

**PROGRAMA  
ESTATAL  
DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL  
2017-2022**



---

Hagamos de **Durango**  
el mejor lugar

---



PARA TODOS  
**Dgo**

# Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social 2017-2022

---

José Rosas Aispuro Torres

GOBERNADOR DEL ESTADO DE DURANGO

# CON TE NI DO

Programa Estatal de  
Trabajo y Previsión Social

GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO





# CONTENIDO

4	I. MENSAJE DEL C. GOBERNADOR
7	II. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL
9	III. MARCO JURÍDICO
11	IV. MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL
13	V. PRINCIPIOS Y VALORES
16	VI. SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO EN EL ESTADO
35	VII. ESCENARIO PROSPECTIVO 2030
38	VIII. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN
43	IX. PROYECTOS ESTRATÉGICOS
46	X. INDICADORES Y METAS
49	XI. MECANISMOS DE INSTRUMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

# MENSAJE

José Rosas Aispuro Torres

GOBERNADOR DEL ESTADO DE DURANGO



Durango vive circunstancias que ponen a prueba nuestra capacidad y unidad ante situaciones sociales, económicas y políticas complejas, que obligan al establecimiento de medidas de austeridad y disciplina económica. Por ello, sin bajar la mira para alcanzar el **Durango para todos**, ejercemos la función de gobierno con responsabilidad, disciplina y eficiencia en el uso de los recursos públicos, con transparencia, honestidad y una alta capacidad de gestión.

La adecuada planeación gubernamental, en función de las demandas sociales, las prioridades de desarrollo identificadas y la visión del Estado que se desea alcanzar, es indispensable para lograr las metas y aspiraciones de los duranguenses.

Por ello, el Programa Sectorial 2017-2022, traza la ruta que habremos de seguir en los próximos años para cimentar las bases de un Sistema Estatal de Planeación, siguiendo un esquema de toma de decisiones basado en el análisis, en el resultado, en una operación integrada y una mayor coordinación entre los tres órdenes de gobierno.

Este Programa está alineado con los objetivos y estrategias del Plan Estatal de Desarrollo 2016–2022, el cual contiene los pilares de lo que será el mejor lugar para vivir, para invertir, para crecer, para trabajar; un **Durango para todos**, incluyente, sensible a las necesidades de las comunidades y las regiones, combatiendo frontalmente la impunidad y la corrupción y con una nueva forma de hacer política por y para la gente.

Este instrumento rector de la planeación, además de ser un mapa y guía de metas, constituye la expresión de soberanía y reafirmación de la voluntad de los habitantes de nuestro estado, para construir el futuro que todos anhelamos.

El Programa Sectorial es el documento rector de la Dependencia; en él se establecen objetivos, estrategias y líneas de acción, que guiarán la gestión gubernamental.

Los objetivos son el fin último al que se dirige una acción u operación y son el resultado de una serie de metas y procesos que reflejan una situación deseable que se pretende alcanzar en nuestro Estado. Las estrategias vinculadas a cada uno de los objetivos proyectan los procesos seleccionados a través de los cuales se prevé alcanzar el cumplimiento de los mismos. Las líneas de acción se conciben como la orientación y organización de actividades concretas relacionadas con un campo de acción, de tal forma que se pueda garantizar la integración, articulación y continuidad de esfuerzos, de manera ordenada, coherente y sistemática y se logre el cumplimiento de las estrategias de los planes.

Con el objeto de dar seguimiento al avance en la ejecución del Programa Sectorial 2017-2022, se incluye un **Sistema de Indicadores Estratégicos** que permitirá observar con toda claridad, el avance y cumplimiento de los objetivos planteados, mediante el monitoreo de las metas establecidas y los resultados alcanzados en cada uno de los citados indicadores.

Este Sistema de Indicadores generará información precisa y actualizada que facilitará el análisis de la situación en la que se encuentre cada sector estratégico del Estado, lo que permitirá ajustar la ejecución de las acciones de gobierno para maximizar el valor público que la sociedad recibe y de esta forma, garantizar que se tengan las mejores posibilidades de desarrollo para los duranguenses, respondiendo ágilmente a los cambios del entorno económico, político y social.

La adecuada ejecución de estos planes, conjuntamente con la participación de los diversos sectores sociales, coadyuvará a que el Estado se convierta en un centro de desarrollo económico que permita mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos y transforme a Durango en el mejor lugar.



José Rosas Aispuro Torres  
Gobernador del Estado de Durango



# PRE SEN TA CIÓN

Programa Estatal de  
Trabajo y Previsión Social

GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO



## II. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

Uno de los temas más sentidos por la población y que fue recogido por el C. Gobernador del Estado durante su campaña, es sin duda el tema del empleo, para ello, el Gobierno será un aliado de los empresarios, que son quienes generan los empleos, por lo que más y mejores empleos y bien remunerados, es el gran reto de esta administración, y que es uno de los principales objetivos establecidos en el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022, con el que se busca, incrementar la productividad de la fuerza de trabajo, garantizar relaciones laborales justas e impulsar el empleo formal, a fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Para tal fin, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, formula el presente Programa Estatal de Empleo y Previsión Social, el cual será el principal instrumento de planeación estratégica para promover la creación de empleos formales, la protección de los derechos laborales, alcanzar una alta productividad y mantener la estabilidad y paz laboral necesaria para el crecimiento económico y la competitividad de los sectores, y lograr sobretodo, que ese desarrollo económico se traduzca en mayores niveles de bienestar y de acceso a los beneficios de la seguridad social, contribuyendo junto con otras acciones que realiza el Gobierno del Estado, a combatir con mayor eficacia la pobreza, la desigualdad y la generación de fuentes de empleo permanentes para todos los duranguenses.

Por lo que, desde la Secretaría, seguiremos impulsando los empleos formales y productivos que requieren los duranguenses, diversas oportunidades de capacitación y de fomento el autoempleo, la supervisión de los derechos laborales, brindando la atención y asesoría para prevenir y resolver los conflictos laborales y el apoyo a los grupos vulnerables. Igualmente ratifico el compromiso para hacer que la conciliación y el diálogo social contribuyan a alcanzar una relación cada vez más armónica entre quienes son la verdadera fuerza motriz de la productividad, la competitividad y el crecimiento económico: los trabajadores y empleadores de nuestro Estado.

**Lic. Israel Soto Peña**

Secretario del Trabajo y Previsión Social

# III. MARCO JURÍDICO

Programa Estatal de  
Trabajo y Previsión Social

GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO



## Dgo

---

### III. MARCO JURÍDICO

Con fundamento en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango en sus artículos del 45 al 49 referentes al Sistema Estatal de Planeación del Desarrollo, en concordancia con los artículos 7 y 8 de la Ley de Planeación del Estado de Durango; así como los artículos 11,12,22,23 y 28 de la citada Ley donde se especifica la obligatoriedad de formular programas sectoriales a partir de las políticas públicas, objetivos y estrategias contenidas en el Plan Estatal de Desarrollo, por lo que para dar cumplimiento a lo anterior, esta Secretaría formula y propone el presente Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social 2017-2022.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Durango, como parte de la Administración Pública Centralizada es la dependencia responsable de ejercer las atribuciones que en la materia le competen al Poder Ejecutivo, fundando primeramente su actuar en lo previsto por el artículo 99 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango, que establece que para el despacho de los asuntos que le compete al Ejecutivo estatal, contará con las dependencias, entidades y organismos que determine la ley, siendo precisamente esta Secretaría, la encargada de cumplir esta función.

Por su parte el artículo 36 bis de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Durango, establece que a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social le corresponde vigilar la observancia y aplicación dentro del ámbito estatal, de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos, y en los ordenamientos jurídicos internacionales aplicables en materia de trabajo, así como las que regulen las relaciones del Gobierno del Estado con sus trabajadores.

Aunado a lo anterior es importante señalar que para el cumplimiento de su objeto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene que remitirse a las disposiciones aplicables en el Reglamento General para la Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, el Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, la Ley de Protección a la Maternidad para el Estado de Durango, la Ley Estatal para la Integración Social de las Personas con Discapacidad, la Ley para la Prevención, Atención y Erradicación de la Trata de Personas en el Estado de Durango, y el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado.

# IV. MISIÓN Y VISIÓN

Programa Estatal de  
Trabajo y Previsión Social

GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO



# Dgo

---



## IV. MISIÓN Y VISIÓN

---

La Misión y Visión de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se pueden enunciar de la siguiente manera:

### Misión

Contribuir al desarrollo económico y social del Estado, procurando la armonía entre los factores de producción, las relacionales laborales justas y la vinculación de la fuerza laboral con el sector productivo, además de propiciar condiciones favorables para la generación y conservación del empleo que incremente la productividad y competitividad, y elevar el nivel de vida de los trabajadores y de sus familias.

### Visión

Somos la institución líder del servicio de empleo en el país, que logra una eficiente vinculación de la fuerza laboral con los empleadores, promoviendo un trabajo digno, de calidad y bien remunerado que consolide la estabilidad y paz laboral en el Estado, que contribuye a un desarrollo económico más competitivo, dinámico y sostenible en beneficio de los trabajadores y sus familias.



# V. PRINCIPIOS Y VALORES

Programa Estatal de  
Trabajo y Previsión Social

GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO



# Dgo

---

## V. PRINCIPIOS Y VALORES

### Principios

**1. Inclusión.** Teniendo en cuenta la diversidad de las personas, las diferencias y preferencias individuales, en el entendido que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de una activa participación en el mercado laboral, sin limitante alguna.

**2. Gradualidad.** La actividad económica es un proceso dinámico que está en constante interacción con factores económicos, políticos y sociales locales y externos, lo cual implica cambios continuos en la oferta laboral que provocan movimientos graduales en la generación de empleos y los niveles salariales.

**3. Diálogo.** Los procesos de diálogo y negociación desempeñan un papel decisivo en alcanzar acuerdos en representación de los intereses de los trabajadores y los patrones. Este diálogo incluye todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés de esta índole.

**4. Paz Laboral.** El gobierno debe propiciar un clima de conciliación y estabilidad entre trabajadores y empresarios, que fomente la inversión y el desarrollo de nuevas empresas, incremente la productividad y el bienestar económico y social del Estado.

**5. Equidad laboral.** Se manifiesta en la promoción, el respeto y la defensa de la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.

