



GOBIERNO
DE **SONORA**

SECRETARÍA DEL
TRABAJO

INFORME ANUAL DE RESULTADOS

2025



GOBIERNO
DE **SONORA**
SECRETARÍA DEL
TRABAJO



GOBIERNO
DE **SONORA**
SECRETARÍA DEL
TRABAJO

Mtro. David Fernando Soto Alday

Secretario del Trabajo

C.p. Julio Cesar Morales Mercado

Director General de Planeación y Evaluación

L.C.P Yomara Isabel Gutiérrez Valenzuela

Directora de Planeación

L.A.P María José Peralta Valenzuela

Jefa de Planeación



INDICE

| | | |
|-------|---|----|
| I. | Introducción | 4 |
| II. | Marco Normativo | 5 |
| III. | Misión y Visión..... | 11 |
| IV. | Alineación de la Estrategia PMP-PED-PND-ODS | 12 |
| V. | Resumen Ejecutivo..... | 14 |
| VI. | Resultados de la Operación de la Estrategia..... | 15 |
| VII. | Seguimiento de Indicadores | 21 |
| VIII. | Programas Especiales a Mediano Plazo | 23 |
| IX. | Proyectos Estrategicos | 29 |
| X. | Glosario | 31 |

I. INTRODUCCIÓN

El presente Informe Anual de Resultados 2025 refleja el compromiso de la Secretaría del Trabajo del Estado de Sonora con las y los trabajadores, los empleadores y las familias sonorenses, al impulsar condiciones laborales que favorezcan el empleo digno, el desarrollo económico y el bienestar social.

El informe Anual de Resultados, tiene como propósito dar cuenta de las acciones realizadas durante el ejercicio fiscal 2025, comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre, orientadas a la regulación, promoción y fortalecimiento de las relaciones laborales en la entidad, mediante la coordinación de políticas públicas en materia laboral, el fomento al empleo, la promoción de los derechos laborales y la atención de los asuntos relacionados con la justicia laboral.

El Programa Sectorial de Mediano Plazo 2022–2027 de la Secretaría del Trabajo del Estado de Sonora, establece cuatro objetivos, cinco estrategias y veintiséis líneas de acción, orientadas al fortalecimiento del sistema laboral en Sonora, la consolidación de la justicia laboral, la promoción del empleo formal y el desarrollo de competencias laborales acordes a las necesidades del mercado de trabajo. En este sentido, el presente informe expone los avances alcanzados en cada uno de los objetivos y estrategias durante el periodo que se informa.

Los resultados presentados se encuentran alineados con el Programa de Mediano Plazo, el Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027 y el Plan Nacional de Desarrollo vigente, y contribuyen al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

Este documento se elabora en cumplimiento de los lineamientos emitidos para la integración del Cuarto Informe Anual de Resultados de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, los cuales establecen la obligación de informar sobre el grado de avance y cumplimiento del Programa de Mediano Plazo (PMP) de la Entidad, como instrumento rector de la planeación institucional.

El informe se integra por un marco normativo, la misión y visión institucionales, la alineación estratégica PMP-PED-PND-ODS, así como un resumen ejecutivo que sintetiza los principales logros alcanzados. Asimismo, contiene apartados específicos sobre la operación de la estrategia, los resultados obtenidos, el impacto generado y el seguimiento a los indicadores de desempeño, lo que permite una evaluación objetiva del avance institucional y la identificación de retos y áreas de oportunidad.

Finalmente, se incluye un apartado correspondiente a los programas especiales de mediano plazo y a los proyectos estratégicos en los que participa la Secretaría del Trabajo.

II. MARCO NORMATIVO

LEY DE PLANEACIÓN PARA EL ESTADO DE SONORA

ARTÍCULO 11. Los elementos integrales del Sistema Estatal de Planeación Democrática son:

IV. La Plataforma de Información de Gobierno como el conjunto de sistemas de información del Gobierno del Estado de Sonora, para el seguimiento, control, evaluación, transparencia y rendición de cuentas que se encuentran a disposición pública, para el control interno y cumplimiento normativo y/o en resguardo del Estado.

ARTÍCULO 14. Compete al Titular del Ejecutivo Estatal, en materia de planeación para el desarrollo, las siguientes facultades:

II. Establecer normas, criterios y sistemas para la formulación, ejecución, control, evaluación, seguimiento y difusión del Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Sonora y sus programas.

ARTÍCULO 15. El Titular del Ejecutivo Estatal, tendrá las siguientes funciones:

III. Establecer los criterios generales que deberán observar las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal para la elaboración de los programas derivados del Plan que tengan a su cargo, para lo cual se deberá prever la participación que corresponda a los gobiernos de los municipios y demarcaciones territoriales; los ejercicios de participación social de los pueblos indígenas y, en su caso, incorporar las recomendaciones y propuestas que realicen;

IV.- Establecer las atribuciones, funciones, responsabilidades, criterios y metodología para las Unidades de Planeación y Evaluación del Desempeño de las dependencias y entidades del estado, así como promover el uso y la construcción de indicadores que permitan evaluar el impacto de las políticas públicas contenidas en el Plan desde una perspectiva de género en lo posible, para que las acciones de gasto público, reflejen la igualdad y equidad en los beneficios del desarrollo;

IX.- Establecer un Sistema de Evaluación del Desempeño, a efecto de verificar y evaluar los resultados del Plan y programas que de él deriven.

ARTÍCULO 18. Compete a las dependencias, en materia de planeación:

IV.- Coordinar la elaboración y ejecución de los programas sectoriales, regionales, institucionales y especiales que correspondan conforme a sus atribuciones, considerando el ámbito territorial del estado;

VI.- Establecer en su estructura orgánica las atribuciones de información, planeación, programación y evaluación a las Unidades de Planeación y Evaluación del Desempeño, conforme a los perfiles de puesto establecidos;

IX.- Verificar periódicamente la relación que guarden sus actividades, así como los resultados de su ejecución con los objetivos y prioridades del Plan y los programas;

X.- Elaborar y en su caso entregar en tiempo y forma los reportes e informes requeridos por las instancias competentes relacionadas a lo establecido en esta Ley.

ARTÍCULO 19. Las entidades paraestatales deberán:

X.- Verificar periódicamente la relación que guarden sus actividades, así como los resultados de su ejecución con los objetivos y prioridades del Plan, programa sectorial e institucional;

XI.- Elaborar y en su caso entregar en tiempo y forma los reportes e informes requeridos por las instancias competentes relacionadas a lo establecido en esta Ley.

ARTÍCULO 21. Compete a las Unidades de Planeación y Evaluación del Desempeño y/o responsables de las funciones de planeación, programación, seguimiento, evaluación y de sistematización de la información de los entes públicos, lo siguiente:

I.- Instrumentar el cumplimiento del proceso de planeación para el desarrollo en el ámbito de su competencia;

II.- Utilizar, generar, recopilar, procesar y proporcionar la información necesaria para dar cumplimiento a las disposiciones de esta ley y reglamentarias;

V.- Evaluar, dar seguimiento e informar el cumplimiento de los convenios de coordinación y de participación, respecto de la normatividad aplicable al ente público;

VI.- Someter a consideración del Titular de la Dependencia o Entidad la integración del Informe Anual de Resultados de la ejecución del Plan, programas y proyectos, para conocimiento de las instancias que la normatividad establezca y la sociedad sonorense; y

VII.- Elaborar y en su caso entregar en tiempo y forma los reportes e informes requeridos por las instancias competentes relacionadas a lo establecido en esta Ley.

