



Gobierno del  
Estado de Sonora

Secretaría  
del Trabajo

# INFORME DE LOGROS Y AVANCES DEL PROGRAMA

---

2018

**SONORA**

## INDICE

<b>Marco Normativo</b> .....	2
<b>Resumen Ejecutivo</b> .....	3
<b>Avances y Logros</b>	
Objetivo 1 Eficientar los mecanismos y procedimientos jurisdiccionales o administrativos, para que los usuarios tengan acceso a una justicia pronta y expedita en términos de la Ley Federal del Trabajo.....	4
<b>Avances y Logros</b>	
<b>Objetivo 2</b> Fomentar una política integral para garantizar condiciones laborales de trabajo decente.....	11
<b>Avances y Logros</b>	
<b>Objetivo 3</b> Vincular al sector empresarial con el mercado laboral posibilitando la colocación de buscadores de empleo.....	20
<b>Avances y Logros</b>	
<b>Objetivo 4</b> Impulsar y generar el fomento al autoempleo.....	24
<b>Avances y Logros</b>	
<b>Objetivo 5</b> Elevar la calidad de capital humano sonorenses para que los trabajadores adquieran un mejor ingreso.....	27
<b>Avances y Logros</b>	
<b>Objetivo 6</b> Promover y ofrecer opciones de empleo a personas en situación vulnerable como son personas con discapacidad y adultos mayores.....	32
<b>Avances y Logros</b>	
<b>Objetivo 7</b> Erradicar el trabajo infantil y proteger las condiciones laborales de los adolescentes en edad permitida para trabajar, velando siempre por el principio de interés superior de la niñez.....	35

### **Marco Normativo**

Este documento se presenta con fundamento en lo establecido en el numeral 18 del acuerdo por el que se emiten los lineamientos para elaborar, dictaminar y dar seguimiento a los programas derivados del Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021, el cual señala que: “Las dependencias y entidades deberán difundir y publicar en sus páginas de internet, los programas a su cargo al día siguiente de su aprobación. Asimismo, deberán publicar dentro del primer bimestre de cada año, en el mismo medio electrónico, los logros obtenidos de conformidad con los objetivos, indicadores y metas definidos en los programas”.

## Resumen Ejecutivo

Uno de los principales objetivos del Gobierno del Estado es construir la paz laboral, para ello, la Secretaría del Trabajo desarrolla 4 ejes estratégicos: el primero, eminentemente económico, con el cuál brinda apoyos a los emprendedores para realizar nuevos proyectos y generar vínculos con empresas para contratación de personal; el segundo, promueve actividades de capacitación y educación, en el cual se desarrollan habilidades y conocimientos de los trabajadores que permite garantizar su empleabilidad y productividad en el mundo laboral; el tercer eje se encarga de implementar justicia a través principios jurídicos de certeza, legalidad, inmediatez e igualdad para la solución de conflictos individuales y colectivos del trabajo, y por último; un eje de protección de derechos humanos, que establece condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo, garantiza la protección de niños y mujeres y se promueve la inclusión laboral de personas en situación vulnerable.

En ese sentido, la Secretaría del Trabajo ha fortalecido las diferentes unidades administrativas para poder avanzar en coordinación con las aspiraciones de los sonorenses de obtener empleos de calidad y mejorar sus condiciones de vida.

## AVANCES Y LOGROS DEL OBJETIVO 1

**Eficientar los mecanismos y procedimientos jurisdiccionales o administrativos, para que los usuarios tengan acceso a una justicia pronta y expedita en términos de la Ley Federal del Trabajo.**

### Introducción

Sonora es un estado reconocido por tener una actividad sindical dinámica y activa con presencia en todos los sectores productivos; esto compromete a la autoridad a encontrar mecanismos alternos para solucionar conflictos como la conciliación, la organización, el dialogo, la legalidad y la productividad; el resultado ha sido que desde el 2015 no se ha registrado ninguna huelga en Sonora.

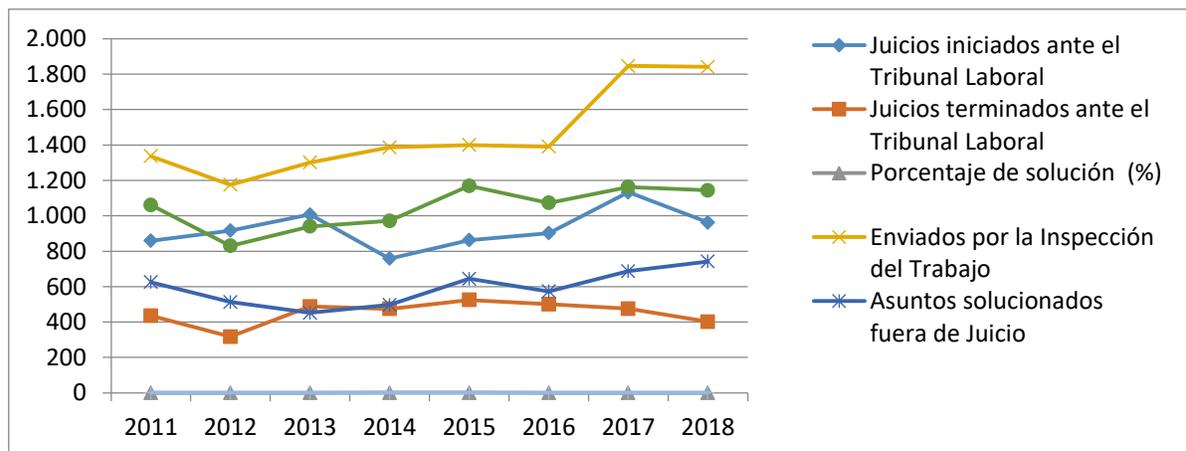
En el panorama nacional existe una reforma constitucional donde se faculta al Poder Judicial Federal para que conozca sobre los conflictos laborales, ya no será el poder ejecutivo a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje la que resuelva dichos conflictos. Atendiendo lo anterior, el Gobierno de Sonora envió, al congreso local, iniciativa de reforma a la Constitución Política de Sonora para crear centros de conciliación que permitan priorizar el dialogo entre las partes y solucionar conflictos laborales.

De esta manera el Gobierno del Estado garantiza relaciones laborales estables y solidas que hacen de Sonora un estado propicio para la inversión y para el desarrollo progresivo de las familias, a través de empleos bien remunerados.

### Logros, actividades relevantes y resultados

Durante el 2018 las Procuradurías del Trabajo en el estado atendieron 7 mil 319 usuarios, entre las personas que visitaron las Procuradurías de cada municipio, así como los usuarios que se atendieron a través de un módulo móvil que opera en 2 municipios del estado como Hermosillo y San Luis Rio Colorado, así también se lograron conciliar 742 asuntos previo a la interposición de demanda y se atendieron 1 mil 826 audiencias. Durante este periodo se interpusieron 962 demandas y se reportó un total de 402 juicios concluidos.

### Histórico de acciones de las procuradurías del trabajo



Nota: La tabla solo reporta las conciliaciones hechas por las Procuradurías de la Defensa del Trabajo en el Estado.

Las juntas de conciliación y arbitraje recibieron un total de 11 mil 809 demandas individuales de trabajo, llevando a cabo 66 mil 066 audiencias para resolver conflictos como parte del procedimiento laboral, publicando 971 laudos que dan por concluido las demandas de los trabajadores, de la misma manera se atendieron 5 mil 350 amparos directos e indirectos. Durante este periodo se dieron por terminadas 5 mil 350 demandas.

En cuanto a las relaciones de trabajo de carácter colectivo se recibieron 283 emplazamientos a huelga, además se presentaron un total de 979 convenios colectivos de trabajo y de la misma manera se depositaron 2 mil 435 contratos colectivos de trabajo y 366 reglamentos interiores de trabajo, con estas acciones se fortalecen los derechos laborales de los trabajadores.

