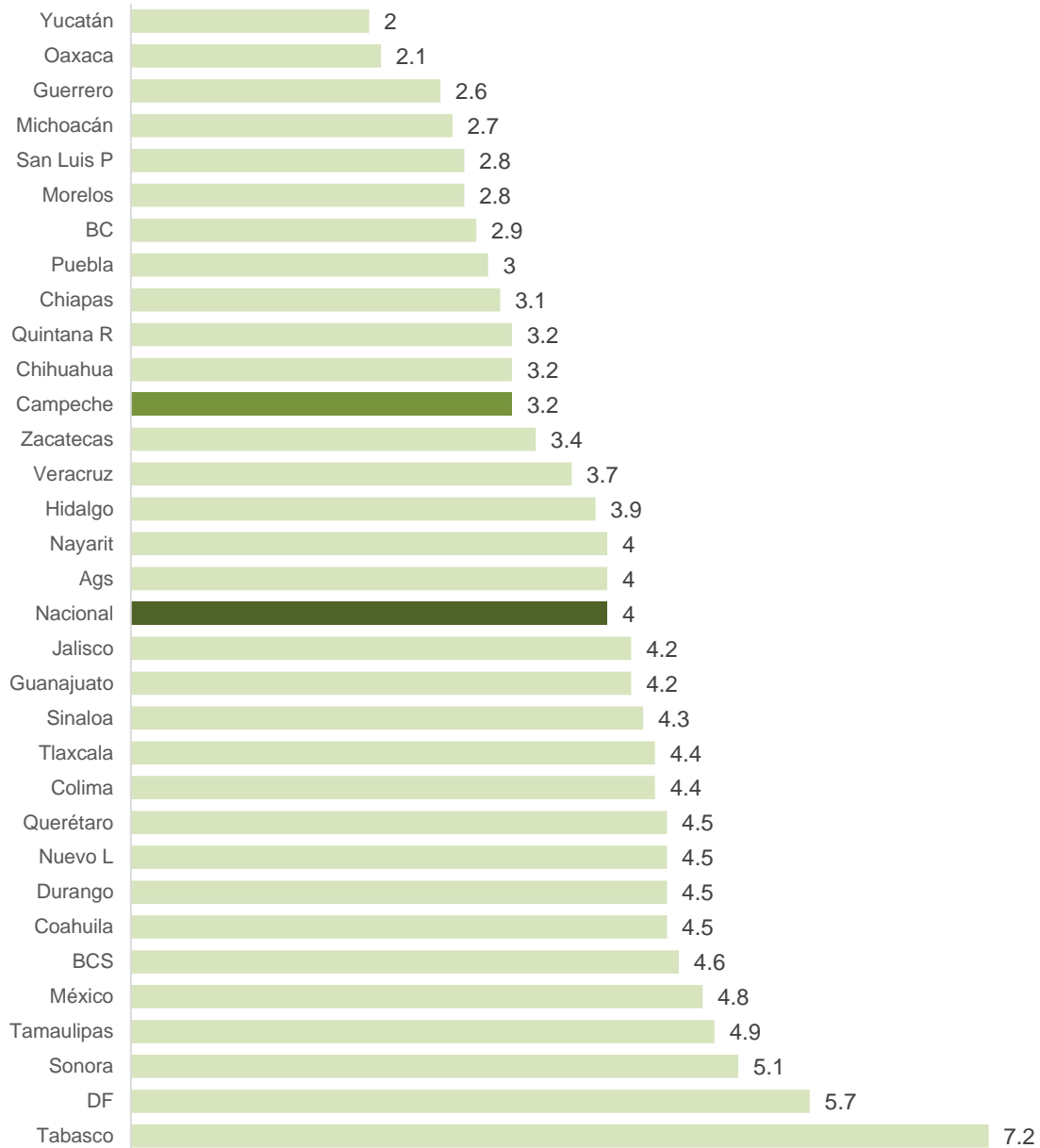
Por otro lado, la ENOE proporciona información referente a las tasas de desocupación para las entidades federativas; de esta forma se puede conocer la complejidad del fenómeno ocupacional en un nivel de desagregación más detallado.

Cabe señalar que este indicador muestra la población con trabajo cero que se ubica entre la población ocupada y la no económicamente activa; es decir, población desocupada, la cual no trabajó siquiera una hora durante la semana de referencia de la encuesta, pero manifestó su disposición por hacerlo e hizo alguna actividad por obtenerlo.

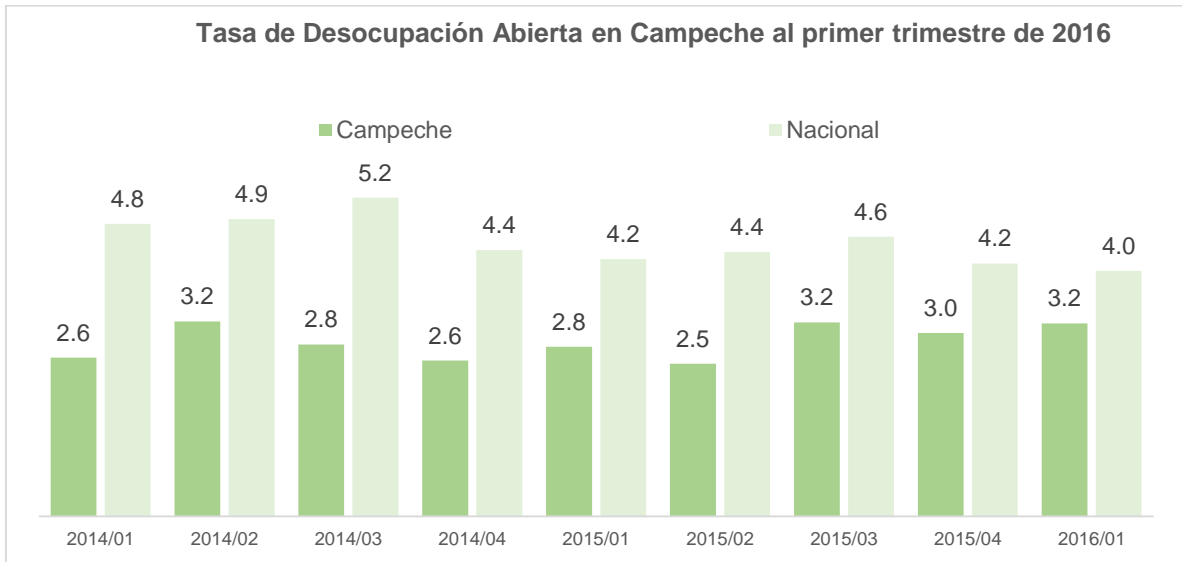
Durante el primer trimestre de 2016, la Tasa de Desocupación Abierta (TDA) en el Estado fue del 3.2%, cifra superior a la que se registró en igual periodo del año anterior de 2.8%. Cabe señalar, que es el primer trimestre que Campeche se encuentra fuera de las primeras 10 entidades con menor tasas de desocupación, ocupando la posición 12.



Tasa de Desocupación Abierta por entidad federativa al primer trimestre de 2016



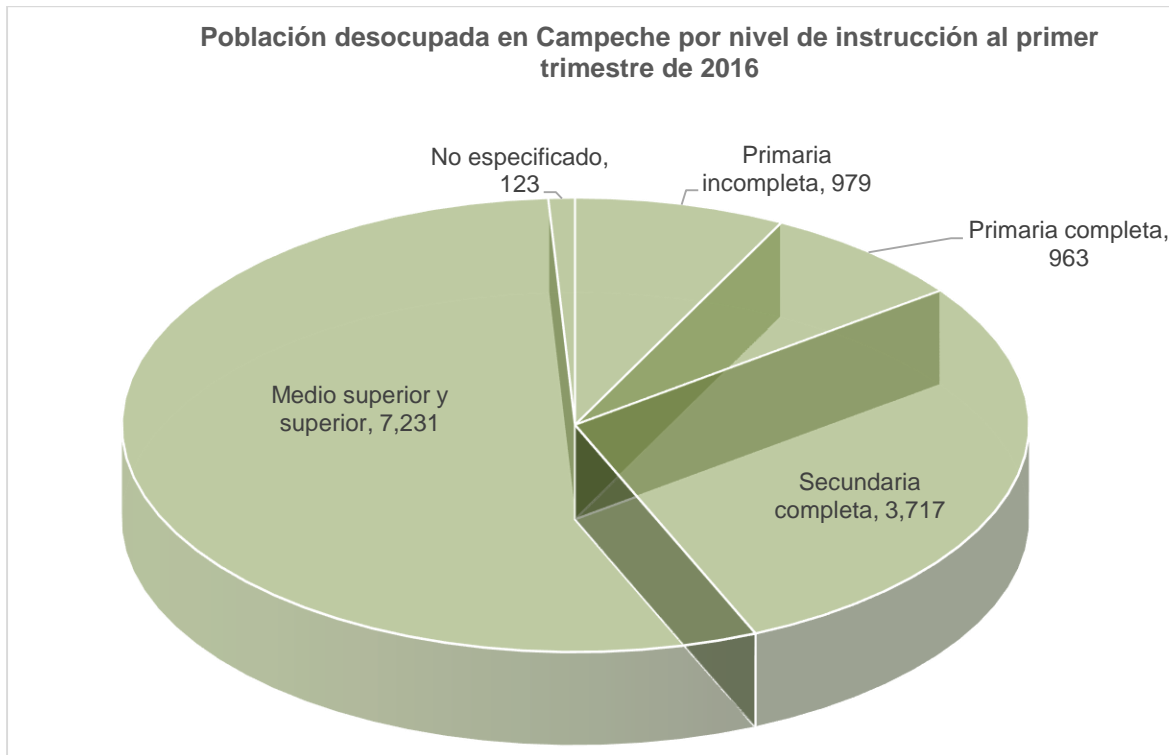
Fuente: STPSCAM con datos del INEGI (ENOE).



Fuente: STPSCAM con datos del INEGI (ENOE).

En el periodo que se informa 13 mil 013 personas no contaban con un empleo en el Estado, el 23.7% de ellos oscilan entre los 15 a 24 años, el 61.4% entre los 25 a 44 años y el 14.9% entre los 45 a 64 años.

El nivel de instrucción de la población desocupada, es que el 7.5% cuenta con primaria incompleta, el 7.4% con primaria completa, el 28.6% con secundaria completa, el 55.6% con medio superior y superior y el 0.9% no está especificado.

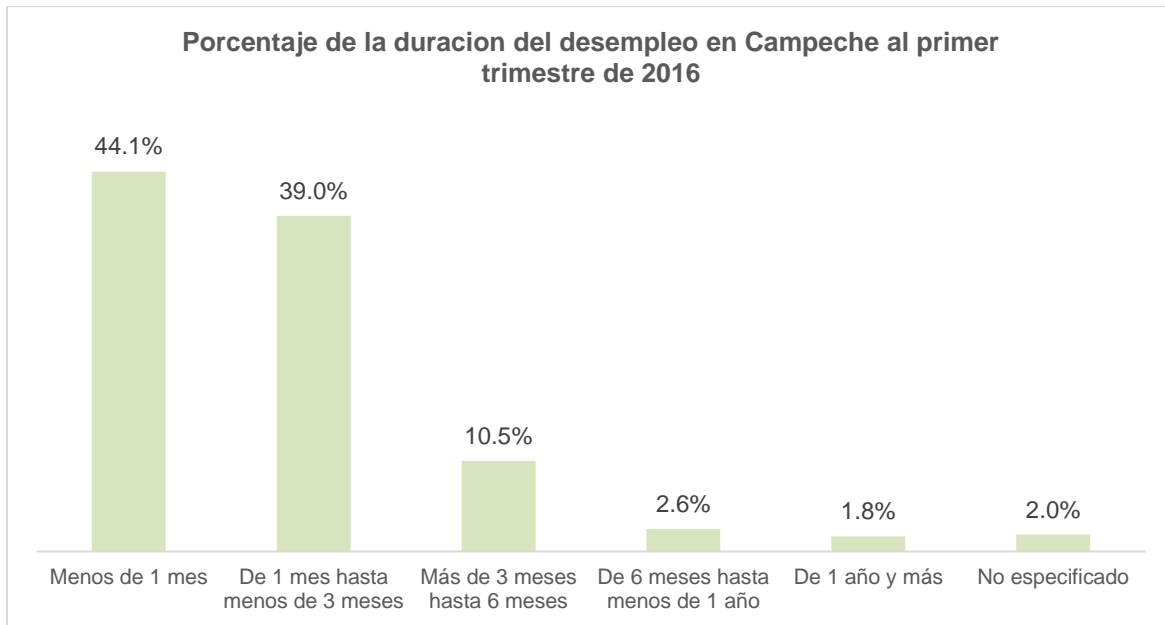


Fuente: STPSCAM con datos del INEGI (ENOE).

Se puede considerar que la entidad cuenta con capital humano joven y calificado, debido a que 85 de cada 100 personas fluctúan en un rango de edad de 15 a 44 años y 55 de cada 100 personas poseen una educación media superior y superior.

Las causas por la que normalmente estas personas no los contratan o no estaban laborando en el primer trimestre de 2016, fueron porque 8 mil 851 personas terminaron o perdieron su empleo, 2 mil 775 estaban insatisfechas con el empleo anterior, 32 dejaron o cerraron un negocio propio y mil 355 tuvieron otras causas diversas.

En cuanto a la duración del desempleo, 44 de cada 100 personas sólo han permanecido desempleado menos de un mes; en menor medida, el 39% de uno hasta tres meses; entre los tres y los seis meses se concentra el 11%, y aquellos que su desocupación ha perdurado más de seis meses registraron el 6%.



Fuente: STPSCAM con datos del INEGI (ENOE).