ARTÍCULO 35. Los programas derivados del Plan deberán contener al menos, los siguientes elementos:

V.- Los indicadores estratégicos que permitan dar seguimiento al logro de los objetivos del programa;

ARTÍCULO 41. Los programas sectoriales deberán ser publicados en el Boletín Oficial del Estado, en los plazos previstos por las disposiciones que al efecto emita el Ejecutivo Estatal.

ARTÍCULO 42. Los programas institucionales se publicarán en las páginas electrónicas de las dependencias y entidades.

ARTÍCULO 44. Una vez aprobados, el Plan y los programas serán obligatorios para las dependencias de la Administración Pública Estatal, en el ámbito de sus respectivas competencias.

REGLAMENTO DE LA LEY DE PLANEACIÓN DEL ESTADO DE SONORA

ARTÍCULO 10. Los componentes del Sistema Estatal son:

IV. La Plataforma de Información de Gobierno como el conjunto de sistemas de información del Gobierno del Estado de Sonora, para el seguimiento, control, evaluación, transparencia y rendición de cuentas que se encuentran a disposición pública, para el control interno y cumplimiento normativo y/o en resguardo del Estado;

Facultades y responsabilidades de los titulares de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal

ARTÍCULO 28. Tendrán las siguientes facultades y obligaciones:

V. Presentar a la Comisión que corresponda, un informe anual de los avances alcanzados en el cumplimiento de los objetivos, estrategias y compromisos contenidos en el Plan Estatal y en los programas de mediano plazo, el cual deberá ser publicado en los medios que indiquen los lineamientos respectivos;

VI. Informar y dar seguimiento al cumplimiento, seguimiento y evaluación del Plan Estatal, mediante los instrumentos o sistemas que se definan para el efecto; así como entregar en tiempo y forma los reportes e informes necesarios para las evaluaciones periódicas y el Informe anual del Ejecutivo Estatal a la Secretaría de Hacienda y Contraloría General;

ARTÍCULO 44. El proceso democrático de planeación para el desarrollo se integra por las etapas siguientes:

IV. Evaluación: Es el análisis sistemático de los planes y programas a través de los mecanismos de medición, con la finalidad de reportar el nivel de avance y cumplimiento de las políticas públicas, así como de los objetivos, estrategias, líneas de acción, metas, principios y prioridades, en relación a los términos de eficiencia, eficacia y economía;

Facultades y responsabilidades del Titular del Ejecutivo Estatal

ARTÍCULO 45. En relación a la planeación del desarrollo, tendrá las siguientes facultades y responsabilidades:

IX. Establecer un Sistema de Evaluación del Desempeño, a efecto de verificar y evaluar los resultados del Plan y programas que de él deriven;

ARTÍCULO 49. Compete a los Titulares de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal en materia de planeación del desarrollo:

V. Coordinar la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de los Programas de Mediano Plazo, que le correspondan conforme a sus atribuciones, considerando el ámbito territorial del estado;

VII. Mantener y mejorar los sistemas de información y establecer en su estructura orgánica las atribuciones de información, planeación, programación y evaluación a las Unidades de Planeación y Evaluación del Desempeño, conforme a los perfiles de puesto establecidos;

X. Verificar periódicamente la relación que guarden sus actividades, así como los resultados de su ejecución con los objetivos y prioridades del Plan y los programas;

XI. Elaborar y en su caso entregar en tiempo y forma los reportes e informes requeridos por las instancias competentes relacionadas a lo establecido en este Reglamento;

Facultades y responsabilidades de los responsables de las Unidades de Planeación y Evaluación del Desempeño

ARTÍCULO 51. En materia de planeación del desarrollo, tendrán las siguientes facultades y responsabilidades:

VIII. Coordinar y supervisar el seguimiento a los aspectos susceptibles de mejora derivados de las evaluaciones realizadas a los programas;

ARTÍCULO 54. En la elaboración del Plan Estatal y sus Programas a que se refiere la Ley y el presente Reglamento, además de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley, deberán incluirse al menos:

VIII. Los indicadores de desempeño y sus metas que permitan dar seguimiento al logro de los objetivos. Asimismo, se emitirán los lineamientos y guías técnicas para el diseño, integración, seguimiento, evaluación y actualización del Plan Estatal y sus programas.

ARTÍCULO 64. La Plataforma de Información de Gobierno es el conjunto de sistemas de información del Gobierno del Estado de Sonora y de los Ayuntamientos, para el seguimiento, control, evaluación, transparencia y rendición de cuentas que se encuentran a disposición pública, para el control interno y cumplimiento normativo y/o en resguardo.

ARTÍCULO 65. Los objetivos de la Plataforma de Información, son:

I. Integrar el acervo de información para los procesos de planeación, programación y evaluación a nivel estatal en sus diferentes ámbitos, regional, sectorial, especial e institucional;

II. Contar con indicadores e información estadística y geográfica oportuna y confiable que oriente y mejore la toma de decisiones y el diseño, instrumentación y evaluación de las políticas públicas en la entidad;

III. Conocer de forma permanente y precisa el nivel de desarrollo en el estado en los diferentes temas, sus regiones y municipios, así como el grado de avance hacia mejores niveles de bienestar;

IV. Verificar el cumplimiento de los objetivos y metas contenidos en el Plan Estatal y los Planes Municipales de Desarrollo y programas derivados de los mismos;

V. Dar seguimiento a los proyectos de inversión pública que se realicen en los municipios del estado; y

VI. Facilitar la difusión y accesibilidad de la información que se genere sobre las obras y acciones de gobierno y su impacto en el desarrollo, a las dependencias, entidades, servidores públicos, investigadores y a la sociedad.

ARTÍCULO 67. La Plataforma de Información en la Administración Pública Estatal se conforma por un catálogo que contenga la información y los sistemas de información utilizados para el control, monitoreo, evaluación, seguimiento, transparencia y rendición de cuentas de los objetivos y metas del PED.

ARTÍCULO 76. El Sistema de Evaluación del Desempeño operará con el apoyo de sistemas electrónicos que incorporen las funciones y mecanismos de trabajo requeridos para su eficiente operación, control y seguimiento.

LINEAMIENTOS PARA EL DISEÑO E INTEGRACIÓN DEL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO.

LINEAMIENTOS PARA ELABORAR, DICTAMINAR Y DAR SEGUIMIENTO A LOS PROGRAMAS DERIVADOS DEL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 2021-2027.

GUÍA TÉCNICA PARA LA ELABORACIÓN DE LOS PROGRAMAS A MEDIANO PLAZO.

LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO (PED) Y SUS PROGRAMAS DERIVADOS (PMP)



III. MISIÓN Y VISIÓN

MISIÓN

Vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y acompañar a trabajadores y empleadores en la resolución de asuntos del ámbito del trabajo, impulsando condiciones dignas, justas y equilibradas que contribuyan a la estabilidad y la paz en los centros laborales.