## Valores

**Equidad:** Eliminar el acceso desigual de género, clase, edad y etnia, a los servicios públicos que se ofrecen dentro de esta dependencia.

**Igualdad de género:** Garantizar la plena realización de la desigualdad real entre hombres y mujeres, a través de la protección, aplicación y cumplimiento de las obligaciones derivadas de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, así como en las normas, decisiones, procedimientos, prácticas y acciones administrativas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

**No discriminación:** Ejercer la función pública sin ningún tipo de discriminación sin ninguna práctica que en forma directa o indirecta, persuasiva o inducida excluya, omita o reduzca los derechos y libertades fundamentales de las personas en razón de su sexo, edad, apariencia, nivel económico, estatus social, etnia u orientación sexual.

**Honestidad:** Actuar con un comportamiento íntegro, ético, coherentes con la filosofía institucional y con el mandato constitucional de servir con la mayor calidad técnica y humana a las personas que acuden a solicitar apoyo o asesoría a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

**Calidez:** Brindar un trato cordial, amable, respetuoso, a la ciudadanía, ofrecer un servicio y trato digno a todas las personas usuarias.

**Transparencia:** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social brindará toda información, recursos, oportunidades que sean requeridos o de interés de las personas usuarias de los servicios; mecanismos donde se disponga de información de forma permanente, en concordancia con la Ley de Acceso a la Información Pública.

# VI. SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO EN EL ESTADO

Programa Estatal de  
Trabajo y Previsión Social

GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO



**Dgo**

---

## VI. SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO EN EL ESTADO

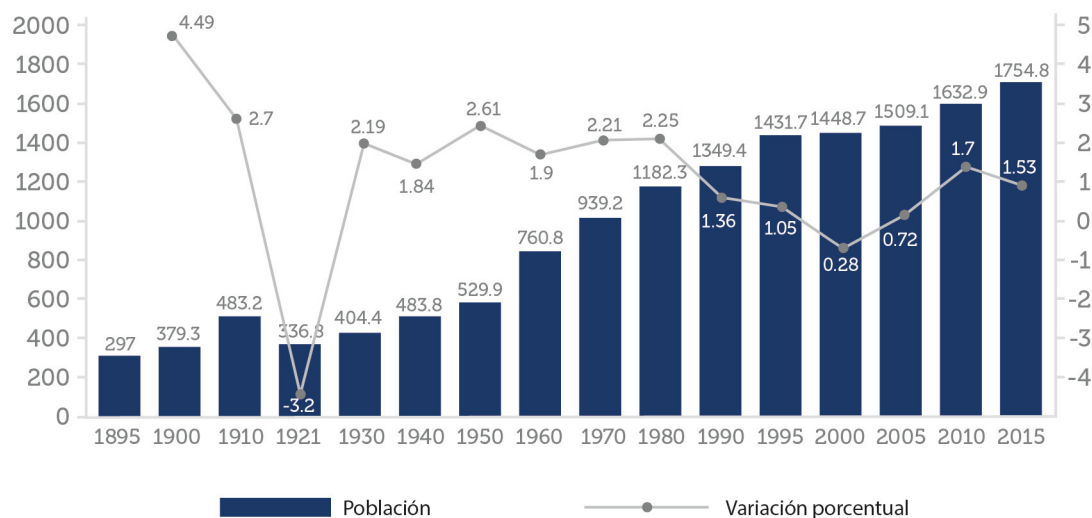
### Generalidades

Durango es la cuarta entidad federativa más extensa del País con una superficie de 123,451 km<sup>2</sup>, que representa el 6.3% de la superficie continental y se ubica al norte de México. Su topografía presenta un complejo relieve del terreno con una gran variedad de suelos y climas, desde la sierra y las quebradas en todo el occidente del Estado, hasta las llanuras, los llanos y el semidesierto en su parte central y occidental.



La población del Estado, de acuerdo a la Encuesta Intercensal de 2015, es de 1'754,754 habitantes, que constituye el 1.47% de la población nacional. La tasa de crecimiento poblacional fue de 1.53% en promedio anual durante el periodo 2010 a 2015.

### Población del Estado



Fuente: INEGI

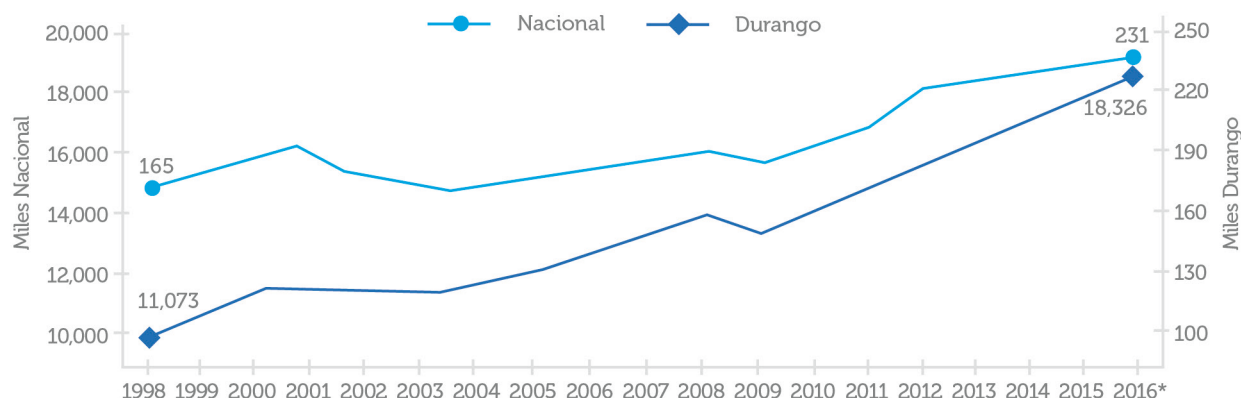
Asimismo, los datos de la Encuesta Intercensal 2015 indican que del total de población que tiene el Estado, 51% son mujeres (894,372) y 49% son hombres (860,382), lo que muestra una relación hombre-mujer de 96 hombres por cada 100 mujeres.

La población menor de edad en el Estado, en el rango de 0 a 17 años, se compone por 618,129 personas que representan el 35.2% de la población total de la Entidad, observando una disminución del 1.37% en relación al 2010. A nivel nacional el porcentaje de niños y jóvenes en este mismo rango representa el 32.8% de la población del País.

El empleo formal ha venido repuntando de manera significativa en el Estado en los últimos años, aunque es importante señalar que el salario no ha mejorado. Esto es resultado de que las principales actividades económicas en Durango son intensivas en mano de obra que demandan mano de obra poco calificada y por lo mismo ofrecen bajos niveles salariales.



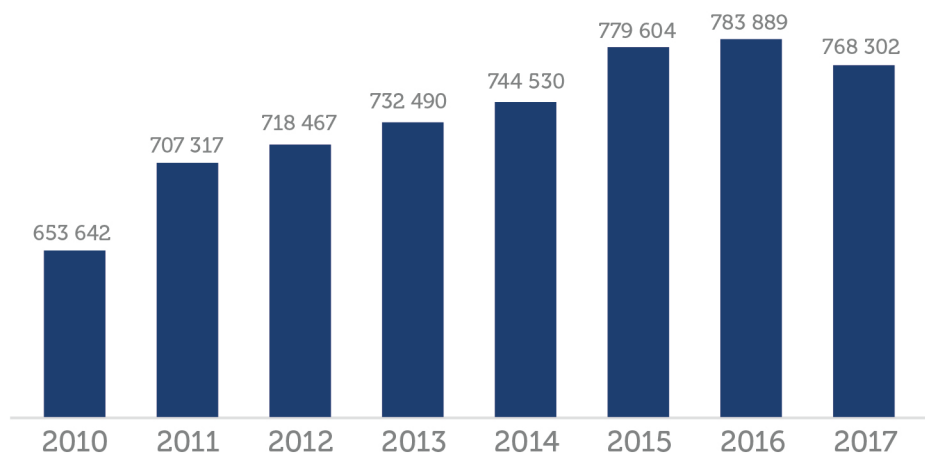
## Empleo Formal 1998-2016



La Población Desocupada (entendida como aquella que no trabajó siquiera una hora durante la semana de referencia de la encuesta, pero manifestó su disposición para hacerlo e hizo alguna actividad por obtener empleo) fue de 1.9 millones de personas.

Con datos ajustados por estacionalidad, la tasa de desocupación para el cuarto trimestre de 2017 fue de 3.3% de la Población Económicamente Activa (PEA), proporción inferior a la registrada en el cuarto trimestre de 2010 con un 5.8%.

## Población Económicamente Activa 2010-2017



Fuente: INEGI



## Indicadores de Ocupación y Empleo

### Cifras Desestacionalizadas

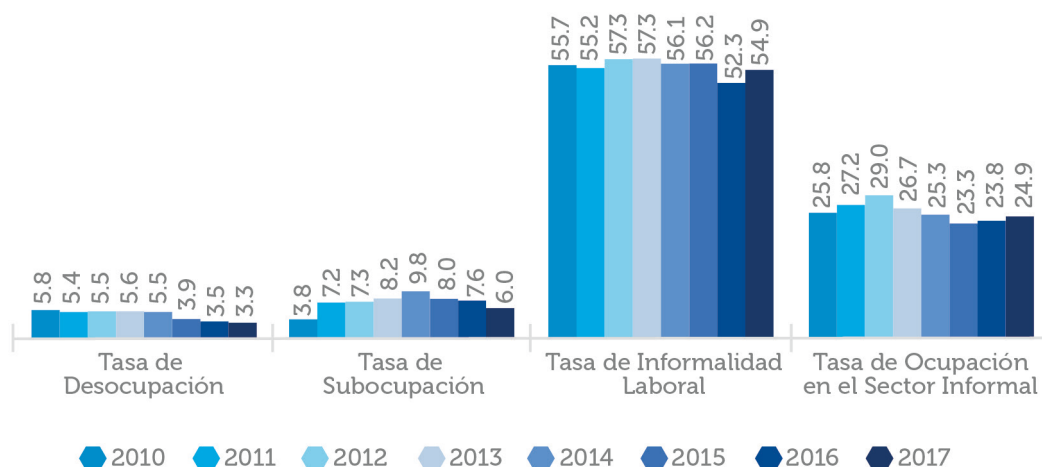
Del año 2010 a 2017, la población desocupada pasó de 5.8 a 3.3% de la PEA. Esto significa que en 2010 estuvieron desempleadas 37 mil 655 personas, mientras que en 2017 se presentó un descenso de desocupación con 25 mil 466 personas.

