



GOBIERNO  
DE **SONORA**

---

SECRETARÍA DEL  
**TRABAJO**

# **PROGRAMA SECTORIAL DE MEDIANO PLAZO 2022–2027**

## **SECRETARÍA DEL TRABAJO**



## PRESENTACIÓN

El trabajo digno es un derecho fundamental y una aspiración legítima de cada sonorenses. Desde la Secretaría del Trabajo, asumimos el compromiso de construir un estado donde cada persona, sin importar su origen género, edad o condición, tenga acceso a oportunidades laborales que le permitan desarrollarse plenamente y contribuir al progreso colectivo.

Esta Administración que tengo el honor de colaborar junto al Dr. Alfonso Durazo Montaña, Gobernador Constitucional del Estado de Sonora, ha puesto en el centro de su acción el bienestar de las familias sonorenses. Entendemos que el desarrollo de nuestro estado se construye sobre la base de la justicia social, la dignidad en el trabajo y la igualdad de oportunidades. Por ello, el presente Programa Sectorial articula una visión integral que atiende tanto las necesidades inmediatas de trabajadores y empleadores, como los desafíos estructurales que enfrentamos como sociedad.

Aspiramos a un Sonora donde el trabajo sea fuente de realización personal y motor de desarrollo comunitario. Un estado que garantice relaciones laborales equitativas, donde los conflictos se resuelvan mediante el diálogo y la conciliación; donde la capacitación y el emprendimiento abran puertas a quienes buscan integrarse al mercado laboral; y donde empleadores y trabajadores encuentren en las instituciones públicas un aliado confiable para la construcción de una cultura laboral basada en derechos, responsabilidades y respeto mutuo.

El Programa Sectorial se estructura en torno a cuatro vertientes estratégicas que responden directamente a las necesidades y demandas identificadas en las diferentes regiones del estado:

1. Justicia laboral y cultural de la paz social.

La implementación de la reforma al sistema de justicia laboral representa un cambio histórico en la forma de resolver conflictos. A través del Centro de Conciliación Laboral, ofrecemos mecanismos ágiles, gratuitos y accesibles que privilegian el diálogo sobre la confrontación. Trabajamos



para cerrar con eficiencia el sistema anterior y consolidar un modelo que genere certidumbre jurídica tanto para trabajadores como para empleadores, reduciendo tiempos, costos y el desgaste emocional que implican los litigios prolongados.

## 2. Protección de derechos laborales e inclusión.

La justicia laboral solo es posible cuando se garantizan los derechos de todas las personas. Fortalecemos la inspección de trabajo para asegurar condiciones dignas y seguras, combatimos la discriminación en todas sus formas, cerramos brechas de género, y promovemos la inclusión de jóvenes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y población migrante. Cada acción de esta Secretaría está orientada a construir un mercado laboral donde nadie quede excluido.

## 3. Promoción de empleo digno y vinculación productiva.

Reconocemos que cada región de Sonora tiene vocaciones económicas distintas y enfrenta retos particulares. Por ello, nuestras estrategias de promoción de empleo se diseñan con un enfoque territorial, vinculando a buscadores de empleo con las oportunidades que ofrecen los sectores productivos locales: agroindustria en el Valle del Yaqui y Mayo, manufactura en la región centro, minería en la sierra, turismo en la costa. Fortalecemos los servicios del Sistema Estatal de Empleo, impulsamos ferias y jornadas de vinculación, y facilitamos el encuentro entre la oferta y la demanda laboral.

## 4. Capacitación, formación y desarrollo de competencias.

El entorno laboral evoluciona constantemente. La transformación digital, las nuevas tecnologías y las lecciones del contexto post-pandemia nos exigen actualizar las competencias de nuestra fuerza laboral. Ampliamos la cobertura y pertinencia de los programas de capacitación para el trabajo, fomentamos la formación en oficios técnicos, promovemos el emprendimiento y fortalecemos los vínculos con instituciones educativas, cámaras empresariales para asegurar que la formación responda a las necesidades reales del mercado.



Sonora es un estado diverso, con realidades económicas, sociales y culturales distintas en cada una de sus regiones. El presente Programa Sectorial reconoce esta diversidad y plantea estrategias diferenciadas que responden a las particularidades de cada territorio. Trabajamos de manera coordinada con los gobiernos municipales, con las delegaciones regionales de esta Secretaría y con los actores locales para asegurar que nuestras acciones lleguen efectivamente a donde se necesitan.

Los desafíos en materia laboral no pueden ser atendidos de manera aislada. Requieren de la colaboración estrecha entre diversas instancias de gobierno. Por ello, este Programa Sectorial incorpora el criterio de transversalidad, coordinando acciones con: Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora, Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Instituto del Deporte de los Trabajadores, Federación de Trabajadores del Estado de Sonora C.T.M y SUTSPES.

Este Programa Sectorial no es solo un documento programático; es un compromiso público y verificable con la ciudadanía. Cada objetivo, estrategia y línea de acción ha sido diseñada para generar resultados concretos y medibles. Establecemos metas claras, indicadores de desempeño y mecanismos de seguimiento que nos permitirán rendir cuentas de manera transparente.

El Sonora que queremos se construye con el trabajo de todas y todos, con diálogo, con respeto a la ley y con la firme convicción de que el progreso solo es sostenible cuando es compartido. Invito a sumarse a este esfuerzo.

**MTRO. DAVID FERNANDO SOTO ALDAY**  
**SECRETARIO DEL TRABAJO**  
**DEL ESTADO DE SONORA.**



## 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.*



## INTRODUCCIÓN

El trabajo digno es un derecho fundamental y la base sobre la cual se construye el desarrollo integral de las personas, las familias y las comunidades. Desde el inicio de la administración que encabeza el Dr. Alfonso Durazo Montaña, el Gobierno del Estado de Sonora ha asumido el compromiso de transformar las condiciones laborales en la entidad, garantizando que cada sonorense tenga acceso a oportunidades de empleo digno, relaciones laborales justas y mecanismos efectivos de protección de sus derechos.

En cumplimiento de entregar un programa de trabajo integral dentro de la administración pública y acorde a las tareas que realiza la Secretaría del Trabajo, se presentan las líneas generales de atención mediante las cuales se buscarán resolver las necesidades que se presentan en materia laboral y de protección de la fuerza de trabajo de Sonora.

Este proceso de planeación tiene su fundamento en el artículo 7 de la Ley de Planeación del Estado de Sonora, así como en el artículo 8 inciso D de la misma ley, que refiere que a las dependencias de la administración pública estatal corresponde participar en la elaboración del Plan Estatal de Desarrollo y elaborar Programas Sectoriales en alineación a dicho Plan. Asimismo, el presente documento se desarrolla en apego a lo dispuesto en los artículos 56 y 57 del Reglamento de la Ley de Planeación del Estado de Sonora, incorporando una metodología de planeación estratégica y prospectiva.

Este Programa Sectorial representa el compromiso de la Secretaría del Trabajo con las y los trabajadores de Sonora, con los empleadores que generan oportunidades, y con las familias que buscan en el empleo digno una vía para alcanzar mejores niveles de bienestar. Es la ruta trazada para construir un Sonora más justo, donde el trabajo sea fuente de realización personal, donde los conflictos se resuelvan mediante el diálogo, donde cada persona tenga oportunidades sin discriminación y donde las instituciones públicas funcionen con eficiencia, transparencia y apego irrestricto a la ley.

El presente se estructura en siete capítulos, a continuación, se describe brevemente el contenido de cada uno:



## **Capítulo I. Análisis situacional.**

Presenta un diagnóstico integral del sector laboral en Sonora, describiendo el contexto internacional, nacional y estatal que influye en las dinámicas de empleo, las relaciones laborales y la protección de los derechos de trabajadores y empleadores. Se incluye el análisis de la fuerza de trabajo, los niveles de empleo formal e informal, las condiciones salariales, la situación de grupos vulnerables (mujeres, jóvenes, adultos mayores), y el estado que guarda la justicia laboral en la entidad.

## **Capítulo II. Alineación de la Estrategia PND-PED-PMP.**

Establece la congruencia y vinculación entre los objetivos institucionales de este Programa Sectorial (PMP) con los objetivos estratégicos del Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030 (PND) y del Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027 (PED). Este ejercicio de alineación asegura que las acciones de la Secretaría del Trabajo contribuyan de manera coordinada y articulada al cumplimiento de las metas nacionales y estatales, promoviendo la transversalidad en la gestión pública y el aprovechamiento eficiente de los recursos.