VISIÓN

Ser una dependencia capaz de atender y resolver las demandas laborales de la ciudadanía, reconocida por promover entornos de trabajo seguros, justos y equitativos que fortalezcan la armonía y el bienestar laboral en Sonora.

IV. ALINEACIÓN DE LA ESTRATEGIA PMP-PED-PND-ODS

| Programa Sectorial de Mediano Plazo (Objetivo - PMP) | Plan Estatal de Desarrollo (PED) | Plan Nacional de Desarrollo (PND) | Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) |
|--|---|--|---|
| <p>Objetivo Sectorial: 1. Promover un clima de estabilidad, paz y justicia laboral en el Estado de Sonora, garantizando la protección de los derechos de trabajadoras y trabajadores, y el fortalecimiento de las relaciones laborales colectivas.</p> | <p>EG03.OB08. E03. LA01 EG01.OB02. E04. LA01 EG01.OB02. E05. LA02 EG01.OB02. E04. LA02 ET01.OB01. E04. LA03 EG01.OB02. E04. LA03</p> | <p>Estrategia 1.2.5 Estrategia 1.4.5 Estrategia 3.2.2 Estrategia 3.2.6 Estrategia 3.2.8 Estrategia T1 .2.6 Estrategia T2.2.5 Estrategia T3.6.2</p> | <p>ODS 5. Igualdad de Género ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico ODS 10. Reducción de las desigualdades ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos</p> |
| <p>Objetivo Sectorial: 2. Impulsar la generación y preservación de empleos formales a través de programas de capacitación, certificación, vinculación laboral y apoyo al autoempleo, fortaleciendo las oportunidades para las y los sonorenses.</p> | <p>EG03.OB08. E03. LA01 EG01.OB02. E04. LA01 ET01.OB01. E06. LA02 EG01.OB02. E04. LA02 EG01.OB02. E05. LA02 ET01.OB01. E04. LA03 EG01.OB02. E04. LA04</p> | <p>Estrategia 1.2.5 Estrategia 1.4.5 Estrategia 2.1.3 Estrategia 3.1.1 Estrategia 3.1.2 Estrategia 3.2.2 Estrategia 3.2.5 Estrategia 3.2.6 Estrategia 3.2.7 Estrategia 3.2.8 Estrategia 3.5.1 Estrategia T1 .2.6 Estrategia T3.6.2</p> | <p>ODS 5. Igualdad de Género ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico ODS 10. Reducción de las desigualdades ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos</p> |
| <p>Objetivo Sectorial: 3. Fomentar el empleo y la contratación de toda persona sin discriminación por etnia, raza, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales y demás condiciones estipuladas en la normatividad vigente.</p> | <p>EG01.OB02. E05. LA01 ET01.OB01. E06. LA02 EG01.OB02. E05. LA02 EG01.OB02. E04. LA03 ET01.OB01. E04. LA03</p> | <p>Estrategia 2.1.3 Estrategia 3.2.2 Estrategia T1.2.6 Estrategia T2.2.5</p> | <p>ODS 5. Igualdad de Género ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico ODS 10. Reducción de las desigualdades ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos</p> |



| | | | |
|--|--|---|---|
| <p>Objetivo Sectorial: 4. Ampliar y fortalecer la formación laboral en Sonora mediante la cobertura de cursos, la consolidación de áreas de capacitación especializadas y la certificación de competencias, para mejorar la empleabilidad de las personas y atender las necesidades del mercado laboral.</p> | <p>EG01.OB02. E04. LA01 EG01.OB02. E05. LA01 EG03.OB08. E03. LA01 ET01.OB01. E06. LA02 EG01.OB02. E05. LA02 ET01.OB01. E04. LA03</p> | <p>Estrategia 1.2.5 Estrategia 1.4.5 Estrategia 2.1.3 Estrategia 3.2.2 Estrategia 3.2.6 Estrategia 3.2.8 Estrategia T1 .2.6 Estrategia T3.6.2</p> | <p>ODS 5. Igualdad de Género ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico ODS 10. Reducción de las desigualdades ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos</p> |
|--|--|---|---|

V. RESUMEN EJECUTIVO

El Estado de Sonora atraviesa por un momento histórico en materia laboral registrando en marzo de 2025 una tasa de desempleo de 1.3%, la más baja desde que se tiene registro y posicionándose como la entidad con menor desocupación en el norte del país. Para el segundo trimestre de 2025, la tasa se ubicó en 2.5%, acompañada de una reducción en la pobreza laboral que pasó de 28.6% a 27.9%. Adicionalmente, en el primer trimestre se observó una subocupación de 4.18% y una tasa de presión laboral de 5.82%, niveles no vistos desde 2008.

No obstante estos indicadores favorables, persisten retos estructurales que demandan atención continua: la necesidad de contribuir a la calidad del empleo para que más trabajadores puedan acceder a jornadas laborales que satisfagan sus necesidades de ingreso; el avance en la formalización laboral, donde si bien Sonora ocupa el séptimo lugar nacional con menor informalidad, el fenómeno continúa siendo un desafío; y la protección a buscadores de empleo ante la detención de fraudes laborales mediante vacantes falsas, particularmente para trabajos en el extranjero.

La Secretaría del Trabajo ha implementado una estrategia institucional. Entre las acciones destacan alertas para prevenir fraudes laborales, el impulso a un programa sectorial orientado a resolver necesidades laborales dentro del marco del Programa Sectorial 2022-2027.

Durante el año se ejecutaron programas estratégicos enfocados en la vinculación, capacitación y protección del mercado laboral. El Programa de Apoyo al Empleo (PAE) facilitó la conexión entre buscadores de trabajo y empleadores, contribuyendo a la colocación efectiva en el mercado laboral. Se realizaron ferias de empleo y acciones de movilidad laboral que ampliaron el acceso a oportunidades en distintas regiones de la entidad. Asimismo, se implementaron talleres de capacitación en centros laborales sobre nuevas disposiciones normativas, incluyendo la “Ley Silla”, mejorando las condiciones de trabajo y actualizando a los empleadores en el cumplimiento de la legislación vigente.

VI. RESULTADOS DE LA OPERACIÓN DE LA ESTRATEGIA

Objetivo 1. Promover un clima de estabilidad, paz y justicia laboral en el Estado de Sonora, garantizando la protección de los derechos de trabajadoras y trabajadores, y el fortalecimiento de las relaciones laborales colectivas.

Estrategia 1. Fortalecer la justicia laboral y la conciliación de conflictos en el ámbito estatal mediante servicios eficientes, capacitación y difusión de derechos laborales.

Acciones Realizadas:

Durante el ejercicio 2025, el sector trabajo consolidó acciones coordinadas entre la Secretaría del Trabajo, el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, alcanzando resultados significativos en la promoción de la paz laboral y la protección de los derechos de las personas trabajadoras.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a través de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, fortaleció la función de representación y defensa jurídica de las personas trabajadoras que, por su condición económica o social, requieren acompañamiento legal especializado. Este servicio garantizó el acceso efectivo a la justicia laboral, la protección de los derechos fundamentales en materia de trabajo y la igualdad procesal entre las partes, promoviendo condiciones equitativas para la resolución de conflictos tanto en la etapa de conciliación como en la jurisdiccional, bajo un enfoque de igualdad y no discriminación.