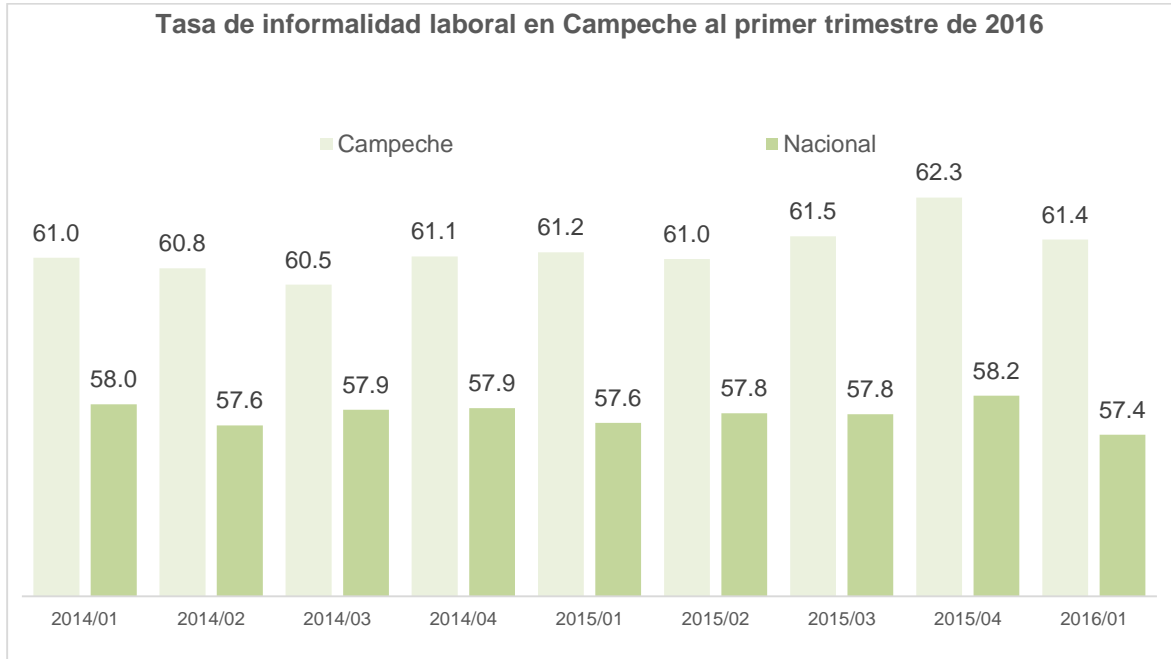
La informalidad laboral es otro reto crucial del Estado relacionado con la población ocupada en el sector público y social al contratar a trabajadores.

El INEGI define el empleo informal, como el personal ocupado que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, con aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo; así como las personas que laboran en micronegocios no registrados, los ocupados por cuenta propia en la agricultura de subsistencia, los trabajadores que laboran sin la protección de la seguridad social y cuyos servicios son utilizados por unidades económicas registradas.

Al primer trimestre de 2016, el 32.1% de la población ocupada cuenta con acceso a instituciones de salud, pero el 67.6% de los trabajadores ocupados no tienen esta prestación.

La información indica que el 96.8% de la PEA se encuentra laborando en alguna actividad económica, sea formal o no. De acuerdo con el INEGI, al primer trimestre de 2016, la población ocupada en el sector informal asciende a 243 mil 731 personas, lo que representa el 61.4% de los trabajadores en el Estado, es decir, 157 mil 613 hombres (60.9%) y 86 mil 118 mujeres (62.4%).

Durante el primer trimestre de 2015 y el mismo periodo de 2016, la informalidad laboral se incrementó de 61.2% a 61.4%, cifra equivalente a 0.2 puntos porcentuales de la población ocupada, resultado de importantes variaciones en el interior del Estado. Campeche, ocupa la posición 19 con mayor tasa de informalidad y se encuentra por arriba de la media nacional que es del 57.4%.



Fuente: STPSCAM con datos del INEGI (ENOE).

Respecto a lo anterior, es necesario que el gobierno en sus tres niveles genere las condiciones y/o contribuya a la creación y conservación del empleo formal, el cual, no sólo goza de protección legal con un contrato registrado, lo que marca una diferencia sustantiva con el trabajo informal sino que, tan importante como ello, hace acreedor al trabajador de las prestaciones de la seguridad social, como las jubilaciones, la cobertura de salud extensiva a la familia, las asignaciones familiares, el seguro de desempleo, la protección contra riesgos del trabajo, entre otras.

Al mes de mayo de 2016 en el Estado de Campeche, se encuentran registrados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) 6 mil 167 patrones, el 2.6% de ellos se encuentra en el sector primario, el 24.2% en la industria, el 29.1% en el comercio y el 44.1% en los servicios.

El sector de los Servicios son los más dinámicos, porque aparte de tener la mayor presencia de las empresas formales en la entidad, aglomeran 61 mil 166 trabajadores, es decir, el 48.5% de los empleos formales en el Estado.



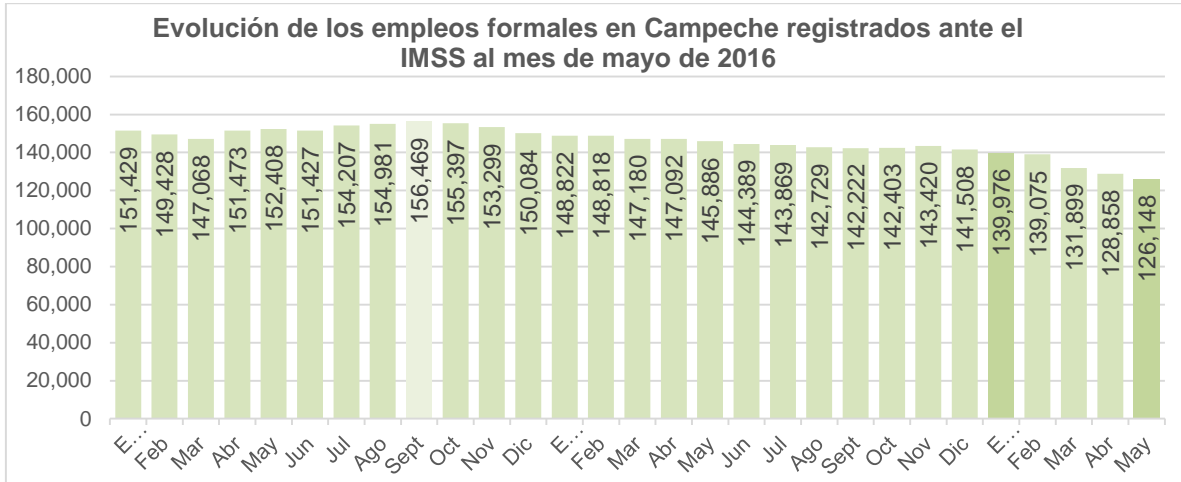
Patrones y Empleos formales registrados ante el IMSS en el Estado de Campeche al mes de mayo de 2016

Sector	Actividades	Patrones	Participación	Empleos	Participación
Primario	Agricultura, Ganadería, Silvicultura..	160	2.6%	4,199	3.3%
Industria		1,491	24.2%	39,229	31.1%
	Extractivas	26	0.4%	2,414	1.9%
	de Transformación	567	9.2%	11,757	9.3%
	de la Construcción	883	14.3%	23,824	18.9%
	Electricidad, Captación y Suministro de A.	15	0.2%	1,234	1.0%
Comercio	Comercio	1,794	29.1%	21,554	17.1%
Servicios		2,722	44.1%	61,166	48.5%
	Transporte y Comunicaciones	347	5.6%	15,721	12.5%
	Serv. para Empresas Personas y el Hogar	1,975	32.0%	21,568	17.1%
	Servicios Sociales y Comunales	400	6.5%	23,877	18.9%
Total		6,167	100%	126,148	100%

Fuente: STPSCAM con datos del IMSS.

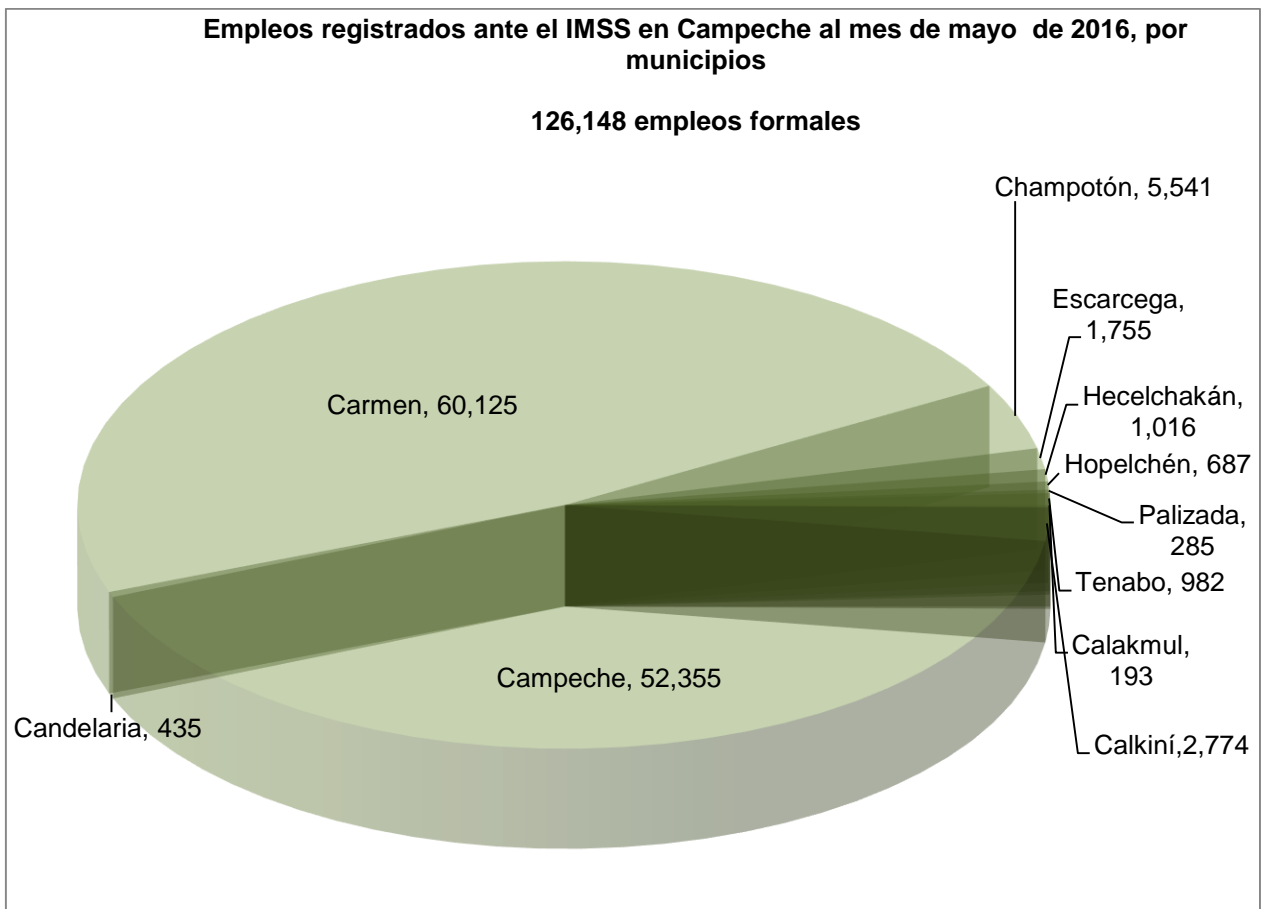
Al mes de mayo del presente año, el número de trabajadores registrados en el IMSS fue de 126 mil 148 personas, 22 mil 111 son empleos eventuales y 104 mil 037 permanentes. El total de los empleos en el Estado representan el 0.7% de los empleos en el país.

En lo que va del 2016, han disminuido 15 mil 360 mil plazas laborales, esta cifra posiciona al Estado como la entidad que más pérdidas de empleos ha registrado a nivel nacional con una tasa de -10.9%.



Fuente: STPSCAM con datos del IMSS.

Del total de los empleos registrados en el Estado los municipios de Carmen y Campeche representan 47.7%% y el 41.5%, respectivamente.



Fuente: STPSCAM con datos del IMSS.



