

**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

- I. Introducción a la Evaluación del PED
- II. Resumen Ejecutivo 2003
- III. Resumen Ejecutivo 2007
- IV. Información Relevante
- V. Curso de Acción Sugerido
- VI. Mapa estratégico de Sector

## Resumen de Resultados Proceso de Evaluación Secretaría del Trabajo y Previsión Social

### I. Introducción a la Evaluación del PED.

El proceso de evaluación se propuso fundamentalmente:

- Identificar el grado de cumplimiento (avances y rezagos) del Plan Estatal de Desarrollo 2001-2007;
- Evaluar la gestión y el desempeño institucional dentro del actual esquema de planeación;
- Detectar áreas y cuestiones problemáticas del desarrollo del Estado;
- Diseñar cursos de acción política alternativos que las resuelvan; y,
- Contar con criterios precisos para reorientar las energías y recursos del Estado al logro de objetivos, programas y proyectos estratégicos.

El Plan Estatal de Desarrollo 2001-2007, se evaluó con base en siete instrumentos, mismos que permitieron integrar, sistematizar y analizar la información aportada por las dependencias en torno al apego, cumplimiento y vigencia del eje rector del desempeño de la administración pública estatal, respecto del desarrollo del Estado.

Para este proceso de evaluación se consideraron a 19 dependencias del Ejecutivo: las Secretarías de Administración, Cultura, Desarrollo Humano, Desarrollo Rural, Desarrollo Urbano, Educación, Finanzas, General de Gobierno, Medio Ambiente y Desarrollo Sustentable, Promoción Económica, Salud, Seguridad Pública, Turismo, Trabajo y Previsión Social, Vialidad y Transporte; así como la Procuraduría de Justicia, la Contraloría del Estado, el Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado y la Dirección de Pensiones del Estado.

### Instrumentos de la Evaluación del Plan Estatal de Desarrollo

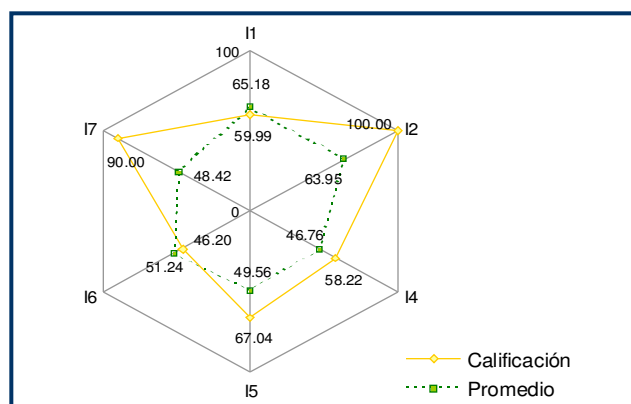
| Instrumento  | Objetivo   | Variables   |
|--|--|---|
| Matriz de autoevaluación   | Medición de la percepción y desempeño de las dependencias.   | v1 Planeación del desarrollo<br>v2 Planeación institucional<br>v3 Cohesión e integración<br>v4 Eficiencia en la gestión<br>v5 Recursos humanos<br>v6 Gestión de recursos económicos<br>v7 Atención ciudadana<br>v8 Tecnologías de información<br>v9 Coordinación intersectorial<br>v10 Impactos |
| Matriz de orientaciones generales para el diseño de políticas públicas | Medición del apego de las dependencias a criterios orientadores para diseñar políticas públicas definidos en el PED.         | v1 Intersectorialidad<br>v2 Descentralización<br>v3 Sustentabilidad<br>v4 Preguntas complementarias   |
| Matriz de avances y cumplimiento de metas                              | Medición de grados de contribución y avance en cumplimiento de metas establecidas en el PED.                                 | 5 Compromisos<br>322 metas  |
| Matriz de la agenda de gobierno  | Medición de resultados en la implantación de la agenda definida en el PED.   | v1 Inicio de la administración<br>v2 Momento actual de la administración<br>v3 Final de la administración   |
| Matriz de planeación estratégica 2030                                  | Medición de los avances obtenidos en el ejercicio de planeación estratégica del Estado rumbo al 2030                         | v1 Inicio de la administración<br>v2 Momento actual de la administración<br>v3 Final de la administración   |
| Matriz de instrumentación del plan                                     | Medición del desempeño de las dependencias en la instrumentación del PED.  | v1 Planeación<br>v2 Implantación<br>v3 Evaluación   |
| Matriz de viabilidad del plan  | Edición de la percepción y expectativas de las dependencias sobre la pertinencia del PED, o la necesidad de realizar ajustes | v1 Percepción (operación, guía rectora)<br>v2 Liderazgo<br>v3 Estrategias<br>v4 Logro de impactos<br>v5 Objetivos<br>v6 Modificaciones  |

## Resumen de Resultados Proceso de Evaluación Secretaría del Trabajo y Previsión Social

### II. Resumen Ejecutivo 2003:

Gráfica con la posición global de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en comparación con el promedio.

| Indicador   | Calificación | Promedio |
|---|--------------|----------|
| I1 Autoevaluación   | 59.99        | 65.18    |
| I2 Orientaciones generales para el diseño de políticas públicas | 100.00       | 63.95    |
| I4 Agenda de Gobierno   | 58.22        | 46.76    |
| I5 Planeación estratégica 2030                                  | 67.04        | 49.56    |
| I6 Instrumentación del plan                                     | 46.20        | 51.24    |
| I7 Viabilidad del plan  | 90.00        | 48.42    |



### Análisis

Para la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se reconoce al PED como el eje rector pero debe complementarse con alternativas innovadoras para que su aplicación sea exitosa.