Como resultado de estas acciones, se brindaron 8,255 asesorías en módulo, se atendió a un total de 8,751 trabajadoras y trabajadores y se dio seguimiento a 898 audiencias, proporcionando una atención integral, accesible y oportuna a quienes requirieron los servicios de defensa laboral.

Abatimiento del rezago, por designación del Secretario del Trabajo durante el ejercicio 2025, la Dirección General de Planeación y Evaluación coordinó el Programa de Abatimiento del Rezago, implementando acciones estratégicas orientadas a la reducción de expedientes pendientes de resolución en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Mediante la optimización de procesos, la redistribución eficiente de la carga de trabajo y la priorización de asuntos de mayor antigüedad, se logró agilizar la atención de casos acumulados, garantizando una respuesta

oportuna a las personas usuarias y fortaleciendo la transición al nuevo modelo de justicia laboral.

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, como organismo público descentralizado sectorizado a la Secretaría del Trabajo, el Centro consolidó su papel como instancia prejudicial obligatoria de referencia, alcanzando los siguientes resultados:

Conciliación de Controversias Laborales: Se atendieron 53,760 asuntos conciliados, superando en 17% la meta establecida de 46,000 asuntos, contribuyendo directamente a la disminución de la carga procesal de los Tribunales Laborales.

Reducción de Judicialización: Se logró mantener en 5.92% el porcentaje de demandas efectivas ingresadas al Tribunal Laboral respecto al total de asuntos recibidos 64,690, demostrando el impacto positivo de la conciliación prejudicial.

Orientación y Asesoría Ciudadana: Se brindaron 12,154 asesorías, representando un incremento de 1,369 asesorías respecto al año 2024, fortaleciendo la orientación preventiva y facilitando soluciones tempranas.

Atención de Asuntos Jurídicos: Se atendieron 5,783 asuntos jurídicos en materia de reforma laboral, evidenciando capacidad operativa y eficiencia jurídica.

Profesionalización y Capacitación: Se estableció convenio de colaboración con ICATSON para la certificación del personal servidor público, garantizando imparcialidad y cumplimiento de la normatividad aplicable.

Gestión Documental y Archivística: Se archivaron 7,577 expedientes de conciliación, logrando un aumento de 906 asuntos archivados respecto al año anterior.

Estos resultados integrales posicionan al sector trabajo del Estado de Sonora como un referente nacional en justicia laboral, conciliación prejudicial de conflictos, abatimiento del rezago y procuraduría de la defensa del trabajo, contribuyendo de manera directa al fortalecimiento de la estabilidad y paz laboral en la entidad.

Objetivo 2. Impulsar el empleo formal y las oportunidades de desarrollo laboral en Sonora mediante acciones integrales de capacitación, certificación, vinculación y fomento al empleo.

Estrategia 1. Implementar programas de vinculación laboral, capacitación para el trabajo y apoyo al empleo dirigidos prioritariamente a grupos en situación de vulnerabilidad (jóvenes, mujeres, adultos mayores y personas con discapacidad), garantizando la protección y perseveración de las fuentes de trabajo existentes.

Acciones Realizadas:

Durante el ejercicio 2025 se llevó a cabo la Primera Jornada del Trabajo, como parte de las acciones de vinculación y promoción de oportunidades laborales en el Estado.

De manera complementaria, se realizaron 14 Ferias de Empleo, entre ellas Ferias Nacionales de Empleo para las Juventudes, Ferias de Empleo y Emprendimiento para Mujeres, así como una feria dirigida a personas en situación de vulnerabilidad, organizadas en los principales municipios del Estado, tales como Cajeme, Navojoa, San Luis Río Colorado, Nogales y Hermosillo, con el propósito de ampliar la cobertura y el alcance de atención, así como de favorecer la colocación en empleos dignos.

Asimismo, se impartieron 1,253 talleres para personas buscadoras de empleo; se llevaron a cabo 22 sesiones empresariales, 86 talleres para empleadores y 142 jornadas de reclutamiento, mediante las cuales se brindó atención a 18,185 personas, además de la realización de sesiones virtuales de vinculación laboral.

Objetivo 3. Fomentar el empleo y la contratación de toda persona sin discriminación por etnia, raza, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales y demás condiciones estipuladas en la normatividad vigente.

Estrategia 1. Facilitar la incorporación laboral de personas de todos los sectores de la población, fomentando la inclusión y el respeto de sus derechos en el mercado laboral.

Acciones Realizadas:

En cumplimiento de sus atribuciones y con el objetivo de fortalecer la vinculación laboral y ampliar las oportunidades de acceso al empleo, la Secretaría del Trabajo implementó diversas estrategias orientadas a acercar servicios de intermediación, capacitación y acompañamiento a la población buscadora de empleo.

Durante el ejercicio 2025 se realizaron 14 ferias de empleo y se impartieron 1,253 talleres dirigidos a personas buscadoras de trabajo. Asimismo, se desarrollaron

22 sesiones empresariales, 86 talleres para empleadores y 142 jornadas de reclutamiento de las cuales se brindó atención a 18,185 personas. Estas actividades se complementaron con sesiones virtuales de vinculación laboral, ampliando la cobertura de los servicios en todo el Estado.

Por otra parte, la Dirección General del Trabajo y Previsión Social dio seguimiento al cumplimiento de la normatividad aplicable al trabajo de adolescentes de 15 a 17 años, expidiendo 581 permisos laborales en el Estado, de los cuales 407 correspondieron a hombres y 174 a mujeres. Este esquema regulatorio contribuye a garantizar condiciones laborales adecuadas, salvaguardar sus derechos y prevenir situaciones de riesgo o explotación, al tiempo que favorece su desarrollo personal y formativo.

Finalmente, la Dirección General de Seguridad e Higiene fortaleció sus acciones en los centros de trabajo mediante la realización de 2 ferias de salud en materia de seguridad e higiene con enfoque en igualdad de género, 30 capacitaciones especializadas dirigidas a centros de trabajo y 80 acciones de promoción para la certificación de centros de trabajo. Asimismo, se efectuaron 78 inspecciones en materia de seguridad e higiene, con el propósito de promover entornos laborales seguros, saludables y en cumplimiento de la normativa vigente.

Objetivo 4. Ampliar y fortalecer la formación laboral en Sonora mediante la cobertura de cursos, la consolidación de áreas de capacitación especializadas y la certificación de competencias, para mejorar la empleabilidad de las personas y atender las necesidades del mercado laboral.

Estrategia 1. Promover la capacitación y certificación en competencias laborales mediante la vinculación con empresas, universidades y organismos de los sectores productivo, social y de servicios.

Acciones Realizadas:

Durante el ejercicio 2025, se llevaron a cabo 53 acciones de capacitación y formación especializada dirigidas a personal de empresas, organismos e instituciones educativas, con el propósito de fortalecer conocimientos técnicos, normativos y habilidades laborales que contribuyan a mejorar la empleabilidad, el cumplimiento de la normatividad laboral y la competitividad de los centros de trabajo.

