



PROGRAMAS SECTORIALES Y ESPECIALES

6. Generación de Empleo y Seguridad Laboral



Jalisco, México. Febrero 2008.

Documento que contiene el Programa Sectorial 06 “Generación de Empleo y Seguridad Laboral”, clasificado como Información Fundamental, de conformidad con la ley de Transparencia e información Pública del Estado de Jalisco, integrado y coordinado por la Secretaría de Planeación del Gobierno de Jalisco.

La presente información relacionada con los indicadores y metas de cada uno de los objetivos planteados en éste programa sectorial y sus respectivos subprogramas, estará sujeta a cambios, precisiones y mejoras derivadas de su alineación entre los indicadores y metas del Plan Estatal de Desarrollo Jalisco2030 y los Programas Operativos Anuales (POA’s) de las dependencias; por lo tanto, ésta primera versión de indicadores será la base para la construcción del tablero de indicadores definitivo; lo anterior de conformidad con los artículos 6°, 16, 18 fracción VII, 27 y 28 de la Ley de Planeación para el Estado de Jalisco y sus Municipios.

ISBN: 968-832-588-0

1ra. Edición. Tiraje 1,000 ejemplares



Contenido

Introducción	11
1. Marco Normativo y Metodológico	15
2. Diagnóstico del Sector	21
3. Síntesis de la Problemática y Áreas de Oportunidad	37
4. Objetivos Específicos, Indicadores y Metas del Programa	45
5. Líneas de Acción agrupadas en Subprogramas	49
6. Cartera de Proyectos Estratégicos y Presupuesto Estimado	53
Directorio de Participantes	57



PROGRAMAS
SECTORIALES
Y ESPECIALES

EMPLEO Y
CRECIMIENTO
JALISCO 2030

Introducción



Introducción

El Programa de Generación de empleo y Seguridad Laboral, señalado en el capítulo de Programas Sectoriales y Especiales del Plan 2030, tiene como objetivo fundamental el aplicar la política laboral y promover el empleo, la capacitación, la productividad y el mejoramiento de las condiciones generales de trabajo del personal ocupado en las empresas, así como auxiliar a las empresas para cubrir sus requerimientos de personal y estimular nuevas fuentes de empleo.

Para lograr lo anterior, es indispensable la participación articulada de instituciones públicas, privadas y de la sociedad misma.

Conociendo de la importancia de la generación de fuentes de trabajo que permitan una vida digna para los jaliscienses es que las instituciones señaladas en párrafos precedentes trabajamos en conjunto, en la búsqueda de la generación de empleo, y así favorecer la estabilidad y la interacción social respetuosa de los derechos de los demás.





1. Marco Normativo y Metodológico

La administración pública en el ámbito laboral, siendo el instrumento que tutela la clase trabajadora, dedicada a conciliar los intereses de ésta con los del capital, a través de acciones sustentadas en los principios de justicia social, procura el equilibrio entre los factores de la producción.

Este programa sectorial se presenta conforme a lo establecido en la Constitución Política del Estado de Jalisco, en sus artículos:

Artículo 15

Los órganos del poder público del Estado proveerán las condiciones para el ejercicio pleno de la libertad de los individuos y grupos que integran la sociedad y propiciarán su participación en la vida social, económica, política y cultural de la entidad. Para ello:

VI. Las autoridades estatales y municipales organizaran el sistema estatal de planeación para que mediante el fomento del desarrollo sustentable y un justa distribución del ingreso y la riqueza se permita a las personas y grupos sociales el ejercicio de sus derechos, cuya seguridad y bienestar protege esta Constitución;

Artículo 50

Son facultades y obligaciones del Gobernador del Estado:

X. Organizar y conducir la planeación del desarrollo del Estado y establecer los medios para la consulta ciudadana y la participación social;

Conforme lo establece el artículo 41 bis de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco, tiene las siguientes atribuciones:

I. Vigilar la observación y aplicación, en el ámbito de su competencia, de las disposiciones contenidas en el artículo 123 y demás relativos de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos.

II. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción de conformidad con las disposiciones legales aplicables;

III. Promover el incremento de la productividad en el Estado;

IV. Promover la capacitación y el adiestramiento para un mejor desarrollo del trabajo en el Estado;

V. En el ámbito de su competencia, realizar investigaciones tendientes a verificar el eficaz cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento del trabajo;

VI. Prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación para incrementar la productividad en el sector productivo estatal en coordinación con la Secretaría de Educación del Estado.