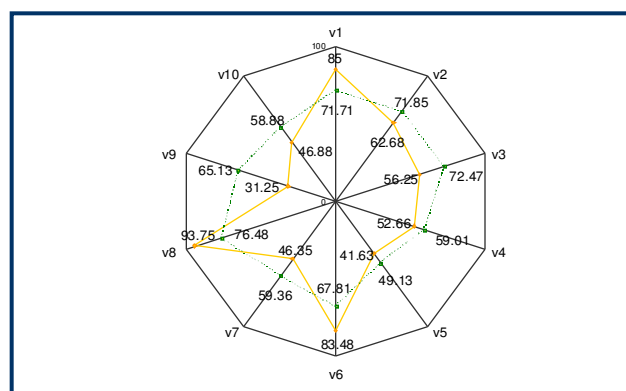
### III. Resultados de la Evaluación

Resultados Globales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por Instrumento (Gráficos).

### Indicador de Autoevaluación

El primer instrumento de medición consistió en una matriz de autoevaluación que abarcó 108 preguntas subdivididas dentro de diez temáticas particulares, las cuales, fueron respondidas por parte de los titulares de las dependencias del Poder Ejecutivo. La finalidad de este mecanismo fue captar información cualitativa acerca de la manera en que las dependencias y organismos han llevado a cabo su gestión en el marco de la planeación estatal. Dichas temáticas fueron las siguientes:

- v1 Planeación del desarrollo
- v2 Planeación institucional
- v3 Cohesión e integración institucional
- v4 Eficiencia en la gestión
- v5 Recursos humanos
- v6 Gestión de los recursos económicos
- v7 Atención ciudadana
- v8 Tecnologías de la información
- v9 Coordinación intersectorial
- v10 Impactos: daños y beneficios



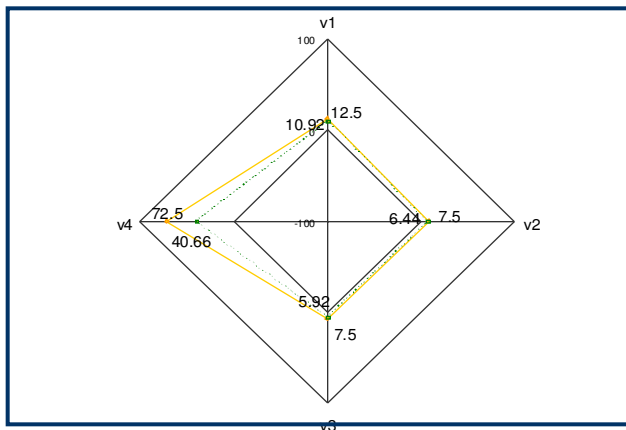
### Conclusión

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, consideró los resultados alcanzados en la implantación del PED han sido parciales, con tendencia a mejorar.

## Resumen de Resultados Proceso de Evaluación Secretaría del Trabajo y Previsión Social

### Indicador de Orientaciones Generales para el Diseño de Políticas Públicas

El segundo instrumento consistió en una matriz enfocada a medir qué tanto fueron tomadas en cuenta las orientaciones generales para diseño de políticas públicas, en la planeación y gestión institucional.



### Conclusión

Para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los criterios utilizados para el diseño de políticas públicas, han sido adecuados y determinantes en la planeación de los objetivos, estrategias, programas y proyectos de la administración 2001-2007.

### Indicador de Avances y Cumplimiento de Metas

Un tercer instrumento consistió en verificar el nivel de avance en el cumplimiento de las metas particulares establecidas por cada uno de los cinco compromisos del PED.

El ejercicio consistió en definir el papel de cada una de las dependencias participantes en las 322 metas (liderazgo, participación decisiva o participación), contrastado con el reporte de avances por ellas mismas generado.

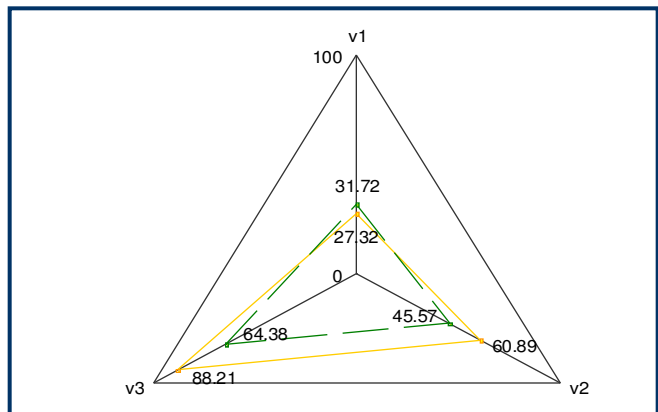
### Conclusión

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social reportó avances en 3 de las 4 metas con responsabilidad directa.

En forma ideal, esta dependencia contribuye al cumplimiento de un total de 53 metas.

### Indicador de Agenda de Gobierno

Un cuarto instrumento se relacionó con el grado de contribución de las dependencias hacia la Agenda de Gobierno, plasmada en el Plan Estatal de Desarrollo. A través de este mecanismo los responsables de las dependencias registraron sus avances al respecto (en una escala de cinco tipos de avance), en tres distintos momentos: al inicio de la administración, actualmente y hasta dónde sería posible avanzar en el 2007. Del conjunto de respuestas se logró determinar qué tanto fue tomada en cuenta dicha agenda en la gestión, los niveles de atención y avance registrados en las distintas prioridades plasmadas en la agenda y hacia qué prioridades se orientarán los esfuerzos en lo que resta de la administración.