### **Histórico Junta de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Sonora 2011 - 2018**

Asunto	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Demandas Individuales	9,182	8,571	10,691	12,563	12,292	13,456	12,034	<b>11,809</b>
Demandas Concluidas	7,803	3,655	5,216	7,465	7,203	6,438	5,913	<b>5,350</b>
Porcentaje de solución	84.98%	42.64%	48.79%	59.42%	58.60%	47.84%	49.14%	45.30%
Laudos Dictados en Pleno	785	1,070	1,397	1,301	1,312	1,234	984	<b>971</b>
Amparos Directos e Indirectos	2,015	2,436	2,175	2,333	1,929	2,815	3,850	<b>6,256</b>
Revisiones de Contratos Colectivos	2,253	2,137	2,412	2,498	2,417	1,917	1,532	<b>2,435</b>
Emplazamientos a Huelga	395	322	394	944	981	361	361	<b>283</b>
Huelgas Estalladas	1	1	2	3	3	0	0	<b>1</b>
Porcentaje de estallamientos de huelgas	0.25%	0.31%	0.51%	0.32%	0.31%	0.00%	0.00%	<b>0.35%</b>

Con el objetivo principal de mejorar los mecanismos y procedimientos jurisdiccionales, para que los usuarios tengan acceso a una justicia pronta y expedita se logró una inversión de 15 millones de pesos para la dignificación de los espacios públicos donde se imparte justicia laboral y de esa manera los usuarios tengan una atención digna a sus demanda

<b>CÉDULA DE INDICADORES</b>			
<b>UNIDAD RESPONSABLE:</b>	Secretaría del Trabajo	<b>UNIDAD EJECUTORA:</b>	Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
<b>OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:</b>	Institucional. Eficientar los mecanismos y procedimientos jurisdiccionales o administrativos, para que los usuarios tengan acceso a una justicia pronta y expedita en términos de la Ley Federal del Trabajo.		
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
<b>INDICADOR:</b>	Conflictividad colectiva laboral		
<b>OBJETIVO DEL INDICADOR:</b>	Definir la capacidad conciliatoria de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en conflictos colectivos de trabajadores.		
<b>DESCRIPCIÓN GENERAL:</b>	Medir el número de huelgas estalladas en correlación con los emplazamientos a huelga interpuestos por sindicatos y/o trabajadores del estado de Sonora.		
<b>MÉTODO DE CÁLCULO:</b>	$EH \cdot 100 / HE = PHE$ EH: Emplazamiento de Huelga HE: Huelgas Estalladas PHE: Porcentaje de Huelgas Estalladas		
<b>SENTIDO DEL INDICADOR:</b>	Descendente		
<b>FRECUENCIA DE MEDICIÓN:</b>	Anual		
<b>FUENTE:</b>	Informes trimestrales de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora.	<b>UNIDAD DE MEDIDA:</b>	Huelgas Estalladas
<b>REFERENCIA ADICIONAL:</b>	Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (libros de Gobierno)		
<b>LÍNEA BASE 2015</b>		<b>META 2021</b>	
0.64%		0%	

CÉDULA DE INDICADORES			
<b>UNIDAD RESPONSABLE:</b>	Secretaría del Trabajo	<b>UNIDAD EJECUTORA:</b>	Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
<b>OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:</b>	Sectorial. Eficientar los mecanismos y procedimientos jurisdiccionales o administrativos, para que los usuarios tengan acceso a una justicia pronta y expedita en términos de la Ley Federal del Trabajo.		
CARACTERÍSTICAS			
<b>INDICADOR:</b>	Conciliaciones		
<b>OBJETIVO DEL INDICADOR:</b>	Definir la capacidad conciliatoria de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en demandas individuales de trabajo.		
<b>DESCRIPCIÓN GENERAL:</b>	Medir el número de conflictos resueltos por conciliación de las partes en relación con el número de demandas presentadas ante las Juntas de Conciliación del Estado de Sonora.		
<b>MÉTODO DE CÁLCULO:</b>	$DIT \times 100 / C = PC$ DIT: Demanda Individual de Trabajo (Interpuesta ante las JLCA) C: Conciliaciones PC: Porcentaje de Conciliaciones		
<b>SENTIDO DEL INDICADOR:</b>	Ascendente		
<b>FRECUENCIA DE MEDICIÓN:</b>	Anual		
<b>FUENTE:</b>	Informes trimestrales de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora.	<b>UNIDAD DE MEDIDA:</b>	Conciliaciones
<b>REFERENCIA ADICIONAL:</b>	Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (libros de Gobierno)		
<b>LÍNEA BASE 2015</b>		<b>META 2021</b>	
No existe Medición		70% Juicios concluidos por la vía de la conciliación	

<b>CÉDULA DE INDICADORES</b>			
<b>UNIDAD RESPONSABLE:</b>	Secretaría del Trabajo	<b>UNIDAD EJECUTORA:</b>	Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
<b>OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:</b>	Institucional. Eficientar los mecanismos y procedimientos jurisdiccionales o administrativos, para que los usuarios tengan acceso a una justicia pronta y expedita en términos de la Ley Federal del Trabajo.		
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
<b>INDICADOR:</b>	Eficiencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje		
<b>OBJETIVO DEL INDICADOR:</b>	Mide la efectividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado, en cuanto a Asuntos Concluidos.		
<b>DESCRIPCIÓN GENERAL:</b>	Medir el número de conflictos individuales solucionados, ya sea por la vía de la conciliación, laudos, ejecutorias, caducidad o cualquier acto procesal jurídico que de por concluido y archivado un asunto laboral interpuesto ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora.		
<b>MÉTODO DE CÁLCULO:</b>	$DIT \times 100 / DC = PDC$ DIT: Demanda Individual de Trabajo DC: Demandas Concluidas PC: Porcentaje de Demandas Concluidas		
<b>SENTIDO DEL INDICADOR:</b>	Ascendente		
<b>FRECUENCIA DE MEDICIÓN:</b>	Anual		
<b>FUENTE:</b>	Informes trimestrales de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora.	<b>UNIDAD DE MEDIDA:</b>	Conflictos Individuales de Trabajo
<b>REFERENCIA ADICIONAL:</b>	Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (libros de Gobierno)		
<b>LÍNEA BASE 2015</b>		<b>META 2021</b>	
49.51%		80%	

<b>CÉDULA DE INDICADORES</b>			
<b>UNIDAD RESPONSABLE:</b>	Subsecretaría del Trabajo	<b>UNIDAD EJECUTORA:</b>	Procuraduría de la Defensa del Trabajo. .
<b>OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:</b>	Sectorial. Eficientar los mecanismos y procedimientos jurisdiccionales o administrativos, para que los usuarios tengan acceso a una justicia pronta y expedita en términos de la Ley Federal del Trabajo.		
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
<b>INDICADOR:</b>	Porcentaje de asuntos conciliados		
<b>OBJETIVO DEL INDICADOR:</b>	Medir el porcentaje de conciliaciones hechas previo a la presentación de la demanda ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.		
<b>DESCRIPCIÓN GENERAL:</b>	Los usuarios que atiende la procuraduría de la defensa del trabajo son enviados por la Inspección Local de Trabajo una vez que esta no logra resolver el conflicto entre patrón y trabajador posteriormente la Procuraduría vuelve a inducir la conciliación como la mejor herramienta de solución para el conflicto presentado.		
<b>MÉTODO DE CALCULO:</b>	$AEI * 100 / AC = PAC$ AEI: Asuntos enviados por la Inspección del Trabajo AC: Asuntos conciliados PAC: Porcentaje de asuntos conciliados.		
<b>SENTIDO DEL INDICADOR:</b>	Ascendente.		
<b>FRECUENCIA DE MEDICIÓN:</b>	Trimestral.		
<b>FUENTE:</b>	Informe mensual de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Estado	<b>UNIDAD DE MEDIDA:</b>	Número de asuntos conciliados enviados de la Inspección Local del Trabajo (previo a demanda laboral).
<b>REFERENCIA ADICIONAL:</b>	Dirección de Inspección Local del Trabajo		
<b>LÍNEA BASE 2016</b>		<b>META 2021</b>	
36.6%		55%	

CÉDULA DE INDICADORES			
<b>UNIDAD RESPONSABLE:</b>	Subsecretaría del Trabajo	<b>UNIDAD EJECUTORA:</b>	Dirección General del Trabajo y Previsión Social – Inspección Local del Trabajo
<b>OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:</b>	Sectorial. Eficientar los mecanismos y procedimientos jurisdiccionales o administrativos, para que los usuarios tengan acceso a una justicia pronta y expedita en términos de la Ley Federal del Trabajo.		
CARACTERÍSTICAS			
<b>INDICADOR:</b>	Porcentajes de Asuntos Conciliados antes de Juicio.		
<b>OBJETIVO DEL INDICADOR:</b>	Medir el porcentaje de conflictos laborales individuales obrero-patrón concluidos por la vía de la conciliación.		
<b>DESCRIPCIÓN GENERAL:</b>	Por medio de la conciliación entre trabajador y patrón se puede lograr un arreglo satisfactorio para ambos, con lo cual se evita que dicho problema sea resuelto por la vía Jurisdiccional, esto es en juicio laboral individual llevado ante la Junta local de Conciliación y Arbitraje lo cual se traduce en carga administrativa y procesal.		
<b>MÉTODO DE CÁLCULO:</b>	$ALRC * 100 / ALA = TALC$ *ALA: Asunto Laboral Atendido. *ALRC: Asunto Laboral Resuelto y Conciliado. *TALC: Tasa de Asunto Laboral Conciliado.		
<b>SENTIDO DEL INDICADOR:</b>	Ascendente		
<b>FRECUENCIA DE MEDICIÓN:</b>	Trimestral		
<b>FUENTE:</b>	Informe Mensual de Acciones realizadas por la Dirección de Inspección Local del Trabajo.	<b>UNIDAD DE MEDIDA:</b>	Cantidad de Asuntos Conciliados antes de Juicio,
<b>REFERENCIA ADICIONAL:</b>	Dirección de Inspección Local del Trabajo Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Estado.		
LÍNEA BASE 2015		META 2021	
47.75% de Asuntos Laborales en la vía de Conciliación 2016		67.75% de Asuntos Laborales en la vía de Conciliación 2021 (asuntos conciliados/asuntos atendidos)	