Las capacitaciones se realizaron en organismos e instituciones como CANACO SERVYTUR, World Vision México, Universidad Tecnológica de Hermosillo,

COPARMEX, Universidad Vizcaya de las Américas, Javid Group – Shelter & Administrative Services, Martinrea, RDI Human Resources (Nogales), Android, CAFFENIO, Kloeckner Metals, GND Effects, Trabis, así como Martinrea en Coahuila y Guanajuato, entre otros.

Los temas abordados estuvieron orientados al fortalecimiento de competencias laborales y al cumplimiento de la normativa vigente, destacando: Condiciones Generales de Trabajo; inspecciones en centros de trabajo; integración y funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene; seguridad y salud laboral; prevención del trabajo infantil y trabajo forzado; ética y valores institucionales; planeación estratégica para el logro de objetivos; prácticas de seguridad y salud; aplicación de la “Ley Silla”; diseño de puestos de trabajo; análisis de riesgos ergonómicos por posturas forzadas; y alineamientos normativos en materia laboral, entre otros.

Asimismo, se llevó a cabo un Foro de Capacitación y Vinculación en el Mercado Laboral, en el que se abordaron temas orientados a la actualización de conocimientos y a la adaptación a las nuevas tendencias productivas, tales como: la importancia de la capacitación en el trabajo; la inteligencia artificial y su aplicación en el mercado laboral actual; la transición del pensamiento reactivo al pensamiento predictivo para comprender el talento en la industria 5.0; el modelo de educación dual como mecanismo para vincular el talento con oportunidades de empleo; y el análisis de los lineamientos de la STPS en materia de la “Ley Silla”.

A través de estas acciones se promovió el fortalecimiento de competencias, la certificación de conocimientos y la mejora de las condiciones de trabajo, impulsando la vinculación entre los sectores productivo, educativo y social, y favoreciendo entornos laborales más seguros, competitivos y profesionales, así como una mejor preparación del capital humano frente a los retos del entorno laboral contemporáneo.

Estrategia 2. Facilitar la vinculación de personas capacitadas con oportunidades de empleo, priorizando sectores con mayor potencial de crecimiento o vulnerabilidad.

Acciones Realizadas:

Durante el año 2025, se desarrollaron 93 reuniones de coordinación y vinculación con organismos empresariales, instituciones educativas y centros de trabajo, con el propósito de generar alianzas estratégicas que favorezcan la inserción laboral de estudiantes, egresados y personas capacitadas.

Entre las acciones implementadas, se estableció colaboración con diversas instituciones educativas para promover su participación en esquemas de intermediación laboral, destacando la invitación a la Primera Feria de Empleo del Sector Hotelero, orientada a acercar oportunidades del sector turístico a la población estudiantil. Asimismo, se coordinó con la Universidad Tecnológica de Hermosillo la vinculación de su alumnado con empresas del ramo turístico para la realización de estadías profesionales, y con la Universidad del Desarrollo Profesional (UNIDEP), la difusión de los programas de empleo, capacitación, certificación y vinculación que ofrece la Secretaría del Trabajo, en beneficio de estudiantes próximos a egresar.

De igual forma, se realizaron reuniones de trabajo con la Universidad Vizcaya de las Américas, Universidad Tecnológica de Nogales, Universidad Kino y Universidad Hispana, para la aplicación de formularios destinados a la integración del Banco de Talentos, herramienta que concentra perfiles académicos para su canalización a vacantes acordes con su formación.

En el ámbito empresarial, se fortaleció la relación con las áreas de vinculación y recursos humanos de Javid Group – Shelter & Administrative Services y se efectuaron visitas a la empresa Martinrea, con la participación de 40 alumnos de la Universidad Vizcaya de las Américas, quienes conocieron sus procesos de producción y exportación, acercándose a oportunidades de inserción laboral en el sector industrial.

Estas acciones contribuyen a consolidar mecanismos de articulación entre los sectores educativo, empresarial y gubernamental, favoreciendo la transición efectiva de las personas capacitadas hacia el mercado laboral.

VII. SEGUIMIENTO DE INDICADORES

El presente apartado tiene como objetivo poner a disposición de la ciudadanía información clara, ordenada y accesible sobre los indicadores que utiliza Secretaría del Trabajo para dar seguimiento a sus compromisos, objetivos y acciones en el marco del Programa de Mediano Plazo.

La difusión de esta información forma parte de los esfuerzos institucionales para fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas, permitiendo conocer el desempeño de la dependencia, los resultados alcanzados y las áreas en las que se identifican oportunidades de mejora.

Actualmente, Secretaría del Trabajo cuenta con un total de 11 indicadores, los cuales constituyen herramientas fundamentales para medir el avance de las acciones implementadas, identificar su evolución a lo largo del tiempo y evaluar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La información presentada estará sujeta a actualización durante el primer trimestre de 2026. No obstante, es importante precisar que estos datos no representan necesariamente el resultado definitivo del año, ya que cada indicador cuenta con una frecuencia de actualización específica.

La dependencia realiza un seguimiento permanente con cortes trimestrales, en el cual se registran las variaciones y avances de cada indicador.

| N° | Nombre | Datos del Indicador | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|----|--|--|------|------|------|------|
| 1 | Conflictos de trabajo en las relaciones laborales de jurisdicción. | Sentido: Descendente Unidad: Absoluto Tipo: Impacto Periodo base: 2021 Línea base: 8097.00 | 78 | 22 | 30 | 30 |
| | | | 79. | 11. | 53. | 35. |
| | | | 00 | 00 | 00 | 00 |

| | | | | | | |
|---|---|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 2 | Índice de Estabilidad laboral. | Sentido: Constante Unidad: Absoluto Tipo: Impacto Periodo base: 2021 Línea base: 0.00 | 0.0 0 | 0.0 0 | 0.0 0 | 0.0 0 |
| 3 | Tasa de desocupación abierta de Sonora. | Sentido: Descendente Unidad: Porcentaje Tipo: Impacto Periodo base: 2021 Línea base: 3.60 | 2.5 0 | 2.8 0 | 2.9 0 | 2.9 0 |
| 4 | Porcentaje de personas aseguradas permanentes. | Sentido: Ascendente Unidad: Porcentaje Tipo: Impacto Periodo base: 2021 Línea base: 38.51 | 43. 04 | 43. 04 | 44. 74 | 43. 05 |
| 5 | Personas atendidas mediante programas complementarios del SNE. | Sentido: Ascendente Unidad: Absoluto Tipo: Gestión Periodo base: 2021 Línea base: 50.00 | 50. 00 | 55. 00 | 60. 00 | 66. 00 |
| 6 | Participación equilibrada de mujeres y hombres en programas y acciones que impulsan el acceso a oportunidades laborales en condiciones de igualdad. | Sentido: Ascendente Unidad: Tasa Tipo: Gestión Periodo base: 2026 Línea base: 0.80 | 0.0 0 | 0.0 0 | 0.0 0 | 0.0 0 |
| 7 | Formación en materia de seguridad e higiene para empleadores y trabajadores. | Sentido: Ascendente Unidad: Absoluto | 5.0 0 | 11. 00 | 6.0 0 | 63. 00 |