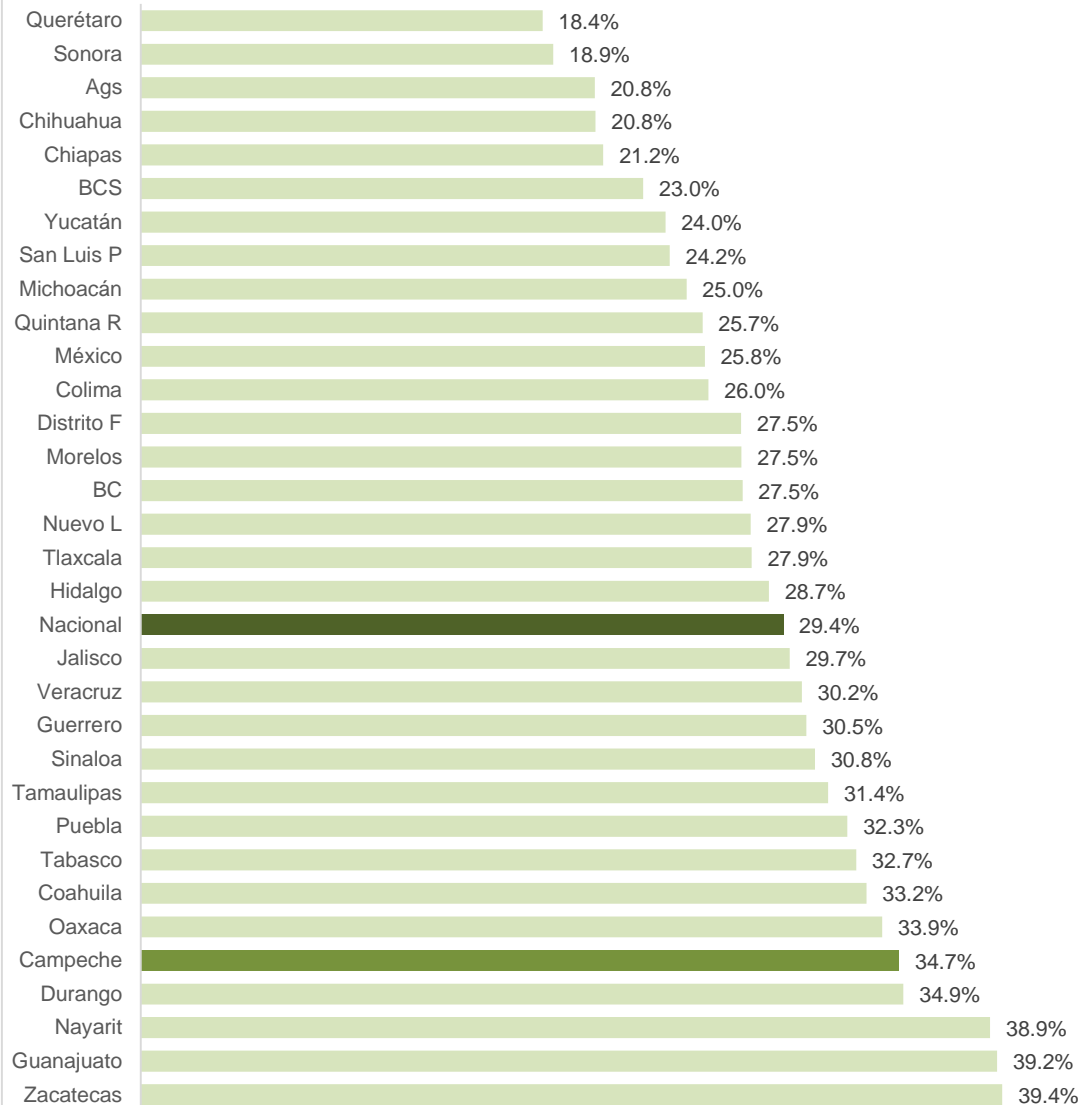
El trabajo infantil es un problema que debe ocuparnos en la entidad, con base a cifras presentadas por el INEGI en el Módulo de Trabajo Infantil (MTI) correspondiente al cuarto trimestre de 2013, Campeche registró a 216 mil 729 menores, de los cuales, 23 mil 617 estaban ocupados, 27 mil 057 sólo estudiaban, 165 mil 723 tenían quehaceres domésticos y/o estudiaban y 332 realizaban otras actividades.

Del total de la población ocupada de 5 a 17 años, 8 mil 194 tienen entre 5 a 13 años y 15 mil 423 entre 14 a 17 años.

El Estado, representa menos del 1.1%, del total de la población infantil ocupada en el país. Sin embargo, en la entidad constituye el 34.7% del total de la población ocupada de 5 a 17 años. Esta cifra lo coloca en la posición 28 con mayor tasa de ocupación infantil y por arriba de la media nacional que fue del 29.4%.



Porcentaje de la población ocupada de 5 a 13 años en Campeche, 2013

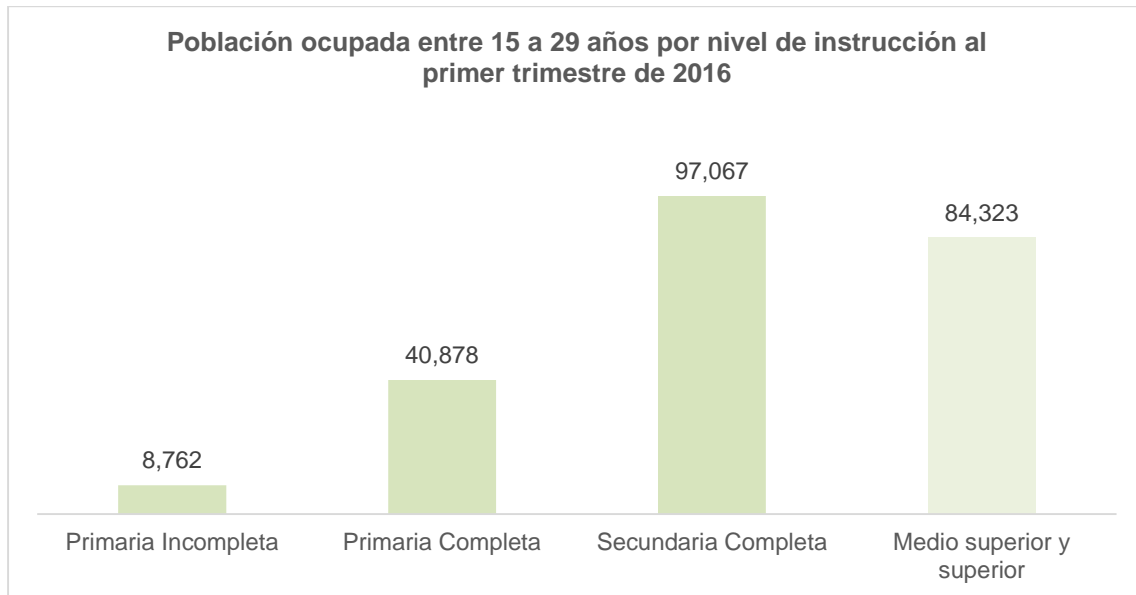


Fuente: STPSCAM con datos del INEGI (MTI)

Por otra parte, la Ley del Instituto Mexicano de la Juventud en su artículo 2 establece que: Por su importancia estratégica para el desarrollo del país, la población cuya edad quede comprendida entre los 12 y 29 años, será objeto de las políticas, programas, servicios y acciones que el Instituto lleve a cabo, sin distinción de origen étnico o nacional, género, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra.

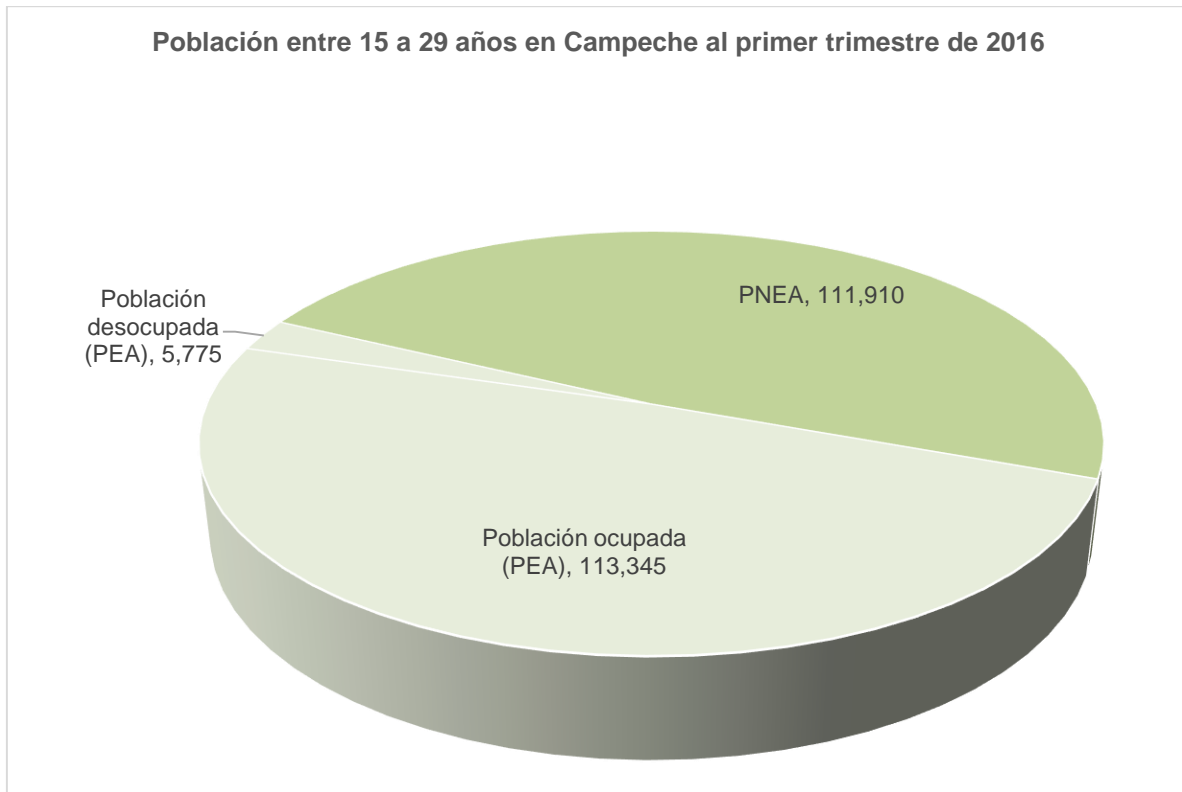


Con base a cifras de la ENOE correspondientes al primer trimestre de 2016, en Campeche habitan un total de 231 mil 030 jóvenes entre 15 a 29 años, representan el 25.2% del total de la población en el Estado. Por nivel de instrucción, 8 mil 762 tienen la primaria incompleta, 40 mil 878 la primaria completa, 97 mil 067 la secundaria completa y 84 mil 323 con una educación medio superior y superior.



Fuente: STPSCAM con datos del INEGI (ENOE)

El 51.6% de ellos, pertenecen a la Población Económicamente Activa (PEA), 113 mil 345 jóvenes se encuentran ocupados y 5 mil 775 desempleados.



Fuente: STPSCAM con datos del INEGI (ENOE)

Del total de los jóvenes que se encuentran laborando o desempeñando alguna actividad económica, el 84.9% son trabajadores subordinados y sólo el 15.1% son independientes.

El alto desempleo juvenil no se debe a un problema general de acceso al mercado de trabajo sino se explica principalmente por la concentración de los buscadores por primera vez entre los grupos etarios más jóvenes y por una mayor rotación laboral de los y las jóvenes entre el empleo y el desempleo.

En el periodo que se analiza, el 4.8% (5,775 jóvenes) de la PEA juvenil está desempleada, las causas de esta desocupación de debió a que 3 mil 087 perdieron o terminaron su empleo, mil 587 renunció o dejó su empleo, mil 061 no tienen experiencia laboral y 40 por otras causas diversas.

Dentro de los ejes transversales definidos por el gobierno estatal es la perspectiva de género, el cual tiene como objetivo reducir la brecha entre mujeres y hombres en las diferentes materias temáticas del desarrollo y en el acceso a mejores estándares de calidad. Entre otras prioridades se propone: impulsar el empoderamiento económico de la mujer y la capacitación laboral que ayude a la mujer a integrarse a los sectores con mayor potencial productivo.

En Campeche la Población Económicamente Activa (PEA) del primer trimestre del 2016 agrupa 409 mil 816 trabajadores, los cuales, el 65.3% son hombres y el 34.7% son mujeres.

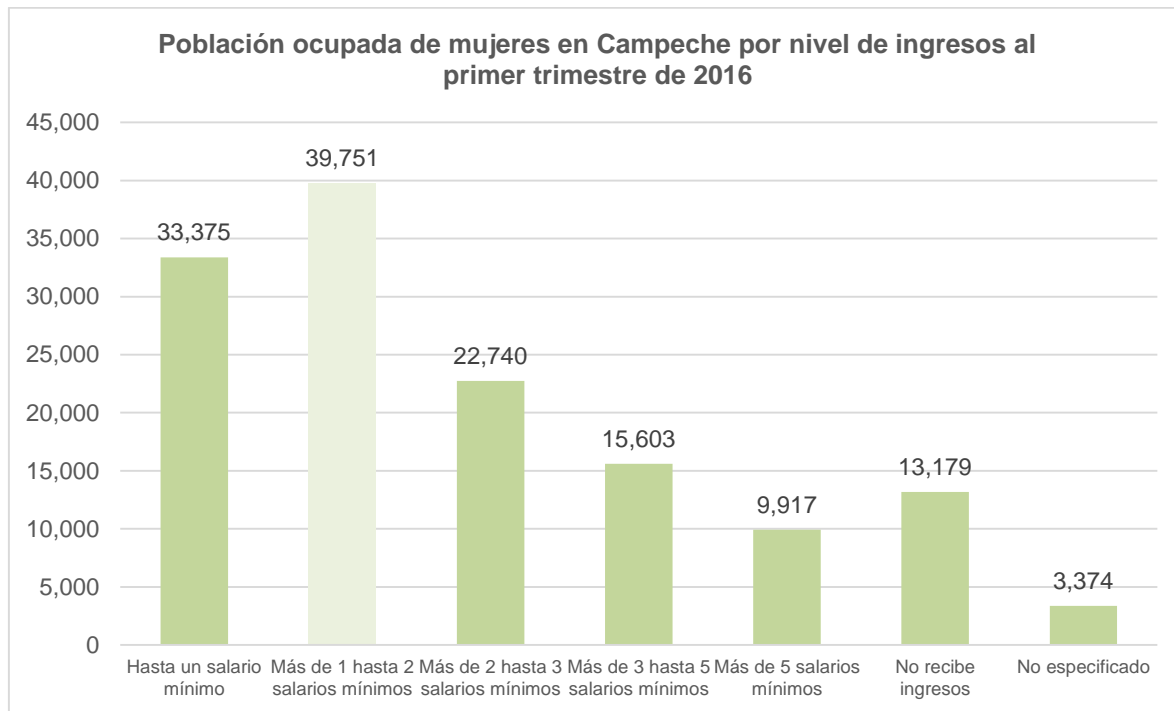
De igual manera, la población ocupada de mujeres en la entidad asciende a 137 mil 939 y la desocupada a 4 mil 178.