## **AVANCES Y LOGROS DEL OBJETIVO 2**

### **Fomentar una política integral para garantizar condiciones laborales de trabajo decente.**

#### **Introducción**

Un aspecto importante para la Secretaría del Trabajo es cuidar y fomentar, bajo esquemas de trabajo decente, las condiciones laborales donde desempeñan sus actividades los trabajadores y se cumpla con lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo. Un trabajo decente es aquel que garantiza condiciones de trabajo justas y promueve el desarrollo de las personas ofreciendo igualdad de oportunidades para todos y todas.

Para lograr lo anterior, inspectores del trabajo adscritos a la secretaria, verifican los centros de trabajo en el estado cuidando que se cumplan con las condiciones laborales para lograr el desarrollo de los trabajadores. Algunas de las inspecciones que se realizan son: el debido reparto de utilidades, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la erradicación del trabajo infantil, la no discriminación por sexo, raza o condición social, el cumplimiento de las prestaciones de ley, entre otras.

#### **Logros, actividades relevantes y resultados**

Con el propósito de bajar los índices de accidentabilidad de los trabajadores, continuamos inspeccionando las instalaciones de las empresas para apoyar y asesorar en materia de riesgos de trabajo, en temas como: botiquín de emergencia, señalización, extintores, iluminación, ventilación, accesos, tapetes anti fatigas, salidas de emergencia, equipo personal, tuberías, cableado eléctrico, alarmas, entre otras.

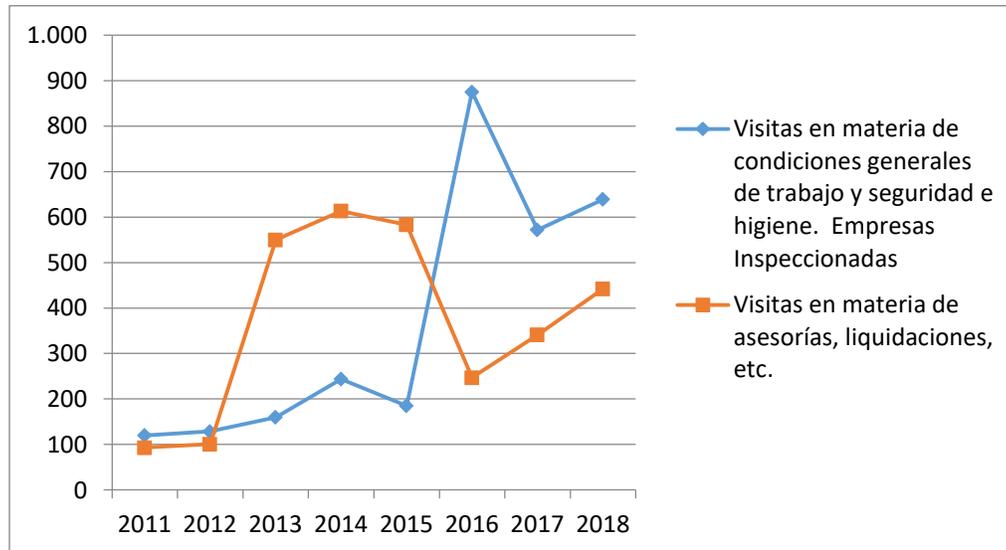
Con el fin de armonizar las esferas de competencia de las autoridades, así como coadyuvar en la protección de la salud e integridad de los trabajadores. La delegación federal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobierno del Estado continuamente realizan inspecciones en conjunto, que sirven para aplicar el marco jurídico de manera adecuada.

Así también, se convocó a los trabajadores que integran las Comisiones de Seguridad y Salud en los centros de trabajo para participar en el Diplomado “Gestión Integral en Seguridad y Salud en el Trabajo Basado en Competencias” organizado por el Instituto de Relaciones Laborales del Estado de Sonora, CTM y el Instituto Tecnológico de Hermosillo, esto ayuda a fortalecer las competencias de los trabajadores y sus conocimientos en estándares y normas oficiales mexicanas.

Durante las visitas de inspección a las empresas, se verifica la integración de las comisiones de seguridad e higiene, en el caso que no estén constituidas, se les brinda asesoría, entregándoles un modelo de acta y folletería, con el propósito de darle seguimiento hasta su constitución, con lo que hemos impulsado la integración de 182 comisiones de seguridad e higiene.

En conclusión se realizaron 639 inspecciones en materia de condiciones generales de trabajo y seguridad e higiene hechas por inspectores, esta acción tiene el principal objetivo que las empresas tengan instalada su Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y que sus integrantes conozca la responsabilidad que esto conlleva. También se visitaron 442 empresas con el objetivo de realizar asesorías y liquidaciones como lo marca la Ley Federal del Trabajo.

### Histórico de Inspecciones a Empresas 2011 - 2018



Durante el 2018 y en colaboración con el Instituto Sonorense de la Mujeres se realizaron varias actividades para la creación de Modelos de Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. En origen se manejó un solo protocolo de actuación, pero por recomendaciones del INMUJERES, se optó por realizar 2 modelos de protocolo; uno para el sector público y el otro para la iniciativa privada.

Si bien, la Secretaria del Trabajo aportó ideas para ambos, es en la iniciativa privada donde se ha venido interviniendo de forma más activa, desde mesas de trabajo realizadas con la sociedad civil organizada para la revisión, corrección y contribución al modelo de protocolo, así también se llevó a cabo reunión con el sector empresarial para que realizaran sus respectivas aportaciones.

En ese sentido, estamos en la espera de la publicación del protocolo en el Boletín Oficial del Estado para desarrollar las acciones para su socialización, concientización y capacitación a empresas, organizaciones y sociedad en general.

CÉDULA DE INDICADORES			
<b>UNIDAD RESPONSABLE:</b>	Subsecretaría del Trabajo	<b>UNIDAD EJECUTORA:</b>	Dirección General de Seguridad e Higiene
<b>OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:</b>	Sectorial. Fomentar una política integral para garantizar condiciones laborales de trabajo decente.		
CARACTERÍSTICAS			
<b>INDICADOR:</b>	Porcentaje de accidentes de trabajo		
<b>OBJETIVO DEL INDICADOR:</b>	Mide los porcentajes de accidentes de trabajo en comparación con el registro de afiliados del Instituto Mexicano del Seguro Social.		
<b>DESCRIPCIÓN GENERAL:</b>	<p>Según el artículo 474 De la ley federal del trabajo “accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.”</p> <p>Lo anterior con el objetivo de medir la naturaleza de las lesiones que son provocados principalmente por el incorrecto manejo de las máquinas y herramientas que existen en la unidad productiva propiciando accidentes de trabajo.</p>		
<b>MÉTODO DE CÁLCULO:</b>	$\text{NAT} * 100 / \text{NEA} = \text{PATS}$ <p>NAT: Número de accidentes de trabajo  NEA: Número de empleados asegurados en el IMSS.  PATS: porcentaje de accidentes de trabajo en Sonora</p>		
<b>SENTIDO DEL INDICADOR:</b>	DESCENDENTE		
<b>FRECUENCIA DE MEDICIÓN:</b>	Anual		
<b>FUENTE:</b>	División Técnica de Información estadística del IMSS	<b>UNIDAD DE MEDIDA:</b>	Personas (accidentes de trabajo)
<b>REFERENCIA ADICIONAL:</b>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social Instituto Mexicano del Seguro Social Delegación Sonora.		
LÍNEA BASE 2016		META 2021	
13,740 Accidentes de trabajo que corresponden al 2.43% de trabajadores asegurados al IMSS en Sonora.		1.20% accidentes de trabajo en relación con los trabajadores asegurados al IMSS.	