| | | | | | | |
|----|--|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | | Tipo: Gestión Periodo base: 2021 Línea base: 3.00 | | | | |
| 8 | Tasa de diferimiento de audiencia | Sentido: Descendente Unidad: Porcentaje Tipo: Gestión Periodo base: 2024 Línea base: 59.00 | 0.0 0 | 0.0 0 | 59. 00 | 56. 00 |
| 9 | Conflictos laborales colectivos acompañados y asesorados | Sentido: Ascendente Unidad: Porcentaje Tipo: Gestión Periodo base: 2026 Línea base: 10.00 | 0.0 0 | 0.0 0 | 0.0 0 | 0.0 0 |
| 10 | Personas referidas a través de ferias del empleo | Sentido: Ascendente Unidad: Absoluto Tipo: Gestión Periodo base: 2021 Línea base: 3474.00 | 14 66. 00 | 12 55. 00 | 16 94. 00 | 11 32. 00 |
| 11 | Personas referidas a través de la bolsa del trabajo | Sentido: Ascendente Unidad: Absoluto Tipo: Gestión Periodo base: 2021 Línea base: 18280.00 | 41 53. 00 | 50 44. 00 | 55 30. 00 | 75 01. 00 |

VIII. PROGRAMAS ESPECIALES DE MEDIANO PLAZO

Programa de Atención Transversal de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LAS LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PROGRAMA ESPECIAL DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES

| PROGRAMA / ACCIÓN | OBJETIVO | DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES | ¿CÓMO BENEFICIA A LAS NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES? | COBERTURA (0 A 17 AÑOS BENEFICIADA) | MUNICIPIOS CON COBERTURA | INVERSIÓN EN 2025 (EJERCICIO FISCAL 2025) | FUENTE DEL FINANCIAMIENTO |
|--------------------------------------|--|---|--|-------------------------------------|--|---|---------------------------|
| Autorización de trabajo para menores | Regular y vigilar el trabajo de los menores de edad con el fin de salvaguardar los derechos de los menores en edad permitida de trabajar en cumplimiento de la normatividad laboral. | <ul style="list-style-type: none"> Atiende al menor, recabando sus datos personales. Elaboración de la solicitud de autorización para trabajo de menores. Se entrega al menor el original de la autorización con foto para la parte patronal y una copia sin foto para el menor. | Uno de los beneficios más significativos de la regularización del empleo juvenil es la protección contra la explotación laboral. En muchos casos, los menores se ven obligados a trabajar en condiciones precarias, sin un marco legal que les respalde. Al establecer un sistema de permisos, se facilita la supervisión de las condiciones laborales, asegurando que se cumplan estándares mínimos de seguridad y bienestar. Esta medida es crucial para erradicar prácticas abusivas y garantizar que los empleadores asuman la responsabilidad de proporcionar un entorno de trabajo adecuado. | Menores de 15 a 17 años | Inspecciones del Trabajo ubicadas en Hermosillo, Obregón, Nogales, Navojoa, Agua Prieta, Caborca, Guaymas y San Luis Río Colorado. | Sin inversión | N/A |

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LAS LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PROGRAMA ESPECIAL DE GOBIERNO DIGITAL

| NO | OBJETIVO | ESTRATEGIA | LÍNEA DE ACCIÓN | ACCIONES REALIZADAS | COMENTARIOS GENERALES |
|----|---|--|--|--|--|
| 1 | 1. Diseñar e implementar la Política de Gobierno Digital y la Gobernanza Tecnológica. | 1.1. Emitir los instrumentos para implementar la política de Gobierno digital | 1.1.4. Actualizar anualmente la planeación para el cumplimiento del programa especial de Gobierno Digital mediante la definición de compromisos transversales y sectoriales a corto plazo y su publicación y evaluación de cumplimiento a través de las Agendas Digitales. | Fungir como Autoridad Registradora en el proceso de solicitud y obtención de la Firma Electrónica Avanzada del personal autorizado para firmar resolutivos. | Actualmente continúa el proceso de solicitud, obtención e incorporación de FEA para los trámites/servicios de: - Capacitaciones para Empresas - Asesoría en Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento - Asesoría y Capacitación en materia de Seguridad e Higiene - Expedición de permiso para el trabajo a menores |
| 2 | 1. Diseñar e implementar la Política de Gobierno Digital y la Gobernanza Tecnológica. | 1.2. Estandarizar el uso, adquisición y arrendamiento de bienes y contratación de servicios TICS | 1.2.2. Fungir como área técnica y especializada en la celebración de contrataciones consolidadas o contratos marco para la uso, adquisición y arrendamiento de bienes, contratación y/o renovación de servicios de Tecnologías de la Información y Comunicaciones. | Se participó en la Invitación a Cuando Menos Tres Personas Nacional Electrónica NO. LSA-926092929-001-2025. Se llevaron a cabo reuniones con ejecutivos del proveedor de servicio para definir temas referentes a las Cuentas Maestras donde facturan los servicios de internet y telefonía de la Secretaría del Trabajo. | Se adquirió equipo de cómputo para el personal de la Dependencia. Se tuvo la última reunión virtual con ejecutivos de Telmex el día 3 de diciembre de 2025 y se mantuvo comunicación posterior por correo electrónico y mensajes. |
| 3 | 3. Fortalecer la interacción virtual entre la sociedad y el Gobierno del Estado mediante la implementación, desarrollo, perfeccionamiento y optimización de bienes y servicios digitales. | 3.1. Fortalecer la presencia en línea del gobierno del Estado, su identidad mediante la homologación de la imagen digital institucional. | 3.1.2. Homologar los sitios institucionales en su contenido, diseño, recursos visuales y de navegación que constituyan una imagen digital gubernamental sólida y reconocible, de acuerdo con las políticas de imagen emitidas para tal efecto por la Coordinación General del Sistema Estatal de Comunicación Social en colaboración con la Oficialía Mayor. | Se homologó el sitio web de la Secretaría del Trabajo, actualizando su numeraria y demás contenido según lo solicitado por la propia Dependencia o por Gobierno Digital. | https://trabajo.sonora.gob.mx |