La Población Subocupada es decir, que por su necesidad tienen una ocupación complementaria u otro trabajo, llegó a 23 mil 322 personas en 2010 y a diferencia de 2017 alcanzó un total de 45 mil 176 personas: ésta variación representa un incremento considerable a lo largo del periodo antes mencionado, llegando a su punto más alto en el año 2014 con 68 mil 640 personas.

Principales tasas	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Tasa de Desocupación	5.8	5.4	5.5	5.6	5.5	3.9	3.5	3.3
Tasa de Subocupación	3.8	7.2	7.3	8.2	9.8	8.0	7.6	6.0
Tasa de Informalidad Laboral	55.7	55.2	57.3	57.3	56.1	56.2	52.3	54.9
Tasa de Ocupación en el Sector Informal	25.8	27.2	29.0	26.7	25.3	23.3	23.8	24.9

Fuente: INEGI

### Principales Tasas 2010-2017



Fuente: INEGI

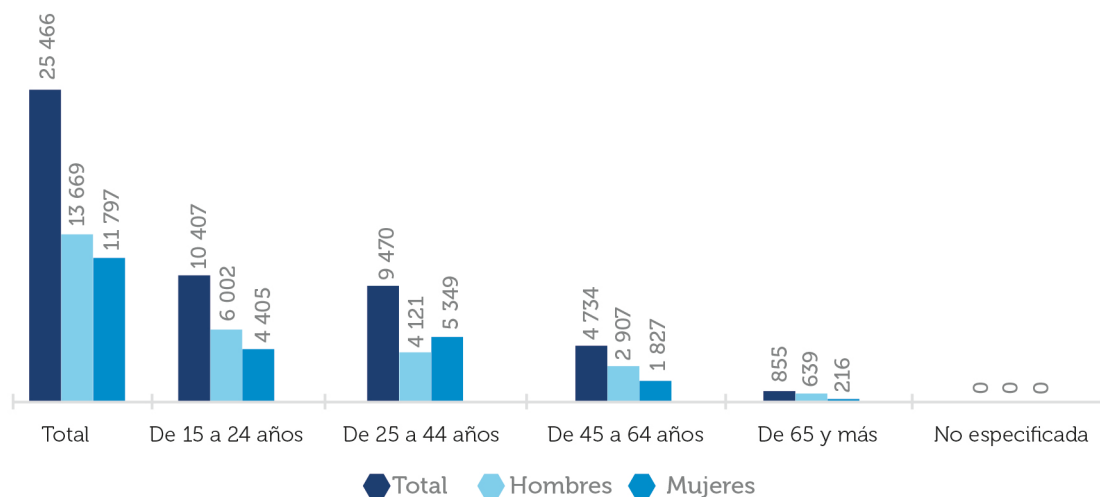
## Tasas de Empleo

Principales tasas	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Tasas calculadas contra la población en edad de trabajar</b>								
Tasa de participación	55.8	59.3	59.2	58.9	59.8	68.1	61.4	60.1
<b>Tasas calculadas contra la población económicamente activa</b>								
Tasa de desocupación	5.8	5.4	5.5	5.6	5.5	3.9	3.5	3.3
Tasa de informalidad laboral	55.7	55.2	57.3	57.3	56.1	56.2	52.3	54.9

Fuente: INEGI.

El grupo de edad con mayor número de desocupados es el de 15 a 24 años, correspondiendo a 10 mil 407 personas en 2017. Del 2010 a 2017 los jóvenes son el grupo que concentra el mayor número de desocupados en el Estado, convirtiéndose por tal motivo en un problema social, donde los altos niveles de pobreza y desigualdad en la distribución del ingreso, dan como resultado una menor generación de oportunidades para que se inserten en la fuerza de trabajo o en el sistema educativo; siendo conocidos como ninis, es decir que ni estudian ni trabajan.

## Población Desocupada por Grupos de Edad 2017

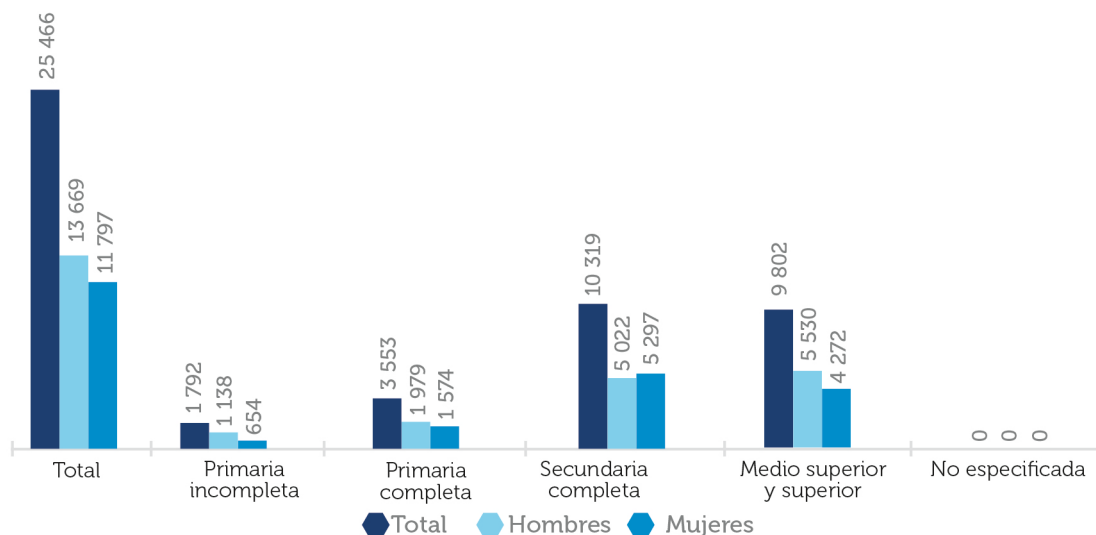


Fuente: INEGI.

La población desocupada según su nivel de instrucción y que representa al mayor número de personas, es aquel con secundaria completa con 10 mil 319 personas, y la población con el menor número de personas fue el de primaria incompleta con 1 mil 792 personas. El costo para una persona que deja de estudiar en la actualidad es alto, porque su ingreso económico se reducirá sustancialmente, ya que en cualquier puesto de trabajo de "regular importancia" se requiere contar con bachillerato o mayor nivel de escolaridad.

Hay una conexión importante entre reprobación y deserción escolar, y es que la probabilidad de que un joven desertor regrese a la escuela para retomar sus estudios es baja, pues en la mayoría de los casos los jóvenes comienzan a trabajar para complementar los ingresos de su hogar.

**Población Desocupada por Nivel de Instrucción**



Fuente: INEGI.

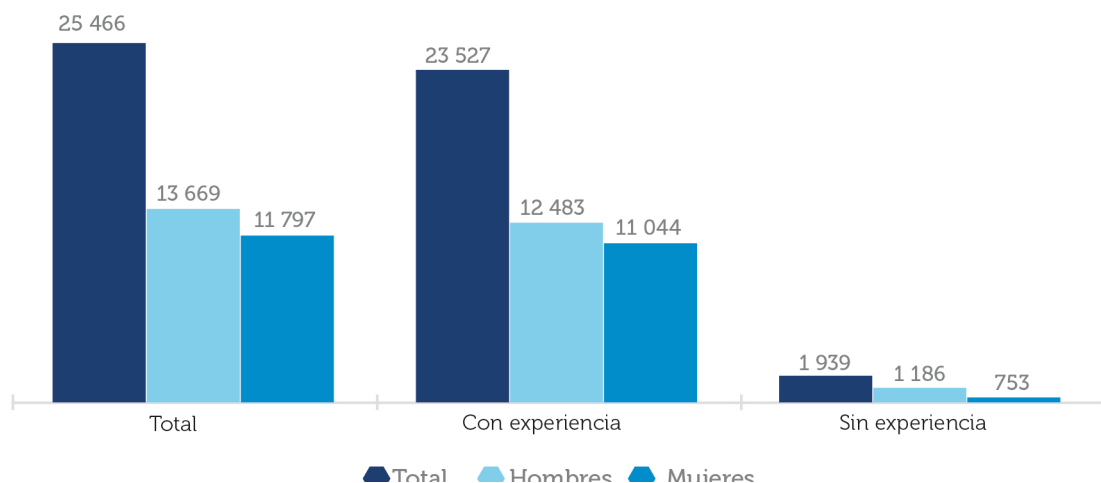
La población desocupada por antecedente laboral en el año 2017 (datos INEGI), está compuesta en su mayoría por el grupo que cuenta con experiencia integrado por 23 mil 527 personas, mientras que el grupo sin experiencia representa 1 mil 939 personas.

La población desocupada según el motivo se distribuye entre los que perdieron o dieron por terminado su empleo con 8 mil 551 personas, los que renunciaron o de-

jaron su empleo con 11 mil 792 personas, y finalmente los que dejaron o cerraron su negocio propio representan 849 personas.

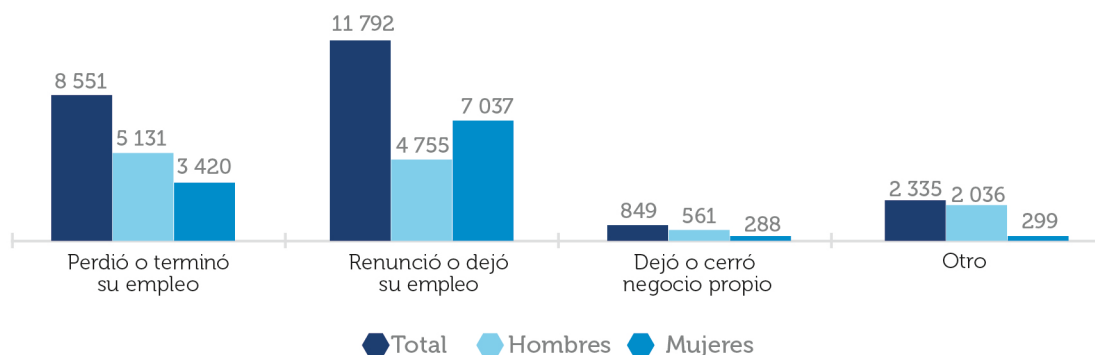
En Durango la clase trabajadora cambia constantemente de trabajo, debido a las bajas posibilidades de crecimiento, ya que el hecho de sentirse atrapados en un puesto sin posibilidades de crecer tanto profesional como económicamente, es la causa fundamental del abandono laboral, puesto que existe la necesidad constante de superarse y de afrontar nuevos retos más desafiantes o buscar empresas más grandes en las que puedan desarrollar actividades más gratificantes. Otra causa es la incapacidad de los jefes para mantener un liderazgo adecuado y conservar a todo un equipo de trabajo funcionando en niveles aceptables. Por último, las compensaciones salariales insuficientes llevan a las personas a decidir abandonar su empleo por uno que les permita adquirir ingresos más elevados. Este motivo se vincula al del reconocimiento que toda persona desea recibir por su labor, cuando este no llega de ningún modo, los trabajadores prefieren buscarlo por su cuenta en otras empresas.