CÉDULA DE INDICADORES			
<b>UNIDAD RESPONSABLE:</b>	Subsecretaría del Trabajo	<b>UNIDAD EJECUTORA:</b>	Dirección General de Seguridad e Higiene
<b>OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:</b>	Sectorial. Fomentar una política integral para garantizar condiciones laborales de trabajo decente.		
CARACTERÍSTICAS			
<b>INDICADOR:</b>	Porcentaje de accidentes en trayecto		
<b>OBJETIVO DEL INDICADOR:</b>	Mide el porcentaje de accidentes de trayecto. (ruta casa- centro de trabajo, centro de trabajo-casa).		
<b>DESCRIPCIÓN GENERAL:</b>	Según el artículo 474 De la ley federal del trabajo “accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. <b>Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de este a aquel.</b> ”		
<b>MÉTODO DE CÁLCULO:</b>	$\text{NATO} * 100 / \text{NEA} = \text{PATS}$ NATO: número de accidentes de trayecto NEA: número de empleados asegurados en el IMSS PATS: porcentaje de accidentes de trayecto en Sonora		
<b>SENTIDO DEL INDICADOR:</b>	Descendente		
<b>FRECUENCIA DE MEDICIÓN:</b>	Anual		
<b>FUENTE:</b>	División Técnica de Información estadística del IMSS	<b>UNIDAD DE MEDIDA:</b>	Personas (accidentes de trayecto)
<b>REFERENCIA ADICIONAL:</b>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social Instituto Mexicano del Seguro Social Delegación Sonora.		
LÍNEA BASE 2016		META 2021	
3,323 accidentes de trayecto correspondiente al 0.59%% de trabajadores asegurados al IMSS en Sonora.		0.30% accidentes de trayecto en relación con los trabajadores asegurados al IMSS.	

<b>CÉDULA DE INDICADORES</b>			
<b>UNIDAD RESPONSABLE:</b>	Subsecretaría del Trabajo.	<b>UNIDAD EJECUTORA:</b>	Dirección General de Seguridad e Higiene
<b>OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:</b>	Sectorial. Fomentar una política integral para garantizar condiciones laborales de trabajo decente.		
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
<b>INDICADOR:</b>	Porcentaje de asegurados permanentes		
<b>OBJETIVO DEL INDICADOR:</b>	Monitorear la seguridad laboral de la población ocupada		
<b>DESCRIPCIÓN GENERAL:</b>	Da cuenta de la seguridad en el trabajo al referirse a la proporción de asegurados permanentes, respecto al total de la población ocupada.		
<b>MÉTODO DE CÁLCULO:</b>	$(\text{Número de Asegurados permanentes en el IMSS/población Ocupada}) * 100$		
<b>SENTIDO DEL INDICADOR:</b>	Ascendente		
<b>FRECUENCIA DE MEDICIÓN:</b>	Anual		
<b>FUENTE:</b>	ENOE, IMSS, INEGI, ST	<b>UNIDAD DE MEDIDA:</b>	Porcentaje
<b>REFERENCIA ADICIONAL:</b>			
<b>LÍNEA BASE 2015</b>		<b>META 2021</b>	
<b>57.1%</b>		<b>65%</b>	

<b>CÉDULA DE INDICADORES</b>			
<b>UNIDAD RESPONSABLE:</b>	Subsecretaría del Trabajo.	<b>UNIDAD EJECUTORA:</b>	Dirección General de Seguridad e Higiene
<b>OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:</b>	Sectorial. Fomentar una política integral para garantizar condiciones laborales de trabajo decente.		
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
<b>INDICADOR:</b>	Población ocupada con contrato definido		
<b>OBJETIVO DEL INDICADOR:</b>	Dar cuenta de la seguridad laboral, a través de la oficialización de la relación de trabajo mediante un contrato escrito.		
<b>DESCRIPCIÓN GENERAL:</b>	Proporción de la población ocupada con un contrato escrito respecto al total de los ocupados.		
<b>MÉTODO DE CÁLCULO:</b>	$(\text{Población con contrato escrito, de base, planta o por tiempo indefinido} / \text{población ocupada}) * 100$		
<b>SENTIDO DEL INDICADOR:</b>	Ascendente		
<b>FRECUENCIA DE MEDICIÓN:</b>	Anual		
<b>FUENTE:</b>	INEGI	<b>UNIDAD DE MEDIDA:</b>	Porcentaje
<b>REFERENCIA ADICIONAL:</b>	ENOE		
<b>LÍNEA BASE 2015</b>		<b>META 2021</b>	
11.61% (2010)		30%	

<b>CÉDULA DE INDICADORES</b>			
<b>UNIDAD RESPONSABLE:</b>	Subsecretaría del Trabajo	<b>UNIDAD EJECUTORA:</b>	Dirección General del Trabajo y Previsión Social – Inspección Local del Trabajo
<b>OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:</b>	Institucional. Fomentar una política integral para garantizar condiciones laborales de trabajo decente.		
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
<b>INDICADOR:</b>	Número de Empresas, Organizaciones y Organismos Públicos en adherirse o vincularse al protocolo de y código de conducta respecto a la Hostigamiento Sexual Laboral.		
<b>OBJETIVO DEL INDICADOR:</b>	Contabilizar el Número de Empresas, Organizaciones y Organismos Públicos en adherirse o vincularse al protocolo de atención y código de conducta respecto a las víctimas de Hostigamiento Sexual Laboral.		
<b>DESCRIPCIÓN GENERAL:</b>	Mediante la capacitación y vinculación de Empresas, Organizaciones y Organismos Públicos se busca lograr una concientización y establecer parámetros para la atención de quejas por parte de los trabajadores ante la Inspección Local del Trabajo por violencia laboral y hostigamiento sexual laboral, y reforzado con campaña informativa con el fin de consolidar buenas practicas por los empleadores en los centros de trabajo. Implementación de protocolos para la atención de quejas y capacitación a los patrones, se buscara reducir estas acciones negativas brindando reflejándose en centro de trabajo donde se respeten los derechos humanos y la integridad del trabajador.		
<b>MÉTODO DE CÁLCULO:</b>	Suma Total de Empresas, Organizaciones y Organismos Públicos Vinculados al Protocolo de Atención a Víctimas de Hostigamiento Sexual Laboral.		
<b>SENTIDO DEL INDICADOR:</b>	Ascendente		
<b>FRECUENCIA DE MEDICIÓN:</b>	Trimestral		
<b>FUENTE:</b>	Informe Mensual de Acciones realizadas por la Dirección de Inspección Local del Trabajo.	<b>UNIDAD DE MEDIDA:</b>	Número de Mujeres víctimas de Violencia Laboral y Hostigamiento Sexual Laboral
<b>REFERENCIA ADICIONAL:</b>	Dirección de Inspección Local del Trabajo. Instituto Sonorense de la Mujer. DIF Estatal.		
<b>LÍNEA BASE 2015</b>		<b>META 2021</b>	
Protocolos Vinculados 2016: 0		Protocolos Vinculados 2021: 500	

<b>CÉDULA DE INDICADORES</b>			
<b>UNIDAD RESPONSABLE:</b>	Subsecretaría de Trabajo	<b>UNIDAD EJECUTORA:</b>	Dirección General de Seguridad e Higiene
<b>OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:</b>	Sectorial. Fomentar una política integral para garantizar condiciones laborales de trabajo decente.		
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
<b>INDICADOR:</b>	Porcentaje de enfermedades de trabajo		
<b>OBJETIVO DEL INDICADOR:</b>	Mide el porcentaje de enfermedades de trabajo		
<b>DESCRIPCIÓN GENERAL:</b>	Según el artículo 475. De la ley federal del trabajo "enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios."		
<b>MÉTODO DE CÁLCULO:</b>	$NET * 100 / NEA = PETS$ NET: número de enfermedades de trabajo NEA: número de empleados asegurados en el imss PETS: porcentaje de enfermedades de trabajo en Sonora		
<b>SENTIDO DEL INDICADOR:</b>	Descendente		
<b>FRECUENCIA DE MEDICIÓN:</b>	Anual		
<b>FUENTE:</b>	División Técnica de Información estadística del IMSS	<b>UNIDAD DE MEDIDA:</b>	Personas (enfermedades de trabajo)
<b>REFERENCIA ADICIONAL:</b>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social Instituto Mexicano del Seguro Social Delegación Sonora.		
<b>LÍNEA BASE 2016</b>		<b>META 2021</b>	
509 enfermedades de trabajo correspondiente al 0.09% de los trabajadores asegurados al IMSS en Sonora.		0.04% de enfermedades de trabajo	

### AVANCES Y LOGROS DEL OBJETIVO 3

#### Vincular al sector empresarial con el mercado laboral posibilitando la colocación de buscadores de empleo

##### Introducción

El Servicio Nacional de Empleo de Sonora (SNE) es la institución encargada de llevar a cabo los esfuerzos necesarios para que las personas encuentren una actividad económica que les permita desarrollarse, a través de un empleo formal o a través del fomento y desarrollo de habilidades de las personas para que se puedan autoemplearse.