## **Capítulo IV. Indicadores.**

Presente las cédulas de indicadores de desempeño que permitirán medir, monitorear y evaluar el avance en el cumplimiento de los objetivos del Programa Sectorial. Entre los principales indicadores se encuentran: número de huelgas atendidas, tasa de informalidad laboral, personas capacitadas y certificadas, y tasa de colocación laboral, entre otros.

## **Capítulo V. Proyectos Estratégicos.**

Describe los proyectos especiales que trascienden el quehacer cotidiano de la institución y que representan acciones de alto impacto para la transformación del sector laboral en Sonora. Entre estos proyectos destacan: la implementación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral y la consolidación del Centro de Conciliación Laboral; el diseño y desarrollo de plataformas tecnológicas o digitales para facilitar la vinculación entre buscadores de empleo y empleadores; la estrategia integral para abatir el rezago histórico de expedientes en las Juntas de Conciliación y Arbitraje; el diseño de metodologías innovadoras de capacitación para



empreendedores con impacto social; y la elaboración de un nuevo marco jurídico para facilitar la transición del empleo informal al formal.

## **Capítulo VI. Instrumentos de coordinación y concertación interinstitucional e intergubernamental.**

Establece los mecanismos e instrumentos mediante los cuales la Secretaría del Trabajo coordinará acciones con otras dependencias del gobierno estatal, con instancias federales del sector trabajo, con los gobiernos municipales, y con los sectores productivo, social y educativo. Este capítulo reconoce que los desafíos en materia laboral no pueden ser atendidos de manera aislada y requieren de la colaboración estrecha entre diversos actores para potenciar el impacto de las intervenciones y garantizar la transversalidad de las políticas públicas.

## **Capítulo VII. Instrumentación, Evaluación y Seguimiento de los programas.**

Define los mecanismos y procedimientos mediante los cuales se instrumentará el Programa Sectorial, se dará seguimiento puntual a la ejecución de las acciones, se evaluarán los resultados obtenidos y se realizarán, en su caso, los ajustes necesarios para asegurar el cumplimiento de las metas. Este capítulo establece también los compromisos de transparencia y rendición de cuentas, así como los espacios de participación ciudadana para la evaluación externa del desempeño institucional.



## ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	2
<b>MISIÓN Y VISIÓN</b> .....	5
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	6
<b>MARCO NORMATIVO</b> .....	10
<b>CAPÍTULO I. ANÁLISIS SITUACIONAL</b> .....	11
<b>CAPÍTULO II. ALINEACIÓN DE LA ESTRATEGIA PMP-PED-PND-ODS</b> .....	19
<b>CAPÍTULO III. OPERACIÓN DE LA ESTRATEGIA (OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN)</b> .....	21
<b>CAPÍTULO IV. INDICADORES</b> .....	25
<b>CAPÍTULO V. PROYECTOS ESTRATÉGICOS</b> .....	36
<b>CAPÍTULO VI. INSTRUMENTOS DE COODINACIÓN Y CONCERTACIÓN INTERINSTITUCIONAL E INTERGUBERNAMENTAL</b> .....	38
<b>CAPÍTULO VII. INSTRUMENTACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PROGRAMAS DERIVADOS</b> .....	40
<b>GLOSARIO</b> .....	42
<b>SIGLAS Y ACRÓNIMOS</b> .....	43
<b>ANEXOS</b> .....	44



## MARCO NORMATIVO

- Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Otros Reglamentos derivados de la Ley Federal del Trabajo.
- Ley General de transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Constitución política del Estado de Sonora.
- Ley de Responsabilidad de los Servidores Públicos del Estado y los Municipios.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora.
- Ley de Planeación de Estado de Sonora.
- Ley de Bienes y Concesiones del Estado de Sonora.
- Ley de Protección Civil para el Estado de Sonora.
- Ley de Justicia Administrativa para el Estado de Sonora.
- Ley de Acceso a la Información Pública y de Protección de Datos Personales del Estado de Sonora.
- Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Sonora.
- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo.
- Ley Número 253 que Crea el Centro de conciliación Laboral del Estado de Sonora



## CAPÍTULO I. ANÁLISIS SITUACIONAL

La reforma laboral publicada en mayo de 2019 propicia un punto de inflexión hacia la impartición de justicia laboral que transfiere a los tribunales especializados dependientes del Poder Judicial. Donde se busca, además, el fortalecimiento de la libertad y la democracia sindical. Junto con ello es indispensable que en Sonora se aplique esta reforma porque en ella estriba acabar con un modelo obsoleto donde las aspiraciones a la libertad, la democracia sindical y la representación del trabajador no garantizaron un acceso efectivo al Estado de Derecho.

Sólo después de Brasil nuestro país es la segunda economía con mayor dinamismo y evolución en América Latina. Su población de más de 126 millones de mexicanos según INEGI (2020) representa una enorme fuerza laboral, misma que se demanda en todo el mundo por su capacitación, las destrezas y habilidades, así como su trabajo de calidad.

Desde el sentido humanista se exhorta al cumplimiento de uno de los objetivos que se han comentado en este documento y que presenta la ONU como parte de su agenda mundial rumbo al 2030 es el que se refiere el trabajo decente. México ha apostado por esa ruta también, gracias a que en el sector productivo del país se encuentran micro, pequeñas y medianas empresas, así como las de gran tamaño con una enorme capacidad de adaptación al cambio, procesos de innovación permanentes, esquemas de capacitación continua, entre otros.

La Población Económicamente Activa (PEA) de México según el INEGI es del 58.7% en el año 2021. De las cuales poco más de 56 millones de personas se encontraban en alguna ocupación formal o informal. De este último concepto, el de informalidad laboral se estima según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2021 que la media nacional arroja un estimado de 62%.

En cuanto a los jóvenes nivel nacional el 58% no cuenta con un contrato de trabajo, más del 60% reciben un salario mínimo como pago o retribución y en promedio alrededor del 30% de ellos tiene esquemas de seguridad social y acceso a la salud (INEGI 2021). Más de 30 millones en México según INEGI pertenecen al rango de edad de 15-29 años, ellos se encuentran en una crisis de desempleo. La inserción laboral en el país,



como en la mayoría de los países, depende mayormente de las oportunidades, las cuales dependen de las políticas, los programas de fomento de inserción laboral juvenil y de la legislación laboral, en específico de los diferentes contratos laborales existentes. La falta de experiencia laboral es uno de los obstáculos más importantes para que logren insertarse al mercado, aunado a los problemas de marginación y adaptación social que prevalecen en la época actual.

### **Salario mínimo**

Siendo definida como la cantidad mínima a recibir de remuneración por los servicios otorgados por un trabajador durante su jornada laboral, el salario mínimo tiene su sustento normativo en la Ley Federal del Trabajo, la cual, entre otros criterios, establece que esta remuneración deberá ser la necesaria para satisfacer las necesidades de un jefe de familia.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno Federal en el documento “Tabla de Salarios Mínimos Vigentes a partir del mes de Enero del 2022” publicado en colaboración con la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 8 de diciembre del 2021, presentó un análisis de los salarios mínimos generales y profesionales vigentes.

En la zona libre de la frontera norte del país, se presenta un monto vigente al 2022 de \$260.34 pesos diarios con un aumento por fijación del 9% con relación al monto vigente al 2021, que otorgaba \$213.39 pesos por jornada diaria, con un incremento total del 22%, siendo este porcentaje el total aplicado también en el resto del país, ya que presenta al 2022 como monto vigente \$172.87 pesos con 9% de aumento por fijación con relación a su año pasado (2021) el cual tuvo un monto vigente por jornada diaria de \$141.70 pesos (STPS).

Es importante mencionar la evolución que ha tenido a través de los años el salario mínimo en el país, ya que durante años este mantuvo un estancamiento, alcanzando un máximo en 2018 de 88.36 pesos (Gobierno de México), mientras que al 2019 fue de \$102.68 pesos general, representando crecimiento en su variación porcentual histórica, cercana al 14%, mientras que en la Zona Libre de la Frontera Norte el monto fue de \$176.72 pesos, representando un crecimiento del 100% en comparativa con su año anterior (STPS).