De la población ocupada de las mujeres, 2 mil 980 se emplean en el sector primario, 16 mil 930 en el secundario y 117 mil 827 en el terciario, en la mayoría de las actividades económicas predomina la ocupación de los hombres. Solo en el comercio y otros servicios supera la ocupación de las mujeres con el 55% y 54.6%, respectivamente.

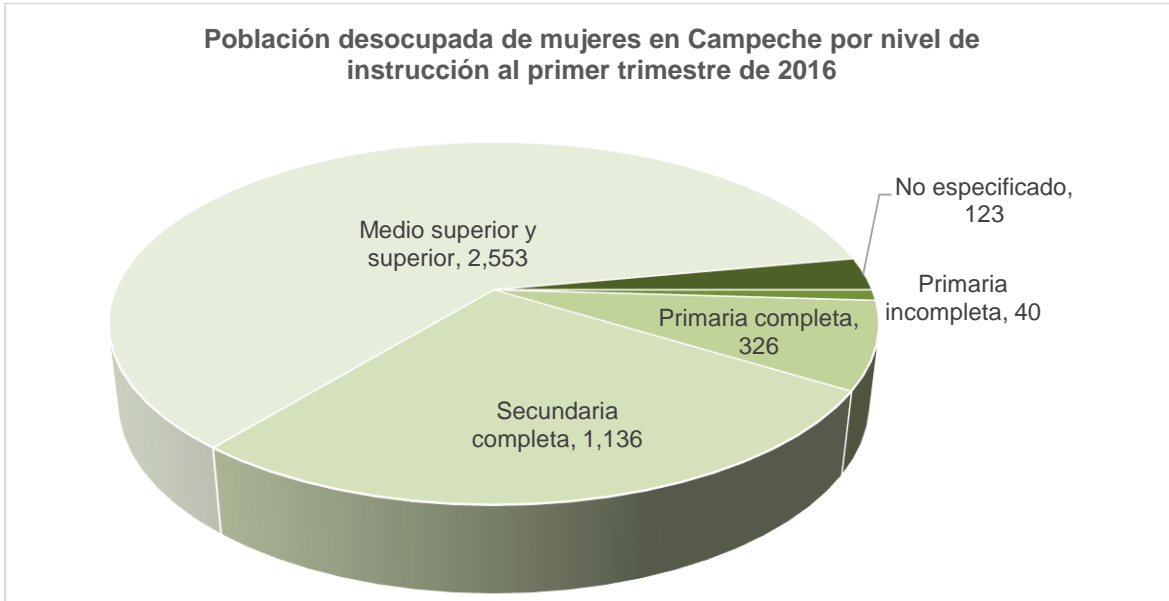
Por otra parte, las prestaciones de seguridad social asociadas a un empleo formal son un elemento relevante para impulsar la autonomía económica y bienestar de las mujeres, de las condiciones de acceso a las instituciones de salud 43 mil 369 son mujeres y 94 mil 068 sin acceso.

Por nivel de ingresos, el 28.8% recibe más de 1 hasta 2 salarios mínimos, el 24.2% hasta un salario mínimo, 16.5% más de 2 hasta 3 salarios mínimos, 11.3% más de 3 hasta 5 salarios mínimos y 7.2% más de 5 salarios mínimos, el resto no recibe ingresos y no está especificado.



Fuente: STPSCAM con datos del INEGI (ENOE)

De las 4 mil 178 mujeres que estaban desempleadas, durante el primer trimestre de 2016, el 61.1% cuenta con educación medio superior y superior, el 27.2% tiene la secundaria completa, el 7.8% la primaria completa y sólo el 3.9% no terminó la primaria y no lo especifico.



Fuente: STPSCAM con datos del INEGI (ENOE)



**CAPÍTULO II. ALINEACIÓN DE LOS OBJETIVOS SECTORIALES A LAS METAS NACIONALES
Y A LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN ESTATAL DE
DESARROLLO**

Plan Nacional de Desarrollo	Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social	Plan Estatal de Desarrollo	Programa Sectorial de Trabajo
<p>4 México Prospero</p> <p>4.3 Promover el Empleo de Calidad</p> <p>OBJETIVOS ESTRATEGICOS</p> <p>4.3.2 Promover el trabajo digno o decente</p> <p>4.3.3 Promover el incremento de la productividad con beneficios compartidos, la empleabilidad y la capacitación en el trabajo.</p> <p>4.3.4 Perfeccionar los sistemas y procedimientos de protección de los derechos del trabajador.</p> <p>4.3.1 Procurar el equilibrio entre los</p>	<p>OBJETIVO 1: Impulsar el empleo de calidad e intermediar en el mercado laboral para favorecer la empleabilidad, la protección social y la ocupación productiva.</p> <p>OBJETIVO 2: Democratizar la productividad laboral, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.</p> <p>OBJETIVO 3: Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.</p> <p>OBJETIVO 4: Conservar la paz</p>	<p>OBJETIVOS:</p> <p>6.1.2 Generación de capital social y fortalecimiento de capacidades</p> <p>6.2.3 Impulso a la productividad, la competitividad y al empleo</p> <p>6.2.3 Impulso a la productividad, la competitividad y al empleo</p> <p>6.1.5 Combate a la pobreza y asistencia a grupos vulnerables</p> <p>6.2.3 Impulso a la productividad, la competitividad y al empleo</p> <p>6.2.3 Impulso a la productividad, la</p>	<p>OBJETIVO 1: Impulsar la Empleabilidad.</p> <p>OBJETIVO 2: Desarrollo de la Productividad Laboral</p> <p>OBJETIVO 3: Fortalecer los Derechos y Obligaciones Laborales</p> <p>OBJETIVO 4: Preservar, Procurar y</p>



Plan Nacional de Desarrollo	Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social	Plan Estatal de Desarrollo	Programa Sectorial de Trabajo
factores de la producción para preservar la paz laboral.	laboral, así como fortalecer la conciliación, procuración e impartición de justicia laboral	competitividad y al empleo	Fomentar la Paz Laboral.



CAPÍTULO III. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Objetivo Sectorial 1

1. Impulsar la Empleabilidad

Justificación. - Las Relaciones Obrero Patronales en la actualidad deben desarrollarse bajo los principios de estabilidad y crecimiento para quienes integran las unidades económicas, una alta tasa de rotación laboral genera incertidumbre tanto en quienes invierten como en quienes buscan un empleo.

Hoy en día, no basta generar empleos sino mantenerlos y empoderar al sector para un crecimiento sostenido, en donde el Gobierno genere las condiciones para lograr la sustentabilidad de los negocios y trabajos.

Patrones y Trabajadores son aliados en el crecimiento del Estado.

1.1. **ESTRATEGIA: Fortalecer y Promover la Vinculación entre el Empleador y el Buscador de Empleo.**

Líneas de Acción

- 1.1.1. Otorgar apoyos económicos y capacitación a buscadores de empleo.
- 1.1.2. Proporcionar capacitación a empresarios y buscadores de empleo a través de las modalidades de capacitación del subprograma Bécate que opera el Servicio Nacional de Empleo.
- 1.1.3. Establecer convenios con los Ayuntamientos para contar con módulos de empleo para promoción de los servicios y programas de la STPSCAM.
- 1.1.4. Realizar ferias y jornadas de empleos presenciales y virtuales para facilitar la colocación de los buscadores de trabajo.
- 1.1.5. Poner a disposición de los buscadores el portal del empleo, en el que se proporcionan vacantes y plazas, así como a través de las redes sociales.
- 1.1.6. Elaborar publicaciones periódicas sobre ofertas de empleo, que permitan reducir tiempos y costos en la búsqueda de empleo y personal.

1.2. **ESTRATEGIA: Fomentar y Apoyar al Autoempleo.**

Líneas de Acción

- 1.2.1. Apoyar en especie a buscadores de empleo que deseen emprender una actividad productiva a través del Programa de Ocupación por Cuenta Propia.
- 1.2.2. Llevar a cabo cursos orientados a la adquisición o fortalecimiento de actividades laborales de los buscadores de empleo que no logran vincularse a un puesto de trabajo.
- 1.2.3. Realizar estudios que permitan identificar una actividad de autoempleo rentables en colonias, comunidades rurales y municipios.

1.3. **ESTRATEGIA: Fomentar, Promover y Apoyar la Movilidad Laboral.**

Líneas de Acción

- 1.3.1. Apoyar la movilidad laboral interna en el sector agrícola e industrial y de servicios.



- 1.3.2. Promover a los trabajadores temporales en el exterior.
- 1.3.3. Promover mecanismos de movilidad laboral a Canadá.
- 1.3.4. Apoyar a los connacionales repatriados de los EUA.

Objetivo Sectorial 2

2. Promover el Desarrollo de la Productividad Laboral

Justificación. - Implementar mecanismos que incentiven al empleo, incrementando la capacitación y certificación de competencias laborales de los trabajadores; para fomentar la productividad y estar a la altura de las expectativas de los inversionistas que generen centros laborales en el estado, vinculando y aparejando el ingreso de los trabajadores a los beneficios de la productividad.

2.1. ESTRATEGIA: Proponer Mecanismos de Coordinación entre los Sectores Público, Social y Privado para el Incremento de la Productividad.

Líneas de Acción

- 2.1.1. Instalar la Comisión de Productividad del Estado de Campeche.
- 2.1.2. Implementar el Observatorio Campechano para la Productividad Laboral.
- 2.1.3. Llevar el seguimiento de los acuerdos y acciones propuestas para elevar la productividad.

2.2. ESTRATEGIA: Impulsar el Desarrollo de las Capacidades Empresariales para Incrementar la Productividad.

Líneas de Acción

- 2.2.1. Fomentar la capacitación y la certificación de las micro, pequeñas y medianas empresas, que les permitan desarrollar acciones que eleven la productividad.
- 2.2.2. Fomentar una cultura laboral incluyente en donde los empresarios premien e incentiven el desarrollo de habilidades, destrezas, permanencia en el trabajo y compromiso conjunto.
- 2.2.3. Promover los beneficios de la formalidad en el empleo.
- 2.2.4. Fomentar la creación de mecanismos que fortalezcan la innovación en los centros de trabajo.
- 2.2.5. Desarrollar una plataforma digital permanente para la comunicación inmediata con las empresas, que permita evitar intermediarios en la solución de asuntos del sector.

2.3. ESTRATEGIA: Desarrollar Habilidades Competitivas en los Trabajadores del Estado.

Líneas de Acción

- 2.3.1. Impartir talleres de capacitación para los trabajadores con el fin de aumentar la productividad en sus centros de trabajo.
- 2.3.2. Promover los beneficios de la formalidad en el autoempleo.
- 2.3.3. Promover el cumplimiento de la Ley en materia de capacitación y adiestramiento.
- 2.3.4. Difundir las mejores prácticas internacionales en materia de productividad a los diversos sectores productivos del Estado.



2.4. ESTRATEGIA: Vincular la Oferta Educativa con la Demanda Laboral.

Líneas de Acción

- 2.4.1. Desarrollar un vínculo fortalecido entre empresas-trabajadores-instituciones educativas donde el principal objetivo sea la estandarización de procesos en los negocios para cumplir con las disposiciones normativas y legales a través de convenios de colaboración.
- 2.4.2. Establecer convenios de colaboración con las cámaras empresariales, instituciones gubernamentales, tanto del Estado como de otros estados para la transferencia de conocimientos en materia de productividad.
- 2.4.3. Realizar un estudio de Prospectiva Laboral en conjunto con el sector educativo y empresarial.
- 2.4.4. Establecer convenios para el desarrollo de la formación de capital humano basado en las necesidades laborales del Estado.

2.5. ESTRATEGIA: 2.5 Fomentar el Desarrollo de los Emprendedores Vinculándolos con los Programas de Financiamiento.

Líneas de Acción

- 2.5.1. Promover los programas de apoyo al emprendedor.
- 2.5.2. Promover las becas de inclusión a la práctica laboral.
- 2.5.3. Generar vínculos donde las Incubadoras de Negocios, tengan consultoría para que todos los planes y proyectos sean bien estructurados en su plataforma laboral.



Objetivo Sectorial 3

3. Fortalecer los Derechos y Obligaciones Laborales

Justificación. - El conocimiento de los derechos y las obligaciones deben tener una especial atención en el desarrollo de acciones de progreso en el sector laboral.

Es este conocimiento el que sustenta y permite que prospere un correcto ambiente de trabajo, donde los empleados se sientan cobijados y los patrones respetados.

Es necesario que los patrones logren una estabilidad basándose en los alcances de sus obligaciones, pero más aún, saber también de las obligaciones que los empleados tienen dentro de su negociación son parte del equilibrio que el crecimiento requiere.

El Estado, no solo tiene un rol de investigación, auditoría o de inspección sobre estos derechos y obligaciones, también tiene una actividad que debe fortalecerse y darle preponderancia, la comunicación de derechos y obligaciones, ya que mientras más empresarios y trabajadores los conozcan y respeten, menos conflictos de origen laboral se podrán generar, construyendo con esto una mayor estabilidad empresarial y por ende, una mayor solidez en el crecimiento económico de la entidad.

3.1. ESTRATEGIA: Fomentar la Comunicación Efectiva de Derechos.

Líneas de Acción

- 3.1.1. Crear el Portal Web Laboral, donde se comuniquen los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores, de una manera clara, precisa y en un ambiente digital de fácil entendimiento.
- 3.1.2. Crear la Gaceta Digital "Desarrollo Laboral" donde se plasmen los avances del sector, ofertas de empleo, eventos, reportajes, mejores prácticas entre otros temas de investigación local y nacional.
- 3.1.3. Desarrollar foros de Comunicación, Conferencias, talleres y pláticas en Sindicatos y Cámaras Patronales, Universidades y Tecnológicos.