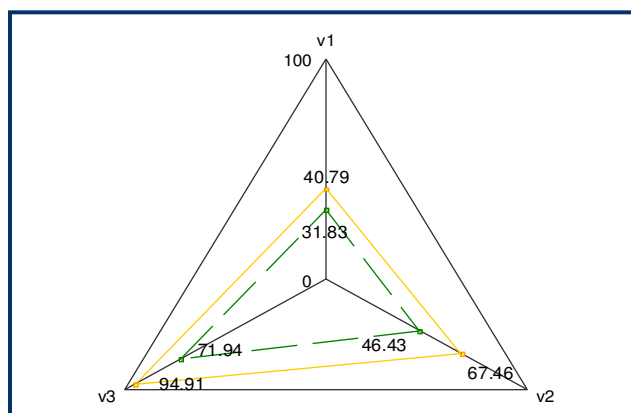
## Resumen de Resultados Proceso de Evaluación Secretaría del Trabajo y Previsión Social

### Conclusión

Para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los resultados alcanzados hasta el momento en la implementación de la Agenda de Gobierno son de un nivel medio, mejorarán hacia la mitad y proyecta avances considerables al final de la administración.

### Indicador de Planeación Estratégica 2030

El quinto instrumento nos permitió vislumbrar el rumbo de cara a futuro y qué tanto, en términos de prospectiva, podemos contribuir en las 19 temáticas abordadas en la Planeación Estratégica para Ganar el Futuro: Jalisco 2030, contenida en el Plan.



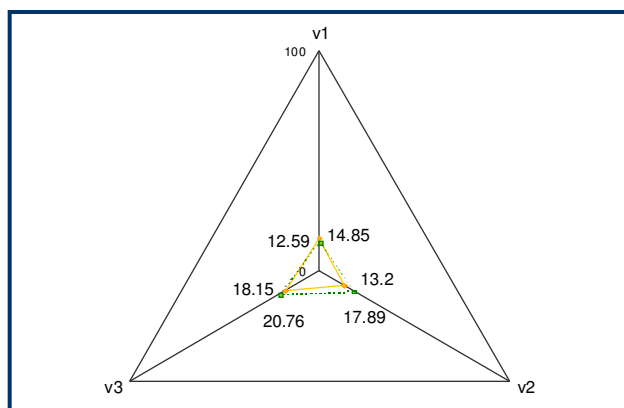
### Conclusión

Para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los avances registrados hasta el momento en cuanto a la planeación estratégica rumbo al 2030 presentan un nivel medio, mejorarán a la mitad de la administración y, proyecta alcanzar grandes avances al final de la misma.

### Indicador de Instrumentación del Plan

El sexto instrumento consistió en una matriz referente al proceso de implantación del PED en el ejercicio de la gestión; es decir, se relacionó con la instrumentación del plan en las diferentes etapas del ciclo virtuoso de la planeación del desarrollo.

Se estructuró en tres grandes apartados: el de Planeación (17 preguntas), el de Implantación (7 preguntas) y el de Evaluación (15 preguntas).



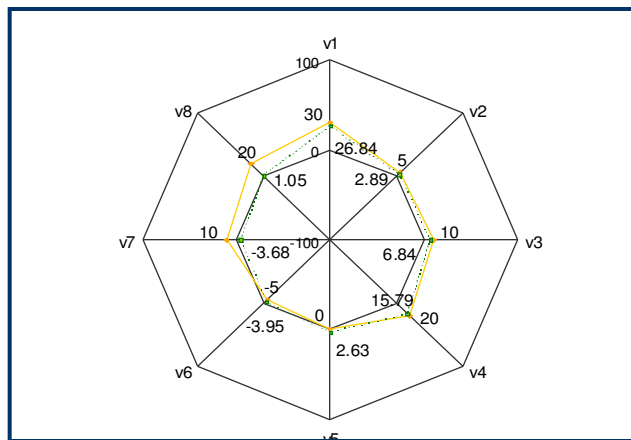
### Conclusión

Para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el PED ha sido el eje rector de la presente administración, pero ha mostrado pocos resultados en el proceso de implantación.

## Resumen de Resultados Proceso de Evaluación Secretaría del Trabajo y Previsión Social

### Indicador de Viabilidad del Plan

El séptimo instrumento consistió en una matriz referente al proceso de implantación del PED en el ejercicio de la gestión; es decir, se relacionó con la instrumentación del plan en las diferentes etapas del ciclo virtuoso de la planeación del desarrollo.



### Conclusión

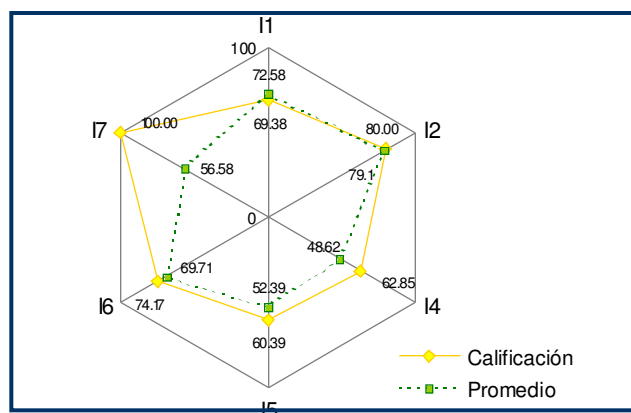
Para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el PED tiene plena viabilidad para ser instrumentado, se ha consolidado como la guía rectora y ha proveído las estrategias pertinentes para alcanzar los impactos esperados por la presente administración.

## Resumen de Resultados Proceso de Evaluación Secretaría del Trabajo y Previsión Social

### II. Resumen Ejecutivo 2007:

Gráfica con la posición global de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en comparación con el promedio.

| Indicador   | Calificación | Promedio |
|---|--------------|----------|
| I1 Autoevaluación   | 69.38        | 72.58    |
| I2 Orientaciones Generales para el Diseño de Políticas Públicas | 80.00        | 79.1     |
| I4 Agenda de Gobierno   | 62.85        | 48.62    |
| I5 Planeación Estratégica 2030                                  | 60.39        | 52.39    |
| I6 Instrumentación del Plan                                     | 74.17        | 69.71    |
| I7 Viabilidad del Plan  | 100.00       | 56.58    |



### Análisis

Para la Secretaría de Trabajo y Previsión Social el PED fue el eje rector de la presente administración. Habrá que reforzar la gestión interna, en aspectos como las tecnologías de la información para mejorar la planeación del desarrollo.