## Fuerza de trabajo en Sonora

Dadas las escasas oportunidades de desarrollo que genera un modelo económico que privilegió al capital por encima del trabajador y concediendo desde luego, que quien arriesga su capital debe ser recompensado por ello a través de la utilidad o la ganancia nuestro país ha sido cubierto por empleos en la economía informal. En Sonora, como se vio al principio de este documento la economía informal representa un 42% de la ocupación total (ENOE 2021), esto implica que más de 500 mil sonorenses no cuentan con un empleo sólido que les permita atisbar mejores niveles de bienestar para ellos y para sus familias.

Trabajadores que se encuentran lejos de la frontera de cobertura de seguridad social, acceso digno a la salud y mucho menos cuentan con esquemas de protección en materia de seguridad social. Vendedores ambulantes, técnicos, personal de limpieza doméstica, trabajadores por cuenta propia, músicos, tianguistas, albañiles, plomeros, y un sinfín de actividades que, al no ser parte del régimen de contribuyentes formales, ellos y sus empleados ven limitadas y cada vez más diluidas sus posibilidades de un mejor futuro para sus familias.

La población total de Sonora es de 2,944,840 según INEGI. Su Población Económicamente Activa (PEA) 1 millón 459 mil personas. Del total poco más de un millón 370 mil personas se encuentran ocupadas en alguna actividad, de las cuales según el Instituto México del Seguro Social sólo alrededor de 750 mil personas están registradas en la formalidad, por lo que resultaría que más de medio millón de sonorenses se encuentran en la informalidad. En Sonora un 42% según datos de la ENOE se encuentra en la informalidad laboral muy por debajo de la media nacional que se mencionó anteriormente. En este sentido, es necesario generar empleos formales para mejores niveles de bienestar de los trabajadores y sus familias. Ya que actualmente los trabajadores que se encuentran en la economía informal carecen de acceso digno a la salud y esquemas de protección en materia de seguridad social, entre ellos, vendedores ambulantes, técnicos, personal de limpieza doméstica, músicos, tianguistas, albañiles, plomeros, y un sinfín de actividades que, al no ser parte del régimen de contribuyentes formales, ellos y sus empleados ven limitadas y cada vez más diluidas sus posibilidades de un mejor futuro para sus familias.



El Gobierno de Sonora en su intento por mejorar las condiciones laborales de sus ciudadanos, mantiene un registro de cero huelgas durante el periodo septiembre 2021 a septiembre 2022, esto debido esencialmente a una reducción de emplazamientos a huelga pasando de más de 650 a 157 emplazamiento según la Secretaría General de Asuntos Colectivos de la Junta de Conciliación y Arbitraje de Sonora y logrando además una cantidad de más de 1,100 revisiones salariales y contractuales a partir del diálogo y la negociación, casi el triple del último año del sexenio anterior.

### Empleo formal en Sonora

Hasta el mes de agosto 2022, en Sonora se cuentan con 649,044 trabajadores asegurados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con un incremento de 22,186 con respecto al mes de agosto del año pasado (625,858). Los trabajadores por división económica durante el mes de agosto de 2022 en Sonora se presentan a continuación:

**Tabla 1.** Los trabajadores por división económica durante el mes de agosto de 2022 en Sonora.

División	Trabajadores	Tipo de contratación	
		Eventuales	Permanentes
Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y caza	54,605	22,883	31,722
Industrias extractivas	15,785	2,145	13,640
Industrias de la construcción	202,060	14,205	187,855
Industria Eléctrica, captación y suministro de agua potable	6,242	1,947	4,295
Comercio	131,904	11,898	120,006
Transportes y comunicaciones	31,265	3,636	27,629
Servicios para empresas, personas y el hogar	104,168	6,479	97,689
Servicios sociales y comunales	44,830	4,480	40,350
<b>Total General</b>	<b>649,044</b>	<b>88,643</b>	<b>560,401</b>

Fuente: Elaboración propia con registros del Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS)



En el sector de Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Pesca y Caza en el mes de agosto del año 2021 se presentan 49,478 trabajadores, con una variación anual de -1.19% con respecto al año anterior (2020), mientras que para agosto del 2022 los registros indican que se cuenta con 54,605 trabajadores con una variación anual de 10.36% con respecto al mismo mes del 2021 (IMSS).

El sector comercial presenta en el mes de agosto de 2021 un registro por 128,512 trabajadores con una variación anual de 8.78% con respecto al mismo mes del año anterior (2020), mientras que en el mes de agosto del 2022 se presentan 131,904 trabajadores con una variación anual de 2.64% con respecto al mismo mes del año anterior (IMSS).

En el sector de la Industria de la Construcción, en el mes de agosto de 2022 se presenta 58,185 trabajadores con una variación anual de 0.90% con respecto al mismo mes del año anterior, cuyos resultados son de 58,716 trabajadores con una variación anual del 6.55% con respecto al 2020 (IMSS).

Con respecto al sector de la Industria Eléctrica, y captación y suministro de Agua Potable, en agosto del 2021 se registraron ante el IMSS 6,188 trabajadores, con una variación anual de 0.06% mientras que en el 2022 del mismo mes se registran 6,242 trabajadores con una variación anual del 0.87% con respecto al mismo mes del año pasado (IMSS).

En la Industria de la transformación para el mes de agosto del 2021 se registraron 193,217 teniendo una variación anual de 2.90% con respecto al mismo mes del 2020, mientras que para el 2022 con una variación anual de 4.58% se registraron 202,060 trabajadores (IMSS).

En la Industria extractiva, se registran al mes de agosto del 2021, 14,358 trabajadores con una variación anual del 9.88% con respecto al mismo mes del año anterior, mientras que para el 2022 con una variación anual del 9.94% se registran 15,785 trabajadores (IMSS).

En agosto de 2022, los servicios para empresas, personas y el hogar presentan un crecimiento anual del 2.07% con registros de 104,168 trabajadores en este rubro, siendo la diferencia de 2,115 trabajos creados con respecto al mismo mes del año anterior, cuyos registros arrojan 102,053 trabajadores, con su variación anual respecto al 2020 de 3.12% (IMSS).



En Servicios Sociales y Comunales en el mes de agosto del 2022 se presentan 44,830 trabajadores y con respecto al mismo mes del año anterior, se obtiene una variación anual de 2.91%, siendo 1,267 nuevos trabajos en 2022, ya que en 2021 se obtuvieron 43,563 trabajadores con una variación del 0.60% con respecto al 2020 (IMSS).

El sector de Movilidad, Transportes y Comunicaciones en el mes de agosto del año 2021 se presentaron cifras por 30,773 trabajadores con un incremento anual del 7.48% respecto al mismo mes del año 2020, cifra que fue superada en el mismo mes del 2022 con un incremento del 1.60%, obteniendo los registros de 31,265 trabajadores, 473 más que el año anterior (IMSS).

## Mujeres

En el 2022 en la entidad se declaró la Alerta de Género debido a factores que afectan directamente la vida de las mujeres y a las familias sonorenses. Para revertir dicha situación, se requiere el trabajo colaborativo entre las instancias correspondientes, entendiendo la situación desde un enfoque general que afecta a todo el entorno social, por ello, las instancias denominadas a atender las circunstancias laborales de sus ciudadanos deben diseñar mecanismos efectivos para combatir la discriminación laboral y el acoso, contribuyendo a la solución colectiva que asegure la justicia y la equidad.

En México 3 de cada 10 hogares están dirigidos o liderados por una jefa de familia. Las mujeres representan el 39% del total de la población ocupada del estado según el INEGI. Sin embargo, un dato por demás revelador es que según el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) en 2021 estableció que el 82% de las mujeres que emprende un negocio lo hace de manera informal, el estudio que presentó el IMCO en julio del 2021 dice también que las mujeres emprendedoras en la formalidad ganan 2.5 veces más que aquellas que están ocupada en alguna actividad informal.

## Adultos mayores

En términos generales, la elevada proporción del empleo independiente en este grupo de edad estaría relacionada con dos situaciones generales: en primer lugar, la preferencia de los empleadores por personas más jóvenes puede excluir a las personas mayores del empleo asalariado y, en



segundo lugar, las personas mayores pueden preferir un trabajo independiente y aprovechar las habilidades y los conocimientos adquiridos a lo largo de su vida laboral. En el estado de Sonora los adultos mayores representan el 12.8% de la población total de la entidad, el número de adultos que se encuentran dentro de la población económicamente activa son 116,874 y representan el 8.2% (PEA).