3.2. ESTRATEGIA: Impulsar la Coordinación y Vinculación Municipal.

Líneas de Acción

- 3.2.1. Conformar las coordinaciones municipales del trabajo directamente vinculadas con los H. Ayuntamientos del Estado.
- 3.2.2. Formar Unidades de Inspección Laboral, donde se pueda apoyar a la conciliación, gestoría y revisión de derechos y obligaciones en todos los municipios.
- 3.2.3. Crear una unidad móvil de Capacitación, donde se pueda acudir a todos los rincones del Estado, con la participación directa de los H. Ayuntamientos.



3.3. ESTRATEGIA: Prevenir y Erradicar el Trabajo Infantil.

Líneas de Acción

- 3.3.1. Vincular los esfuerzos legales con el Sistema DIF Estatal y con todos los municipios, creando los procesos preestablecidos para la correcta atención de este fenómeno social.
- 3.3.2. Recibir información de manera confidencial sobre los lugares donde se realicen trabajos infantiles y que estén fuera del marco legal, en coordinación con el consejo estatal de seguridad pública y a través del 911.
- 3.3.3. Reinstalar la comisión para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección de los adolescentes trabajadores en edad permitida del estado de Campeche.
- 3.3.4. Realizar convenios con autoridades federales, estatales y municipales, así como con los sectores productivos y sindicales, para la erradicación del trabajo infantil.
- 3.3.5. Vigilar que, en el Estado, no se empleen a menores de 15 años y, en caso de contravención, formular la denuncia ante el ministerio público que corresponda.

3.4. ESTRATEGIA: Garantizar los Derechos de los Menores Trabajadores.

Líneas de Acción

- 3.4.1. Crear en el Portal Laboral la Aplicación del Registro de Menores Trabajadores, para que este sea ágil y permanente en un sistema digital, donde las empresas puedan enviar los documentos desde todo el interior del Estado dando una mayor cobertura.
- 3.4.2. Comunicar de manera permanente en la Gaceta Laboral los Derechos y las mejores prácticas respecto del trabajo de los menores trabajadores, así como los testimonios y reconocimientos al respeto de sus derechos.
- 3.4.3. Realizar campañas para promover el respeto a los derechos humanos y laborales de los menores trabajadores en edad permitida.
- 3.4.4. Vigilar que las empresas que contraten menores trabajadores cumplan con la normatividad que señala la ley federal del trabajo.

3.5. ESTRATEGIA: Fomentar la Integración y desarrollo laboral de las personas en situación de vulnerabilidad.

Líneas de Acción

- 3.5.1. Comunicar efectivamente los beneficios fiscales de las empresas que contraten empleados en condición de discapacidad.
- 3.5.2. Promover los cambios físicos en las instalaciones en empresas que contraten personas con discapacidad conforme a las Normas Oficiales Mexicanas.
- 3.5.3. Crear el Padrón de Empleados Discapacitados, donde todas las empresas reciban información sobre la mejor manera de cumplir con las disposiciones normativas.
- 3.5.4. Apoyar a las empresas a consolidar las relaciones obrero patronales entre ellas y los trabajadores con discapacidad.
- 3.5.5. Implementar un Centro de Evaluación de Habilidades "VALPAR" para identificar las aptitudes de las personas con discapacidad y adultos mayores.
- 3.5.6. Establecer convenios interinstitucionales para la atención de grupos vulnerables.
- 3.5.7. Promover la inserción laboral de las personas con discapacidad mediante las vacantes que oferten empleadores y empresas socialmente responsables.
- 3.5.8. Impulsar la participación laboral de los adultos mayores, vinculándolos con las ofertas de trabajo.



- 3.5.9. Brindar talleres de sensibilización a empleadores en materia de atención a personas con discapacidad y adultos mayores.

Objetivo Sectorial 4

4. Preservar, Procurar y Fomentar la Paz Laboral

Justificación. – Es prioridad ofrecer un servicio de calidad en la administración de la justicia laboral, empleando para ello el fortalecimiento de sus órganos, impulsando la conciliación y eficiencia procesal en la resolución del conflicto laboral, manteniendo el equilibrio entre los factores de la producción, con respeto irrestricto de la ley e imparcialidad garantizada.

4.1. ESTRATEGIA: Optimizar la Procuración e Impartición de Justicia Laboral.

Líneas de Acción

- 4.1.1. Presentar la iniciativa al Congreso de una nueva ley que regule las relaciones laborales entre los trabajadores y los municipios e instituciones descentralizadas del Estado de Campeche.
- 4.1.2. Crear el Tribunal Burocrático de Conciliación y Arbitraje como órgano autónomo con personalidad jurídica propia, separándolo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
- 4.1.3. Actualizar los Reglamentos Interiores de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal Burocrático de Conciliación y Arbitraje y de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Estado.
- 4.1.4. Capacitar al personal jurídico de los organismos de impartición de justicia laboral.
- 4.1.5. Realizar acciones para incrementar la eficiencia de la institución y reducir el rezago procesal laboral.
- 4.1.6. Instituir el Programa Anticorrupción en los órganos de impartición de justicia laboral.
- 4.1.7. Incrementar las inspecciones en los centros de trabajo en el Estado, vigilando la aplicación de la normatividad laboral.
- 4.1.8. Realizar visitas de seguimiento a las empresas ya inspeccionadas para verificar que hayan dado cumplimiento a las observaciones formuladas.
- 4.1.9. Difundir entre la población los derechos y obligaciones que concede la normatividad de la materia.
- 4.1.10. Capacitar a los inspectores del trabajo en el aspecto de mejora continua.

4.2. ESTRATEGIA: Privilegiar la Conciliación en Asuntos Individuales y Colectivos.

Líneas de Acción

- 4.2.1. Crear el Servicio Público de Conciliación en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
- 4.2.2. Incrementar el número de conciliaciones en la procuración e impartición de justicia laboral.
- 4.2.3. Aplicar métodos alternos de solución de controversias para resolver los conflictos como se establece en la mediación.
- 4.2.4. Capacitar a los funcionarios del servicio público de conciliación en sus habilidades de mediación.



4.3. ESTRATEGIA: Impulsar la Innovación de Servicios y Procedimientos Legales.

Líneas de Acción

- 4.3.1. Poner a disposición de la población en general herramientas técnicas de denuncia y asesoría.
- 4.3.2. Implementar un sistema electrónico que permita agilizar el control y seguimiento de los procesos en los órganos de administración de la justicia laboral.
- 4.3.3. Impulsar el uso de tecnologías de la información que optimicen el proceso de asesorías y conciliaciones en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Estado.

CAPITULO IV. OBJETIVOS TRANSVERSALES

Objetivo Transversal 1: Perspectiva de Género

1.1. ESTRATEGIA: Fomentar la Integración y desarrollo laboral mediante la perspectiva de género.

Líneas de Acción

- 1.1.1. Vincular a los jóvenes a las oportunidades de empleo del sector empresarial con un nivel de remuneración digno y acorde a la vacante.
- 1.1.2. Impartir cursos de la modalidad "Capacitación para Técnicos y Profesionistas" del Programa de Apoyo al Empleo, para incorporarlos en las oportunidades laborales que se oferten de acuerdo al perfil y necesidades del empleador.
- 1.1.3. Fomentar la igualdad de oportunidades para que las mujeres accedan a empleos y cargos de mandos medios y superiores.
- 1.1.4. Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los sectores productivos.
- 1.1.5. Promover acciones afirmativas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres y evitar la discriminación de género.
- 1.1.6. Realizar campañas de buenas prácticas e inclusión laboral con enfoque de perspectiva de género orientadas al trabajo.

1.2. ESTRATEGIA: Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional de la administración pública estatal.

Líneas de Acción

- 1.2.1. Promover acciones que impulsen un clima laboral orientado a la igualdad entre mujeres y hombres.
- 1.2.2. Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y el lenguaje no sexista.
- 1.2.3. Promover que el sistema de salarios y prestaciones incorpore la perspectiva de género en la administración pública.
- 1.2.4. Promover los mecanismos y valores basados en habilidades y aptitudes para evitar la discriminación en la selección y promoción de personal.
- 1.2.5. Desarrollar estándares de calidad para la certificación de competencias relacionadas con la política de igualdad.



- 1.2.6. Promover mecanismos e instrumentos para que exista conciliación entre vida laboral, personal y corresponsabilidad familiar en los sectores público y privado.
- 1.2.7. Promover la adopción de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI.2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- 1.2.8. Actualizar el Programa Estatal de Cultura Institucional con perspectiva de género en las dependencias y entidades de la administración pública estatal.
- 1.2.9. Otorgar reconocimientos a las dependencias y entidades que promuevan la igualdad y la paridad.
- 1.2.10. Fortalecer a las Unidades de Género para la promoción y monitoreo de la política de igualdad.
- 1.2.11. Coordinar el seguimiento basado en indicadores que midan el avance en las acciones y el logro de objetivos de cada dependencia o entidad en la implementación del programa de cultura institucional.
- 1.2.12. Promover la creación de espacios que faciliten las actividades laborales y personales de los servidores públicos, como guarderías infantiles, lactarios, entre otros.

Objetivo Transversal 2: Derechos Humanos

2.1. ESTRATEGIA: Garantizar la observancia y cumplimiento de los derechos humanos en el desempeño de las funciones y actividades que corresponden administrar, ejecutar o incidir de forma directa o indirecta en el mercado laboral.

Líneas de Acción

- 2.1.1. Garantizar la observancia y cumplimiento de los derechos humanos, particularmente los que les asisten a los trabajadores.
- 2.1.2. Fomentar en los servidores públicos que atienden el desarrollo del mercado laboral el respeto a los derechos humanos de los trabajadores.
- 2.1.3. Fortalecer el respeto a los usos y costumbre de los habitantes de los diferentes municipios del Estado.
- 2.1.4. Impulsar acciones para prevenir, atender y sancionar las violaciones a los derechos fundamentales de los trabajadores.



CAPITULO V. INDICADORES

1.- Indicadores del Sector

Objetivos/Estrategias	Indicador	Indicadores Externos
1. Impulsar la Empleabilidad.	1. Índice de Estabilidad y Crecimiento Laboral	
1.1. Fortalecer y Promover la Vinculación entre el Empleador y el Buscador de Empleo.	1.1. Índice de Vinculación entre Empleador y Buscador de Empleo	Número de buscadores de empleo colocados a través del servicio nacional de empleo Número de buscadores de empleo colocados, apoyados con capacitación para el trabajo (BECATE)
1.2. Fomentar y Apoyar al Autoempleo.	1.2. Índice de Fomento al Autoempleo	
1.3. Fomentar, Promocionar y Apoyar la Movilidad Laboral.	1.3. Índice de Movilidad Laboral	
2. Promover el Desarrollo de la Productividad Laboral.	2. Índice de Impulso a la Productividad Laboral	
2.1. Proponer Mecanismos de Coordinación entre los Sectores Público, Social y Privado para el Incremento de la Productividad.	2.1. Índice de Coordinación para la Productividad	
2.2. Impulsar el Desarrollo de las Capacidades Empresariales para Incrementar la Productividad.	2.2. Índice de Impulso a la Productividad Empresarial	
2.3. Desarrollar Habilidades Competitivas en los Trabajadores del Estado.	2.3. Índice de Desarrollo de Habilidades en los Trabajadores	Número de trabajadores capacitados de manera presencial en Campeche
2.4. Vincular la oferta educativa con la demanda laboral.	2.4. Índice de Vinculación Empresas-Trabajadores-Instituciones Educativas	
2.5 Fomentar el Desarrollo de los Emprendedores vinculándolos con los Programas de Financiamiento.	2.5. Índice de Fomento al Desarrollo de los Emprendedores	
3. Fortalecer los Derechos y Obligaciones Laborales.	3. Índice de Estabilidad y Fortalecimiento Laboral	Número de mujeres de hombres beneficiados por buenas prácticas de inclusión laboral
3.1. Fomentar la Comunicación Efectiva de Derechos.	3.1. Índice de Comunicación de Derechos	Porcentaje de juicios resueltos favorablemente promovidos por la PROFEDET Porcentaje de juicios resueltos favorablemente promovidos por la



Objetivos/Estrategias	Indicador	Indicadores Externos
		Procuraduría de la Defensa del Trabajo Número de visitas de inspección, a fin de vigilar el cumplimiento de las normas laborales Número de visitas de inspección, a fin de vigilar el cumplimiento de las normas laborales. (Campeche)
3.2. Impulsar la Coordinación y Vinculación Municipal.	3.2. Índice de Vinculación hacia los Municipios	
3.3. Prevenir y Erradicar el Trabajo Infantil.	3.3. Índice de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil	
3.4. Garantizar los Derechos de los Menores Trabajadores.	3.4. Índice de Respeto de Derechos de los Menores Trabajadores	
3.5. Fomentar la Integración y Desarrollo Laboral de las Personar en Situación de Vulnerabilidad.	3.5. Índice de Inclusión Laboral de Grupos Vulnerables	
4. Preservar, Procurar y Fomentar la Paz Laboral.	4. Índice de Equilibrio y Equidad en la Impartición de la Justicia Laboral	Índice de estallamiento de huelga
4.1. Optimizar la Procuración e Impartición de Justicia Laboral.	4.1. Índice de Equidad en la Impartición de Justicia Laboral	
4.2. Privilegiar la Conciliación en Asuntos Individuales y Colectivos.	4.2. Índice de Conciliación Laboral	Porcentaje de efectividad en la conciliación administrativa Porcentaje de conciliación en tribunales Porcentaje de conciliación de los asuntos individuales Porcentaje de conciliación de los asuntos individuales (Campeche)
4.3. Impulsar la Innovación de Servicios y Procedimientos Legales.	4.3. Índice de Innovación de Procedimientos Legales	