## Población Desocupada por Antecedente Laboral



Fuente: INEGI.

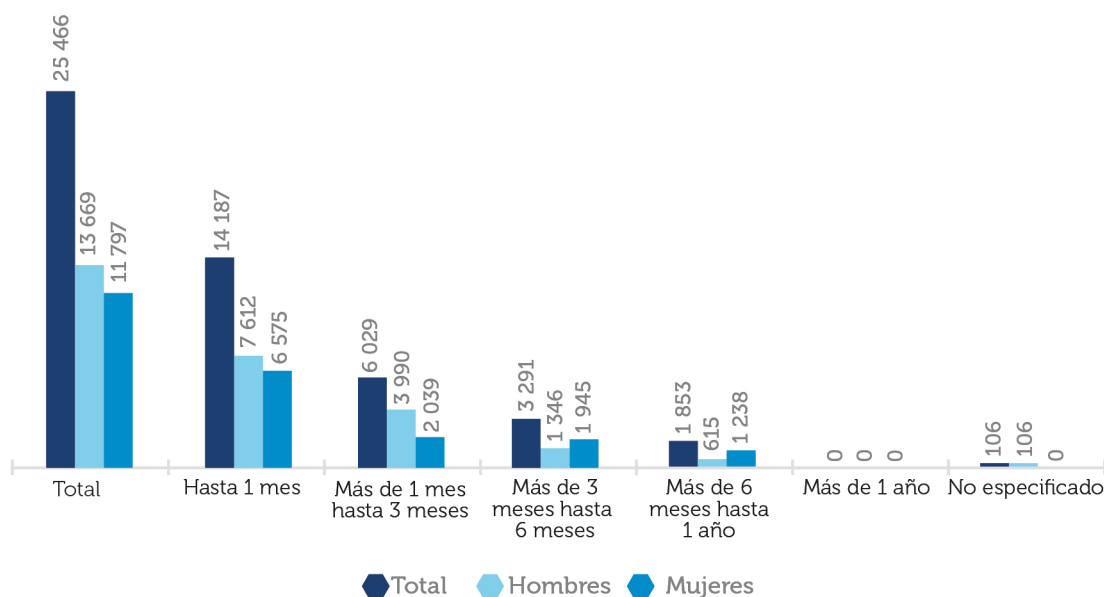
### Población Desocupada por Antecedente Laboral con Experiencia



Fuente: INEGI.

La población desocupada por duración en el desempleo durante 2017 (datos INEGI) que representa el de mayor número de personas es el hasta 1 mes con 14 mil 187 personas, mientras que el grupo que permaneció más de 1 año fue de cero personas, esto debido a que la mayoría de la gente no tiene ahorros ni una red de seguridad social, y cuando pierde su empleo, por lo general no se puede dar el lujo de quedarse semanas desempleado esperando encontrar el trabajo ideal bien remunerado, por lo que la gente se ve forzada a emplearse en vacantes no afines a lo que buscan.

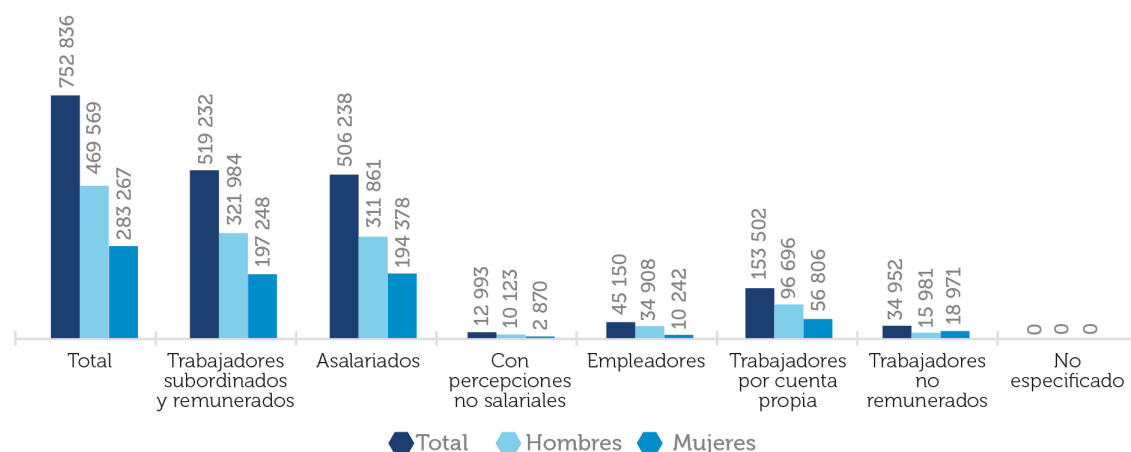
### Población Desocupada por Duración del Desempleo 2017



Fuente: INEGI.

La distribución del personal ocupado según la posición que desempeña en el trabajo, en el 2017, representa del total de la población ocupada (752 mil 836) el 69%, (519 mil 232 personas) a los trabajadores subordinados y remunerados, y 34 mil 952 personas que representan el 4.64% son trabajadores no remunerados.

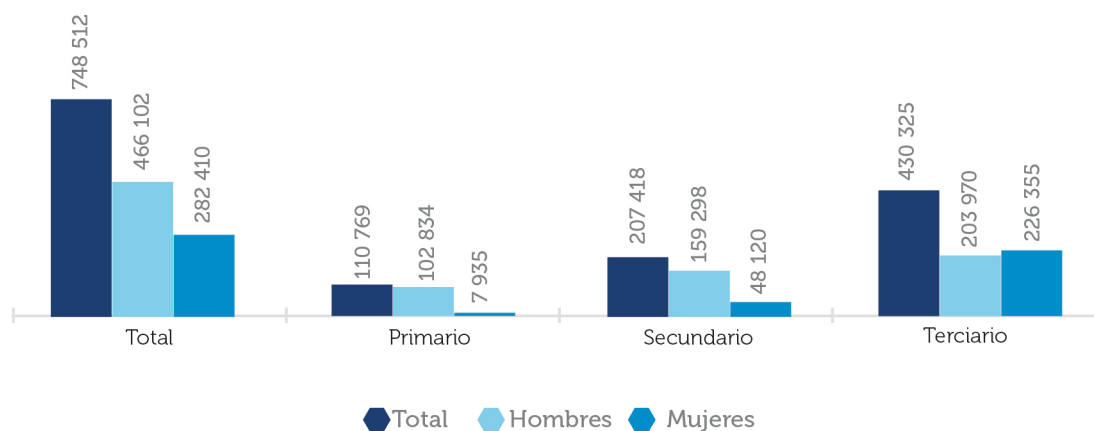
## Número de Trabajadores Según la Posición en el Empleo Ocupación 2017



Fuente: INEGI.

En cuanto a la población ocupada por sector de la actividad económica, el sector primario representa un 14.71%, el secundario 27.55% y el terciario 57.16% de la población ocupada en el Estado durante el 2017.

## Población Ocupada por Sector de la Actividad Económica 2017

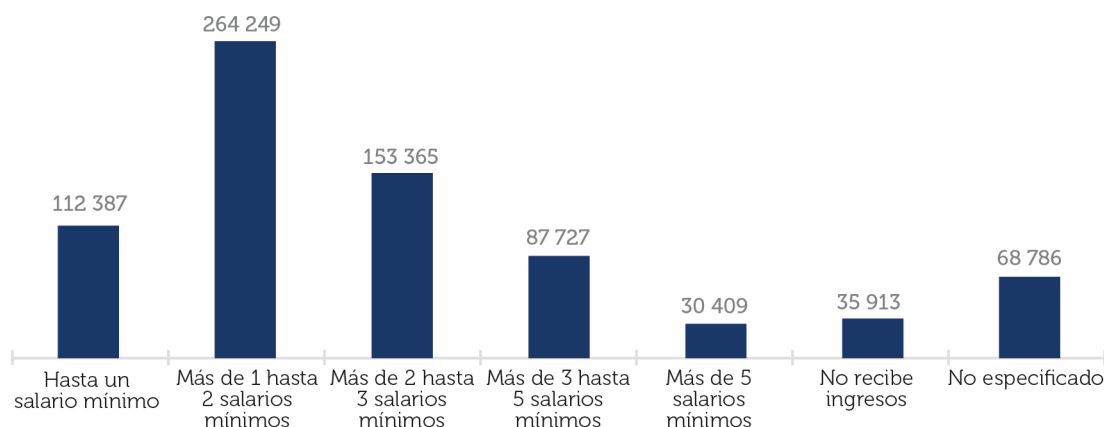


Fuente: INEGI.



El total de población ocupada por nivel de ingresos es de 752 mil 836 personas, de las cuales 264 mil 249 personas que representa un 35.10% gana más de 1 y hasta 2 salarios mínimos, mientras que 35 mil 913 personas que representa un 4.77% de la población no recibe ingresos.