VII. Coordinar al Servicio Estatal del Empleo, así como las bolsas de trabajo de índole público y vigilar su funcionamiento en el Estado;

VIII. Realizar las funciones de inspección de jurisdicción estatal y vigilar el cumplimiento de las normas laborales en todos los rubros;

IX. Proponer la actualización de las medidas de seguridad e higiene en los centros de trabajo del Estado, para la protección de los trabajadores;

X. Coordinarse con el Instituto de Formación para el Trabajo del Estado de Jalisco para que los trabajadores del Estado de Jalisco adquieran un mejor desempeño para de sus labores;

XI. Dirigir y coordinar la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en la Entidad;

XII. Coordinar la integración y establecimiento de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción estatal, así como vigilar su funcionamiento conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo;

XIII. Promover las actividades culturales y la recreación entre los trabajadores y sus familias:

XIV. Promover entre los empleadores la equidad y la no discriminación tanto en la oferta de empleos como en la estabilidad, remuneración y desarrollo laboral, así como vigilar la observancia de tales principios al interior de la propia Secretaría;

XV. Vigilar el cumplimiento de la normatividad que prohíbe la discriminación laboral por parte de los patrones o empleadores, motivada por la edad, el género, origen étnico, la condición social, la religión, las opiniones, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas a menos que se trate del requerimiento propio de la idoneidad de las personas para desempeñar una función; y

XVI. Las demás que le señalen las Leyes y reglamentos vigentes.

La Ley Federal del Trabajo rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Tendiendo a conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Considerando al trabajo como un derecho y un deber sociales.

Por su parte, la Ley de Planeación del Estado de Jalisco y sus Municipios en su artículo 2° Bis, establece

que los Programas Sectoriales son instrumentos que abordan una materia determinada y que vinculan el funcionamiento de diversas instituciones públicas, sociales y privadas que comparten fines similares con el Plan Estatal de Desarrollo.

El numeral 6° de la Ley antes citada señala que las dependencias y entidades de la administración pública estatal y municipal, deberán programar y conducir sus actividades con sujeción a los objetivos y prioridades de la planeación del desarrollo estatal, regional y municipal.

Por otro lado, el artículo 20 de la misma ley referida en el párrafo anterior, establece que a las dependencias coordinadoras de sector de la administración pública estatal, les corresponde:

III. Formular y aprobar los programas sectoriales, tomando en cuenta las propuestas que presenten las entidades de su sector, los Subcomités Regionales y los ayuntamientos, así como las opiniones de los grupos sociales, organismos privados y demás interesados;

IV. Procurar la congruencia de sus programas sectoriales con el Plan Estatal y con los planes regionales, considerando los planes y programas del Gobierno Federal y de los municipios;

VI. Verificar periódicamente que las entidades del sector al que coordinen, conduzcan sus actividades conforme al Plan Estatal de Desarrollo y al programa sectorial correspondiente, y cumplan con lo previsto en su respectivo programa institucional, a fin de adoptar las medidas necesarias para corregir y replantear, en su caso, los programas respectivos.

Atendiendo las disposiciones previstas en el artículo 20 de la Ley de Planeación para el Estado de Jalisco y sus Municipios, señalado. Se han tomado en consideración las propuestas de los Ayuntamientos



tos que conforman el Estado y, aquellas que fueron presentadas por otros organismos privados y sociales; mismas que se vertieron a través de los diferentes procesos de consulta, tales como foros, talleres, y las 22,000 encuestas realizadas a la ciudadanía jalisciense; las que sin duda alguna, han resultado indispensables para el desarrollo de este programa. Ya que, sumadas a los objetivos establecidos en el Plan Estatal de Desarrollo 2030, y articulado al Plan Estatal de Desarrollo 2007-2013, permiten generar estrategias para el cumplimiento de las metas que se desprenden de los Programas Operativos Anuales, lo que permitirá a la presente administración dar los resultados que los jaliscienses esperan.

La articulación entre Plan Estatal y Plan Nacional son:

PED 2001-2007 Oportunidades para todos y Desarrollo Regional equilibrado y sustentable.

PED 2007-2030 Empleo y Crecimiento.

PND 2007-2012 Economía competitiva y Generadora de Empleos.

Alineación del eje estratégico de empleo y crecimiento y los programas sectoriales: Infraestructura productiva, Campo, Industria Comercio y Servicios, Turismo (ecoturismo), Ciencia y tecnología para el desarrollo y Empleo y Seguridad Laboral.