### **Trabajo infantil**

En la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI 2019) elaborada por INEGI, se presenta información recopilada sobre niñas y niños que trabajan, representando esta población de estudio la edad de 5 a 17 años, siendo el rango característico del muestreo.

En Sonora la Tasa de Trabajo Infantil al cierre del cuarto trimestre del 2019 fue de 9.9% por debajo de la media nacional, que fue de 11.5%, siendo el mismo caso para la Tasa de Ocupación no permitida, de 4.7% para sonora y de 7.1 la media nacional, Concerniente a la Tasa de Ocupación Peligrosa de 5 años de edad a 17, el porcentaje para sonora es de 4.6%, mientras que la media nacional es de 6.6%.

### **Mediación de la pobreza**

En Sonora se presentan circunstancias complicadas en el ámbito de la economía, situación agravada por el confinamiento derivado de la pandemia por COVID-19, ya que según registros del CONEVAL la línea de ingresos y crecimiento per cápita se ve afectada directamente en comparativa de años anteriores, por ejemplo, la población con ingreso inferior a la línea de pobreza extrema, cuyas cifras representaban 5.8% en el año 2018, mientras que para 2020 representaban el 10.1%, mismo caso para la población con ingreso inferior a la línea de pobreza, que de 35.8% en 2018 pasó a 40.1% en el 2020, ambas con diferencias cercanas al 5%.

Las cifras de CONEVAL en pobreza del año 2020 en comparación al 2018 va al alza, ya que el porcentaje de variación de la pobreza entre estos años incrementó de 26.7% en 2018 a 29.9% en 2020, la pobreza extrema de 2.2% en 2018 a 3.5% en 2020, la población vulnerable por ingresos de 9.1% a 2018 y 10.2% en 2020), siendo la diferencia en los rubros de población vulnerable por carencias sociales, cuyos registros indican una disminución de 28.9% en 2018 y 26.1% en 2020.



## **Democracia Laboral**

En el año 2021 se encontraba un rezago de 98,033 expedientes laborales en la Junta de Conciliación y Arbitraje, producto de la ineficaz atención brindada por parte de las anteriores administraciones, es decir, por la implementación de métodos insuficientes para combatir la corrupción en los asuntos, así como el poco interés mostrado para resolver estos problemas dentro del marco normativo, principalmente a través de la vía de la conciliación.

Esta problemática heredada presenta importantes áreas de mejora que implican la intervención inmediata de agentes estratégicos que desarrollen medidas de mitigación a esta situación, para revertir las circunstancias actuales y dar solución en favor de las trabajadoras y trabajadores. Este esfuerzo institucional debe provenir desde las instancias responsables de dar resolución, tomar verdaderamente la ruta que marque el Gobierno de la Transformación, marcando la diferencia con las demás administraciones, ya que anteriormente en cuanto al área de asuntos individuales, se encontró una nula participación de la autoridad en la conciliación, lo que obstaculizó y retrasó los procedimientos, incrementando considerablemente los tiempos de espera y, por consecuente, un aumento en el rezago de expedientes. De igual manera, el personal no se encontraba informado de la implementación al Nuevo Sistema de Justicia Laboral y no trabajaba en la agilización de trámites para atender, en tiempo y forma, el rezago de expedientes, lo que imposibilitaba una atención integral.

## **Prospectiva de la Dependencia**

La Secretaría del Trabajo en Sonora trabajará como una instancia de mediación para mantener el control y la negociación, proponiendo acuerdos en favor de la clase trabajadora y de los propios empresarios como parte de un mecanismo que debe garantizar justicia, respeto, oportunidades y dignificación de las y los trabajadores sonorenses.

En la visión de este nuevo gobierno el trabajo deberá ser la ruta correcta para alcanzar aquello negado por años el desarrollo personal, el de la familia y el de toda una sociedad.

## CAPÍTULO II. 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><b>Objetivo Sectorial: 1.</b> 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><b>Objetivo Sectorial: 2.</b> 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><b>Objetivo Sectorial: 3.</b> 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>



<b>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.</b>	EG01.OB02.E04.LA01 EG01.OB02.E05.LA01 EG03.OB08.E03.LA01 ET01.OB01.E06.LA02 EG01.OB02.E05.LA02 ET01.OB01.E04.LA03	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	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
--	--	---	--



## CAPÍTULO III. OPERACIÓN DE LA ESTRATEGIA (OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN)

**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.

Clave	Línea de acción
OB01.E01.LA01	Implementar las reformas al modelo de justicia laboral.
OB01.E01.LA02	Fomentar esquemas transparentes y democráticos de negociación colectiva.
OB01.E01.LA03	Capacitar a trabajadores, empleadores y sindicatos sobre el modelo de justicia laboral.
OB01.E01.LA04	Consolidar servicios públicos de conciliación y procuración laboral imparciales.
OB01.E01.LA05	Difundir los derechos y obligaciones laborales mediante medios digitales y campañas informativas.
OB01.E01.LA06	Diseñar e implementar un sistema de evaluación del servicio público de las áreas que corresponden a la procuración de justicia laboral.
OB01.E01.LA07	Promover la democracia sindical y la rendición de cuentas.
OB01.E01.LA08	Impulsar mecanismos de seguridad e higiene del personal en los centros de trabajo.

**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.



Clave	Línea de acción
<b>OB02.E01.LA01</b>	Fomentar la incorporación al empleo formal de jóvenes y mujeres jefas de familia, a través de programas de orientación, vinculación laboral y acceso a capacitación.
<b>OB02.E01.LA02</b>	Diseñar y coordinar programas de capacitación, certificación y acreditación de habilidades, orientados a mejorar la competitividad de las personas buscadoras de empleo.
<b>OB02.E01.LA03</b>	Promover el Servicio Nacional de Empleo como un instrumento de colocación laboral accesible y relevante en Sonora.
<b>OB02.E01.LA04</b>	Optimizar el esquema de buscadores y oferta de empleo en la plataforma existente, garantizando un formato práctico, accesible y digital para todas las personas buscadoras de empleo.
<b>OB02.E01.LA05</b>	Fomentar esquemas de economía social y autoempleo sostenible, privilegiando proyectos liderados por mujeres o grupos vulnerables con vocación productiva.
<b>OB02.E01.LA06</b>	Coordinar acciones con programas federales y estatales para la reactivación laboral y la integración de personas al empleo formal.
<b>OB02.E01.LA07</b>	Promover la colaboración interinstitucional para la asignación de recursos y la articulación de programas de apoyo al autoempleo, priorizando grupos en situación de vulnerabilidad.

**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.



Clave	Línea de acción
<b>OB03.E01.LA01</b>	Facilitar el acceso a programas de capacitación y desarrollo de habilidades que aumenten la empleabilidad de las personas.
<b>OB03.E01.LA02</b>	Brindar asesoría, orientación y difusión de derechos laborales para adultos mayores y otros grupos vulnerables, promoviendo su participación activa en el mercado laboral.
<b>OB03.E01.LA03</b>	Promover la cultura del respeto laboral y la igualdad de trato en los centros de trabajo mediante campañas de sensibilización y talleres.
<b>OB03.E01.LA04</b>	Gestionar apoyos y vinculación con programas existentes para favorecer la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad, asegurando transparencia en los procesos.
<b>OB03.E01.LA05</b>	Impulsar acciones de prevención y atención para la disminución de la ocupación laboral infantil en niñas, niños y adolescentes de 5 a 17 años, en coordinación con autoridades educativas y sociales.

**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.

Clave	Línea de acción
<b>OB04.E01.LA01</b>	Impulsar el uso de nuevas tecnologías en los programas de capacitación y certificación.
<b>OB04.E01.LA02</b>	Difundir los servicios de capacitación en todos los sectores del Estado, priorizando regiones con mayor demanda.
<b>OB04.E01.LA03</b>	Facilitar la certificación de competencias laborales en colaboración con empresas e instituciones educativas, según disponibilidad de recursos y necesidades sectoriales.



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

Clave	Línea de acción
<b>OB04.E02.LA01</b>	Diseñar programas de capacitación flexible, incluyendo modalidades virtuales y presenciales, ajustadas a la capacidad operativa y presupuestal.
<b>OB04.E02.LA02</b>	Promover esquemas de capacitación y vinculación específicos para grupos vulnerables, incluyendo personas con discapacidad, mujeres y jóvenes, aprovechando experiencias previas de ferias del empleo adaptadas y programas inclusivos.
<b>OB04.E02.LA03</b>	Fortalecer convenios con universidades, institutos y organismos acreditados para ampliar la oferta de capacitación y certificación de forma eficiente y sostenible.