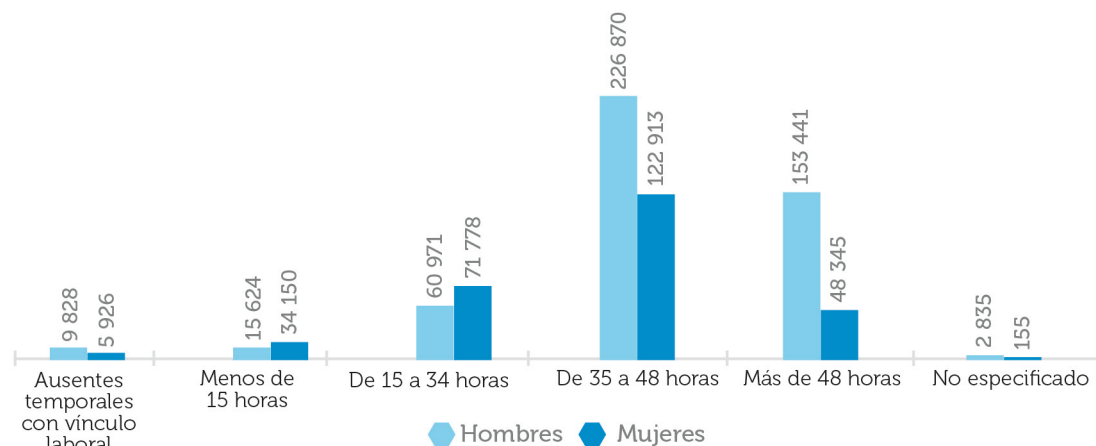
## Nivel de Ingresos 2017



Fuente: INEGI.

Las personas que trabajaron en 2017 de 35 a 48 horas a la semana fueron 349 mil 783, representando un 46.46% de la población ocupada, mientras que 201 mil 786 personas que representan un 26.80% trabajaron más de 48 horas.

## Jornada de Trabajo 2017



Fuente: INEGI.

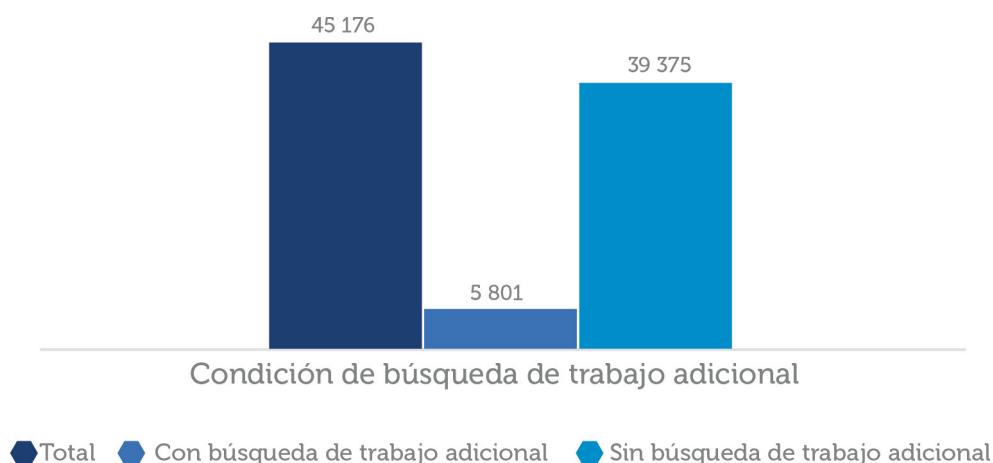
En cuanto a la seguridad social en 2017, del total de la población ocupada, solamente 296 mil 543 que representa el 39.39% tiene acceso a la seguridad social y 452 mil 663 que representan el 60.12 % del total se encuentran sin acceso a la seguridad social.

## Condición de Acceso a las Instituciones de Salud

Indicador	2017		
	Total	Hombres	Mujeres
<b>Condición de acceso a las instituciones de salud</b>	<b>752 836</b>	<b>469 569</b>	<b>283 267</b>
Con acceso	296 543	184 973	111 570
Sin acceso	452 663	281 471	171 192
No especificado	3630	3125	505

En el año 2017 de la población subocupada que representa el 6 % del total de la población ocupada, 5 mil 801 están buscando un trabajo adicional número que representa un 12.84% y 39 mil 375 personas no están buscando un trabajo adicional y representan el 87.15% de la población subocupada.

## Población Subocupada Según su Condición de Trabajo 2017

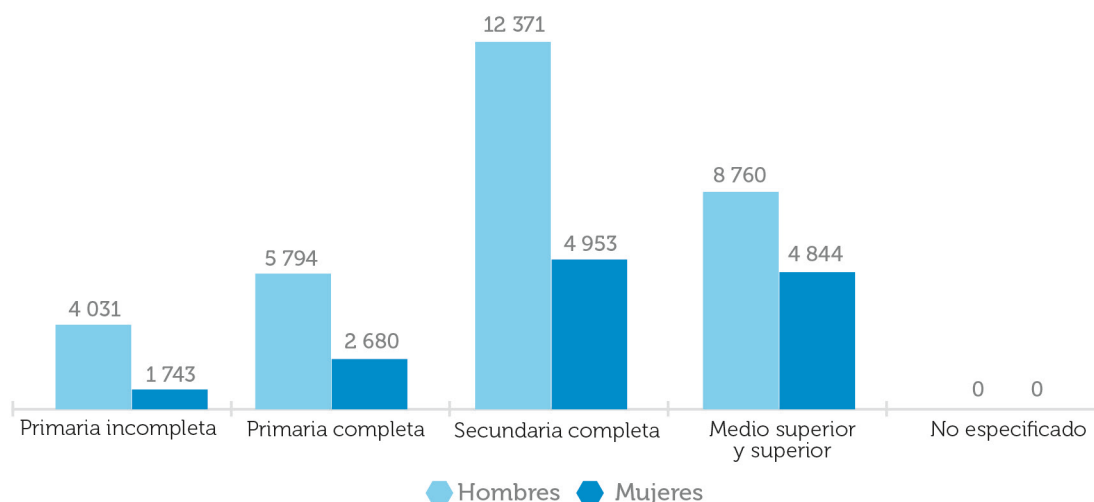


Fuente: INEGI.



De la población subocupada por nivel de instrucción, el grupo de personas sin concluir la primaria es de 5 mil 774 y representa el 12.78%, aquellos con primaria completa suman un total de 8 mil 474 con un porcentaje de 18.75%, mientras que el grupo con secundaria completa es de 17 mil 324 representando un 38% y finalmente los trabajadores con estudios de nivel medio superior y superior son 13 mil 604 personas que representan el 30.11%.

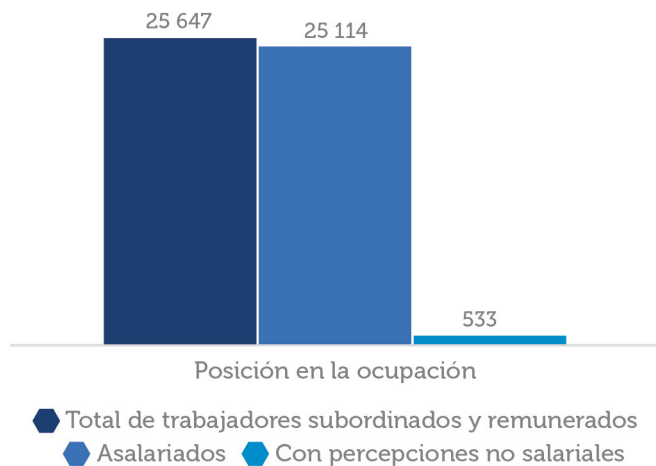
**Población Subocupada por Nivel de Instrucción 2017**



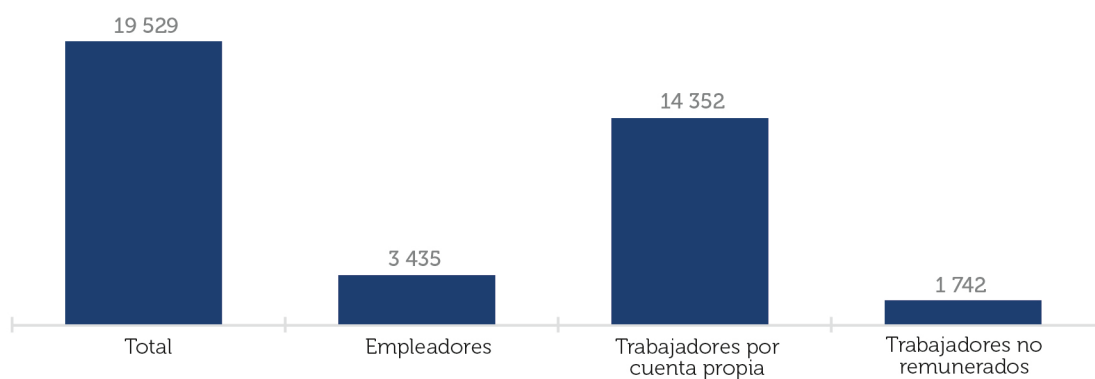
Fuente: INEGI.

La población subocupada según la posición que desempeña se distribuye en trabajadores subordinados y remunerados con 25,647 personas y representan el 56.77%, la de asalariados es de 25,114 personas que representa el 55.59% y los trabajadores por cuenta propia es de 14,352 que representan el 31.76%.

## Población Subocupada por Posición en la Ocupación



Fuente: INEGI.



## Grupos Vulnerables

### Discapacidad

Conocer la distribución territorial de la población con discapacidad en Durango permite desarrollar estrategias y programas encaminados a satisfacer sus necesidades con oportunidad y equidad. La prevalencia de la discapacidad entre la población duranguense es mayor que la observada a nivel nacional. Durango es una de las dos entidades que presentan las prevalencias más altas del País, con 5.1% de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) 2017.

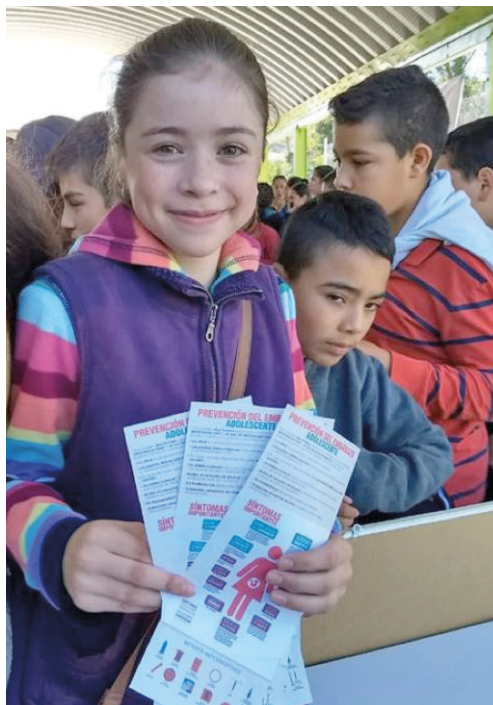
En 2017, Durango registró 84 mil 808 personas con alguna discapacidad, de las cuales, de las cuales solo el 35% está en la posibilidad de integrarse al área laboral, sin embargo, solo un 10% ha podido ocupar una plaza de trabajo.