Tabla 1.1 Articulación al Plan Estatal de Desarrollo

Plan	Eje	Objetivos
Plan Estatal de Desarrollo Jalisco 2030	Empleo y Crecimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mejorar el ambiente laboral y las condiciones de trabajo con el fin de hacer atractivo al Estado para mejor captación de inversiones.
Plan Estatal de Desarrollo Jalisco 2030	Desarrollo Social	<p>Acercar las oportunidades de desarrollo integral a las personas, las familias y las comunidades que viven en condiciones de vulnerabilidad y marginación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecer programas de apoyo para los jaliscienses que se encuentren en condiciones de desventaja.
Plan Estatal de Desarrollo Jalisco 2030	Respeto y justicia	<p>Mantener la gobernabilidad del Estado:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fortaleciendo y manteniendo una interlocución permanente entre los diferentes actores políticos y sociales del Estado, así como con los diferentes poderes y órdenes de gobierno de la Federación y de las entidades federativas, en particular las que conforman la región centro occidente.
Plan Estatal de Desarrollo Jalisco 2030	Buen Gobierno	<p>Garantizar la profesionalización, la responsabilidad, la eficacia, la eficiencia y la honestidad de las acciones de los servidores públicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementación del sistema de profesionalización de los servidores públicos.
Plan Estatal de Desarrollo Jalisco 2030	Programas Sectoriales y Especiales	<p>Fomento a la industria, comercio y servicios.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación empresarial profesional. <p>Generación de empleo y seguridad laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Generación de empleo digno. ✓ Trabajo y Previsión Social. <p>Desarrollo humano y social sustentable.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Equidad de género.
		<p>Procuración de justicia.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Administración, procuración e impartición de justicia. ✓ Justicia y equidad laboral. ✓ Juicios orales y medios alternativos.

Fuente: PED 2030

**EMPLEO Y
CRECIMIENTO**
JALISCO 2030



**PROGRAMAS
SECTORIALES
Y ESPECIALES**

Diagnóstico del Sector

2. Diagnóstico del Sector

La preocupación primaria de la mayoría de los jaliscienses se refiere al logro de una ocupación productiva y a una remuneración que cubra las necesidades básicas de la familia y permita el pleno desarrollo de sus capacidades, en un marco de pleno respeto a los derechos humanos y al medio ambiente.

Generar oportunidades de empleo bien remunerado para toda la población implica la participación coordinada de los tres poderes y tres niveles de gobierno con la iniciativa privada. Se requiere establecer, en forma conjunta, las acciones y proyectos que generen las condiciones jurídicas, normativas y de infraestructura necesarias para propiciar el crecimiento económico que genere los empleos requeridos por los jaliscienses.

Empleo y mercado laboral

El Estado de Jalisco con 2.9 millones de personas ocupadas es el tercer mercado laboral del país

(6.8% del total nacional), sólo superado por el Estado de México (5.7 millones) y el Distrito Federal (4 millones). Jalisco ocupa el séptimo lugar entre las entidades federativas que tienen las mayores tasas de participación en la actividad económica, con 61.2% de su población de 14 o más años de edad que constituye la Población Económicamente Activa (PEA). Respecto al empleo formal en Jalisco, durante los años 2001-2006 mantuvo un ritmo de crecimiento ascendente, logrando que el número de trabajadores permanentes asegurados en el IMSS se incrementara a una tasa promedio anual de 2.37%, el doble del ritmo de crecimiento de su población (1.17%), disminuyendo el porcentaje de personas ocupadas en el sector informal. De esta forma el porcentaje de la Población Económicamente Activa asegurado en el IMSS se incrementó en casi 5 puntos, pasando de 34.3% en 2001 a 39.3% en 2006.