## CAPÍTULO IV. INDICADORES

Cédula del indicador 1			
<b>Nombre del indicador</b>	Conflictos de trabajo en las relaciones laborales de jurisdicción		
<b>Descripción</b>	Contribuir a procurar la justicia laboral de las y los trabajadores a través de la conciliación administrativa, con la intervención conciliatoria en los conflictos suscitados entre las y los trabajadores, personas con actividad empresarial y sindicatos en el Estado de Sonora		
<b>Método de cálculo</b>	Número de conflictos laborales registrados		
<b>Sentido</b>	Descendente	<b>Frecuencia</b>	Anual
<b>Unidad de medida</b>	Absoluto	<b>Tipo de indicador</b>	Impacto
<b>Fuente</b>	Instituto Nacional de Estadística y Geografía		
<b>Unidad Responsable del Seguimiento</b>	Secretaría del Trabajo		
	<b>Línea base (2021)</b>	<b>Meta (2027)</b>	
	8097.00	90000.00	
	<b>Alineaciones con Líneas del Programa de Mediano Plazo (PMP)</b>		
	OB01.E01.LA01 - OB01.E01.LA03 - OB01.E01.LA04 - OB01.E01.LA05 - OB01.E01.LA06		



<b>Cédula del indicador 2</b>			
<b>Nombre del indicador</b>	Índice de Estabilidad Laboral		
<b>Descripción</b>	Se atiende con oportunidad y calidad los procedimientos jurídicos laborales, con apego al marco legal, existente de manera pronta y expedita		
<b>Método de cálculo</b>	Número de huelgas estalladas		
<b>Sentido</b>	Constante	<b>Frecuencia</b>	Anual
<b>Unidad de medida</b>	Absoluto	<b>Tipo de indicador</b>	Impacto
<b>Fuente</b>	Instituto Nacional de Estadística y Geografía		
<b>Unidad Responsable del Seguimiento</b>	Secretaría del Trabajo		
<b>Línea base (2021)</b>		<b>Meta (2027)</b>	
0		0	
<b>Alineaciones con Líneas del Programa de Mediano Plazo (PMP)</b>			
OB01.E01.LA01 - OB01.E01.LA07			



<b>Cédula del indicador 3</b>			
<b>Nombre del indicador</b>	Tasa de desocupación abierta en Sonora		
<b>Descripción</b>	Contribuir a mejorar las condiciones de vida de las y los sonorenses mediante el acceso a empleos productivos bien remunerados		
<b>Método de cálculo</b>	(Personas desocupadas en sonora/población económica activa en Sonora) *100		
<b>Sentido</b>	Descendente	<b>Frecuencia</b>	Anual
<b>Unidad de medida</b>	Porcentaje	<b>Tipo de indicador</b>	Impacto
<b>Fuente</b>	Instituto Nacional de Estadística y Geografía		
<b>Unidad Responsable del Seguimiento</b>	Secretaría del Trabajo		
	<b>Línea base (2021)</b>	<b>Meta (2027)</b>	
	3.60	2.40	
	<b>Alineaciones con Líneas del Programa de Mediano Plazo (PMP)</b>		
	OB03.E01.LA01 - OB03.E01.LA04		



<b>Cédula del indicador 4</b>			
<b>Nombre del indicador</b>	Porcentaje de personas aseguradas permanentes		
<b>Descripción</b>	Las y los sonorenses tienen acceso a puestos de trabajo en condiciones de seguridad social y adecuada remuneración con perspectiva de género		
<b>Método de cálculo</b>	(Número de personas aseguradas permanentes en el IMSS/Población ocupada) *100		
<b>Sentido</b>	Ascendente	<b>Frecuencia</b>	Anual
<b>Unidad de medida</b>	Porcentaje	<b>Tipo de indicador</b>	Impacto
<b>Fuente</b>	Instituto Nacional de Estadística y Geografía		
<b>Unidad Responsable del Seguimiento</b>	Secretaría del Trabajo		
	<b>Línea base (2021)</b>	<b>Meta (2027)</b>	
	38.51	44.90	
	<b>Alineaciones con Líneas del Programa de Mediano Plazo (PMP)</b>		
	OB02.E01.LA01 - OB02.E01.LA02 - OB02.E01.LA04 - OB02.E01.LA05 - OB02.E01.LA06		



Cédula del indicador 5			
<b>Nombre del indicador</b>	Becas de programa EMPLEASON otorgadas		
<b>Descripción</b>	Becas entregadas a personas beneficiarias del programa, reflejando el alcance de las acciones de capacitación y apoyo para mejorar la empleabilidad		
<b>Método de cálculo</b>	Número de becas de capacitación entregadas		
<b>Sentido</b>	Ascendente	<b>Frecuencia</b>	Trimestral
<b>Unidad de medida</b>	Absoluto	<b>Tipo de indicador</b>	Gestión
<b>Fuente</b>	Secretaría del Trabajo del Estado de Sonora		
<b>Unidad Responsable del Seguimiento</b>	Secretaría del Trabajo		
<b>Línea base (2021)</b>		<b>Meta (2027)</b>	
382.00		180.00	
<b>Alineaciones con Líneas del Programa de Mediano Plazo (PMP)</b>			
OB02.E01.LA02 - OB02.E01.LA03 - OB02.E01.LA04 - OB02.E01.LA06 - OB02.E01.LA07			



<b>Cédula del indicador 6</b>			
<b>Nombre del indicador</b>	Participación equilibrada de mujeres y hombres en programas y acciones que impulsan el acceso a oportunidades laborales en condiciones de igualdad		
<b>Descripción</b>	Tasa de equidad e igualdad de género en acciones de fomento al empleo		
<b>Método de cálculo</b>	(Promedio de hombres colocados en programas de empleo/promedio de mujeres colocadas en programas de empleo)		
<b>Sentido</b>	Ascendente	<b>Frecuencia</b>	Trimestral
<b>Unidad de medida</b>	Tasa	<b>Tipo de indicador</b>	Gestión
<b>Fuente</b>	Secretaría del Trabajo del Estado de Sonora		
<b>Unidad Responsable del Seguimiento</b>	Secretaría del Trabajo		
<b>Línea base (2026)</b>		<b>Meta (2027)</b>	
0.80		0.95	
<b>Alineaciones con Líneas del Programa de Mediano Plazo (PMP)</b>			
OB03.E01.LA01 - OB03.E01.LA02 - OB03.E01.LA03 - OB03.E01.LA04 - OB03.E01.LA05			



<b>Cédula del indicador 7</b>			
<b>Nombre del indicador</b>	Formación en materia de seguridad e higiene para empleadores y trabajadores		
<b>Descripción</b>	Eventos formativos realizados en materia de seguridad e higiene, dirigidos a empleadores y trabajadores, con el propósito de fortalecer las capacidades y conocimientos en la prevención de riesgos laborales y la promoción de entornos de trabajo seguros.		
<b>Método de cálculo</b>	Total de eventos formativos		
<b>Sentido</b>	Ascendente	<b>Frecuencia</b>	Trimestral
<b>Unidad de medida</b>	Absoluto	<b>Tipo de indicador</b>	Gestión
<b>Fuente</b>	Secretaría del Trabajo del Estado de Sonora		
<b>Unidad Responsable del Seguimiento</b>	Secretaría del Trabajo		
	<b>Línea base (2021)</b>	<b>Meta (2027)</b>	
	3.00	25.00	
	<b>Alineaciones con Líneas del Programa de Mediano Plazo (PMP)</b>		
	OB01.E01.LA08		



<b>Cédula del indicador 8</b>			
<b>Nombre del indicador</b>	Realización efectiva de las audiencias programadas dentro de un procedimiento laboral		
<b>Descripción</b>	Tasa de diferimiento de audiencias		
<b>Método de cálculo</b>	(Audiencias diferidas/audiencias programadas) *100		
<b>Sentido</b>	Descendente	<b>Frecuencia</b>	Trimestral
<b>Unidad de medida</b>	Porcentaje	<b>Tipo de indicador</b>	Gestión
<b>Fuente</b>	Secretaría del Trabajo del Estado de Sonora		
<b>Unidad Responsable del Seguimiento</b>	Secretaría del Trabajo		
<b>Línea base (2024)</b>		<b>Meta (2027)</b>	
59.00		40.00	
<b>Alineaciones con Líneas del Programa de Mediano Plazo (PMP)</b>			
OB01.E01.LA02 - OB01.E01.LA03 - OB01.E01.LA04 - OB01.E01.LA06			