| | | | | | |
|---|---|--|---|--|--|
| 4 | 3. Fortalecer la interacción virtual entre la sociedad y el Gobierno del Estado mediante la implementación, desarrollo, perfeccionamiento y optimización de bienes y servicios digitales. | 3.2. Consolidar la aplicación Sonora Digital como la herramienta tecnológica a través de la cual, las personas recibirán atención digital personalizada en sus dispositivos móviles. | 3.2.2. Integrar todos los servicios digitales del Gobierno del Estado en la App Sonora Digital | Se trabajó en la digitalización de trámites y servicios para incorporar a la App Sonora Digital. | Actualmente continúa el proceso de incorporación de trámites y servicios en la App Sonora Digital, entre ellos: - Capacitaciones para Empresas - Asesoría en Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento - Asesoría y Capacitación en materia de Seguridad e Higiene - Movilidad Laboral - Vinculación Laboral |
| 5 | 3. Fortalecer la interacción virtual entre la sociedad y el Gobierno del Estado mediante la implementación, desarrollo, perfeccionamiento y optimización de bienes y servicios digitales. | 3.3. Promover la mudanza digital mediante la mejora y rediseño de los procedimientos internos y sistemas de gestión. | 3.3.1. Actualizar los procesos de los Entes relacionados con los trámites, el servicio y la atención a las personas. | Se aseguró el acceso al personal al Sistema SIEL para brindar atención a la ciudadanía. | Todas las Mesas de Acuerdos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuentan con acceso al Sistema SIEL para publicación diaria de Listas de Acuerdos. En algunos equipos de cómputo, se liberó una actualización de SIEL que aún se encuentra en etapa de pruebas. |
| 6 | 3. Fortalecer la interacción virtual entre la sociedad y el Gobierno del Estado mediante la implementación, desarrollo, perfeccionamiento y optimización de bienes y servicios digitales. | 3.4. Digitalización de trámites, servicios, programas sociales y demás actos jurídicos y/o administrativos. | 3.4.1. Establecer la estrategia de digitalización para que los trámites, servicios, programas sociales y demás actos jurídicos y/o administrativos se realicen de manera preferente y progresiva de forma digital de principio a fin. | Se trabajó en la digitalización de trámites y servicios. | Actualmente continúa el proceso de incorporación de trámites y servicios en la App Sonora Digital, entre ellos: - Capacitaciones para Empresas - Asesoría en Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento - Asesoría y Capacitación en materia de Seguridad e Higiene - Movilidad Laboral - Vinculación Laboral |
| 8 | 4. Consolidar la Gobernanza de los Datos generados o en posesión de la administración pública estatal y promover la participación social a través de la estrategia de Gobierno Abierto. | 4.2. Diseñar y desarrollar una estrategia de Datos Abiertos que coloque a Sonora a la vanguardia en la materia y sea un eje primario para la participación social, la co-innovación tecnológica y la rendición de cuentas. | 4.2.2. Realizar historias de datos con la información gubernamental y ponerlas a disposición de las personas, para facilitar la comprensión de temas complejos. | Se actualizó el conjunto de datos Estadísticas de Empleo. | La descripción del conjunto de datos ahora es "Recopilación de datos sobre la atención y vinculación de la Secretaría del Trabajo a través de los programas de Bolsa de Trabajo y Ferias del Empleo que trabaja en conjunto con el Servicio Nacional del Empleo". |



| | | | | | |
|----|---|--|---|--|---|
| 9 | 4. Consolidar la Gobernanza de los Datos generados o en posesión de la administración pública estatal y promover la participación social a través de la estrategia de Gobierno Abierto. | 4.2. Diseñar y desarrollar una estrategia de Datos Abiertos que coloque a Sonora a la vanguardia en la materia y sea un eje primario para la participación social, la co-innovación tecnológica y la rendición de cuentas. | 4.2.3. Elaborar e Implementar los Planes de Apertura de Datos, para la incorporación de los conjuntos de datos que se consideren de interés para las personas en el Portal de Datos Abiertos. | Se actualizó el conjunto de datos Estadísticas de Empleo. | La descripción del conjunto de datos ahora es "Recopilación de datos sobre la atención y vinculación de la Secretaría del Trabajo a través de los programas de Bolsa de Trabajo y Ferias del Empleo que trabaja en conjunto con el Servicio Nacional del Empleo". |
| 10 | 4. Consolidar la Gobernanza de los Datos generados o en posesión de la administración pública estatal y promover la participación social a través de la estrategia de Gobierno Abierto. | 4.3. Fomentar el uso correcto de los datos para la toma de decisiones públicas. | 4.3.1. Establecer y desarrollar la Estrategia de Datos del Estado que permita analizar los datos, brindar soluciones de política pública basada en evidencia, así como diseñar y ejecutar productos estratégicos. | Se actualizó el conjunto de datos Estadísticas de Empleo. | La descripción del conjunto de datos ahora es "Recopilación de datos sobre la atención y vinculación de la Secretaría del Trabajo a través de los programas de Bolsa de Trabajo y Ferias del Empleo que trabaja en conjunto con el Servicio Nacional del Empleo". |
| 11 | 5. Consolidar el uso, compartición y aprovechamiento eficiente de la infraestructura tecnológica y de telecomunicaciones del gobierno del Estado. | 5.1. Estandarizar las comunicaciones digitales en el Gobierno del Estado y la solución de incidencias en la materia. | 5.1.1. Consolidar el uso del dominio @sonora.gob.mx, para el otorgamiento de correos institucionales a cada persona servidora pública de la administración pública estatal que requiera comunicarse a través de medios digitales. | Se solicitaron las bajas de las cuentas de correo electrónico de personas que ya no laboran, al igual que las altas de las cuentas de correo electrónico de los servidores públicos de nuevo ingreso que así lo requirieron. | |
| 12 | 5. Consolidar el uso, compartición y aprovechamiento eficiente de la infraestructura tecnológica y de telecomunicaciones del gobierno del Estado. | 5.1. Estandarizar las comunicaciones digitales en el Gobierno del Estado y la solución de incidencias en la materia. | 5.1.2. Unificar y estandarizar de manera progresiva los servicios de mesa de ayuda del gobierno del Estado. | La comunicación es por correo electrónico institucional y por WhatsApp. Se cuenta con un grupo, tanto en Outlook como WhatsApp, con todos los integrantes de la Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicaciones. | |



| | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|
| 13 | 5. Consolidar el uso, compartición y aprovechamiento eficiente de la infraestructura tecnológica y de telecomunicaciones del gobierno del Estado. | 5.2. Implementar la Seguridad informática del Gobierno del Estado. | 5.2.1. Renovar y consolidar los centros de datos de los Entes, para incrementar la seguridad informática. | No se cuenta con Centros de Datos propios. | |
| 14 | 5. Consolidar el uso, compartición y aprovechamiento eficiente de la infraestructura tecnológica y de telecomunicaciones del gobierno del Estado. | 5.3. Diseñar y consolidar la Red Troncal de Telecomunicaciones en el Estado, que permita el uso eficiente de la infraestructura activa y pasiva existente y fomente la cooperación de los tres órdenes de gobierno en la materia. | 5.3.1. Realizar el levantamiento de necesidades y de infraestructura disponible en materia de telecomunicaciones que sirva como base para la construcción de la Red Troncal de Telecomunicaciones. | Se realizó levantamiento con personal del Instituto Politécnico Nacional en septiembre de 2023. Se les informó la cantidad de enlaces de internet con los que cuenta la Secretaría del Trabajo en todo el Estado. | |

IX. PROYECTOS ESTRATÉGICOS

1. Implementar el Nuevo Sistema de Justicia Laboral en Sonora

El Nuevo Sistema de Justicia Laboral se encuentra en funcionamiento en el Estado, mediante la operación de 7 Centros de Conciliación Laboral, con el objetivo de brindar una atención más ágil, transparente y eficiente en la resolución de conflictos laborales.

Actualmente, los Centros operan de manera regular con un presupuesto anual aproximado de 15 millones de pesos, destinado a cubrir gastos de operación, insumos, arrendamientos, equipamiento y servicios necesarios para asegurar la prestación continua y eficiente de los servicios de conciliación laboral en la entidad.