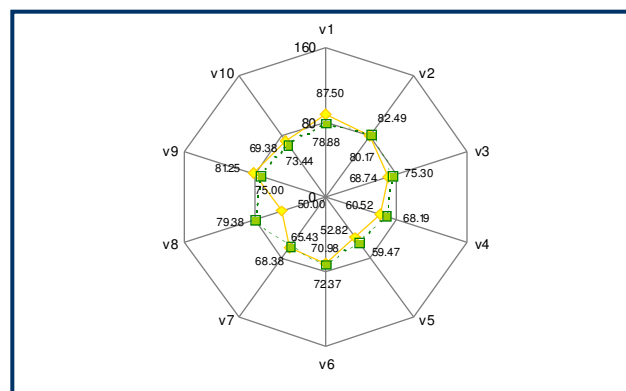
### III. Resultados de la Evaluación

Resultados Globales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por Instrumento (Gráficos).

### Indicador de Autoevaluación

El primer instrumento de medición consistió en una matriz de autoevaluación que abarcó 108 preguntas subdivididas dentro de diez temáticas particulares, las cuales, fueron respondidas por parte de los titulares de las dependencias del Poder Ejecutivo. La finalidad de este mecanismo fue captar información cualitativa acerca de la manera en que las dependencias y organismos han llevado a cabo su gestión en el marco de la planeación estatal. Dichas temáticas fueron las siguientes:

- v1 Planeación del desarrollo
- v2 Planeación institucional
- v3 Cohesión e integración institucional
- v4 Eficiencia en la gestión
- v5 Recursos humanos
- v6 Gestión de los recursos económicos
- v7 Atención ciudadana
- v8 Tecnologías de la información
- v9 Coordinación intersectorial
- v10 Impactos: daños y beneficios



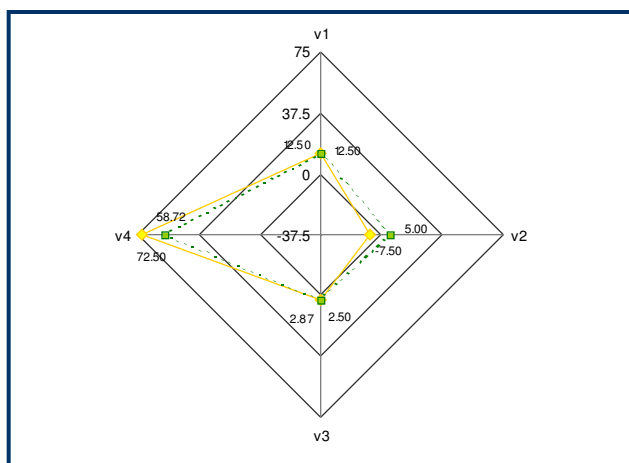
### Conclusión

Para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se registraron avances considerables en la planeación del desarrollo, en la coordinación intersectorial y en la planeación institucional, pero debe reforzarse la eficiencia en la gestión, en particular la gestión de recursos humanos y la utilización de tecnologías de la información. .

## Resumen de Resultados Proceso de Evaluación Secretaría del Trabajo y Previsión Social

### Indicador de Orientaciones Generales para el Diseño de Políticas Públicas

El segundo instrumento consistió en una matriz enfocada a medir qué tanto fueron tomadas en cuenta las orientaciones generales para diseño de políticas públicas, en la planeación y gestión institucional.



### Conclusión

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se registraron grandes avances en relación con el criterio de intersectorialidad, en programas como el Programa de Apoyo al Empleo (PAE), del cual se derivan 6 programas, BECATE, Empleo Formal, Jornaleros Agrícolas, Migratorios, PIP, PIP 2G y Repatriados Desalentados.

Los criterios de descentralización y de sustentabilidad, no fueron determinantes dentro del ámbito de actuación del sector.

El avance reportado por esta dependencia fue superior al promedio.

### Indicador de Avances y Cumplimiento de Metas

Un tercer instrumento consistió en verificar el nivel de avance en el cumplimiento de las metas particulares establecidas por cada uno de los cinco compromisos del PED.

El ejercicio en esta segunda parte de la administración consistió en definir la responsabilidad directa de cada una de las dependencias en el cumplimiento de las 324 metas.

### Conclusión

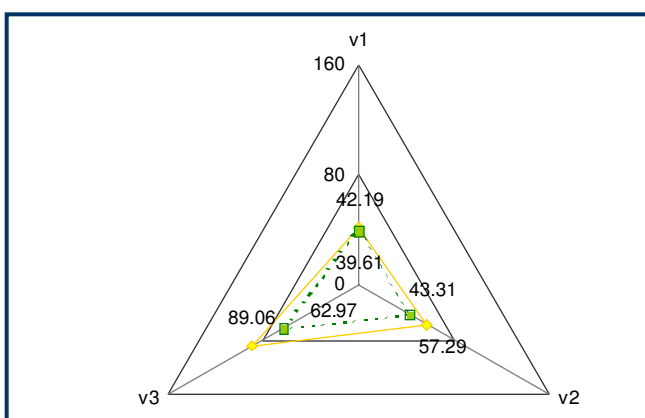
La Secretaría de Trabajo y Previsión Social tuvo responsabilidad directa en el cumplimiento de 4 metas del PED. El avance promedio registrado fue de 100%.