<b>Cédula del indicador 9</b>			
<b>Nombre del indicador</b>	Conflictos laborales colectivos acompañados y asesorados		
<b>Descripción</b>	Conflictos colectivos atendidos y asesorados		
<b>Método de cálculo</b>	(Número de conflictos colectivos atendidos/número de conflictos colectivos conciliados) *100		
<b>Sentido</b>	Ascendente	<b>Frecuencia</b>	Trimestral
<b>Unidad de medida</b>	Porcentaje	<b>Tipo de indicador</b>	Gestión
<b>Fuente</b>	Dirección General de Asuntos Colectivos		
<b>Unidad Responsable del Seguimiento</b>	Secretaría del Trabajo		
<b>Línea base (2026)</b>		<b>Meta (2027)</b>	
10.00		15.00	
<b>Alineaciones con Líneas del Programa de Mediano Plazo (PMP)</b>			
OB01.E01.LA01 - OB01.E01.LA02 - OB01.E01.LA03			



<b>Cédula del indicador 10</b>			
<b>Nombre del indicador</b>	Personas referidas a través de ferias del empleo		
<b>Descripción</b>	Proporción de personas que logran obtener un empleo tras participar en las ferias, reflejando la eficacia de estas acciones para vincular a buscadores de empleo con oportunidades laborales.		
<b>Método de cálculo</b>	Número de personas referidas a un empleo a través de las ferias de empleo		
<b>Sentido</b>	Ascendente	<b>Frecuencia</b>	Trimestral
<b>Unidad de medida</b>	Absoluto	<b>Tipo de indicador</b>	Gestión
<b>Fuente</b>	Secretaría del Trabajo de Estado de Sonora		
<b>Unidad Responsable del Seguimiento</b>	Secretaría del Trabajo		
<b>Línea base (2021)</b>		<b>Meta (2027)</b>	
3474.00		4000.00	
<b>Alineaciones con Líneas del Programa de Mediano Plazo (PMP)</b>			
OB04.E01.LA01 - OB04.E01.LA02 - OB04.E01.LA03 - OB04.E02.LA01 - OB04.E02.LA02 - OB04.E02.LA03			



<b>Cédula del indicador T1</b>			
<b>Nombre del indicador</b>	Personas referidas a través de la bolsa de trabajo		
<b>Descripción</b>	Cantidad de personas que logran integrarse al mercado laboral mediante los servicios de intermediación de la bolsa de trabajo, reflejando la efectividad de este mecanismo para facilitar oportunidades de empleo		
<b>Método de cálculo</b>	Número de personas referidas a un empleo a través de la bolsa del trabajo		
<b>Sentido</b>	Ascendente	<b>Frecuencia</b>	Trimestral
<b>Unidad de medida</b>	Absoluto	<b>Tipo de indicador</b>	Gestión
<b>Fuente</b>	Secretaría del Trabajo de Estado de Sonora		
<b>Unidad Responsable del Seguimiento</b>	Secretaría del Trabajo		
<b>Línea base (2021)</b>		<b>Meta (2027)</b>	
18280.00		25000.00	
<b>Alineaciones con Líneas del Programa de Mediano Plazo (PMP)</b>			
OB04.E01.LA01 - OB04.E01.LA02 - OB04.E01.LA03 - OB04.E02.LA01 - OB04.E02.LA02 - OB04.E02.LA03			



## CAPÍTULO V. PROYECTOS ESTRATÉGICOS

### 1. Implementar el Nuevo Sistema de Justicia Laboral en Sonora.

Requiere para ello la instalación de 7 Centros de Conciliación Laboral en la entidad, mismos que vendrán a sustituir las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Este proyecto incluye el cierre ordenado de los expedientes pendientes en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, garantizando la transición correcta hacia el nuevo sistema. La iniciativa se llevará a cabo con una inversión de 62.9 millones de pesos, de los cuales 42.9 millones serán ejecutados a través de subsidio federal y el resto será aportación estatal.

### 2. Promoción y fortalecimiento del empleo formal en Sonora.

Promover la implementación de herramientas digitales para la vinculación entre buscadores de empleo y empleadores en Sonora, aprovechando plataformas existentes del Servicio Nacional de Empleo y estableciendo convenios con instituciones académicas para desarrollar módulos complementarios de capacitación y orientación laboral.

A través de la coordinación institucional, se busca promover la difusión de los programas federales, facilitando el acceso de las y los sonorenses 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, actuando como enlace operativo y promotor de la colaboración entre los sectores productivos y las instancias gubernamentales.

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

Este proyecto busca consolidar las Jornadas del Trabajo como un programa permanente de capacitación y difusión de los derechos laborales en Sonora. A través de talleres, conferencias y actividades formativas, se promueven temas relacionados con el empleo, el emprendimiento, la capacitación para el trabajo, la igualdad laboral.

Estas jornadas permitirán acercar los servicios de la Secretaría del Trabajo a la ciudadanía, fomentar la actualización laboral y fortalecer el diálogo con



Gobierno  
de **SONORA**

SECRETARÍA DEL  
**TRABAJO**



los sectores productivos, académicos y sociales. Con ello, contribuimos a construir 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 busca mejorar las condiciones laborales y los derechos de las y los trabajadores en los centros de trabajo mediante la implementación de iniciativas orientadas a generar un entorno laboral que promueva hábitos que aumenten la productividad y contribuyan a la calidad de vida de los trabajadores, al tiempo que se fortalece la cultura responsabilidad dentro de las organizaciones.



## CAPÍTULO VI. INSTRUMENTOS DE COODINACIÓN Y CONCERTACIÓN INTERINSTITUCIONAL E INTERGUBERNAMENTAL

Institución	Tipo de instrumento	Objetivo	Periodo de Vigencia
Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora / Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora	Convenio General de Capacitación	Establecer las bases de coordinación entre el ICATSON, el CENTRO y la ST, para promover y capacitar a los servidores públicos del CENTRO, en materia de conciliación laboral, mediación, negociación y solución de conflictos entre personas empleadores y empleadas.	2023 - 2027
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Convenio de Coordinación en el marco del mecanismo laboral de respuesta rápida en instituciones específicas (MLRR)	Establecer acciones conjuntas entre LAS PARTES, con el propósito de atender las solicitudes de revisión presentadas por las autoridades de EE.UU o CANADÁ al gobierno de México, al amparo del MLRR del T-MEC.	2024- En tanto subsista el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida MLRR.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Convenio de Coordinación para la Operación del Programa de Apoyo al Empleo.	Establecer las obligaciones de coordinación que asumen LAS PARTES, con el fin de operar el PAE en Sonora.	Ejercicio fiscal 2025



Instituto del Deporte de los Trabajadores	Convenio de Colaboración	Tendrá por objeto que apoye con recursos, para la participación a los Juegos Nacionales Deportivos de los Trabajadores, del Instituto del Deporte de los Trabajadores de Sonora.	Octubre 2025 – Octubre 2026
Federación de Trabajadores del Estado de Sonora C.T.M	Convenio de colaboración	Establecer las bases de coordinación entre LAS PARTES y lograr el desarrollo de acciones tendientes a capacitar a los miembros de las comisiones mixtas en las áreas claves de gestión laboral.	2025 – 2027
SUTSPES	Convenio de Prestaciones Económicas, Sociales, Pensionados y Jubilados y Gastos Administrativos	Formalizar la entrega de una ayuda monetaria para cubrir un evento o situación específica o para asegurar el bienestar en caso de fallecimiento u otras necesidades, para aplicarse en el año 2025.	Ejercicio fiscal 2025



## CAPÍTULO VII. INSTRUMENTACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PROGRAMAS DERIVADOS

En este marco, las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal deberán observar los siguientes criterios de cumplimiento y responsabilidad institucional:

### **Responsabilidad institucional del contenido y resultados**

Las dependencias y entidades serán responsables del contenido, ejecución, seguimiento y resultados de cada Programa de Mediano Plazo (PMP) a su cargo. Dichos programas deberán ser operados dentro de la estructura interna institucional, asegurando su coherencia con la planeación estratégica, los objetivos de gobierno y los instrumentos de evaluación del desempeño.