## Trabajo Infantil

De acuerdo a datos del INEGI con cifras al cierre de 2017, en el Estado de Durango los menores de entre 5 y 17 años de edad suman 449 mil 008 personas, de las cuales 51 mil 717 que representan el 11.5% realiza alguna actividad laboral, de los que solo 5 mil 239 menores, es decir el 11.6% laboran en actividades permitidas y el restante 88.4% que representan 38 mil 319 menores realizan trabajo no permitido.

Adicionalmente, de los menores que realizan actividades no permitidas, 19 mil 590 niños efectúan actividades peligrosas, y de los menores que realizan actividades no permitidas el 33.4% que representa a 12 mil 801 menores no recibe alguna remuneración o salario, el 33.7%, es decir 12 mil 922 niños reciben hasta un salario mínimo por el trabajo realizado, dos salarios mínimos el 27.5% siendo 10 mil 556 niños y solo el 3.8% gana más de dos salarios, es decir, 1 mil 482 menores.



La Tasa de Ocupación Infantil No Permitida en 2017 fue de 8.5%, mayor en 1.4 puntos porcentuales a la nacional (7.1%), lo que permite concluir que en los últimos cuatro años no se ha reducido este indicador si lo comparamos con el dato del año 2013.

## Estabilidad Laboral

El clima laboral que predomina en el Estado es estable ya que solamente hubo un estallamiento a huelga por parte del Sindicato Estatal del Magisterio al Servicio de Telesecundaria (SEMST) en febrero de 2017, en donde los trabajadores realizaron un movimiento con el objetivo de obtener mejoras en sus condiciones laborales, los trabajadores ejercieron con responsabilidad y total apego a la ley, convirtiendo el acto de huelga en un instrumento de diálogo, siendo esto la vía hacia la solución de conflictos.



Para la defensa de sus derechos, los trabajadores acuden a solicitar los servicios que prestan las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, en busca de una solución ya sea a través de asesoría, conciliación o en su caso con el litigio.

Para ello, es necesario difundir su existencia y los servicios de asesoría, conciliación y representación jurídica especializada que en forma gratuita presta esta Institución a los trabajadores, servicios que otorga el Gobierno del Estado a través de las Procuradurías de la Defensa del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje en Durango capital y del municipio de Gómez Palacio y que deberán extenderse al resto de la población trabajadora.



Con respecto a Inspección laboral en el Estado, un 80% de las empresas inspeccionadas en 2017 se encontraron cumpliendo con todas las obligaciones que la Ley Federal del Trabajo les impone, observándose también que, en muchas de estas empresas a pesar del cumplimiento, existe el desconocimiento de las responsabilidades de las obligaciones legales, proporcionándoseles asesoría e información de las consecuencias y las sanciones que se señalan en la Ley Federal del Trabajo.

El 20% de las empresas restantes que se encontraron incumpliendo con sus obligaciones hacia los trabajadores por la parte patronal, fue por un desconocimiento de la Ley Federal del Trabajo o por omitir de forma consciente su cumplimiento, al cual están obligados en ambos casos.

En la mayoría de los asuntos que llegan a estas instancias, los trabajadores manifiestan que se enteraron por accidente, y a veces cuando ya su asunto prescribió, por lo que es muy importante ampliar la inspección laboral y difundir las obligaciones patronales a que tienen derecho los trabajadores.



### **Diagnóstico: Problemática y retos prioritarios**

- La población desempleada tiene un bajo nivel de escolaridad.
- La contratación de personal se limita a cierto rango de edad en lugar de sus aptitudes y capacidades.
- Los empleos existentes no son bien remunerados.

- Desvinculación entre las necesidades y demanda de personal del sector productivo acordes a los nuevos procesos tecnológicos y la oferta educativa actual de programas de estudios.
- Los empresarios y empleadores no contratan personas con discapacidad por falta de adecuación en movilidad dentro del lugar de trabajo.
- Padres, tutores y empleadores de menores de edad no conocen la normativa laboral existente.
- Las trabajadoras del hogar no cuentan con las prestaciones de ley, además de desconocer sus derechos laborales.
- Los adultos mayores desconocen las formas de emplearse y auto emplearse.
- En los municipios del Estado se desconocen las leyes laborales que protegen a los grupos vulnerables.
- La población trabajadora en el Estado desconoce la existencia y los servicios de asesoría, conciliación y representación jurídica especializada que en forma gratuita prestan las Procuradurías de la Defensa del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Juicios laborales complicados y tardados.
- El sistema de entrada de los expedientes en las Juntas de Conciliación y Arbitraje no está actualizado.
- Tiempos procesales tardíos.
- Los trabajadores en su mayoría, tienen temor al ser entrevistados por los inspectores del trabajo respecto al cumplimiento de sus derechos laborales.

## Retos

- Generar acciones que permitan a la población desempleada aumentar sus niveles de escolaridad y estar en posibilidad de aumentar sus oportunidades de obtener un empleo y de un mejor ingreso.



- Fomentar un diálogo permanente entre el sector productivo, las instituciones educativas y el Servicio Nacional de Empleo, para que los requerimientos de personal capacitado del sector productivo, y que no puedan ser cubiertas por el sector educativo de inmediato, puedan ser cubiertos mediante los diferentes esquemas de capacitación que ofrece el Servicio Nacional de Empleo, a fin de cubrir de manera rápida y eficiente los requerimientos de personal del sector productivo.
- Difundir y socializar los trámites y servicios que se ofrecen a la población trabajadora y desempleada.
- Mejorar la atención que se otorga a la población trabajadora y desempleada que acude solicitar algún trámite y servicio.
- Crear conciencia en el sector laboral acerca de ampliar el rango de edad de contratación y otorgar incentivos fiscales para su contratación.
- Impulsar, fomentar y fortalecer la industria local, otorgando capacitación y apoyos.
- Impulsar el autoempleo en la formalidad.
- Vincular la fuerza de trabajo con el sector productivo, a través de diferentes mecanismos.
- Promover la pertinencia educativa, la generación de competencias y la empleabilidad.
- Evitar la discriminación en la contratación de personas con discapacidad por falta de condiciones de movilidad, en donde se buscaría alguna forma de subsidio de gastos de remodelación en cuanto a la adecuación.
- Concientizar y sensibilizar sobre la normatividad laboral existente mediante prácticas directas con padres de familia en las escuelas.
- Capacitar a las trabajadoras del hogar, sobre sus derechos laborales, a fin de ir las empoderando.
- Promocionar los programas de autoempleo para adultos mayores, con campa-



ñas y exposiciones de personas beneficiadas.

- Difundir en todos los municipios del Estado, las leyes que protegen a los grupos vulnerables, en materia de empleo, a través de la Comisión Intersecretarial para la Erradicación al Trabajo Infantil.
- Difundir entre la población trabajadora información con respecto a los trámites y servicios que se ofrecen en las Procuradurías de la Defensa del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Fortalecer la conciliación para evitar conflictos laborales.
- Modernizar el sistema de entrada de expedientes en las Juntas de Conciliación y Arbitraje con la finalidad de transparentar y acelerar los procedimientos para dar mejor certeza jurídica.
- Crear una mesa de acuerdos para la reducción de los tiempos procesales.
- Socializar en radio y redes sociales sobre la importancia y el valor de la palabra del trabajador al momento de la inspección, de manera que sepan que la dependencia esta para la protección de sus derechos y en medida de que ellos sean honestos, se puede llegar al cumplimiento de sus derechos.

# VII. ESCENARIO PROSPECTIVO 2030

Programa Estatal de  
Trabajo y Previsión Social

GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO



Dgo

## VII. ESCENARIO PROSPECTIVO 2030

Para lograr un DESARROLLO CON EQUIDAD, se requiere ampliar las oportunidades a las que tienen acceso los duranguenses, a fin de sean capaces de desarrollar su potencial, lo cual les permitirá satisfacer sus necesidades y mejorar sus condiciones de vida.

En este sentido, el empleo resulta indispensable para alcanzar el desarrollo económico, social y cultural del Estado, ya que representa el pilar del sustento familiar y de la productividad social.

En ese sentido, las acciones que hoy se emprenden permiten visualizar que, en las próximas décadas se consolidará este cambio que tanto demandó la ciudadanía, haciendo de Durango, un mejor lugar, donde se garantice el acceso a las oportunidades de empleo y los emprendedores cuenten con el apoyo necesario para su crecimiento, lo que permitirá a las familias disfrutar de una vida tranquila y un patrimonio seguro.

Para este escenario futuro se requiere:

- La aplicación de políticas de capacitación laboral, que preparen a los ciudadanos para facilitar su inclusión en el mercado laboral.
- El establecimiento de esquemas de apoyo a emprendedores que promueva el establecimiento de MiPymes.
- Equilibrio entre trabajadores y patrones, en el que existen remuneraciones y condiciones de trabajo justas, respetando siempre los derechos y obligaciones de ambas partes.
- Un dialogo abierto con sindicatos y organizaciones que permita solucionar los conflictos de manera cordial entre las partes.
- La inclusión laboral de grupos vulnerables y la protección de sus derechos, que los dignifique y los integre como actores clave en el desarrollo del Estado.

Por ello, en este ejercicio prospectivo se seleccionó un grupo de indicadores que servirán para medir el avance en el cumplimiento de los objetivos establecidos en este Programa Sectorial, que consideran los objetivos planteados en el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022.