La bolsa de empleo y las innovaciones hechas al portal: [www.empleo.gob.mx](http://www.empleo.gob.mx), no solo permiten vincular a los buscadores de empleo con las empresas, sino que a través de un acompañamiento pertinente, por consejeros especializados del SNE, se les otorga: asesoría para la creación de solicitudes de empleo, recomendaciones para realizar entrevistas de trabajo exitosas y, además, se identifican sus aptitudes y habilidades para una mayor empleabilidad y obtener mejores posibilidades de empleo.

Así también, para multiplicar las oportunidades de empleo y facilitar la vinculación de éste, el Servicio Nacional del Empleo en Sonora realiza periódicamente ferias de empleo, donde reúne a los empleadores para hacer reclutamientos de personal. Estas acciones permiten establecer el buen funcionamiento del mercado laboral, es decir, cumplen con la aspiración de los sonorenses para acceder a empleos de calidad y a los empleadores les permite reclutar a los perfiles más aptos para sus vacantes.

El fortalecimiento de estos programas y la visión de trabajar en equipo entre trabajadores y empresarios en la búsqueda de objetivos comunes han permitido el desarrollo de la productividad y la competitividad de las empresas, además se logró que el Servicio Nacional del Empleo en Sonora pasará de los últimos lugares al 9no. en toda la república mexicana.

**POSICIONAMIENTO DEL SNE SONORA A TRAVÉS DE LOS AÑOS**



### Logros, actividades relevantes y resultados

El Servicio Nacional del Empleo en Sonora, mediante el Portal del Empleo ha atendido a 30 mil 907 sonorenses y colocado a 17 mil 170 personas. De igual forma, se han realizado 329 talleres para buscadores de empleos, que han beneficiado a 4 mil 372 personas de las cuales 1 mil 483 han sido colocadas en un empleo formal.

Gracias al esfuerzo conjunto entre el gobierno federal y el gobierno estatal, se han realizado 11 ferias de empleo integradoras donde se ofertaron 9 mil 831 vacantes de empleo a los sonorenses, mientras que 14 mil 766 buscadores empleo lograron interactuar y relacionarse con los representantes de las empresas, de los cuales 4 mil 117 fueron colocados exitosamente. Por otra parte y con este mismo fin, se han realizado 22 jornadas de reclutamiento, que ha permitido la colocación de 3 mil 750 personas.

Así también se apoyaron a 335 connacionales mexicanos que han sido repatriados, para que se integren en una actividad productiva en Sonora, con el objetivo de proteger los derechos humanos de los migrantes, además se invirtió 1 millón 652 mil 851 pesos para apoyar 2 mil 428 jornaleros agrícolas en la movilidad de su lugar de origen a zonas productivas y viceversa.

Repatriados Trabajando	Ene 2018 Dic 2018
Beneficiarios apoyados	335
Monto de inversión	\$ 667,726.40

Jornaleros Agrícolas	Ene 2018 Dic 2018
Beneficiarios apoyados	2,428
Monto de inversión	\$1,652,851.00

<b>CÉDULA DE INDICADORES</b>			
<b>UNIDAD RESPONSABLE:</b>	Subsecretaría de Promoción del Empleo y Productividad	<b>UNIDAD EJECUTORA:</b>	Servicio Nacional de Empleo
<b>OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:</b>	Sectorial. Vincular al Sector empresarial con el mercado laboral posibilitando la colocación de buscadores de empleo, además de impulsar el autoempleo.		
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
<b>INDICADOR:</b>	Cumplimiento de metas de colocación en Bolsa de Trabajo y Ferias de Empleo		
<b>OBJETIVO DEL INDICADOR:</b>	Medir el porcentaje de avance en las metas de colocación de personas en un empleo a través de las estrategias de Bolsa de Trabajo y Ferias de Empleo.		
<b>DESCRIPCIÓN GENERAL:</b>	Los servicios de vinculación laboral del Servicio Nacional de Empleo deben provocar un impacto favorable en el nivel de desempleo del Estado de Sonora. Los programas “Bolsa de Trabajo” y “Ferias de Empleo” vinculan directamente al buscador de empleo con el mercado laboral, posibilitando así la colocación dentro de un empleo. El Servicio Nacional de Empleo Sonora cuenta con cinco Unidades Regionales en los Municipios de Hermosillo, Obregón, Navojoa, Nogales y San Luis Río Colorado, en donde constantemente se atiende a personas en búsqueda de empleo.		
<b>MÉTODO DE CÁLCULO:</b>	(BTC / BTCP) = % de colocación (FEC / FECP) = % de colocación  *BTC: Buscadores de empleo atendidos a través de Bolsa de Trabajo. *BTCP: Buscadores de empleo colocados a través de Bolsa de Trabajo. *FEC: Buscadores de empleo atendidos a través de Ferias de Empleo. *FECP: Buscadores de empleo colocados a través de Ferias de Empleo.		
<b>SENTIDO DEL INDICADOR:</b>	Ascendente		
<b>FRECUENCIA DE MEDICIÓN:</b>	Anual		
<b>FUENTE:</b>	Base de datos Servicio Nacional de Empleo.	<b>UNIDAD DE MEDIDA:</b>	Cantidad de personas colocadas en un empleo.
<b>REFERENCIA ADICIONAL:</b>	Dirección de Vinculación Laboral.		
<b>LÍNEA BASE 2015</b>		<b>META 2021</b>	
<b>2015 (BTC: 19,978 BTCP: 4,729) = 24%</b> <b>2015 (FEC: 9,658 FECP: 2,704) = 28%</b>		Bolsa de Trabajo % de colocación = <b>30%</b> Ferias de Empleo % de colocación = <b>30%</b>	

<b>CÉDULA DE INDICADORES</b>			
<b>UNIDAD RESPONSABLE:</b>	Subsecretaría de Promoción del Empleo y Productividad	<b>UNIDAD EJECUTORA:</b>	Servicio Nacional de Empleo
<b>OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:</b>	Sectorial. Vincular al Sector empresarial con el mercado laboral posibilitando la colocación de buscadores de empleo, además de impulsar el autoempleo.		
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
<b>INDICADOR:</b>	Cumplimiento de metas de captación de vacantes de empleo en Bolsa de Trabajo		
<b>OBJETIVO DEL INDICADOR:</b>	Medir el porcentaje de avance en las metas de captación de vacantes de trabajo a través de la estrategia Bola de Trabajo.		
<b>DESCRIPCIÓN GENERAL:</b>	La captación de vacantes de empleo que se realiza a través del programa “Bolsa de Trabajo” ayuda a disminuir la tasa de subocupación del Estado de Sonora, debido a que de manera diaria se reciben en nuestras Unidades Regionales vacantes de trabajo de tiempo completo.		
<b>MÉTODO DE CÁLCULO:</b>	$(BTVC / PNCV) = \% \text{ de captación de vacantes}$ *BTVC: Vacantes de empleo captadas en Bolsa de Trabajo. *PNCV: Promedio Nacional de Captación de Vacantes.		
<b>SENTIDO DEL INDICADOR:</b>	Ascendente		
<b>FRECUENCIA DE MEDICIÓN:</b>	Anual		
<b>FUENTE:</b>	Base de datos Servicio Nacional de Empleo.	<b>UNIDAD DE MEDIDA:</b>	Cantidad de vacantes de empleo captadas.
<b>REFERENCIA ADICIONAL:</b>	Dirección de Vinculación Laboral.		
<b>LÍNEA BASE 2015</b>		<b>META 2021</b>	
2015 (BTVC: 22,492 PNCV: 19,854) = <b>88%</b>		% de captación de vacantes = <b>110%</b> (Por encima del promedio nacional)	