### **Seguimiento trimestral de indicadores**

Los indicadores incluidos en este Programa de Mediano Plazo deberán contar con un seguimiento técnico trimestral, con el propósito de monitorear su avance y cumplimiento. Este seguimiento implicará la revisión de los resultados de cada corte trimestral, sin que ello suponga necesariamente la modificación de los valores reportados, ya que cada indicador deberá definir su propia frecuencia de actualización conforme a su cédula técnica.

### **Informe Anual de Resultados**

Cada dependencia y entidad deberá elaborar y presentar un Informe Anual de Resultados sobre el cumplimiento del Programa de Mediano Plazo bajo su responsabilidad, en atención a lo dispuesto por la Ley de Planeación del Estado de Sonora, su Reglamento y las disposiciones emitidas por la instancia coordinadora de planeación.



Dicho informe deberá incluir los avances físicos y financieros, los resultados obtenidos, las problemáticas detectadas, el seguimiento a los indicadores y las acciones de mejora implementadas.

El Informe Anual de Resultados deberá publicarse dentro del primer bimestre de cada año y remitirse para su revisión a la instancia coordinadora, la cual verificará su consistencia técnica y el cumplimiento de los criterios establecidos por el Titular del Ejecutivo del Estado.

### **Disponibilidad y transparencia de la información**

Los Informes Anuales de Resultados deberán estar disponibles en la plataforma web oficial de cada dependencia o entidad responsable, atendiendo los lineamientos técnicos y de interoperabilidad que establezca la instancia reguladora en materia de tecnologías del Gobierno del Estado. Esta disposición busca fortalecer la transparencia, el acceso a la información y la rendición de cuentas a la ciudadanía.

### **Plataforma de Información de Gobierno**

El Plan Estatal de Desarrollo, los Programas de Mediano Plazo, los Informes Anuales de Resultados, así como el seguimiento de sus indicadores, deberán integrarse y publicarse en la Plataforma de Información de Gobierno, conforme a los objetivos establecidos en las fracciones I, II y IV del artículo 65 del Reglamento de la Ley de Planeación del Estado de Sonora.

### **Sistema de Seguimiento del Ejecutivo del Estado**

El Ejecutivo del Estado, a través de las instancias competentes, pondrá a disposición de las dependencias y entidades herramientas tecnológicas y sistemas de información que faciliten el registro, seguimiento, análisis y evaluación de los avances del Plan Estatal de Desarrollo y de los Programas de Mediano Plazo.



## GLOSARIO

**Trabajo digno:** Condición laboral que garantiza respeto a los derechos humanos, salario justo, seguridad social, igualdad de oportunidades y un entorno seguro y saludable.

**Empleo formal:** Ocupación que cumple con las disposiciones legales, brinda prestaciones y se encuentra registrada ante las autoridades laborales y de seguridad social.

**Informalidad laboral:** Actividad económica que no se encuentra regulada por la ley, sin registro ante autoridades fiscales o laborales, y sin acceso a seguridad social.

**Variación anual:** Cambio porcentual que se presenta en un indicador al compararlo con el mismo periodo del año anterior.

**Democracia sindical:** Principio que garantiza la libre participación, elección y representación de las personas trabajadoras dentro de sus sindicatos.



## SIGLAS Y ACRÓNIMOS

**CCL:** Centro de Conciliación Laboral.

**ENOE:** Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

**INEGI:** Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática.

**ONU:** Organización de las Naciones Unidas.

**PED:** Plan Estatal de Desarrollo.

**PI:** Programa Institucional.

**PND:** Plan Nacional de Desarrollo.

**PEA:** Población Económicamente Activa.

**STPS:** Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

**IMSS:** Instituto Mexicano del Seguro Social.

**IMCO:** Instituto Mexicano para la Competitividad.

**ENTI:** Encuesta Nacional de Trabajo Infantil.

## ANEXOS

El presente anexo muestra la alineación estratégica de las Líneas de Acción del Programa de Mediano Plazo en toda su extensión, identificando su vinculación jerárquica con los Objetivos y Estrategias, así como su correspondencia con el Plan Estatal de Desarrollo, el Plan Nacional de Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, lo que permite visualizar de manera integral la coherencia y congruencia vertical de la planeación.

Esta información se encuentra disponible para consulta pública en el Sistema de Seguimiento del Ejecutivo del Estado (SISE), a través del portal oficial [https://sise.estado.gob.mx/alineacion\\_completa.php](https://sise.estado.gob.mx/alineacion_completa.php), donde se garantiza la transparencia y trazabilidad de la planeación institucional. La dependencia/entidad responsable asegura, mediante este mecanismo, la armonización y coherencia de sus acciones con los marcos normativos y estratégicos vigentes.

OBJETIVO	ESTRATEGIA	LÍNEA	CLAVE PED	CLAVE PND	ODS
1	1	1	EG01.OB02.E04.LA01	1.2.5	ODS 17
1	1	1	EG01.OB02.E04.LA01	1.2.5	ODS 16
1	1	1	EG01.OB02.E04.LA01	1.2.5	ODS 8
1	1	1	EG01.OB02.E04.LA01	1.4.5	ODS 17
1	1	1	EG01.OB02.E04.LA01	1.4.5	ODS 16
1	1	1	EG01.OB02.E04.LA01	1.4.5	ODS 8
1	1	1	EG01.OB02.E04.LA01	3.2.2	ODS 17
1	1	1	EG01.OB02.E04.LA01	3.2.2	ODS 16
1	1	1	EG01.OB02.E04.LA01	3.2.2	ODS 8
1	1	2	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 17
1	1	2	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 8
1	1	3	EG01.OB02.E04.LA01	1.2.5	ODS 17
1	1	3	EG01.OB02.E04.LA01	1.2.5	ODS 16
1	1	3	EG01.OB02.E04.LA01	1.2.5	ODS 8
1	1	3	EG01.OB02.E04.LA01	1.4.5	ODS 17
1	1	3	EG01.OB02.E04.LA01	1.4.5	ODS 16
1	1	3	EG01.OB02.E04.LA01	1.4.5	ODS 8
1	1	3	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 17
1	1	3	EG01.OB02.E04.LA01	3.2.2	ODS 17
1	1	3	EG01.OB02.E04.LA01	3.2.2	ODS 16
1	1	3	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 8
1	1	3	EG01.OB02.E04.LA01	3.2.2	ODS 8
1	1	4	EG01.OB02.E04.LA02	3.2.6	ODS 17

OBJETIVO	ESTRATEGIA	LÍNEA	CLAVE PED	CLAVE PND	ODS
1	1	4	EG01.OB02.E04.LA02	3.2.6	ODS 16
1	1	4	EG01.OB02.E04.LA02	3.2.6	ODS 8
1	1	4	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 17
1	1	4	ET01.OB01.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 5
1	1	4	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 16
1	1	4	ET01.OB01.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 8
1	1	4	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 8
1	1	4	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 17
1	1	4	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 16
1	1	4	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 8
1	1	5	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 17
1	1	5	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 8
1	1	6	EG01.OB02.E04.LA01	1.2.5	ODS 17
1	1	6	EG01.OB02.E04.LA01	1.2.5	ODS 16
1	1	6	EG01.OB02.E04.LA01	1.2.5	ODS 8
1	1	6	EG01.OB02.E04.LA01	1.4.5	ODS 17
1	1	6	EG01.OB02.E04.LA01	1.4.5	ODS 16
1	1	6	EG01.OB02.E04.LA01	1.4.5	ODS 8
1	1	6	EG01.OB02.E04.LA01	3.2.2	ODS 17
1	1	6	EG01.OB02.E04.LA01	3.2.2	ODS 16
1	1	6	EG01.OB02.E04.LA01	3.2.2	ODS 8
1	1	6	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 17
1	1	6	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 16
1	1	6	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 8
1	1	6	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 17
1	1	6	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 16
1	1	6	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 8
1	1	7	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 17
1	1	7	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 8
1	1	7	EG03.OB08.E03.LA01	3.2.6	ODS 10
1	1	7	EG03.OB08.E03.LA01	3.2.6	ODS 8
1	1	7	EG03.OB08.E03.LA01	3.2.8	ODS 10
1	1	7	EG03.OB08.E03.LA01	3.2.8	ODS 8
1	1	7	EG03.OB08.E03.LA01	T3.6.2	ODS 10
1	1	7	EG03.OB08.E03.LA01	T3.6.2	ODS 8
1	1	8	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 17
1	1	8	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 8
2	1	1	ET01.OB01.E06.LA02	2.1.3	ODS 10
2	1	1	ET01.OB01.E06.LA02	2.1.3	ODS 8
2	1	2	EG01.OB02.E04.LA01	1.2.5	ODS 17