Tema	Indicador	Fuente	Histórico						Línea Base	2017	Visión futura 2030
			2010	2011	2012	2013	2014	2015			
Productividad y la vinculación con empresas incrementado	Porcentaje de buscadores de empleo colocados a través de los diferentes esquemas de atención del SNE Durango con respecto al total de atendidos	Registros del programa de apoyo al empleo <a href="http://www.empleo-gob.mx/sne">www.empleo-gob.mx/sne</a>	17.80%	20.00%	26.10%	26.30%	30.10%	16.40%	18.80%	17.10%	60%
Productividad y la vinculación con empresas incrementado	Porcentaje de la población que termina los cursos de capacitación que se incorpora a un empleo u ocupación productiva	Registros del programa de apoyo al empleo <a href="http://www.empleo-gob.mx/sne">www.empleo-gob.mx/sne</a>	93.20%	82.40%	87.10%	82.70%	90.70%	76.60%	72.70%	73.20%	90%
Productividad y la vinculación con empresas incrementado	Porcentaje de la cobertura de atención a la población desempleada con servicios que permiten incorporación a un empleo (capacitación, bolsa de trabajo, ferias de empleo, portal de empleo). Evaluación trimestral	Registros del programa de apoyo al empleo <a href="http://www.empleo-gob.mx/sne">www.empleo-gob.mx/sne</a>	6.60%	6.20%	10.70%	11.90%	15.50%	8.80%	7.90%	9.10%	20%
Armonía y estabilidad laboral entre los medios de la producción conservadas	Porcentaje de juicios resueltos favorablemente al trabajador	Índice de libros de Gobierno, archivo, expedientes	64%	73%	62%	66%	50%	51%	42%	46%	65%
Armonía y estabilidad laboral entre los medios de la producción conservadas	Porcentaje de conciliación de los asuntos individuales sobre el total de procedimientos laborales atendido	Índice de libros de Gobierno, archivo, expedientes	54%	63%	55%	58%	44%	44%	49%	41%	60%
Armonía y estabilidad laboral entre los medios de la producción conservadas	Estallamiento de huelgas en la entidad de las juntas federal y local	Índice de libros de Gobierno, archivo, expedientes	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Armonía y estabilidad laboral entre los medios de la producción conservadas	Porcentaje acumulado de visitas de inspección, a fin de vigilar el cumplimiento de las normas laborales con respecto al total de empresas	Actas realizadas por la Dirección de Inspección Laboral / Empresas afiliadas ante el IMSS							Año base 4,568 inspecciones 33% del total	30.00%	70.00%
Trabajo infantil	Proporción de la población de 5 a 17 años que realiza una ocupación infantil no permitida	INEGI. ENOE Módulo de trabajo infantil (MTI).		8.9%		8.5%		10.5%		8.5%	0.0%

# VIII. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Programa Estatal de  
Trabajo y Previsión Social

GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO



**Dgo**

## VIII. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

**OBJETIVO 1** Mantener la paz laboral mediante el fortalecimiento de la conciliación, procuración e impartición de justicia laboral.

**1.1.** Solucionar con equidad y legalidad conflictos laborales de competencia Estatal.

- Fortalecer la conciliación entre empresas y sindicatos para evitar los conflictos laborales de orden colectivo.
- Promover la mesa de conciliación como instrumento para que los trabajadores y patrones se acerquen a encontrar una solución expedita a su conflicto laboral.
- Garantizar la certeza jurídica para todas las partes en las resoluciones laborales.
- Proporcionar capacitación y actualización en materia de procuración e impartición de justicia laboral al personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Difundir en medios de comunicación y redes sociales los derechos laborales del trabajador, a fin de que estos estén conscientes de los derechos y obligaciones que les brinda la Ley.

**1.2** Mejorar la calidad y efectividad de las inspecciones laborales.

- Impartir cursos en temas relacionados con la justicia laboral para los inspectores locales, con el propósito de defender el cumplimiento de los derechos de los trabajadores en Durango
- Fomentar la honestidad de los trabajadores en las inspecciones laborales mediante una campaña de radio y redes sociales, para mejorar y proteger las condiciones laborales de los mismos.

**OBJETIVO 2** Promover el empleo y la calidad de los puestos de trabajo

**2.1** Proporcionar servicios de información, vinculación y programas de apoyo económico a la población que busca empleo, que contribuyan a su empleabilidad y faciliten el acceso a la ocupación productiva.

- Difundir la bolsa de trabajo y realizar publicaciones periódicas sobre ofertas de trabajo



- Ofrecer servicios gratuitos de información en materia de empleo por medio de atención telefónica.
- Proporcionar información sobre la oferta y la demanda de vacantes que ayude a la vinculación de empleadores y buscadores de trabajo a través del Portal de del Empleo.
- Organizar Ferias de Empleo dirigidas específicamente a jóvenes, mujeres, personas en situación de vulnerabilidad, operativa, técnica y profesionistas.
- Realización de infografías y gráficos en redes sociales que promueva los trámites y servicios que ofrece el Servicio Nacional de Empleo,
- Capacitar y actualizar en materia de empleo, orientación profesional y servicios de información y vinculación laboral al personal de la Secretaría del Trabajo a fin de mejorar la atención que se otorga a la población.

**2.2** Gestionar ampliar el rango de edad de contratación en el sector laboral para beneficiar a buscadores de empleo de más de 40 años.

- Llegar a acuerdos con las cámaras empresariales para impulsar la contratación del este segmento de la población.
- Gestionar que se otorguen incentivos fiscales para su contratación, como la reducción de impuestos sobre nómina.

**2.3** Fortalecer las políticas públicas existentes que contribuyen a la empleabilidad y acceso a la ocupación productiva de los buscadores de empleo.

- Otorgar capacitación y apoyos económicos a buscadores de empleo para facilitar su colocación en una vacante de trabajo.
- Promover el autoempleo mediante capacitaciones, apoyo financiero, maquinaria y herramientas destinadas a iniciar y fortalecer proyectos productivos.
- Apoyar la movilidad laboral de buscadores de empleo con asistencia para la ubicación de vacantes de interés en localidades distintas a las de su residencia y apoyos para su traslado.
- Impartir programas de capacitación especializada a los empresarios locales, en donde se les prepare para ser gerentes y líderes del sector que generen beneficios a la sociedad.

## **2.4** Implementar acciones que promuevan el empleo formal para jóvenes.

- Vincular en empleos formales, a los jóvenes beneficiarios de programas de becas orientados a la formación de capital humano que imparte la Secretaría.
- Fomentar que las empresas del Estado utilicen modelos de contratación en los que se ofrezca capacitación y periodos de prueba para jóvenes.
- Impulsar la pertinencia educativa, la generación de competencias y la empleabilidad mediante modelos de desarrollo humano y colaboración interinstitucional.
- Promover la vinculación de los sectores educativo y empresarial, a fin de que se fortalezcan mutuamente, así como transferir el conocimiento derivado de las mejores prácticas establecidas entre estos sectores.

**OBJETIVO 3** Proteger los derechos de los trabajadores y de las personas en situación de vulnerabilidad.

## **3.1** Combatir la desigualdad y discriminación del mercado laboral y proteger el trabajo con las mismas condiciones laborales establecidas en la Ley.

- Promover una cultura de igualdad, inclusión, no discriminación y respeto a los derechos humanos y laborales con campañas de sensibilización y concientización dirigidas a las empresas, cámaras empresariales y posibles empleadores, como a la sociedad civil y diferentes órdenes de gobierno.
- Promover acciones de no discriminación y de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en materia laboral, generando una cultura de respeto.
- Premiar a centros laborales que cuenten con buenas prácticas en materia de igualdad, inclusión y no discriminación laboral.

## **3.2** Realizar actividades que permitan a personas en situación de vulnerabilidad el acceso, conservación o recuperación del empleo.

- Fortalecer bolsas de trabajo especializadas en personas en situación de vulnerabilidad.
- Aumentar la empleabilidad de mujeres y personas en situación de vulnerabilidad mediante el fortalecimiento y/o certificación de competencias laborales.



- Sensibilizar a cámaras empresariales, así como a dependencias de los tres órdenes de gobierno y al público en general sobre el potencial, capacidades y habilidades laborales de las mujeres.
- Fortalecer políticas públicas existentes que ayuden a mujeres en situación vulnerable y sus familias para que logren independencia económica, revisando la igualdad con el sector productivo y creando acciones para madres solteras y jefas de familia.

### **3.3** Prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger a menores trabajadores en edad permitida.

- Gestionar la celebración de convenios o acuerdos interinstitucionales e intersectoriales, para prevenir y erradicar el trabajo infantil en el Estado.
- Sensibilizar y concientizar a la población del Estado sobre la problemática del trabajo infantil, así como los derechos que poseen los menores y las leyes que los protegen, mediante campañas en los medios de comunicación y redes sociales.
- Gestionar que organizaciones privadas y sociales se sumen a las tareas de prevención y erradicación del trabajo infantil.

# IX. PROYECTOS ESTRATÉGICOS

Programa Estatal de  
Trabajo y Previsión Social

GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO



# Dgo

---

## IX. PROYECTOS ESTRATÉGICOS

### 1. Instituto de Capacitación para el Trabajo en el Estado de Durango

Desde el año 1991 se han creado en los estados, los Institutos de Capacitación para el Trabajo (ICAT) siendo a la fecha nuestro Estado y el de Colima, los únicos faltantes en establecer dichos Institutos.

Los ICAT son organismos públicos descentralizados de los gobiernos locales, creados a partir de un convenio de coordinación entre los gobiernos federal y locales y, posteriormente, mediante decreto, con personalidad jurídica y patrimonio propios. La finalidad de los ICAT es contribuir a la impartición, impulso y consolidación, así como, a la instrucción formal para y en el trabajo en las Entidades Federativas, con calidad y vinculación con el sector productivo público y social, atendiendo las necesidades del desarrollo local.





La Ley Federal del Trabajo en su reforma aprobada en 2012 contempla, la diferencia entre capacitación y adiestramiento determinando con ello, de forma clara, la obligación de brindar capacitación, es decir, preparación a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, así como, que se brinde adiestramiento con la finalidad de actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores, incrementando así la productividad, el nivel educativo y la competencia laboral.

Aunado a lo anterior, el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022 contempla dentro del Eje Desarrollo con Equidad en la estrategia 4.2: "Fomentar el aumento de la empleabilidad a través de la capacitación en el trabajo para incrementar la productividad y la vinculación con empresas."

Por lo que, con la finalidad de contribuir a los fines establecidos no sólo en la Ley Federal del Trabajo, sino en el propio Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022, es preciso considerar, no solo la posibilidad sino la necesidad, de incorporar a Durango al concierto nacional de la capacitación para el trabajo como elemento articulador y promotor de la competitividad promoviendo la creación del Instituto de Capacitación para el Trabajo de Durango.