<b>CÉDULA DE INDICADORES</b>			
<b>UNIDAD RESPONSABLE:</b>	Subsecretaría de Promoción del Empleo y Productividad	<b>UNIDAD EJECUTORA:</b>	Servicio Nacional de Empleo
<b>OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:</b>	Sectorial. Vincular al Sector empresarial con el mercado laboral posibilitando la colocación de buscadores de empleo, además de impulsar el autoempleo.		
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
<b>INDICADOR:</b>	Cumplimiento de metas de colocación en Bécate		
<b>OBJETIVO DEL INDICADOR:</b>	Medir el porcentaje de avance en el cumplimiento de la meta de colocación del Subprograma Bécate Modalidad Capacitación Mixta.		
<b>DESCRIPCIÓN GENERAL:</b>	El Subprograma Bécate apoya a buscadores de empleo que requieren capacitarse para facilitar su colocación dentro de una Empresa legalmente establecida, ayudando así a la disminución de la informalidad laboral del Estado de Sonora.		
<b>MÉTODO DE CÁLCULO:</b>	$(BC / BCP) = \% \text{ de colocación}$ *BC: Beneficiarios que egresaron y se colocaron en un puesto de trabajo, derivado de la participación en un curso del Subprograma Bécate. *BCP: Beneficiarios que participaron en un curso del Subprograma Bécate.		
<b>SENTIDO DEL INDICADOR:</b>	Ascendente		
<b>FRECUENCIA DE MEDICIÓN:</b>	Anual		
<b>FUENTE:</b>	Base de datos Servicio Nacional de Empleo.	<b>UNIDAD DE MEDIDA:</b>	Cantidad de beneficiarios del Subprograma Bécate.
<b>REFERENCIA ADICIONAL:</b>	Dirección de Vinculación Laboral.		
<b>LÍNEA BASE 2015</b>		<b>META 2021</b>	
2015 (BC: 895 BCP: 1,279) = 70%		Subprograma Bécate Modalidad Capacitación Mixta % de colocación = 80%	

## LOGROS Y AVANCES DEL OBJETIVO 4

### Impulsar y generar el fomento al autoempleo

#### Introducción

Durante el 2018 y como parte de una estrategia de desarrollo económico, fortalecimos al Servicio Nacional de Empleo para que se entreguen de manera eficiente, proyectos productivos para que más sonorenses puedan desarrollar actividades económicas, esto permite fortalecer la proveeduría local y con ello insertar pequeñas y medianas empresas en cadenas de valor de los diferentes sectores productivos.

#### Logros, actividades relevantes y resultados.

Para promover el autoempleo se han entregado 109 proyectos productivos para un total de 234 beneficiarios del programa de Fomento al Autoempleo con una inversión de 6 millones 610 mil 768 pesos, con lo cual se promueve empleos formales a través de la entrega de mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramienta para buscadores de empleo que desean desarrollar una actividad económica por cuenta propia.

**Tabla de Proyectos del Programa Fomento al Autoempleo**  
**Servicio Nacional de Empleo Sonora**

Enero - Diciembre 2018					
Fecha	Proyectos	Beneficiarios	Monto	Recurso Federal	Recurso Estatal
ENERO	0	0	\$ -		
FEBRERO	12	28	\$ 454,599.49	\$ 454,599.49	
MARZO	0	0	\$ 1,691,477.96		\$ 1,691,477.96
ABRIL	31	67	\$ 1,154,124.94	\$ 1,154,124.94	
MAYO	0	0	\$ -		
JUNIO	45	93	\$ 1,745,817.48	\$ 1,745,817.48	
JULIO	0	0	\$ -		
AGOSTO	14	33	\$ 675,859.88	\$ 648,169.00	\$ 27,690.88
SEPTIEMBRE	0	0	\$ -		
OCTUBRE	2	3	\$ 381,066.96	\$ 41,084.88	\$ 339,982.08
NOVIEMBRE	0	0	\$ 279,556.92		\$ 279,556.92
DICIEMBRE	5	10	\$ 228,264.92	\$ 198,293.77	\$ 29,971.15
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>234</b>	<b>\$ 6,610,768.55</b>	<b>\$ 4,242,089.56</b>	<b>\$ 2,368,678.99</b>

De la misma manera se han invertido 13 millones 615 mil 524 pesos en la implementación de becas de capacitación para el trabajo, con lo que se ha logrado colocar 1 mil 716 personas en un trabajo formal.

**Programa de Becas a la Capacitación para el Trabajo**  
**Servicio Nacional de Empleo Sonora**  
**Enero 2018 – Diciembre 2018**

<b>Municipio</b>	<b>Cursos</b>	<b>Beneficiarios</b>	<b>Colocados</b>
Cajeme	12	238	238
Guaymas	6	36	36
Hermosillo	88	1,051	1,021
San Luis Río Colorado	1	10	8
Otros	41	418	413
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>1,753</b>	<b>1,716</b>

<b>CÉDULA DE INDICADORES</b>			
<b>UNIDAD RESPONSABLE:</b>	Subsecretaría de Promoción del Empleo y Productividad	<b>UNIDAD EJECUTORA:</b>	Servicio Nacional de Empleo
<b>OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:</b>	Sectorial. Vincular al Sector empresarial con el mercado laboral posibilitando la colocación de buscadores de empleo, además de impulsar el autoempleo.		
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
<b>INDICADOR:</b>	Cumplimiento de creación de nuevos negocios dentro del Subprograma Fomento al Autoempleo		
<b>OBJETIVO DEL INDICADOR:</b>	Medir el porcentaje de avance en el número de personas que han podido obtener su propio negocio a través del Subprograma Fomento al Autoempleo, sumándose así al empleo formal.		
<b>DESCRIPCIÓN GENERAL:</b>	El Subprograma Fomento al Autoempleo entrega apoyos en especie que consisten en mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramienta a los solicitantes de empleo seleccionados que cuentan con las competencias y experiencia laboral, para desarrollar su negocio por cuenta propia, ayudando así a que los integrantes de las familias Sonorenses en edad de trabajar se vuelvan económicamente activos y se sumen al empleo formal.		
<b>MÉTODO DE CÁLCULO:</b>	IOCPA *IOCPA: Entrega de maquinaria y equipo para la creación de nuevos negocios		
<b>SENTIDO DEL INDICADOR:</b>	Ascendente		
<b>FRECUENCIA DE MEDICIÓN:</b>	Anual		
<b>FUENTE:</b>	Base de datos Servicio Nacional de Empleo.	<b>UNIDAD DE MEDIDA:</b>	Cantidad de beneficiarios del Subprograma Fomento al Autoempleo.
<b>REFERENCIA ADICIONAL:</b>	Dirección de Vinculación Laboral.		
<b>LÍNEA BASE 2015</b>		<b>META 2021</b>	
2015 IOCPA: 150		Incrementar en un <b>50%</b> el número de negocios entregados.	

## LOGROS Y AVANCES DEL OBJETIVO 5

### Elevar la calidad de capital humano sonorenses para que los trabajadores adquieran un mejor ingreso

#### Introducción

Una problemática detectada al inicio de la presente administración, fue el poco interés que existía para atender la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores para el desarrollo sus habilidades, conocimientos y aptitudes, no solo para convertirlos en perfiles empleables, sino aumentar su productividad y con ello fortalecer el desarrollo económico de Sonora.

Desde el 2015, se puso especial atención en impulsar las acciones de la Comisión Estatal de Productividad para fortalecer la vinculación entre trabajadores, empresarios, gobierno y academia para obtener un capital humano atractivo para la inversión y a la altura de la competitividad con la que se desarrollan los mercados internacionales.

Una de las determinaciones de la Comisión Estatal de Productividad fue impulsar la integración de Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, por lo que desde el 2015, se han certificado más de 800 trabajadores en el estándar de competencia EC058: “Integración y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad”, los cuales representan alrededor de 10 mil trabajadores en los diferentes sectores económicos de Sonora.

Con esto se logró que los trabajadores conozcan sus responsabilidades y derechos en materia de capacitación logrando mejorar su productividad y con ello acceder a mejores ingresos.

#### Logros, Actividades Relevantes y Resultados

El trabajo en equipo ha sido fundamental para seguir avanzando y concretando políticas públicas que generen mejores condiciones laborales en el estado. En coordinación con el CONOCER hemos impulsado la acreditación de “Entidades de Certificación” que permitan capacitar y evaluar a los trabajadores para poder certificar sus habilidades y conocimientos en base a estándares de competencias previamente establecidos.

#### Entidades de Certificación acreditadas por el CONOCER en Sonora.

Entidades de Certificación acreditadas por el CONOCER* antes del 2015	Entidades de Certificación acreditadas por el CONOER del 2015 al 2018
Instituto de Capacitación para el Trabajo en Sonora. ICATSON	Universidad de Sonora.
Instituto de Relaciones Laborales del Estado de Sonora, CTM	Universidad Estatal de Sonora.
Universidad Tecnológica de Hermosillo	Universidad Tecnológica de Guaymas.
	Universidad Tecnológica del Sur de Sonora.
	Universidad Tecnológica de Nogales

\*El CONOCER se creó desde Agosto de 1995

En este sentido y como parte de una estrategia de alfabetización digital para cerrar la brecha entre los trabajadores y el uso de tecnologías de la información, se impulsó la profesionalización y el desarrollo de capital humano, otorgando apoyo económico para la certificación en el estándar de marca ECM0054 “Tecnologías Microsoft para la Productividad” que valida las competencias y habilidades en herramientas de clase mundial como lo es el paquete office 2013, y en este año comenzamos la certificación en office 2016.