INDICADORES

2.- Fichas Técnicas

Indicadores por Objetivo OBJETIVO 1

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	1. Impulsar la Empleabilidad.
Nombre del indicador	Índice de Estabilidad y Crecimiento Laboral
Descripción General	Este indicador mide el incremento laboral a través de estrategias que vinculen al empleador y buscador de empleo, así como promover acciones en busca del mayor autoempleo y generar mecanismos para la movilidad laboral.
Valores	Índice de Estabilidad y Crecimiento Laboral = IECL IECL = 1 IVEBE = Índice de Vinculación entre Empleador y Buscador de Empleo IFA = Índice de Fomento al Autoempleo IML = Índice de Movilidad Laboral
Fórmula	$IECL1 = \frac{1}{3} (IVEBE) + \frac{1}{3} (IFA) + \frac{1}{3} (IML)$
Observaciones	El valor del índice se obtiene del promedio ponderado entre los tres índices que arrojan como resultado los indicadores de las estrategias. Al usar este tipo de coeficiente obtenemos un nuevo índice con valores comprendidos entre cero y uno.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice.
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑



Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	1. IMPULSAR LA EMPLEABILIDAD
Estrategia	1.1 Fortalecer y Promover la Vinculación entre el Empleador y el Buscador de Empleo
Nombre del indicador	Índice de Vinculación entre Empleador y Buscador de Empleo
Descripción General	Este indicador mide las acciones que se realizan para relacionar entre sí, la oferta y la demanda laboral buscando incrementar los empleos formales.
Valores	<p>IVEBE = Índice de Vinculación entre Empleador y Buscador de Empleo</p> <p>AEC = Apoyos Económicos y Capacitación. CEBE = Capacitación a Empresarios y Buscadores de Empleo CA = Convenios con Ayuntamientos FJE = Ferias y Jornadas de Empleo PE = Portal de Empleo POE = Publicaciones de Ofertas de Empleo</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El IVEBE tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.166</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula:</p> $PGV \times VVI / 100 = VV$
Fórmula	$IVEBE = \sum AEC, CEBE, CA, FJE, PE, POE$
Observaciones	El Índice de Vinculación hacia los Municipios se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: los Apoyos Económicos y Capacitación, la Capacitación a Empresarios y Buscadores de Empleo, los Convenios con Ayuntamientos, las Ferias y Jornadas de Empleo, el Portal de Empleo, las Publicaciones de Ofertas de Empleo. La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de Vinculación entre Empleador y Buscador de Empleo.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social



Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	1. IMPULSAR LA EMPLEABILIDAD
Estrategia	1.2. Fomento y Apoyo al Autoempleo
Nombre del indicador	Índice de Fomento al Autoempleo
Descripción General	Este indicador mide acciones que promuevan el incremento del autoempleo.
Valores	<p>IFA = Índice de Fomento al Autoempleo</p> <p>AAP = Apoyo a Actividades Productivas CBE = Cursos a Buscadores de Empleo EA = Estudios de Autoempleo</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El IFA tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.333</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula:</p> $PGV \times VVI / 100 = VV$
Fórmula	$IFA = \sum AAP, CBE, EA$
Observaciones	El Índice de Fomento al Autoempleo se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Apoyo a Actividades Productivas, Cursos a Buscadores de Empleo y Estudios de Autoempleo. La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de Fomento y Apoyo al Autoempleo.



Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	1. IMPULSAR LA EMPLEABILIDAD
Estrategia	1.3. Fomento, Promoción y Apoyo a la Movilidad Laboral.
Nombre del indicador	Índice de Movilidad Laboral
Descripción General	Este indicador mide las acciones que promuevan la movilidad laboral.
Valores	<p>IML = Índice de Movilidad Laboral</p> <p>MS = Movilidad Sectores TTE = Trabajo Temporal en el Exterior MC = Movilidad a Canadá R = Repatriados de EU</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El IML tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.25</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula:</p> $PGV \times VVI / 100 = VV$
Fórmula	$IML = \sum MS, TTE, MC, R$
Observaciones	El Índice de Autoempleo se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Movilidad Sectores, Trabajo Temporal en el Exterior,



	Movilidad a Canadá y Repatriados de Estados Unidos. La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de Movilidad Laboral.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑



OBJETIVO 2

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	2. Promover el Desarrollo de la Productividad Laboral
Nombre del indicador	Índice de Impulso a la Productividad Laboral
Descripción General	Este indicador mide la implementación de mecanismos que incrementen la productividad en el Estado, así como la vinculación entre dos distintos sectores para la promoción del empleo formal.
Valores	Índice de Impulso a la Productividad Laboral = I IPL I IPL = 1 ICP = Índice de Coordinación para la Productividad IPE = Índice de Impulso a la Productividad Empresarial IDHT = Índice de Desarrollo de Habilidades en los Trabajadores IVETIE = Índice de Vinculación Empresas-Trabajadores-Instituciones Educativas IFDE = Índice de Fomento al Desarrollo de los Emprendedores
Fórmula	$I IPL 1 = \frac{1}{5} (ICP) + \frac{1}{5} (IPE) + \frac{1}{5} (IDHT) + \frac{1}{5} (IVETIE) + \frac{1}{5} (IFDE)$
Observaciones	El valor del índice se obtiene del promedio ponderado entre los cinco índices que arrojan como resultado los indicadores de las estrategias. Al usar este tipo de coeficiente obtenemos un nuevo índice con valores comprendidos entre cero y uno.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice.
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑



Indicadores por Estrategia

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	2. PROMOVER EL DESARROLLO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL
Estrategia	2.1 Proponer Mecanismos de Coordinación entre los Sectores Público, Social y Privado para el Incremento de la Productividad.
Nombre del indicador	Índice de Coordinación para la Productividad
Descripción General	Este indicador mide las acciones entre los sectores para el fomento a la productividad.
Valores	<p>ICP = Índice de Coordinación para la Productividad</p> <p>CP = Comisión de Productividad OL = Observatorio Laboral SAP = Seguimiento de Acciones para la Productividad</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El ICP tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.333</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula: $PGV \times VVI / 100 = VV$</p>
Fórmula	$ICP = \sum CP, OL, SAP$
Observaciones	El Índice de Coordinación para la Productividad se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Comisión de Productividad, Observatorio Laboral y Seguimiento de Acciones para la Productividad. La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas Coordinación entre los sectores para el incremento de la productividad.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑



Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	2. PROMOVER EL DESARROLLO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL.
Estrategia	2.2 Impulsar el Desarrollo de las Capacidades Empresariales para Incrementar la Productividad
Nombre del indicador	Índice de Impulso a la Productividad Empresarial
Descripción General	Este indicador mide la promoción de los beneficios de una empresa productiva.
Valores	<p>IPE = Índice de Impulso a la Productividad Empresarial</p> <p>FCC = Fomento a la Capacitación y Capacitación CLI = Cultura Laboral Incluyente PBF = Promover los Beneficios de la Formalidad FIP = Fomento a la Innovación para la Productividad CDE = Comunicación Digital con las Empresas</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El ICP tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.20</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula:</p> $PGV \times VVI / 100 = VV$
Fórmula	$IPE = \sum FCC, CLI, PBF, FIP, CDE$
Observaciones	<p>El Índice de Impulso a la Productividad Empresarial se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Fomento a la Capacitación y Capacitación, Cultura Laboral Incluyente, Promover los Beneficios de la Formalidad, Fomento a la Innovación para la Productividad y Comunicación Digital con las Empresas.</p> <p>La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas del impulso al desarrollo de las capacidades empresariales para incrementar la productividad.</p>



Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	2. PROMOVER EL DESARROLLO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL
Estrategia	2.3 Desarrollar Habilidades Competitivas en los Trabajadores del Estado.
Nombre del indicador	Índice de Desarrollo de Habilidades en los Trabajadores
Descripción General	Este indicador mide el incremento de aptitudes en los trabajadores a través de la capacitación.
Valores	<p>IDHT = Índice de Desarrollo de Habilidades en los Trabajadores</p> <p>CT = Capacitación para los Trabajadores FAE = Formalidad en el Autoempleo PLC = Promover Ley en materia de Capacitación DPI = Difusión Practicas Internacionales</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El IDHT tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.25</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula:</p> $PGV \times VVI / 100 = VV$
Fórmula	$IDHT = \sum CT, FAE, PLC, DPI$
Observaciones	El Índice de Desarrollo de Habilidades en los Trabajadores se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Capacitación para



	los Trabajadores, Formalidad en el Autoempleo, Promover Ley en materia de Capacitación y Difusión Practicas Internacionales. La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas del desarrollo de habilidades competitivas en los trabajadores del Estado.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	2. PROMOVER EL DESARROLLO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL
Estrategia	2.4 Vincular la Oferta Educativa con la Demanda Laboral
Nombre del indicador	Índice de Vinculación Empresas-Trabajadores-Instituciones Educativas
Descripción General	Este indicador mide el vínculo entre el sector educativo y el sector empresarial.
Valores	IVETIE = Índice de Vinculación Empresas-Trabajadores-Instituciones Educativas CETI = Convenios entre Empresas-Trabajadores-Instituciones Educativas TCP = Transferencia de Conocimientos para la productividad EPL = Estudio Prospectiva Laboral DCH = Desarrollo de Capital Humano VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable El IVETIE tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.25 Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción. El valor del VV se calcula:



	$PGV \times VVI / 100 = VV$
Fórmula	$IVETIE = \sum CETI, TCP, EPL, DCH$
Observaciones	El Índice de Vinculación Empresas-Trabajadores-Instituciones Educativas se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Convenios entre Empresas-Trabajadores-Instituciones Educativas, Transferencia de Conocimientos para la productividad, Estudio Prospectiva Laboral y Desarrollo de Capital Humano. La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de vinculación de la oferta educativa con la demanda laboral.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	2. PROMOVER EL DESARROLLO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL
Estrategia	2.5 Fomentar el Desarrollo de los Emprendedores Vinculándolos con los Programas de Financiamiento.
Nombre del indicador	Índice de Fomento al Desarrollo de los Emprendedores.
Descripción General	Este indicador mide las asesorías a los emprendedores sobre los programas de apoyo para la realización de sus proyectos
Valores	<p>IFDE = Índice de Fomento al Desarrollo de los Emprendedores</p> <p>AE = Apoyo al Emprendedor BIL = Becas de Inclusión Laboral CPL = Consultoría de Plataforma Laboral</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El IFDE tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.333</p>



	<p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula:</p> $PGV \times VVI / 100 = VV$
Fórmula	$IFDE = \sum AE, BIL, CPL$
Observaciones	<p>El Índice de Fomento al Desarrollo de los Emprendedores se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Apoyo al Emprendedor, Becas de Inclusión Laboral y Consultoría de Plataforma Laboral.</p> <p>La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas del fomento al desarrollo de los emprendedores vinculándolos a los programas de financiamiento.</p>
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑



OBJETIVO 3

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	3. Fortalecimiento de Derechos y Obligaciones Laborales
Nombre del indicador	Índice de Estabilidad y Fortalecimiento Laboral
Descripción General	Este indicador mide el conocimiento de los derechos y obligaciones laborales para lograr la estabilidad tanto en las empresas como en los trabajadores en busca del equilibrio laboral.
Valores	Índice de Estabilidad y Fortalecimiento Laboral = IEFL IEFL =1 ICD = Índice de Comunicación de Derechos IVM = Índice de Vinculación hacia los Municipios IPETI = Índice de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil IRDMT = Índice de Respeto de Derechos de los Menores Trabajadores IILGV = Índice de Inclusión Laboral de Grupos Vulnerables
Fórmula	$IEFL 1 = \frac{1}{5} (ICD) + \frac{1}{5} (IVM) + \frac{1}{5} (IPETI) + \frac{1}{5} (IRDMT) + \frac{1}{5} (IILGV)$
Observaciones	El valor del índice se obtiene del promedio ponderado entre los cinco índices que arrojan como resultado los indicadores de las estrategias. Al usar este tipo de coeficiente obtenemos un nuevo índice con valores comprendidos entre cero y uno.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice.
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑



Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	3. FORTALECIMIENTO DE DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES.
Estrategia	3.1. Comunicación Efectiva de Derechos
Nombre del indicador	Índice de Comunicación de Derechos
Descripción General	Este indicador mide la difusión de los derechos y obligaciones laborales.
Valores	<p>ICD = Índice de Comunicación de Derechos</p> <p>PWL = Portal Web Laboral GDDL = Gaceta Digital de Desarrollo Laboral FCC = Foros de Comunicación y Conferencias</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El ICD tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.333</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula: $PGV \times VVI / 100 = VV$</p>
Fórmula	$ICD = \sum PWL, GDDL, FCC$
Observaciones	<p>El Índice de Comunicación de Derechos se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Portal Web Laboral, Gaceta Digital de Desarrollo Laboral y Foros de Comunicación y Conferencias.</p> <p>La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de Comunicación de Derechos Laborales.</p>
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑



Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	3. FORTALECIMIENTO DE DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES
Estrategia	3.2 Coordinación y Vinculación Municipal.
Nombre del indicador	Índice de Vinculación hacia los Municipios
Descripción General	Este indicador mide la coordinación con los municipios para difundir y vigilar los derechos y obligaciones laborales.
Valores	<p>IVM = Índice de Vinculación hacia los Municipios</p> <p>CM = Coordinaciones Municipales UIL = Unidades de Inspección Laboral UMC = Unidad Móvil de Capacitación</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El IVM tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.333</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula:</p> $PGV \times VVI / 100 = VV$
Fórmula	$IVM = \sum CM, UIL, UMC$
Observaciones	El Índice de Vinculación hacia los Municipios se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Coordinaciones Municipales, Unidades de Inspección Laboral y Unidad Móvil de Capacitación. La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de Coordinación y Vinculación Municipal.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑



Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	3. Fortalecimiento de Derechos y Obligaciones Laborales.
Estrategia	3.3 Prevenir y erradicar el trabajo infantil
Nombre del indicador	Índice de prevención y erradicación del trabajo infantil
Descripción General	Este indicador mide la protección del estado para erradicar el trabajo de menores de 15 años.
Valores	<p>IPETI = Índice de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil</p> <p>VEL = Vinculación de esfuerzos legales ICESP = Información Consejo estatal de Seguridad Pública. RCPETI = Reinstalación Comisión de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil CETI= Convenios para la Erradicación del Trabajo Infantil VNEM= Vigilancia de No Emplear a Menores de 15 años</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El IPETI tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.20</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula: $PGV \times VVI / 100 = VV$</p>
Fórmula	$IPETI = \sum VEL, ICESP, RCPETI, CETI, VNEM$
Observaciones	El Índice de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Vinculación de esfuerzos legales, Información Consejo estatal de Seguridad Pública, Reinstalación Comisión de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, Convenios para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Vigilancia de No Emplear a Menores de 15 años.