## 2. Seguro de desempleo

El seguro de Desempleo, como programa de apoyo a la población desempleada, pretende lograr que las personas en situación de desempleo logren su reincorporación laboral formal, a través del otorgamiento de un apoyo económico, mismo que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material y social.

Permitirá reducir el autoempleo informal carente de seguridad social, brindando una protección económica básica temporal. Además que, en conjunto con otras estrategias se impulsará con mayor efectividad la capacitación y canalización para el trabajo de las personas beneficiarias, a efecto de facilitar la obtención de un empleo formal. Garantizando el derecho constitucional de empleo digno y socialmente útil, coadyuvando en la reincorporación de las mismas al mercado laboral.

Su objetivo principal es otorgar una protección económica básica a las personas residentes en el Estado de Durango que al momento de solicitarlo se encuentren desempleados por haber perdido involuntariamente su empleo, dándole prioridad a aquellos grupos de alta vulnerabilidad como lo son las mujeres embarazadas que han sido despedidas injustificadamente por motivo de embarazo, personas de comunidades étnicas o indígenas, personas preliberadas y liberadas de Centros de Readaptación Social, personas repatriadas connacionales o retornadas, a población en situación de excepción y población derivada de los convenios interinstitucionales que se emitan para tal efecto, al mismo tiempo, crear las condiciones que contribuyan a su reincorporación al mercado laboral y al goce del derecho constitucional al trabajo digno y socialmente útil, tal y como lo prevé nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La propuesta de otorgamiento de dicho Seguro de Desempleo, surge de la necesidad de implementar un sistema de protección social de carácter tutelar y solidario para aquellas personas que hayan perdido su empleo, o bien, que por sus condiciones les sea difícil permanecer en un empleo formal de tiempo completo. Así como, de la necesidad de garantizar la subsistencia de la posible población objetivo. Estableciendo la obligación del Estado de fomentar el empleo como un derecho humano.



# X. INDICADORES Y METAS

Programa Estatal de  
Trabajo y Previsión Social

GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO



**Dgo**

---

## X. INDICADORES Y METAS

Para dar puntual seguimiento a los objetivos establecidos en los Programas Sectoriales e Institucionales 2016-2022, se incluye por primera vez un Sistema de Indicadores que permitirá observar con toda claridad, el avance y cumplimiento de los objetivos planteados, mediante el monitoreo de las metas establecidas y los resultados alcanzados en cada uno de los indicadores.

Este sistema de indicadores generará información precisa y actualizada que facilitará el análisis de la situación en la que se encuentre cada sector estratégico del Estado, lo que permitirá ajustar la ejecución de las acciones de gobierno para maximizar el valor público que la sociedad recibe y de esta forma, garantizar que se tengan las mejores posibilidades de desarrollo para los duranguenses, respondiendo ágilmente a los cambios del entorno económico, político y social.

Los indicadores que se incluyen son elaborados y difundidos por fuentes de información oficiales, lo cual garantiza su transparencia, disponibilidad e imparcialidad. Cada uno de ellos representa la culminación de un conjunto de políticas públicas y factores externos que influyen en su comportamiento, lo que se debe tomar en cuenta al momento de hacer un análisis de los mismos.

Sin duda, este sistema provee las herramientas para implementar un proceso de mejora continua y de evaluación del desempeño.



Tema	Indicador	Fuente	Histórico						Línea Base	2017	META 2022
			2010	2011	2012	2013	2014	2015			
Productividad y la vinculación con empresas incrementado	Porcentaje de buscadores de empleo colocados a través de los diferentes esquemas de atención del SNE Durango con respecto al total de atendidos	Registros del programa de apoyo al empleo <a href="http://www.empleo-gob.mx/sne">www.empleo-gob.mx/sne</a>	17.80%	20.00%	26.10%	26.30%	30.10%	16.40%	18.80%	17.10%	37%
Productividad y la vinculación con empresas incrementado	Porcentaje de la población que termina los cursos de capacitación que se incorpora a un empleo u ocupación productiva	Registros del programa de apoyo al empleo <a href="http://www.empleo-gob.mx/sne">www.empleo-gob.mx/sne</a>	93.20%	82.40%	87.10%	82.70%	90.70%	76.60%	72.70%	73.20%	85%
Productividad y la vinculación con empresas incrementado	Porcentaje de la cobertura de atención a la población desempleada con servicios que permiten incorporación a un empleo (capacitación, bolsa de trabajo, ferias de empleo, portal de empleo). Evaluación trimestral	Registros del programa de apoyo al empleo <a href="http://www.empleo-gob.mx/sne">www.empleo-gob.mx/sne</a>	6.60%	6.20%	10.70%	11.90%	15.50%	8.80%	7.90%	9.10%	15%
Armonía y estabilidad laboral entre los medios de la producción conservadas	Porcentaje de juicios resueltos favorablemente al trabajador	Índice de libros de Gobierno, archivo, expedientes	64%	73%	62%	66%	50%	51%	42%	46%	60%
Armonía y estabilidad laboral entre los medios de la producción conservadas	Porcentaje de conciliación de los asuntos individuales sobre el total de procedimientos laborales atendido	Índice de libros de Gobierno, archivo, expedientes	54%	63%	55%	58%	44%	44%	49%	41%	50%
Armonía y estabilidad laboral entre los medios de la producción conservadas	Estallamiento de huelgas en la entidad de las juntas federal y local	Índice de libros de Gobierno, archivo, expedientes	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Armonía y estabilidad laboral entre los medios de la producción conservadas	Porcentaje acumulado de visitas de inspección, a fin de vigilar el cumplimiento de las normas laborales con respecto al total de empresas	Actas realizadas por la Dirección de Inspección Laboral / Empresas afiliadas ante el IMSS							Año base 4,568 inspecciones 33% del total	30.00%	50.00%
Trabajo infantil	Proporción de la población de 5 a 17 años que realiza una ocupación infantil no permitida	INEGI. ENOE Módulo de trabajo infantil (MTI).		8.9%		8.5%		10.5%		8.5%	4.0%



# XI. MECANISMOS DE INSTRUMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Programa Estatal de  
Trabajo y Previsión Social

GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO



**Dgo**

## **XI. MECANISMOS DE INSTRUMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Los programas de gobierno, sectoriales e institucionales, establecen las directrices para el desarrollo regional y estatal. Sus previsiones son para el conjunto de la acción pública que asegure un desarrollo integral y sostenible del Estado.

A partir de los objetivos de estos instrumentos, se formularán los programas presupuestarios y los programas operativos anuales, siendo pauta para el quehacer administrativo de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

En el marco de la Gestión para Resultados, las formulaciones de los programas de gobierno se deben sustentar en la conjunción de una planeación estratégica, operativa y participativa. En este sentido, se elaboró este programa, estructurado conforme a objetivos, estrategias, líneas de acción, indicadores y metas. Este instrumento altamente participativo coadyuvará en la definición de las propuestas de solución, con una clara visión de los resultados a alcanzar en el corto, mediano y largo plazo.

### **Programas Presupuestarios**

La implementación tanto del Plan Estatal de Desarrollo como de los programas de gobierno, se realizará a través de los Programas Presupuestarios, los cuales serán elaborados y aprobados por las dependencias de la Administración Pública y especificarán el fin, propósito, componentes, actividades, indicadores y metas que regirán el desempeño de las acciones de la institución correspondiente.

Los programas presupuestarios articularán la acción de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial y de los órganos constitucionales autónomos; y sus objetivos estarán vinculados a los del Plan Estatal de Desarrollo y de los programas de gobierno. De esta forma se asegura la alineación entre la acción institucional y los objetivos de la planeación.

Los programas presupuestarios deberán ser congruentes entre sí y serán la base para la integración del Proyecto de Presupuesto de Egresos del Estado, el cual se determinará con base en los resultados de ejercicios anteriores y estará sujeto a la evaluación de las políticas públicas.

Para ello, los programas presupuestarios deberán tener asociada una Matriz de Indicadores de Resultados, en la cual se definirán los indicadores estratégicos y de gestión que servirán de base para el Sistema de Evaluación del Desempeño.

## Programa Operativo Anual

Las dependencias y entidades tendrán la responsabilidad de elaborar el Programa Operativo Anual correspondiente a sus programas presupuestarios y deberán analizar y evaluar las mejores opciones de inversión, a fin de seleccionar el conjunto de proyectos, obras y acciones que generen un mayor valor público, haciendo un uso eficiente y eficaz de los recursos.

La Dependencia o Entidad debe velar para que en la integración de los programas operativos anuales cada uno de los proyectos, obras y acciones que se propongan, estén alineados con el Plan Estatal de Desarrollo y su Programa Sectorial o Institucional. Asimismo, los proyectos de inversión pública que promuevan las dependencias y entidades, se diseñarán y ejecutarán, considerando siempre su factibilidad y sostenibilidad económica, social, ambiental y legal.

## Seguimiento

El seguimiento y control consiste en el conjunto de actividades de verificación, medición y monitoreo de los indicadores del Plan Estatal de Desarrollo, de los programas de gobierno, de los programas presupuestarios y de los programas operativos anuales. Dicha información será pública y estará disponible para la ciudadanía a través de los portales electrónicos del Gobierno del Estado.

Para tal fin, se establecerán los mecanismos, medios y formatos para que las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal de manera homogénea, reporten periódicamente los avances y resultados de la ejecución de los programas.

Los titulares de las dependencias y entidades serán responsables de que las obras, acciones y proyectos se ejecuten con oportunidad, eficiencia y eficacia, en cumplimiento de los objetivos y metas del Plan Estatal de Desarrollo y de los programas de gobierno.

En el marco de coordinación institucional entre los tres órdenes de gobierno, se registrará y llevará a cabo el seguimiento y control de los proyectos, obras y acciones que se ejerzan en el Estado, a fin de constatar que el rumbo de la acción pública sea congruente con la planeación nacional, estatal y municipal.



PARA TODOS  
**Dgo**

# Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social

GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO

# PROGRAMA ESTATAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL 2017-2022



PARA TODOS  
**Dgo**

# Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social

GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO



GOBIERNO DEL ESTADO  
2016 - 2022