Puede mencionarse la cobertura al 100% en las acciones de justicia laboral que realiza la Junta de Conciliación y Arbitraje, en especial en la Zona Conurbada de Guadalajara. Así también el establecimiento de una red de centros regionales de capacitación para el trabajo y centros de capacitación rural.

El avance registrado por esta dependencia es superior al promedio.

### Indicador de Agenda de Gobierno

Un cuarto instrumento se relacionó con el grado de contribución de las dependencias hacia la Agenda de Gobierno, plasmada en el Plan Estatal de Desarrollo. A través de este mecanismo los responsables de las dependencias registraron sus avances al respecto (en una escala de cinco tipos de avance), en tres distintos momentos: al inicio de la administración, actualmente y hasta dónde sería posible avanzar en el 2007. Del conjunto de respuestas se logró determinar qué tanto fue tomada en cuenta dicha agenda en la gestión, los niveles de atención y avance registrados en las distintas prioridades plasmadas en la agenda y hacia qué prioridades se orientarán los esfuerzos en lo que resta de la administración.





## Resumen de Resultados Proceso de Evaluación Secretaría del Trabajo y Previsión Social

### Conclusión

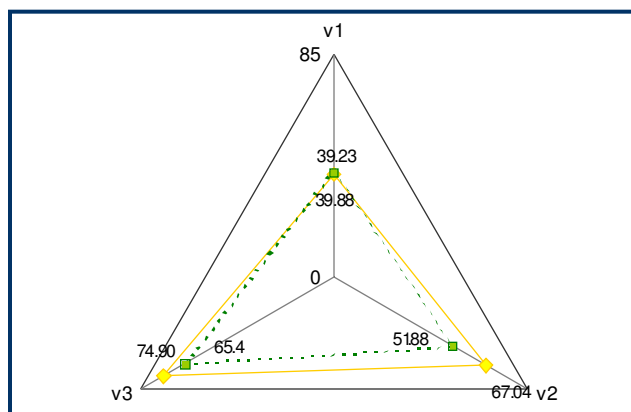
La Secretaría del Trabajo y Previsión Social registró un avance considerable en la mayoría de los asuntos de la Agenda de Gobierno. Habrá que reforzar la gestión para:

- Diseñar una agenda legislativa moderna y
- Consolidar los espacios de participación social en la gestión del desarrollo.

Esta dependencia registró un avance más bien considerable, superior al promedio.

### Indicador de Planeación Estratégica 2030

El quinto instrumento nos permitió vislumbrar el rumbo de cara a futuro y qué tanto, en términos de prospectiva, podemos contribuir en las 19 temáticas abordadas en la Planeación Estratégica para Ganar el Futuro: Jalisco 2030, contenida en el Plan.



### Conclusión

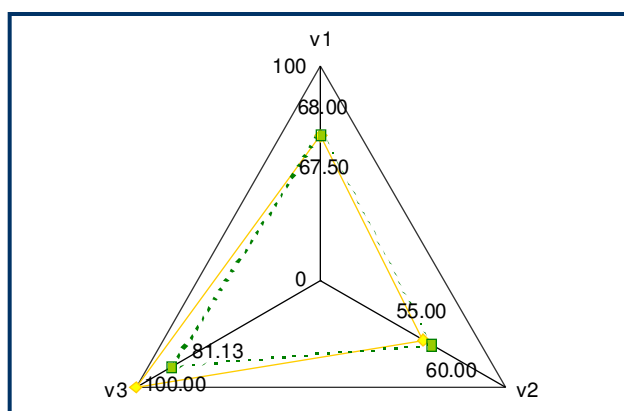
Para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la planeación estratégica rumbo al 2030 se registraron grandes avances en el área de Municipios Fuertes. Todas las demás áreas registraron un avance considerable, excepto el área Jalisco Descentralizado.

El avance registrado por esta dependencia es cercano al promedio.

### Indicador de Instrumentación del Plan

El sexto instrumento consistió en una matriz referente al proceso de implantación del PED en el ejercicio de la gestión; es decir, se relacionó con la instrumentación del plan en las diferentes etapas del ciclo virtuoso de la planeación del desarrollo.

Se estructuró en tres grandes apartados: el de Planeación (17 preguntas), el de Implantación (7 preguntas) y el de Evaluación (15 preguntas).



### Conclusión

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizó planeación institucional. Entre los indicadores de desempeño la dependencia registro los siguientes: Tasas de audiencias celebradas, tasas de soluciones conciliatorias de conflictos individuales, tasa de revisión de improcedencia de conflictos colectivos, tasas de soluciones jurisdiccionales de conflictos colectivos, conciliaciones, resolución de conflictos, tasa de colocación, y tasa de capacitación.

Entre los impactos esperados de los programas registró: Mayores audiencias celebradas, más soluciones conciliatorias, así como más trabajadores colocados y capacitados.

Entre las acciones relacionadas con la implantación, la dependencia reforzó la presencia regional y el aumento de la operación. Un alto porcentaje de su presupuesto se destina a gasto corriente.

## Resumen de Resultados Proceso de Evaluación Secretaría del Trabajo y Previsión Social

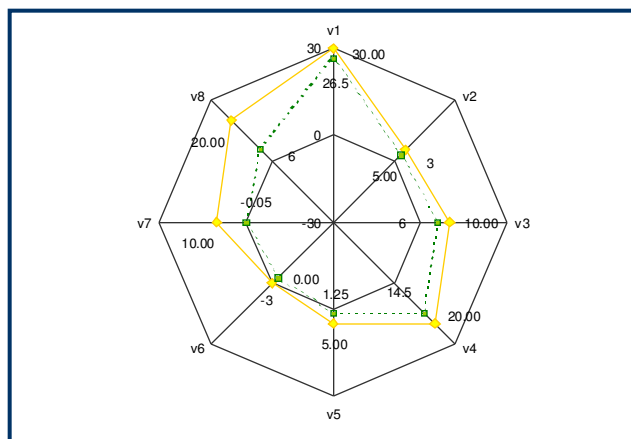
En relación con los resultados concretos y verificables de la dependencia, están los siguientes: Conflictos laborales solucionados, Conciliaciones y trabajadores beneficiados, y el número de beneficiados por las inversiones asignadas a los programas de apoyo al empleo.