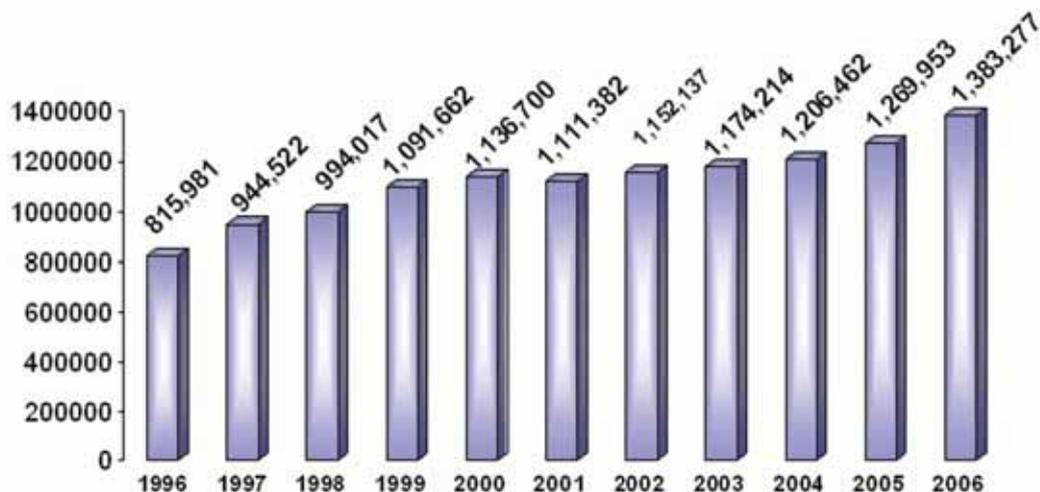


Figura 2.1 Jalisco, trabajadores asegurados permanentes al IMSS

Fuente: Seijal, con base en datos proporcionados por el IMSS

El crecimiento del empleo en el periodo 2001-2005 fue generado por el crecimiento de empresas existentes, en tanto que en 2006 se debió al establecimiento de nuevas empresas, ya que el número de

patrones registrados en el IMSS creció 2.4% respecto de 2005, y en el primer trimestre de 2007 ya incrementó su registro en 702 patrones, ubicándose en el nivel más alto de los últimos diez años.

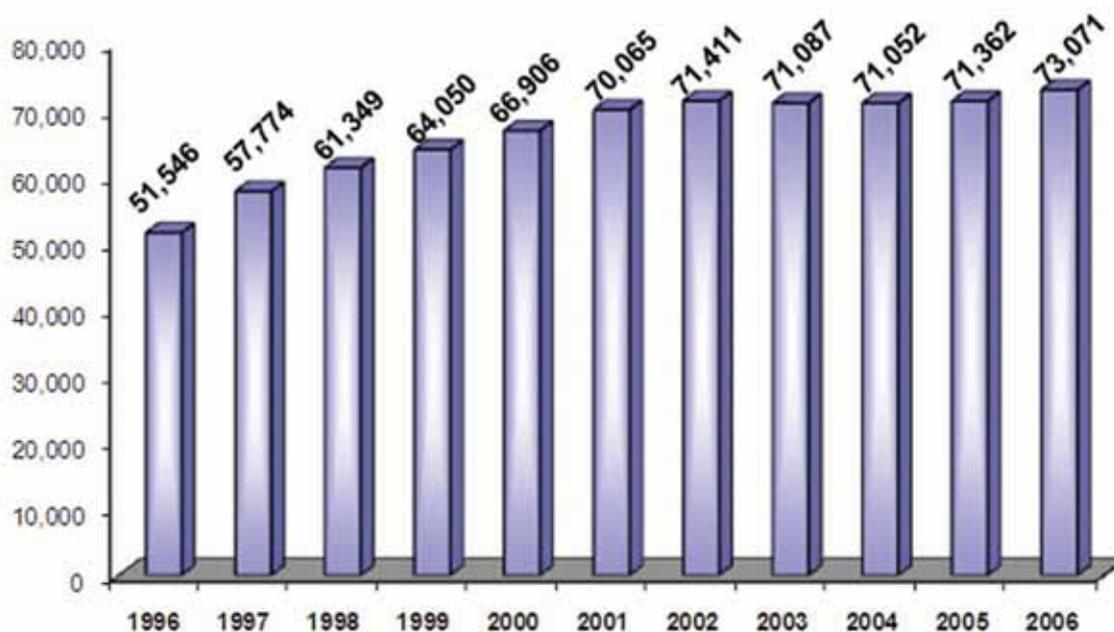


Figura 2.2 Jalisco, patrones registrados permanentes al IMSS

Fuente: Seijal, con base en datos proporcionados por el IMSS

La población ocupada en el primer trimestre de 2007 tuvo un incremento de 0.8% respecto al primer trimestre de 2006, para un total de 23,980 personas incorporadas a la actividad laboral. En contraparte, la población desocupada disminuyó 10.4%, de esta forma, la tasa de desocupación en Jalisco ha presentado pequeñas variaciones a la baja, de 3.91% al inicio de 2006 a 3.49% en el primero trimestre de 2007.

a) Condición general de ocupación de la población

En nuestro Estado, la población ocupada asciende a 2'879,891 y tuvo una variación de (-0.3%) en relación con el trimestre previo, mientras que, respecto al primer trimestre de 2006, hubo un incremento de 0.8%, es decir, un total de 23,980 personas ocupadas más.