Para lograr tener un mejor alcance de su aplicación se desarrollaron 14 talleres de capacitación, donde participaron 290 personas interesadas en fortalecer su capital humano, dichos talleres se realizaron en las siguientes instituciones:

- Instituto Sonorense de la Mujer
- Feria de Empleo del Servicio Nacional de Empleo
- Tecmilenio
- Educace
- Colegio Nueva Galicia
- Argonaut Gold
- Servicio Nacional de Empleo
- Clúster Minero
- COPARMEX Sonora Norte
- Mina “La Pitalla”
- Asociación de Ingenieros de Minas, Metalurgistas y Geólogos de México.
- Universidad Estatal de Sonora
- Hotel Royal Palace
- Universidad Tecnológica de Hermosillo

Con el fin de impulsar el Sistema Nacional de Competencias hemos realizado 290 acciones de promoción que permiten acercar al CONOCER con el sector productivo, los trabajadores y la academia. En éste sentido, hemos realizado 7 talleres de capacitación con lo que se han canalizado 113 trabajadores a entidades de certificación, por lo que están en proceso de acreditar sus conocimientos y habilidades en base a estándares de competencia.

Así también, para fortalecer la vinculación entre las empresas y las entidades de certificación se han vinculado 48 empresas con el CONOCER para fortalecer y certificar su capital humano. De la misma manera se han vinculado 12 instituciones educativas para que inicien su proceso de acreditarse como Entidad de Certificación por el CONOCER.

INDICADOR	REALIZADO
Impulsar el Sistema “CONOCER”	290
Canalización de Trabajadores al Centro Certificador	113
Coordinación de Talleres de Capacitación para Competencias Laborales.	7
Empresas Vinculadas	48
Instituciones de Educación Vinculadas	12

<b>CÉDULA DE INDICADORES</b>			
<b>UNIDAD RESPONSABLE:</b>	Secretaría del Trabajo	<b>UNIDAD EJECUTORA:</b>	Dirección General para la Oferta Educativa
<b>OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:</b>	Sectorial. Elevar la calidad de capital humano sonorenses, a través de la capacitación y la certificación de trabajadores, promoviendo, a la vez, la instalación de sistemas de productividad con beneficios compartidos, en las empresas para que los trabajadores adquieran un mejor ingreso.		
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
<b>INDICADOR:</b>	Porcentaje de listas de constancias de competencias o de habilidades laborales.		
<b>OBJETIVO DEL INDICADOR:</b>	Mide el cumplimiento de obligaciones legales de las empresas en materia de capacitación y adiestramiento.		
<b>DESCRIPCIÓN GENERAL:</b>	El sistema informático para el registro de la capacitación empresarial (SIRCE), de la STPS es el sistema que se encarga de registrar las constancias de competencias o de habilidades laborales con respecto a los trabajadores de cada empresa.		
<b>MÉTODO DE CÁLCULO:</b>	$RP \times 100 / LCCHL = PLC$ RP: Registros Patronales ante el IMSS LCCHL: Listas de constancias de competencias o de habilidades laborales PLC: Porcentaje de listas de constancias		
<b>SENTIDO DEL INDICADOR:</b>	Ascendente		
<b>FRECUENCIA DE MEDICIÓN:</b>	Anual		
<b>FUENTE:</b>	Sistema para el registro de la capacitación empresarial STPS	<b>UNIDAD DE MEDIDA:</b>	Empresas (constancias de competencias y habilidades)
<b>REFERENCIA ADICIONAL:</b>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Delegación Sonora. Instituto Mexicano del Seguro Social.		
<b>LÍNEA BASE 2016</b>		<b>META 2021</b>	
0.59%		30% (Empresas que cumplan con presentación de constancias)	

<b>CÉDULA DE INDICADORES</b>			
<b>UNIDAD RESPONSABLE:</b>	Subsecretaría de Empleo y Productividad	<b>UNIDAD EJECUTORA:</b>	Dirección General de Productividad Laboral
<b>OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:</b>	Transversal. Elevar la calidad de capital humano sonorenses, a través de la capacitación y la certificación de trabajadores, promoviendo, a la vez, la instalación de sistemas de productividad con beneficios compartidos, en las empresas para que los trabajadores adquieran un mejor ingreso.		
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
<b>INDICADOR:</b>	Porcentaje de Contratos Colectivos con cláusulas de Bonos de Productividad.		
<b>OBJETIVO DEL INDICADOR:</b>	Mide cuantos Contratos Colectivos tienen en sus clausulados herramientas que permitan adquirir a los trabajadores Bonos de Productividad.		
<b>DESCRIPCIÓN GENERAL:</b>	El indicador mide la disposición de las empresas repartir a sus trabajadores los beneficios generados del aumento de la productividad en las empresas de esa forma el trabajador puede adquirir nuevas formas de remuneración, distintas al salario, lo cual permite no generar inflación.		
<b>MÉTODO DE CÁLCULO:</b>	$CPCC * 100 / CC = PCC$ CPCC: Contratos Colectivos con Cláusulas de Productividad. CC: Porcentaje de Contratos Colectivos. PCC: Porcentaje de Contratos Colectivos.		
<b>SENTIDO DEL INDICADOR:</b>	Ascendente		
<b>FRECUENCIA DE MEDICIÓN:</b>	Anual		
<b>FUENTE:</b>	Registro de Contratos Colectivos de Trabajo Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.	<b>UNIDAD DE MEDIDA:</b>	Contratos Colectivos con cláusulas de productividad.
<b>REFERENCIA ADICIONAL:</b>			
<b>LÍNEA BASE 2016</b>		<b>META 2021</b>	
No existe medición		50%	

<b>CÉDULA DE INDICADORES</b>			
<b>UNIDAD RESPONSABLE:</b>	Subsecretaría de Empleo y Productividad	<b>UNIDAD EJECUTORA:</b>	Dirección General de Productividad Laboral
<b>OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:</b>	Transversal. Elevar la calidad de capital humano sonorenses, a través de la capacitación y la certificación de trabajadores, promoviendo, a la vez, la instalación de sistemas de productividad con beneficios compartidos, en las empresas para que los trabajadores adquieran un mejor ingreso.		
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
<b>INDICADOR:</b>	Productividad Laboral		
<b>OBJETIVO DEL INDICADOR:</b>	Medir los pesos producidos por hora trabajada.		
<b>DESCRIPCIÓN GENERAL:</b>	Mide lo que un trabajador puede producir con una hora de su trabajo, lo que se traduce en poder producir más con los mismos recursos.		
<b>MÉTODO DE CÁLCULO:</b>	$PIB/HHT = PMHH$ PIB: Producto Interno Bruto HHT: Horas Hombre Trabajadas PMHH: Producción Media por Hora Hombre		
<b>SENTIDO DEL INDICADOR:</b>	Ascendente		
<b>FRECUENCIA DE MEDICIÓN:</b>	Trimestral		
<b>FUENTE:</b>	Mexico ¿Cómo Vamos? Con información de INEGI (ITAE, ENOE)	<b>UNIDAD DE MEDIDA:</b>	Pesos
<b>REFERENCIA ADICIONAL:</b>	Banco de Información Económica del INEGI Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo		
<b>LÍNEA BASE 2016</b>		<b>META 2021</b>	
\$ 157.00 pesos producidos por hora trabajada (Primer Trimestre 2015)		\$ 180.00 pesos producidos por hora trabajada (Cada Trimestre)	

## **LOGROS Y AVANCES DEL OBJETIVO 6**

**Promover y ofrecer opciones de empleo a personas en situación vulnerable como son personas con discapacidad y adultos mayores.**

### **Introducción**

La sensibilidad de las políticas públicas de este sexenio ha permeado en todos los programas de gobierno y las Ferias de Empleo no son la excepción, por este motivo, a partir del 2015 todas las ferias de empleo que se realizan son integradoras, es decir, hay espacios destinados exclusivos a la contratación de personas con alguna discapacidad y a adultos mayores, promoviendo la inclusión laboral.

“Abriendo Espacios” es un programa transversal dentro del Servicio Nacional de Empleo que evalúa las capacidades y habilidades de los adultos mayores y personas con discapacidad para insertarlos en un empleo digno y remunerador. En este sexenio y por la importancia de proteger a las personas más vulnerables se ha logrado implementar en las 5 unidades de Sonora, para una mejor cobertura.

Con este sentido de Inclusión Laboral se donó al Centro de Rehabilitación y Educación Especial (CREE) un equipo VALPAR que permite identificar habilidades y aptitudes a personas con discapacidad, dando fe y seguridad a las empresas de que contarán con un empleado productivo.