Entre los factores que impidieron el cumplimiento de las metas y objetivos, la dependencia mencionó: la insuficiencia presupuestal para reforzar el apoyo tanto al empleo como a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

El avance registrado por esta dependencia es cercano al promedio.

### Indicador de Viabilidad del Plan

El séptimo instrumento consistió en una matriz referente al proceso de implantación del PED en el ejercicio de la gestión; es decir, se relacionó con la instrumentación del plan en las diferentes etapas del ciclo virtuoso de la planeación del desarrollo.



### Conclusión

Para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el PED marcó la guía rectora para construir un proyecto de Estado y de Gobierno, ya que se han consolidaron los objetivos y metas establecidos para orientar la gestión del Gobierno del Estado.

Aplicar un esquema de mejora continua en el PED permitirá obtener mejores resultados.

El avance registrado por esta dependencia fue superior al promedio.

**Resumen de Resultados**  
**Proceso de Evaluación**  
**Secretaría del Trabajo y Previsión Social**

**Metas en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene responsabilidad directa**

| Cve. Comp. | Meta  | Descripción  | líder | Avance diciembre de 2006 | Justificación   |
|------------|-------|--|-------|--------------------------|---|
| 2          | 1.3.1 | Robostecer y extender las acciones de impartición de justicia laboral que realizan las juntas de conciliación y arbitraje a los municipios de Zapopan, Tlaquepaque, Tonalá y Tlajomulco, así como en el interior del Estado, a las ciudades de Colotlán, Ameca, Arandas y Autlán. (Según nos envió mediante oficio la dependencia) | STPS  | 100%                     | Las acciones que realiza la Junta Local de Conciliación y Arbitraje abarcan el 100% de cobertura. en el Estado  |
| 2          | 1.3.2 | Promover la instalación de oficinas de la Procuraduría del Trabajo, en Lagos de Moreno, Ocotlán, Ciudad Guzmán y Puerto Vallarta   | STPS  | 100%                     | En el caso de las oficinas de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo se informa que del año 2001 se encuentra funcionando en las 4 regiones. En el caso de la Dirección de inspección se informa que en Ocotlán y Pto. Vallarta ya existían las oficinas regionales y se duplico el personal. En el caso de Lagos de Moreno ya opera el modulo desde el mes de Septiembre de 2004; y respecto a Ciudad Guzmán desde Agosto de 2004.  |
| 2          | 2.1.1 | Coordinar los programas y recursos para apoyar la capacitación de los recursos humanos   | STPS  | 100%                     | Existe asignación de recursos tanto estatales como federales para operar el programa de capacitación BECATE, (antes SICAT), habiéndose beneficiado en el 2006 a 4018 personas dando un total de 43,649 jaliscienses beneficiados en el presente sexenio a octubre del 2006  |
| 2          | 2.1.2 | Establecer una red de centros regionales de capacitación para el trabajo y centros de capacitación rural   | STPS  | 100%                     | A través del programa de jornaleros agrícolas se han otorgado en el sexenio un total de 11,480 becas, beneficiando a la población con actividades del Sector Agropecuario de Jalisco en el 2006. A través del Consejo Estatal para el Dialogo con los Sectores productivos, la Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el trabajo y el Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento, se han dado programas específicos que se desarrollan en la zona metropolitana y en el interior del Estado, como lo fue en este año La Semana de Cultura Laboral, realizando en Pto Vallarta del 22 al 26 de Mayo del 2006; Amatitán- Tequila del 5 al 9 de Junio del 2006; CD. Guzman- Tamazula del 5 al 9 de junio de 2006; Guadalajara 3er Foro Nacional "YO Ex-Presso" 8 y 9 de Junio ; Guadalajara 4o Encuentro de Profesionales de la Capacitación 12 de Julio; Guadalajara del 25 al 29 de Septiembre; Amatitán- Tequila del 28 de Agosto al 29 de Septiembre; Ocotlán - la Barca del 4 al 8 de Septiembre; Lagos de Moreno del 02 al 06 de Octubre; Pto. Vallarta del 16 al 20 de Octubre. |

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social reportó avances las 4 metas en las que participa.