OBJETIVO	ESTRATEGIA	LÍNEA	CLAVE PED	CLAVE PND	ODS
2	1	2	EG01.OB02.E04.LA01	1.2.5	ODS 16
2	1	2	EG01.OB02.E04.LA01	1.2.5	ODS 8
2	1	2	EG01.OB02.E04.LA01	1.4.5	ODS 17
2	1	2	EG01.OB02.E04.LA01	1.4.5	ODS 16
2	1	2	EG01.OB02.E04.LA01	1.4.5	ODS 8
2	1	2	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 17
2	1	2	EG01.OB02.E04.LA01	3.2.2	ODS 17
2	1	2	EG01.OB02.E04.LA01	3.2.2	ODS 16
2	1	2	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 8
2	1	2	EG01.OB02.E04.LA01	3.2.2	ODS 8
2	1	2	EG03.OB08.E03.LA01	3.2.6	ODS 10
2	1	2	EG03.OB08.E03.LA01	3.2.6	ODS 8
2	1	2	EG03.OB08.E03.LA01	3.2.8	ODS 10
2	1	2	EG03.OB08.E03.LA01	3.2.8	ODS 8
2	1	2	EG03.OB08.E03.LA01	T3.6.2	ODS 10
2	1	2	EG03.OB08.E03.LA01	T3.6.2	ODS 8
2	1	3	EG01.OB02.E04.LA04	3.1.1	ODS 17
2	1	3	EG01.OB02.E04.LA04	3.1.1	ODS 16
2	1	3	EG01.OB02.E04.LA04	3.1.1	ODS 10
2	1	3	EG01.OB02.E04.LA04	3.1.1	ODS 8
2	1	3	EG01.OB02.E04.LA04	3.1.2	ODS 17
2	1	3	EG01.OB02.E04.LA04	3.1.2	ODS 16
2	1	3	EG01.OB02.E04.LA04	3.1.2	ODS 10
2	1	3	EG01.OB02.E04.LA04	3.1.2	ODS 8
2	1	3	EG01.OB02.E04.LA04	3.2.5	ODS 17
2	1	3	EG01.OB02.E04.LA04	3.2.5	ODS 16
2	1	3	EG01.OB02.E04.LA04	3.2.5	ODS 10
2	1	3	EG01.OB02.E04.LA04	3.2.5	ODS 8
2	1	3	EG01.OB02.E04.LA04	3.2.7	ODS 17
2	1	3	EG01.OB02.E04.LA04	3.2.7	ODS 16
2	1	3	EG01.OB02.E04.LA04	3.2.7	ODS 10
2	1	3	EG01.OB02.E04.LA04	3.2.7	ODS 8
2	1	3	EG01.OB02.E04.LA04	3.5.1	ODS 17
2	1	3	EG01.OB02.E04.LA04	3.5.1	ODS 16
2	1	3	EG01.OB02.E04.LA04	3.5.1	ODS 10
2	1	3	EG01.OB02.E04.LA04	3.5.1	ODS 8
2	1	4	EG01.OB02.E04.LA01	1.2.5	ODS 17
2	1	4	EG01.OB02.E04.LA01	1.2.5	ODS 16
2	1	4	EG01.OB02.E04.LA01	1.2.5	ODS 8
2	1	4	EG01.OB02.E04.LA01	1.4.5	ODS 17

OBJETIVO	ESTRATEGIA	LÍNEA	CLAVE PED	CLAVE PND	ODS
2	1	4	EG01.OB02.E04.LA01	1.4.5	ODS 16
2	1	4	EG01.OB02.E04.LA01	1.4.5	ODS 8
2	1	4	EG01.OB02.E04.LA01	3.2.2	ODS 17
2	1	4	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 17
2	1	4	EG01.OB02.E04.LA01	3.2.2	ODS 16
2	1	4	EG01.OB02.E04.LA01	3.2.2	ODS 8
2	1	4	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 8
2	1	4	EG03.OB08.E03.LA01	3.2.6	ODS 10
2	1	4	EG03.OB08.E03.LA01	3.2.6	ODS 8
2	1	4	EG03.OB08.E03.LA01	3.2.8	ODS 10
2	1	4	EG03.OB08.E03.LA01	3.2.8	ODS 8
2	1	4	EG03.OB08.E03.LA01	T3.6.2	ODS 10
2	1	4	EG03.OB08.E03.LA01	T3.6.2	ODS 8
2	1	5	ET01.OB01.E06.LA02	2.1.3	ODS 10
2	1	5	ET01.OB01.E06.LA02	2.1.3	ODS 8
2	1	6	EG01.OB02.E04.LA02	3.2.6	ODS 17
2	1	6	EG01.OB02.E04.LA02	3.2.6	ODS 16
2	1	6	EG01.OB02.E04.LA02	3.2.6	ODS 8
2	1	7	ET01.OB01.E06.LA02	2.1.3	ODS 10
2	1	7	ET01.OB01.E06.LA02	2.1.3	ODS 8
2	1	7	ET01.OB01.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 5
2	1	7	ET01.OB01.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 8
3	1	1	EG01.OB02.E05.LA01	3.2.2	ODS 17
3	1	1	EG01.OB02.E05.LA01	3.2.2	ODS 10
3	1	1	EG01.OB02.E05.LA01	3.2.2	ODS 8
3	1	1	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 17
3	1	1	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 16
3	1	1	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 8
3	1	1	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 17
3	1	1	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 16
3	1	1	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 8
3	1	2	ET01.OB01.E06.LA02	2.1.3	ODS 10
3	1	2	ET01.OB01.E06.LA02	2.1.3	ODS 8
3	1	3	ET01.OB01.E06.LA02	2.1.3	ODS 10
3	1	3	ET01.OB01.E06.LA02	2.1.3	ODS 8
3	1	3	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 17
3	1	3	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 8
3	1	3	ET01.OB01.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 5
3	1	3	ET01.OB01.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 8
3	1	4	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 17

OBJETIVO	ESTRATEGIA	LÍNEA	CLAVE PED	CLAVE PND	ODS
3	1	4	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 8
3	1	5	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 17
3	1	5	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 8
4	1	1	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 17
4	1	1	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 8
4	1	2	EG01.OB02.E04.LA01	1.2.5	ODS 17
4	1	2	EG01.OB02.E04.LA01	1.2.5	ODS 16
4	1	2	EG01.OB02.E04.LA01	1.2.5	ODS 8
4	1	2	EG01.OB02.E04.LA01	1.4.5	ODS 17
4	1	2	EG01.OB02.E04.LA01	1.4.5	ODS 16
4	1	2	EG01.OB02.E04.LA01	1.4.5	ODS 8
4	1	2	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 17
4	1	2	EG01.OB02.E04.LA01	3.2.2	ODS 17
4	1	2	EG01.OB02.E04.LA01	3.2.2	ODS 16
4	1	2	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 8
4	1	2	EG01.OB02.E04.LA01	3.2.2	ODS 8
4	1	3	EG03.OB08.E03.LA01	3.2.6	ODS 10
4	1	3	EG03.OB08.E03.LA01	3.2.6	ODS 8
4	1	3	EG03.OB08.E03.LA01	3.2.8	ODS 10
4	1	3	EG03.OB08.E03.LA01	3.2.8	ODS 8
4	1	3	EG03.OB08.E03.LA01	T3.6.2	ODS 10
4	1	3	EG03.OB08.E03.LA01	T3.6.2	ODS 8
4	2	1	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 17
4	2	1	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 8
4	2	2	ET01.OB01.E06.LA02	2.1.3	ODS 10
4	2	2	ET01.OB01.E06.LA02	2.1.3	ODS 8
4	2	2	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 17
4	2	2	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 8
4	2	2	ET01.OB01.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 5
4	2	2	ET01.OB01.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 8
4	2	3	EG01.OB02.E05.LA01	3.2.2	ODS 17
4	2	3	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 17
4	2	3	EG01.OB02.E05.LA01	3.2.2	ODS 10
4	2	3	EG01.OB02.E05.LA01	3.2.2	ODS 8
4	2	3	EG01.OB02.E05.LA02	3.2.2	ODS 8