### **Logros, Actividades Relevantes y Resultados.**

Por especial instrucción de la Gobernadora Claudia Pavlovich, las ferias de empleo son integradoras pues contemplan vacantes idóneas para madres jefas de familia, adultos mayores y personas con discapacidad.

Por este motivo, a través de una feria de empleo dirigida a madres de familia, se logró colocar en un empleo formal a 917 mujeres de 1 mil 917 que asistieron a entregar su solicitud de empleo.

Por otra parte, el programa Abriendo Espacios ha atendido a más de 1 mil 700 personas y colocado a 875 personas en un empleo. Por medio de un equipo VALPAR perteneciente al Servicio Nacional de Empleo se ha logrado evaluar a 282 personas, entre ellas a adultos mayores y personas con discapacidad. Este mecanismo permite la identificación de perfiles laborales, lo cual facilita a las empresas su proceso de selección.

CÉDULA DE INDICADORES			
<b>UNIDAD RESPONSABLE:</b>	Subsecretaría de Promoción del Empleo y Productividad	<b>UNIDAD EJECUTORA:</b>	Servicio Nacional de Empleo
<b>OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:</b>	Promover y ofrecer opciones de empleo a personas en situación vulnerable principalmente adultos mayores y personas con discapacidad.		
CARACTERÍSTICAS			
<b>INDICADOR:</b>	Cumplimiento de metas de vacantes en Abriendo Espacios		
<b>OBJETIVO DEL INDICADOR:</b>	Mide el avance en el cumplimiento de metas de captación de vacantes en el Portal Abriendo Espacios.		
<b>DESCRIPCIÓN GENERAL:</b>	El programa Abriendo Espacios brinda servicios de vinculación laboral para personas con discapacidad y adultos mayores. El "Portal de Abriendo Espacios" <a href="http://www.abriendoespacios.gob.mx">www.abriendoespacios.gob.mx</a> orienta a los buscadores de empleo y a las empresas en búsqueda de personal mediante un sistema de búsqueda y captura de vacantes.		
<b>MÉTODO DE CÁLCULO:</b>	$(AE \text{ año en curso} / AEP \text{ año en curso}) = \% \text{ de captación de vacantes}$ *AE: Plazas vacantes registradas en el Portal Abriendo Espacios. *AEP: Promedio Nacional de plazas vacantes programadas a registrar en el Portal de Abriendo Espacios.		
<b>SENTIDO DEL INDICADOR:</b>	Ascendente		
<b>FRECUENCIA DE MEDICIÓN:</b>	Anual		
<b>FUENTE:</b>	Base de datos Servicio Nacional de Empleo.	<b>UNIDAD DE MEDIDA:</b>	Cantidad de vacantes de empleo captadas de Abriendo Espacios.
<b>REFERENCIA ADICIONAL:</b>	Dirección de Vinculación Laboral.		
<b>LÍNEA BASE 2015</b>		<b>META 2021</b>	
2015 (AE: 150 AEP: 345) = 43%		% de captación de vacantes = 110% (Por encima del promedio nacional)	

## **LOGROS Y AVANCES DEL OBJETIVO 7**

**Erradicar el trabajo infantil y proteger las condiciones laborales de los adolescentes en edad permitida para trabajar, velando siempre por el principio de interés superior de la niñez.**

### **Introducción**

Otra cuestión importante para la protección de los Derechos Humanos y en la defensa del principio de Interés Superior de la Niñez, la actual administración ha tomado de manera seria y responsable el tema de la erradicación del trabajo infantil, cuya finalidad es que no exista ninguna relación de trabajo entre un patrón y un menor de 15 años, para lograrlo se han realizado acciones para proteger las condiciones laborales de los mayores de 15 años y menores de 18 años que trabajan, garantizando y promoviendo la continuación de sus estudios.

En este sentido hemos fortalecido la Comisión Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes trabajadores en edad permitida, de esta manera el estado de Sonora es el único referente nacional que ha constituido comisiones homologas en cada uno de sus municipios.

Así también, mediante estudios metodológicos realizados por la Universidad de Sonora, se han detectado casos donde niños y niñas desarrollaban actividades relacionadas con trabajo, gracias a la buena relación con los sectores productivos logramos otorgarles becas para que continúen sus estudios y abandonen la actividad que desarrollaban.

Tal es el alcance del sentido humano que se han dado a los programas, que hemos alcanzado el reconocimiento federal ante tal circunstancia, donde se recibió el reconocimiento “Gilberto Rincón Gallardo” por las prácticas de Inclusión Laboral en el Servicio Nacional del Empleo, así también se recibió el reconocimiento “MEXTI” (México Libre de Trabajo Infantil) por promover y proteger los derechos humanos de la niñez.

### **Logros, actividades relevantes y resultados.**

Se han otorgado 3,353 permisos para que adolescentes menores de 18 años y mayores de 15 años puedan trabajar, es importante señalar que se estos permisos se otorgan con el mayor cuidado de proteger el Interés Superior de la Niñez y cuidando los derechos laborales de ellos.

<b>CÉDULA DE INDICADORES</b>			
<b>UNIDAD RESPONSABLE:</b>	Subsecretaría del Trabajo	<b>UNIDAD EJECUTORA:</b>	Dirección General del Trabajo y Previsión Social – Inspección Local del Trabajo
<b>OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:</b>	Sectorial. Erradicar el Trabajo Infantil y proteger las condiciones laborales de los adolescentes en edad permitida para trabajar, velando siempre por el principio de Interés Superior de la niñez.		
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
<b>INDICADOR:</b>	Porcentajes de permisos laborales otorgados a menores de edad.		
<b>OBJETIVO DEL INDICADOR:</b>	Medir el porcentaje de permisos otorgados a menores en edad permitida para trabajar, con el fin de regular y coadyuvar con los objetivos de la Campaña Estatal de Erradicación de Trabajo Infantil atendiendo el principio de interés superior de la niñez.		
<b>DESCRIPCIÓN GENERAL:</b>	Por medio del otorgamiento de permisos de trabajo a menores en edad permitida se busca regular y controlar que los empleadores al contratar menores de edad, cumplan con las reglas establecidas para ello en la Ley Federal del Trabajo, y que se les respete a los menores los Derechos Humanos contemplado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Tratados Internacionales aplicables a la materia.		
<b>MÉTODO DE CÁLCULO:</b>	STPTME  * Suma Total de Permisos de Trabajo otorgados para Menor de Edad.		
<b>SENTIDO DEL INDICADOR:</b>	Ascendente		
<b>FRECUENCIA DE MEDICIÓN:</b>	Trimestral		
<b>FUENTE:</b>	Informe Mensual de Acciones realizadas por la Dirección de Inspección Local del Trabajo.	<b>UNIDAD DE MEDIDA:</b>	Personas entre 15 y 18 años
<b>REFERENCIA ADICIONAL:</b>	Dirección de Inspección Local del Trabajo. Subsecretaría del Trabajo.		
<b>LÍNEA BASE 2015</b>		<b>META 2021</b>	
Menor de Edad Trabajando en Edad Permitida 2016: 5358		Menor de Edad Trabajando en Edad Permitida 2021: 6500	

<b>CÉDULA DE INDICADORES</b>			
<b>UNIDAD RESPONSABLE:</b>	Subsecretaría del Trabajo	<b>UNIDAD EJECUTORA:</b>	Subsecretaría del Trabajo
<b>OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:</b>	Transversal. Erradicar el Trabajo Infantil y proteger las condiciones laborales de los adolescentes en edad permitida para trabajar, velando siempre por el principio de Interés Superior de la niñez.		
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
<b>INDICADOR:</b>	Módulo de trabajo infantil, encuesta de ocupación y empleo.		
<b>OBJETIVO DEL INDICADOR:</b>	Informar la situación de niños trabajando y de adolescentes trabajadores en edad permitida.		
<b>DESCRIPCIÓN GENERAL:</b>	Ofrece información sociodemográfica sobre niños entre 5 y 17 años de edad que realizan actividades económicas domésticas y escolares de nuestro país.		
<b>MÉTODO DE CÁLCULO:</b>	Encuesta		
<b>SENTIDO DEL INDICADOR:</b>	Descendente		
<b>FRECUENCIA DE MEDICIÓN:</b>	Anual		
<b>FUENTE:</b>	INEGI	<b>UNIDAD DE MEDIDA:</b>	Personas menores de edad.
<b>REFERENCIA ADICIONAL:</b>	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo		
<b>LÍNEA BASE 2016</b>		<b>META 2021</b>	
56,742 niños trabajando		0 niños trabajando (terminar con toda relación laboral que implique la contratación de una personas menor de 15 años).	