## Resumen de Resultados Proceso de Evaluación Secretaría del Trabajo y Previsión Social

### IV. Información Relevante

- Entre los logros reportados en relación a los conflictos que deben ser atendidos por la Junta de Conciliación y arbitraje en el sexenio de la presente administración destaca:
  - Se han solucionado 32,479 conflictos individuales
  - Se han visto beneficiados 63,222 trabajadores
  - Se han otorgado \$1'079,295,431 por indemnización a trabajadores
  - Se han celebrado 97,278 audiencias
  - Se han llevado a cabo 22,140 conciliaciones
  - Se han dictaminado 7,633 laudos definitivos
- En cuanto a la defensa del trabajo y conciliación en el sexenio destacan:
  - La realización de 213,077 asesorías
  - Se llevaron a cabo 110,964 conciliaciones en beneficio de 126,965 ciudadanos.
  - Los finiquitos fueron del orden de \$465'845,225
- En el Servicio Estatal de Empleo se destacan las siguientes acciones:
  - En el presente sexenio con el apoyo del Sistema Nacional de Empleo, se han aplicado diversas acciones con las que se favoreció a 82,166 personas de 116 municipios, con una inversión total de \$246'262,615.4
  - Se invirtieron en el 2006 \$22'486,871 en programas de apoyo a desempleados
  - Se invirtieron \$5'075,999.49 en el fortalecimiento de las funciones que realiza el Servicio Estatal de Empleo. Esto permitió crear tres unidades operativas en Ciudad Guzmán, Lagos de Moreno y Autlán.
  - En el sexenio se beneficiaron a 11,480 jornaleros con una inversión de \$7'335,698.45, por medio del programa Sistema de Apoyos Económicos a la Movilidad Laboral Interna (SAEMLI).
- Se apoyó a 410 jornaleros agrícolas con la ayuda de transporte por un monto de \$2'034,000 en total por medio del Sistema de Apoyos Económicos a la Movilidad Laboral Externa (SAEMLE).
- El Sistema de Capacitación para el Trabajo Becate coadyuvó al no despedido de 47,016 trabajadores en el presente sexenio.
- Se llevaron a cabo 28 ferias de Empleo, con 61,981 solicitantes y 748 empresas que ofertaron 47,590 vacantes, logrando emplear a 23,713 personas.
- Continúa operando el Centro de Intermediación Laboral, otorgando gratuitamente el uso de medios tecnológicos como Internet, computadoras, línea telefónica y copiadoras a 35,335 buscadores de empleo.
- En apoyo a emprendedores, se ha entregado maquinaria, equipo y herramientas de trabajo a 352 participantes en el programa Proyectos de Inversión Productiva (PIPS).
- El servicio de colocación fue brindado a 299,090 buscadores de empleo y a 4056 empresas.
- La cobertura total del Servicio Estatal de Empleo, a través de sus diversos proyectos, alcanzó la cifra de 139,334 personas atendidas.
- Inspección de trabajo
  - Se llevaron a cabo en el año 2005-2006, 100,212 visitas de inspección a empresas.
  - Durante 2006 se celebró en seis ocasiones la Semana de Seguridad e Higiene, así como cursos para la prevención de accidentes.
- Justicia Laboral
  - La estructuración del Consejo Intersecretarial en la región Costa Sur para la atención integral de los jornaleros migrantes provenientes de otros estados.

**Resumen de Resultados**  
**Proceso de Evaluación**  
**Secretaría del Trabajo y Previsión Social**

**V. Curso de Acción Sugerido**

**Obstáculos**

- En términos de **eficiencia**, falta reforzar los criterios y establecer sistemas de soporte que aseguren que la aplicación de los recursos estatales se orientará al cumplimiento de las prioridades estatales y los compromisos de la presente administración.
- En términos de **eficacia**, falta diseñar y aplicar instrumentos normativos que sustenten la coordinación entre los factores de la producción, de manera que se integren todos los esfuerzos y recursos orientados a mejorar las condiciones laborales y la capacitación para el trabajo, así como establecer sistemas de seguimiento para dar certeza en la aplicación de los procedimientos.
- En términos de **efectividad**, queda mucho por hacer para cumplir con las expectativas de los ciudadanos en cuanto a reducir el tiempo de respuesta y la solución de los conflictos laborales de competencia laboral, así como para dar certeza a las partes de la aplicación objetiva, legal e imparcial de los instrumentos jurídicos. Es necesario reforzar la coordinación intersectorial y con la sociedad, para conocer las necesidades y demandas del mercado laboral en las regiones y en ese sentido orientar los esfuerzos de la dependencia y de los actores involucrados.
- En términos de **legitimidad**, hace falta transparentar los procesos y mantener informados a los ciudadanos interesados sobre el estado que guarda su asunto laboral.

**Propósito Institucional**

El Gobierno del Estado a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se compromete a mejorar las condiciones y las oportunidades laborales en el Estado; por tanto, habremos de poner especial énfasis en la impartición y procuración de justicia laboral, en la promoción de la capacitación y colocación de personas y; en la vigilancia de las condiciones laborales de los trabajadores, con lo cual pretendemos prevenir y solucionar los conflictos laborales y brindar a los buscadores de empleo oportunidades para emplearse en una actividad productiva, apoyados en el fortalecimiento y acercamiento de nuestros servicios a la sociedad Jalisciense, con el fin de impactar positivamente las posibilidades de desarrollo socioeconómico de los trabajadores.

---

**Resumen de Resultados**  
**Proceso de Evaluación**  
**Secretaría del Trabajo y Previsión Social**

## Objetivos Estratégicos

1. Ampliar la cobertura de los servicios del trabajo en cuatro regiones del estado, procurando la justicia y mejores condiciones laborales para los trabajadores y proporcionando la capacitación y la vinculación al empleo de manera gratuita, con el fin de lograr que personas reciban los derechos que la Ley les concede y al mismo tiempo que estén mejor preparadas para emplearse y que permita disminuir el número de conflictos laborales, los accidentes del trabajo y el desempleo en las regiones.
2. Abatimiento a la vulnerabilidad y mejora de las condiciones del trabajo de los trabajadores en la micro, pequeña y medianas empresas.
3. Aumentar la capacidad de respuesta y la calidad de los servicios del Tribunal Laboral del estado, impartiendo la justicia laboral de manera oportuna, expedita y gratuita, con el fin de lograr que personas reciban los derechos que la Ley les concede y que permita disminuir el número de conflictos laborales en el estado.
4. Difundir los servicios de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, proporcionando información de manera oportuna y gratuita, con el fin de lograr que los medios de comunicación y sociedad estén mejor informadas y que permita acercar los servicios y logros de la dependencia en el estado.