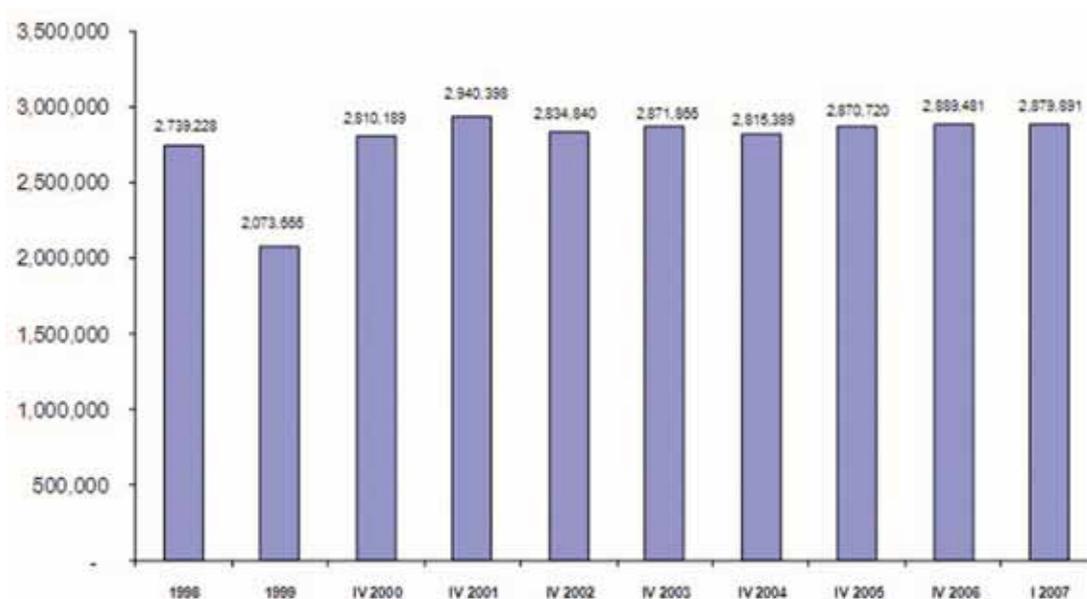


Figura 2.3 Población ocupada por trimestre

Fuente: Seijal, con base en datos y ENOE

Por otra parte, la población desocupada fue de 104,094 en el primer trimestre de 2007 y decreció (-) 4.3% respecto al periodo previo, es decir 4,717 personas desocupadas menos. Respecto al primer trimestre de 2006, la población sin ocupación registró una baja de (-) 10.4%, es

decir 12,094 personas desocupadas menos. Respecto a la evolución de la tasa de desocupación promedio anual en los últimos años, ésta presentó una alza de 2.48% en el año 2000 y de 3.95% en el 2004, a partir del cual ha descendido a 3.56% en el 2006.