2. Promoción y fortalecimiento del empleo formal en Sonora.

Se promueve la implementación y uso de herramientas digitales para la vinculación entre personas buscadoras de empleo y empleadores en Sonora, mediante el aprovechamiento de las plataformas del Servicio Nacional de Empleo (SNE) y de la Secretaría del Trabajo, mismas que se encuentran en operación para la publicación de vacantes, la difusión de servicios y programas, así como la prestación de acciones de intermediación laboral.

Asimismo, se impulsan los programas federales y estatales, facilitando que las y los sonorenses accedan a oportunidades de trabajo formal y digno. De esta manera, la Secretaría del Trabajo del Estado de Sonora contribuye a los esfuerzos nacionales de formalización laboral, fungiendo como enlace operativo y promoviendo la colaboración entre los sectores productivo, educativo y gubernamental.

3. Fortalecer las “Jornadas del Trabajo” como espacio de capacitación y difusión laboral.

Se llevó a cabo la Primera Jornada por el Mes del Trabajo dirigida a empresas, la cual contempló espacios informativos, conferencias, paneles, talleres y mesas de trabajo enfocados en temas relevantes para el sector empresarial, entre los que destacan: Liderazgo transformacional: clave para un entorno laboral seguro, saludable y productivo; factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral con base en la NOM-035; condiciones generales de trabajo; mecanismos para la resolución de conflictos laborales; y reparto de utilidades.



Las jornadas se realizaron en tres sedes: Ciudad Obregón el 29 de abril, Nogales el 07 de mayo y Hermosillo el 16 de mayo, contando con la participación de empresas, empleadores y personal vinculado a la gestión laboral

Estas acciones permitieron acercar los servicios que ofrece la Secretaría del Trabajo a la ciudadanía, promover la actualización y profesionalización en materia laboral, así como fortalecer el diálogo y la colaboración con los sectores productivo, académico y social. Con ello, se contribuye a la construcción de una cultura laboral basada en el respeto, la inclusión y la dignidad del trabajo.

4. Promoción de integración de programas de bienestar laboral que abordan las condiciones generales del trabajo buscando la prevención y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

El proyecto se está llevando a cabo con el propósito de mejorar las condiciones laborales y fortalecer la protección de los derechos de las y los trabajadores en los centros de trabajo, mediante la implementación de iniciativas orientadas a generar entornos laborales que promuevan hábitos saludables, incrementen la productividad y contribuyan a la calidad de vida del personal.

X. GLOSARIO

Agenda 2030: Marco internacional adoptado por la ONU que establece 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para promover el bienestar social, económico y ambiental.

Bolsa de Trabajo: Servicio de vinculación laboral que facilita el contacto entre personas buscadoras de empleo y empleadores para cubrir vacantes disponibles.

Firma Electrónica Avanzada (FEA): Mecanismo digital que permite autenticar la identidad de las personas servidoras públicas y validar documentos o trámites electrónicos con seguridad jurídica.

Gobierno Digital: Estrategia orientada al uso de tecnologías de la información y comunicación para modernizar trámites, servicios, procesos internos y la atención a la ciudadanía.

ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible): Objetivos globales que promueven el desarrollo sostenible, el trabajo decente, la igualdad y la reducción de desigualdades.

PED (Plan Estatal de Desarrollo): Documento rector que establece las prioridades, objetivos y políticas públicas del Gobierno del Estado para un periodo determinado.

PND (Plan Nacional de Desarrollo): Instrumento de planeación del Gobierno Federal que define los objetivos y estrategias nacionales de desarrollo.

EMPLEASON: Programa de apoyo al empleo implementado por la Secretaría del Trabajo del Estado de Sonora, orientado a fortalecer la empleabilidad de las personas mediante el otorgamiento de becas de capacitación, apoyos económicos temporales y acciones de vinculación laboral, con el propósito de facilitar su incorporación o reincorporación al mercado laboral formal.

Programa de Mediano Plazo (PMP): Instrumento de planeación sectorial o institucional que establece objetivos, estrategias, líneas de acción e indicadores para un periodo multianual.

PAE (Programa de Apoyo al Empleo): Programa público operado por la Secretaría del Trabajo que brinda servicios de intermediación laboral,



capacitación, orientación y apoyos económicos o en especie para facilitar la inserción o reincorporación de personas buscadoras de empleo al mercado laboral, priorizando a población en situación de vulnerabilidad y sectores estratégicos.

Banco de Talentos: Herramienta de registro y concentración de perfiles académicos y laborales de estudiantes, egresados y personas capacitadas, destinada a facilitar su canalización a oportunidades de empleo.

SIEL (Sistema Integral de Expedientes Laborales): Plataforma digital utilizada para la gestión, registro, consulta y publicación de información relacionada con expedientes y actuaciones laborales.



GOBIERNO
DE **SONORA**

SECRETARÍA DEL
TRABAJO



GOBIERNO
DE **SONORA**

SECRETARÍA DEL
TRABAJO



GOBIERNO
DE SONORA

SECRETARÍA DEL
TRABAJO



SECRETARIA DEL TRABAJO
Oficio No. OTS/075/02/2026

Hermosillo, Sonora a 26 de febrero del 2026

Asunto: Entrega de Informe Anual de Resultados 2025.

LIC. KARLA PAULINA OCAÑA ENCINAS
JEFA DE LA OFICINA DEL EJECUTIVO ESTATAL
P R E S E N T E.-

En cumplimiento a los Lineamientos para la elaboración y actualización del Plan Estatal de Desarrollo (PED) y sus Programas Derivados (PMP), así como a lo establecido en el numeral 28 de los Lineamientos para elaborar, dictaminar y dar seguimiento a los programas derivados del Plan Estatal de Desarrollo, publicados en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora, Número 24, Sección I, de fecha 24 de marzo de 2022, los cuales disponen que:

"(...) deberán publicar dentro del primer bimestre de cada año, en el mismo medio electrónico, los logros obtenidos, de conformidad con los objetivos, indicadores y metas definidos en los programas. Además, en cumplimiento con el artículo 65, fracción IV, del Reglamento de la Ley de Planeación del Estado de Sonora, deberán enviar en versión digital a la Jefatura de la Oficina del Ejecutivo Estatal para su publicación en la Plataforma para el Seguimiento y Evaluación de la Estrategia del Gobierno del Estado de Sonora (PIEEG)".

Por medio del presente, se remite en tiempo y forma, en versión digital, el Informe Anual de Resultados 2025 de la Secretaria del Trabajo, con la finalidad de que sea publicado en la Plataforma de Información para la Evaluación de la Estrategia de Gobierno (PIEEG).

Asimismo, se hace de su conocimiento que esta dependencia difundirá el Informe Anual de Resultados 2025, así como las versiones originales y actualizadas de nuestro Programa de Mediano Plazo en la plataforma oficial de nuestra institución.

Quedamos atentos a la apertura del Sistema de Seguimiento del Ejecutivo del Estado (SISE), a efecto de realizar la captura correspondiente al seguimiento de los indicadores establecidos en nuestro Programa de Mediano Plazo, en congruencia con la información contenida en el Informe Anual de Resultados.

ATENTAMENTE

MTRO. DAVID FERNANDO SOTO ALDAY
SECRETARIO DEL TRABAJO



C.c.p Archivo
DFSA/mjpv

Página 1 | 1