## **Retomando el Propósito Institucional**

### **Las Prioridades son**

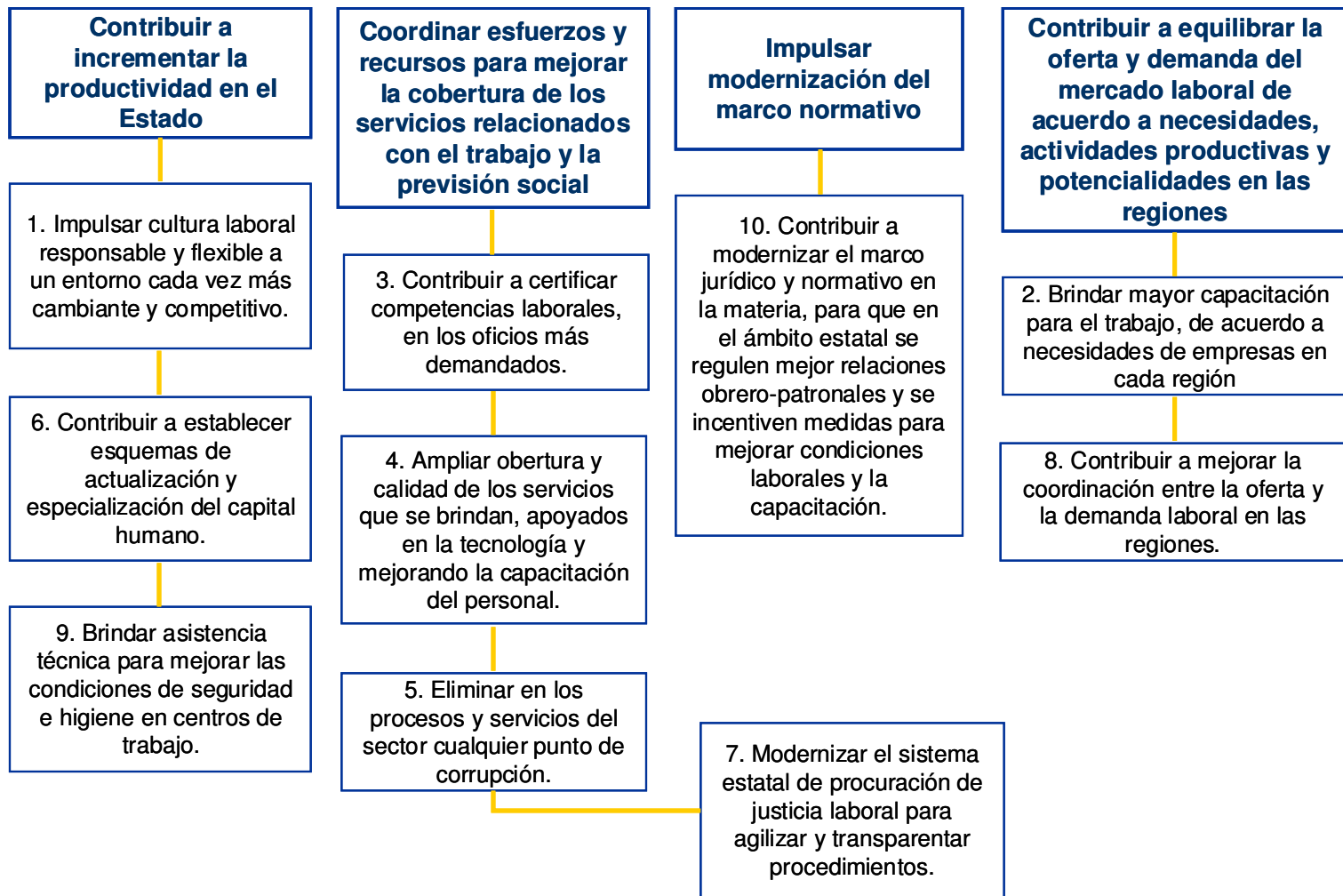
- 1.** Contribuir a incrementar la productividad en el estado, teniendo como eje al factor humano.
- 2.** Coordinar los esfuerzos y recursos de las diferentes instancias, para mejorar la cobertura y calidad de los servicios relacionados con el trabajo y la previsión social en el Estado.
- 3.** Impulsar la modernización del marco normativo, de manera que en el ámbito estatal, se tenga una justicia laboral expedita e imparcial.
- 4.** Contribuir a equilibrar la oferta y demanda del mercado laboral, de acuerdo a las necesidades, actividades productivas y potencialidades de las regiones.

### **Diez puntos para garantizar resultados.**

1. Impulsar una cultura laboral responsable y flexible a un entorno cada vez más cambiante y competitivo.
2. Brindar mayor capacitación para el trabajo, de acuerdo a las necesidades particulares de las empresas en cada región.
3. Contribuir a certificar las competencias laborales, en los oficios más demandados.
4. Ampliar la cobertura y calidad de los servicios que se brindan, apoyados en la tecnología y mejorando la capacitación del personal.
5. Eliminar en los procesos y servicios del sector, cualquier punto de corrupción y no tolerar actos de esta naturaleza que se cometan por servidores públicos.
6. Contribuir a establecer esquemas de actualización y especialización del capital humano en las micro, pequeñas y medianas industrias.
7. Modernizar el sistema estatal de procuración de justicia, para agilizar y transparentar los procedimientos.
8. Contribuir a mejorar la coordinación entre la oferta y la demanda laboral en las regiones.
9. Brindar asistencia técnica para mejorar las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo del Estado.
10. Contribuir a modernizar el marco jurídico y normativo en la materia, para que en el ámbito de competencia estatal se regulen mejor las relaciones obrero-patronales y se incentiven medidas para mejorar las condiciones laborales y la capacitación del capital humano.



## VI. Mapa Estratégico por Sector



Cada uno de los 10 puntos debe tener una meta y sus respectivos indicadores