	La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de Comunicación de Derechos Laborales.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	FORTALECIMIENTO DE DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES
Estrategia	3.4 Garantizar los derechos de los menores trabajadores
Nombre del indicador	Índice de Respeto de Derechos de los Menores Trabajadores
Descripción General	Este indicador mide las acciones realizadas para que los menores trabajadores laboren dentro del marco normativo que señala la Ley Federal del Trabajo.
Valores	<p>IRDMT = Índice de Respeto de Derechos de los Menores Trabajadores</p> <p>RMT = Registro de Menores Trabajadores DTRRDMT= Difusión de Testimonio y Reconocimientos al Respeto de Derechos de Menores Trabajadores CRDHLMT= Campañas de Respeto a Derechos Humanos y Laborales de Menores Trabajadores VCNMT=Vigilancia de Cumplimiento a Normatividad en Menores Trabajadores</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El IVM tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.25</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula: $PGV \times VVI / 100 = VV$</p>



Fórmula	$IRDMT = \sum RMT, DTRRDMT, CRDHLMT, VCNMT$
Observaciones	El Índice de Vinculación hacia los Municipios se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Registro de Menores Trabajadores, Difusión de Testimonio y Reconocimientos al Respeto de Derechos de Menores Trabajadores, Campañas de Respeto a Derechos Humanos y Laborales de Menores Trabajadores, Vigilancia de Cumplimiento a Normatividad en Menores Trabajadores. La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de Coordinación y Vinculación Municipal.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	FORTALECIMIENTO DE DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES
Estrategia	3.5 Fomentar la integración y desarrollo laboral de las personas en situación de vulnerabilidad
Nombre del indicador	Índice de Inclusión Laboral de Grupos Vulnerables
Descripción General	Este indicador mide acciones de atención a grupos vulnerables para incorporarlos a la vida laboral.
Valores	<p>IILGV = Índice de Inclusión Laboral de Grupos Vulnerables</p> <p>BF = Beneficios Fiscales AIE= Adecuación de Instalaciones en Empresas PED= Padrón de Empleados Discapacitados CROP= Consolidación de las Relaciones Obrero- Patronales IVALPAR: Implementación del VALPAR CIGV: Convenios Interinstitucionales de Grupos Vulnerables ILPD: Inserción Laboral de Personas con Discapacidad PLAM: Participación Laboral de Adultos Mayores TEADAM: Taller a Empleadores para la Atención de Discapacitados y Adultos Mayores</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable</p>



	<p>VV = Valor de la Variable</p> <p>El IVM tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.11</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula:</p> $PGV \times VVI / 100 = VV$
Fórmula	$IILGV = \sum BF, AIE, PED, CROP, IVALPAR, CIGV, ILPD, PLAM, TEADAM$
Observaciones	<p>El Índice de Vinculación hacia los Municipios se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Beneficios Fiscales, Adecuación de Instalaciones en Empresas, Padrón de Empleados Discapacitados, Consolidación de las Relaciones Obrero- Patronales, Implementación del VALPAR, Convenios Interinstitucionales de Grupos Vulnerables, Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Participación Laboral de Adultos Mayores, Taller a Empleadores para la Atención de Discapacitados y Adultos Mayores.</p> <p>La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de Coordinación y Vinculación Municipal.</p>
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑



OBJETIVO 4

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	4. Preservar, Procurar y Fomentar la Paz Laboral
Nombre del indicador	Índice de Equilibrio y Equidad en la Impartición de la Justicia Laboral.
Descripción General	Este indicador mide la manera en que se habrá de impartir la justicia laboral, fortaleciendo los órganos jurídicos y sus reglamentos, privilegian la conciliación a través de la innovación tecnológica
Valores	Índice de Equilibrio y Equidad en la Impartición de la Justicia Laboral = IEEIJL I = 1 IEIJL = Índice de Equidad en la Impartición de Justicia Laboral ICL = Índice de Conciliación Laboral IIPL = Índice de Innovación de Procedimientos Legales
Fórmula	$IEEIJL\ 1 = \frac{1}{3} (IEIJL) + \frac{1}{3} (ICL) + \frac{1}{3} (IIPL)$
Observaciones	El valor del índice se obtiene del promedio ponderado entre los tres índices que arrojan como resultado los indicadores de las estrategias. Al usar este tipo de coeficiente obtenemos un nuevo índice con valores comprendidos entre cero y uno.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice.
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑



Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	4. PRESERVAR, PROCURAR Y FOMENTAR LA PAZ LABORAL.
Estrategia	4.1 Optimizar la procuración e impartición de justicia laboral.
Nombre del indicador	Índice de equidad en la impartición de justicia y vigilancia laboral
Descripción General	Este indicador mide la eficiencia de los órganos de impartición de justicia y vigilancia laboral para la correcta aplicación de la normatividad establecida.
Valores	<p>IEIJL = Índice de Equidad en la Impartición de Justicia Laboral</p> <p>ILL = Iniciativa de Ley Laboral TBCA= Tribunal Burocrático de Conciliación y Arbitraje RIOJL = Reglamentos Interiores de los Órganos de Justicia Laboral CPJ= Capacitación al Personal Jurídico ARRP= Acciones para Reducir el Rezago Procesal PA= Programa Anticorrupción ICT= Inspecciones en Centros de Trabajo VSE= Visitas de Seguimiento a las Empresas DDOL= Difusión de Derechos y Obligaciones Laborales CI = Capacitación de Inspectores</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El ICD tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.10</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula: $PGV \times VVI / 100 = VV$</p>
Fórmula	$IEIJL = \sum ILL, TBCA, RIOJ, CPJ, ARRP, PA, ICT, VSE, DDOL, CI$
Observaciones	El Índice de Comunicación de Derechos se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Iniciativa de Ley Laboral, Tribunal Burocrático de Conciliación y Arbitraje, Reglamentos Interiores de los Órganos de Justicia Laboral, Capacitación al Personal Jurídico, Acciones para Reducir el Rezago Procesal, Programa Anticorrupción, Inspecciones en Centros de Trabajo, Visitas de Seguimiento a las Empresas, Difusión de Derechos y Obligaciones Laborales Y Capacitación de Inspectores.



	. La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de Comunicación de Derechos Laborales.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	4. PRESERVAR, PROCURAR Y FOMENTAR LA PAZ LABORAL.
Estrategia	4.2 Privilegiar la conciliación en asuntos individuales y colectivos
Nombre del indicador	Índice de conciliación laboral
Descripción General	Este indicador mide la eficiencia de la Conciliación en la Procuración e Impartición de la Justicia Laboral.
Valores	ICL = Índice de Conciliación Laboral CSPC = Creación del Servicio Público de Conciliación INC = Incrementar el Número de Conciliaciones MASC = Métodos Alternos de Solución de Controversias CFC = Capacitación de Funcionarios Conciliadores VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable El ICD tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.25 Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción. El valor del VV se calcula: $PGV \times VVI / 100 = VV$
Fórmula	$IEIJL = \sum CSPC, INC, MASC, CFC$



Observaciones	El Índice de Comunicación de Derechos se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Creación del Servicio Público de Conciliación, Incrementar el Número de Conciliaciones, Métodos Alternos de Solución de Controversias, Capacitación de Funcionarios Conciliadores. La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de Comunicación de Derechos Laborales.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	4. PRESERVAR, PROCURAR Y FOMENTAR LA PAZ LABORAL.
Estrategia	4.3 Innovación de Servicios y Procedimientos Legales
Nombre del indicador	Índice de Innovación de Procedimientos Legales
Descripción General	Este indicador mide la implementación del uso de la tecnología que facilite la procuración de justicia en los procesos legales laborales.
Valores	<p>I IPL = Índice de Innovación de Procedimientos Legales</p> <p>HTDA = Herramientas Técnicas de Denuncia y Asesoría SECSP = Sistema Electrónico para el Control y Seguimiento de Procesos ITIAC = Impulso a las Tecnologías de Información en Asesorías y Conciliaciones</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El ICD tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.33</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula: $PGV \times VVI / 100 = VV$</p>



Fórmula	$INPL = \sum HTDA, SECSP, ITIAC$
Observaciones	El Índice de Innovación de Procedimientos Legales se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Herramientas Técnicas de Denuncia y Asesoría, Sistema Electrónico para el Control y Seguimiento de Procesos e Impulso a las Tecnologías de Información en Asesorías y Conciliaciones. La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de Innovación de Servicios y Procedimientos Legales.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑



3.- Indicadores Transversales

Perspectiva de Género

Descripción del Indicador	
Objetivo Transversal	1. Perspectiva de Género
Nombre del indicador	Índice de Perspectiva de Género en el Sector Laboral.
Descripción General	Este indicador mide las acciones que promueven la perspectiva de género en el ámbito laboral.
Valores	Índice de Perspectiva de Género en el Sector Laboral = IPGSL I =1 IDLPG = Índice de Desarrollo Laboral con Perspectiva de Género IPGAP = Índice de Perspectiva de Género en la Administración Pública
Fórmula	$IPGSL\ 1 = \frac{1}{2} (IDLPG) + \frac{1}{2} (IPGAP)$
Observaciones	El valor del índice se obtiene del promedio ponderado entre los dos índices que arrojan como resultado los indicadores de las estrategias. Al usar este tipo de coeficiente obtenemos un nuevo índice con valores comprendidos entre cero y uno.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice.
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑



Descripción del Indicador	
Objetivo Transversal	1. Perspectiva de Género.
Estrategia	1.1 Fomentar la Integración y desarrollo laboral mediante la perspectiva de género.
Nombre del indicador	Índice de Desarrollo Laboral con Perspectiva de Género
Descripción General	Este indicador mide las acciones que promueven la igualdad de oportunidades de empleo para mujeres y hombres, con remuneraciones dignas.
Valores	<p>IDLPG = Índice de Desarrollo Laboral con Perspectiva de Género</p> <p>OEJ = Oportunidades de Empleo para Jóvenes CTP = Capacitación para Técnicos y Profesionistas OEM = Oportunidades de Empleo para Mujeres IOSP = Igualdad de Oportunidades en los Sectores Productivos EDG = Evitar la Discriminación de Género CPG = Campañas con Perspectiva de Género</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El IDLPG tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.166</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula: $PGV \times VVI / 100 = VV$</p>
Fórmula	$IDLPG = \sum OEJ, CTP, OEM, IOSP, EDG, CPG$
Observaciones	<p>El Índice de Desarrollo Laboral con Perspectiva de Género se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Oportunidades de Empleo para Jóvenes, Capacitación para Técnicos y Profesionistas, Oportunidades de Empleo para Mujeres, Igualdad de Oportunidades en los Sectores Productivos, Evitar la Discriminación de Género y Campañas con Perspectiva de Género.</p> <p>La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de Innovación de Servicios y Procedimientos Legales.</p>
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.



Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Transversal	1. Perspectiva de Género.
Estrategia	1.2 Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional de la administración pública estatal.
Nombre del indicador	Índice de Perspectiva de Género en la Administración Pública
Descripción General	Este indicador mide el impulso de la armonía y sensibilidad en la igualdad de género en las oportunidades de crecimiento en el ámbito de la administración pública.
Valores	<p>IPGAP = Índice de Perspectiva de Género en la Administración Pública</p> <p>PICL = Promover Igualdad en el Clima Laboral CPG = Capacitación sobre Perspectiva de Género IPGAP = Incorporar Perspectiva de Género en la Administración Pública MEDP = Mecanismos para Evitar la Discriminación del Personal CPI = Certificación en Políticas de Igualdad MCSPP = Mecanismos de Conciliación para el Sector Público y Privado PILND = Promover la Igualdad Laboral y No Discriminación APCI = Actualizar el Programa de Cultura Institucional ERIP = Entrega de Reconocimiento a la Igualdad y Paridad FPI = Fortalecer las Políticas de Igualdad SPCI = Seguimiento del Programa de Cultura Institucional EFAL = Espacios que Faciliten las Actividades Laborales</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El ICD tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.083</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula: $PGV \times VVI / 100 = VV$</p>



Fórmula	IPGAP = Σ PICL, CPG, IPGAP, MEDP, CPI, MCSPP, PILND, APCI, ERIP, FPI, SPCI, EFAL
Observaciones	<p>El Índice de Perspectiva de Género en la Administración Pública se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Promover Igualdad en el Clima Laboral, Capacitación sobre Perspectiva de Género, Incorporar Perspectiva de Género en la Administración Pública, Mecanismos para Evitar la Discriminación del Personal, Certificación en Políticas de Igualdad, Mecanismos de Conciliación para el Sector Público y Privado, Promover la Igualdad Laboral y No Discriminación, Actualizar el Programa de Cultura Institucional, Entrega de Reconocimiento a la Igualdad y Paridad, Fortalecer las Políticas de Igualdad, Seguimiento del Programa de Cultura Institucional y Espacios que Faciliten las Actividades Laborales.</p> <p>La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de la perspectiva de género en la cultura institucional de la administración pública estatal.</p>
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑



Derechos Humanos

Descripción del Indicador	
Objetivo Transversal	2. Derechos Humanos.
Estrategia	2.1 Garantizar la observancia y cumplimiento de los derechos humanos en el desempeño de las funciones y actividades que corresponden administrar, ejecutar o incidir de forma directa o indirecta en el mercado laboral.
Nombre del indicador	Índice de Cumplimiento de Derechos Humanos en Mercado Laboral
Descripción General	Este indicador mide el cumplimiento de la observancia de los derechos que tienen los trabajadores en sus lugares de trabajo, así como respetar los usos y costumbres en los municipios del Estado.
Valores	<p>ICDHML = Índice de Cumplimiento de Derechos Humanos en Mercado Laboral</p> <p>CDHT = Cumplimiento de los Derechos Humanos de los Trabajadores SPLDH = Servidores Públicos respeten los Derechos Humanos RUCM = Respeto de Usos y Costumbre en los Municipios PASVDT = Prevenir, Atender y Sancionar Violaciones de Derechos de Trabajadores</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El ICDHML tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.25</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula: $PGV \times VVI / 100 = VV$</p>
Fórmula	$ICDHML = \sum CDHT, SPLDH, RUCM, PASVDT$
Observaciones	<p>El Índice de Cumplimiento de Derechos Humanos en Mercado Laboral se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Cumplimiento de los Derechos Humanos de los Trabajadores, Servidores Públicos respeten los Derechos Humanos, Respeto de Usos y Costumbre en los Municipios y Prevenir, Atender y Sancionar Violaciones de Derechos de Trabajadores.</p> <p>La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de observancia y cumplimiento de los derechos humanos en el desempeño de las funciones y actividades que inciden en el mercado laboral.</p>



Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑



INDICADORES

4.-Incidencia Social e Indicadores Externos

Programa Sectorial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

OBJETIVO 1: IMPULSAR EL EMPLEO DE CALIDAD E INTERMEDIAR EN EL MERCADO LABORAL PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD, PROTECCIÓN SOCIAL Y LA OCUPACIÓN PRODUCTIVA.

NOMBRE DEL INDICADOR	NÚMERO DE BUSCADORES DE EMPLEO COLOCADOS A ATRAVÉS DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO		
DESCRIPCIÓN GENERAL	Registra el crecimiento anual de la colocación de buscadores de empleo, a través de los servicios y programas del Servicio Nacional de Empleo. Justificación: la línea base se refiere a la meta de colocación programada en 2016.		
OBSERVACIONES	Número de buscadores de empleo colocados en una vacante .		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
STPSCAM	Mensual	2,628	↑

NOMBRE DEL INDICADOR	NÚMERO DE BUSCADORES DE EMPLEO COLOCADOS, APOYADOS CON CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO (BÉCATE)		
DESCRIPCIÓN GENERAL	Registra el número de buscadores de empleo que recibieron apoyo y capacitación del subprograma Bécate y se colocaron en un puesto de trabajo. Justificación: la línea base se refiere a los apoyos programados en Bécate para 2016, tomando como criterio un crecimiento moderado en la asignación presupuestal de recursos federales y aportaciones estatales.		
OBSERVACIONES	Número de buscadores de empleo colocados mediante capacitación para el trabajo con el subprograma Bécate.		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
STPSCAM	Mensual	1,170	↑



OBJETIVO 2: DEMOCRATIZAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL, LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

NOMBRE DEL INDICADOR	NÚMERO DE TRABAJADORES CAPACITADOS DE MANERA PRESENCIAL EN CAMPECHE		
DESCRIPCIÓN GENERAL	<p>Para apoyar la capacitación de los centros de trabajo en el desarrollo de habilidades laborales de las y los trabajadores, la STPS otorga a nivel estatal, servicios gratuitos de capacitación, para contribuir al incremento de la productividad del sector empresarial y, en consecuencia, del desarrollo económico del estado; además de mejorar las oportunidades de permanencia y movilidad en el mercado laboral de los trabajadores en activo. Estos servicios se conforman por los Programas de Formación de Agentes Multiplicadores (FAM) y Capacitación a Distancia para Trabajadores (PROCADIST).</p> <p>FAM consiste en formar instructores internos, que apoyan y promueven acciones de capacitación en sus centros de trabajo. Presenta múltiples beneficios para las organizaciones, ya que para obtener la acreditación las personas deben capacitar a por lo menos 10 personas durante 10 horas.</p> <p>PROCADIST es un aula virtual con 54 cursos en línea, una opción flexible, participativa, con amplia cobertura nacional y sin restricciones de horario, con el cual se promueve la capacitación en beneficio de los trabajadores y las organizaciones para fortalecer las competencias laborales.</p> <p>El indicador mide los resultados de las acciones gratuitas de capacitación presencial y a distancia para las y los trabajadores en Campeche.</p>		
OBSERVACIONES	<p style="text-align: center;">$T_{cp} + T_{em} = T_{cp}$</p> <p>T_{cp} = Número de trabajadores capacitados de manera presencial.</p> <p>T_{em} = Número de trabajadores capacitados por efecto multiplicador.</p> <p>T_{cdp} = Total de trabajadores capacitados de manera presencial.</p> <p>Es el total de trabajadores capacitados anualmente por cursos de manera presencial y por el efecto multiplicador de las personas capacitadas por los instructores formados a nivel local.</p>		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
STPSCAM	Mensual	1,103	↑



OBJETIVO 3: SALVAGUARDAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD Y VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD LABORAL

NOMBRE DEL INDICADOR	NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES BENEFICIADOS POR BUENAS PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL.		
DESCRIPCIÓN GENERAL	El indicador refiere a las personas beneficiadas a través de tres mecanismos que opera la STPS, para la construcción de una cultura de igualdad e inclusión laboral que se consolide en buenas prácticas para el acceso, permanencia y desarrollo laboral; así como en la conciliación trabajo- familia, igualdad de oportunidades y no violencia laboral ni hostigamiento sexual en beneficio de personas mayores, personas con discapacidad, personas con VIH/SIDA, mujeres jefas de familia, personas de la diversidad sexual y mujeres jornaleras agrícolas.		
OBSERVACIONES	Suma de mujeres y hombres beneficiados por las buenas prácticas de inclusión laboral de los centros de trabajo (reconocidos con los distintivos: Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”; Empresa Familiarmente Responsable; Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil) y los mecanismos de coordinación y vinculación interinstitucional.		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
STPSCAM	Mensual	298 Mujeres 541 Hombres	↑

NOMBRE DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE JUICIOS RESUELTOS FAVORABLEMENTE PROMOVIDOS POR LA PROFEDET		
DESCRIPCIÓN GENERAL	Mide la eficacia en la procuración de justicia laboral al definir la proporción de juicios ganados a favor del trabajador y que son promovidos por la PROFEDET ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, respecto al total de juicios concluidos en el periodo de reporte.		
OBSERVACIONES	Los datos del indicador se extraen del Sistema Integral de Procuración de la Defensa del Trabajo (SIPRODET), información que es resultado de las operaciones en todas las oficinas de representación. La fórmula es la siguiente: $JP/JC * 100$ JP = Número de Juicios promovidos por la PROFEDET con resolución favorable para el trabajador. JC = Número de Juicios concluidos.		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
PROFEDET	Mensual	0	↑



NOMBRE DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE JUICIOS RESUELTOS FAVORABLEMENTE PROMOVIDOS POR LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO		
DESCRIPCIÓN GENERAL	Mide la eficacia en la procuración de justicia laboral al definir la proporción de juicios ganados a favor del trabajador y que son promovidos por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, respecto al total de juicios concluidos en el periodo de reporte.		
OBSERVACIONES	JP/JC * 100 JP = Número de Juicios promovidos por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo con resolución favorable para el trabajador. JC = Número de Juicios concluidos.		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
Procuraduría de la Defensa del Trabajo	Mensual	0	↑

NOMBRE DEL INDICADOR	NÚMERO DE VISITAS DE INSPECCIÓN, A FIN DE VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES		
DESCRIPCIÓN GENERAL	La vigilancia y promoción del cumplimiento de las normas laborales a través de las visitas de la inspección federal del trabajo, tutela las condiciones generales de trabajo, la capacitación y adiestramiento señaladas en la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos, y verifica que en los centros de trabajo prevalezcan las condiciones de seguridad y salud, para el debido desarrollo de las actividades, a fin de proteger a los trabajadores, patrones y al propio centro de trabajo.		
OBSERVACIONES	Cuantifica el número de visitas de inspección realizadas por la STPS, a fin de promover y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
ST/UDFT	Mensual	0	↑



NOMBRE DEL INDICADOR	NÚMERO DE VISITAS DE INSPECCIÓN, A FIN DE VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES		
DESCRIPCIÓN GENERAL	La vigilancia y promoción del cumplimiento de la normatividad laboral y el respeto de los derechos del trabajador a través de las visitas de la inspección estatal del trabajo.		
OBSERVACIONES	Cuantifica el número de visitas de inspección realizadas por la STPSCAM, a fin de promover y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
STPSCAM	Mensual	225	↑



OBJETIVO 4: CONSERVAR LA PAZ LABORAL, ASÍ COMO FORTALECER LA CONCILIACIÓN, PROCURACIÓN E IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL

NOMBRE DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE CONCILIACIÓN DE LOS ASUNTOS INDIVIDUALES		
DESCRIPCIÓN GENERAL	Derivado del establecimiento del Servicio Público de Conciliación, se proyecta un incremento en la terminación por la vía de la conciliación de los asuntos individuales, aplicando las líneas de acción propuestas. Asuntos individuales: Son aquellos que conoce la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas, en los casos que presenten los trabajadores en lo personal.		
OBSERVACIONES	$\text{Atc/Atp} * 100$ Atc = Número de asuntos individuales terminados por conciliación. Atp = Número de asuntos individuales terminados en el periodo.		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
JHCA	Mensual	0	↑

NOMBRE DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE CONCILIACIÓN DE LOS ASUNTOS INDIVIDUALES		
DESCRIPCIÓN GENERAL	Derivado del establecimiento del Servicio Público de Conciliación, se proyecta un incremento en la terminación por la vía de la conciliación de los asuntos individuales, aplicando las líneas de acción propuestas. Asuntos individuales: Son aquellos que conoce la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas, en los casos que presenten los trabajadores en lo personal.		
OBSERVACIONES	$\text{Atc/Atp} * 100$ Atc = Número de asuntos individuales terminados por conciliación. Atp = Número de asuntos individuales terminados en el periodo.		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
STPSCAM	Mensual	48%	↑



NOMBRE DEL INDICADOR	ÍNDICE DE ESTALLAMIENTO DE HUELGAS		
DESCRIPCIÓN GENERAL	Contribuye a preservar la paz laboral y el equilibrio entre los factores de la producción de competencia federal, al mantener un porcentaje reducido entre el número de emplazamientos y las huelgas estalladas.		
OBSERVACIONES	$\text{He/Eh} * 100$ <p>He = Número de huelgas estalladas.</p> <p>Eh = Número de emplazamientos a huelga recibidos en el periodo.</p>		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
JHCA	Mensual	Menor a 1.0%	Menor a 0.5%

NOMBRE DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE EFECTIVIDAD EN LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA		
DESCRIPCIÓN GENERAL	La unidad de medida del indicador es porcentaje, el cual permite dar seguimiento y evaluar el avance del fortalecimiento de la conciliación y la impartición de justicia, para preservar la paz laboral, mediante la celebración de convenios de conciliación.		
OBSERVACIONES	$\text{Cc/ Aa} * 100$ <p>Cc = Convenios Celebrados.</p> <p>Aa = Asuntos Atendidos.</p>		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
ST	Mensual	0	↑



NOMBRE DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE CONCILIACIÓN EN TRIBUNALES		
DESCRIPCIÓN GENERAL	La unidad de medida del indicador es porcentaje, el cual permite dar seguimiento y evaluar el avance del fortalecimiento de la conciliación y la impartición de justicia, para preservar la paz laboral, mediante la celebración de convenios de conciliación en Tribunales.		
OBSERVACIONES	$Cc/ Aa * 100$ <p>Cc = Convenios Celebrados. Aa = Asuntos Atendidos.</p>		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
STPSCAM	Mensual	33%	↑



TRANSPARENCIA

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social en su página electrónica www.stpscam.gob.mx, los logros obtenidos por el sector de conformidad con lo establecido en los objetivos, indicadores y metas que integran el presente Programa Sectorial, a fin de proporcionar la transparencia de la información que genera la dependencia y que ésta se encuentre de manera oportuna al alcance de los ciudadanos. Asimismo, los resultados y seguimiento de las acciones, se darán a conocer a través de los distintos informes institucionales que por ley esta dependencia debe elaborar y aportar documentos todos ellos que se incorporan a la propia página de la STPSCAM. El seguimiento de las metas sectoriales, así como de las acciones contenidas en los programas transversales, competencia de esta dependencia, serán monitoreados puntualmente y sus avances y resultados se darán a conocer a la sociedad, a través de la propia herramienta informática de la STPS, con lo que esta Secretaría, se asume como una institución que impulsa la transparencia y la rendición de cuentas, de conformidad con lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 134, así como las disposiciones y lineamientos contenidos en el Plan Estatal de Desarrollo, documento que rige las políticas públicas del Estado de Campeche.