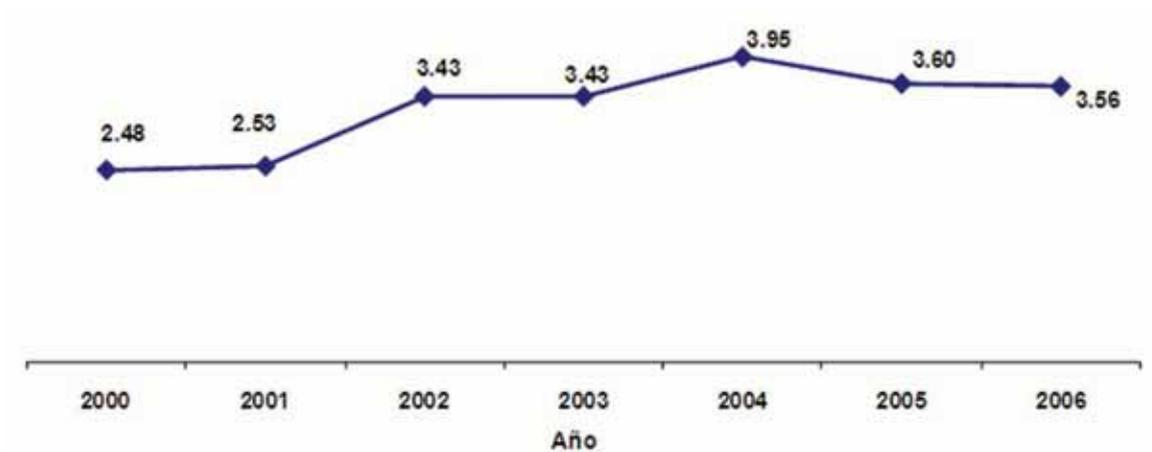


Figura 2.4 Tasa de desempleo anual, periodo 2000-2006

Fuente: Seijal, con base en datos proporcionados por el INEGI, Publicación ENOE

Un reto adicional es el gran número de jóvenes que cada año ingresan al mercado laboral. Los egresados de estudios superiores y los estudiantes desertores a partir de la secundaria presionan sobre la generación de empleos. En el 2007 se estima habrán 20,238 egresados de educación superior, por lo que la demanda de nuevos empleos sería de alrededor de 30,000. En Jalisco, los desempleados de 14 a 19 años de edad tienen una tasa de desempleo abierto de 7%, en tanto que entre 20 y 24 años este indicador es de 6%. El desempleo juvenil es preocupante ya que los jóvenes cuando no estudian ni trabajan se ven en la necesidad de emigrar o son más susceptibles a la

depresión, el alcoholismo, el pandillaje, la drogadicción y la delincuencia.

b) Población ocupada por sector de actividad económica y tipo de empresa

Actualmente 60.8% de la población ocupada labora en el sector de servicios, mientras que 30.2% lo hace en el sector secundario o industrial y solamente 8.4% se dedica a labores del sector primario. En relación con el primer trimestre de 2006, la población ocupada en el sector secundario tuvo un incremento importante y en el sector servicios un incremento menor, mientras que en el sector primario disminuyó.

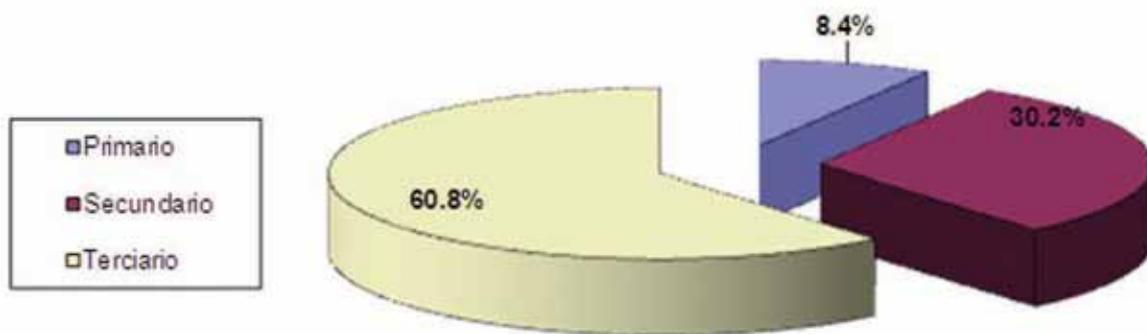


Figura 2.5 Población ocupada por cada uno de los tres sectores

Fuente: Seijal. Nota: La suma no da 100% por el número de no especificados

De un total de 101,417 unidades económicas registradas, 94.5% son microempresas con no más de 10 empleados, las cuales ocupan 51% del personal ocupado y generan solamente 16% del PIB en el estado. Las pequeñas empresas (11-50 empleados) participan con 4.3% del empleo y 14.2% del PIB; las empresas medianas (51-250 empleados) con 13% y 18.9% respectivamente; mientras que las empresas grandes (más de 250 empleados) representan 27% y aportan 51% del PIB.

Las micro, pequeñas y medianas empresas se caracterizan por una administración tradicional con

menor capacidad de respuesta, y tienen el gran reto de adecuarse a un mundo globalizado con cambios rápidos en la demanda y penetración de empresas internacionales en los mercados internos.

Por su gran número y su alta participación, es indudable la importancia que tienen al enfrentar los retos de la competitividad, dado que estas organizaciones generan 78% del empleo nacional y 73% del de Jalisco, así como 69% del PIB del país y 49% de Jalisco.

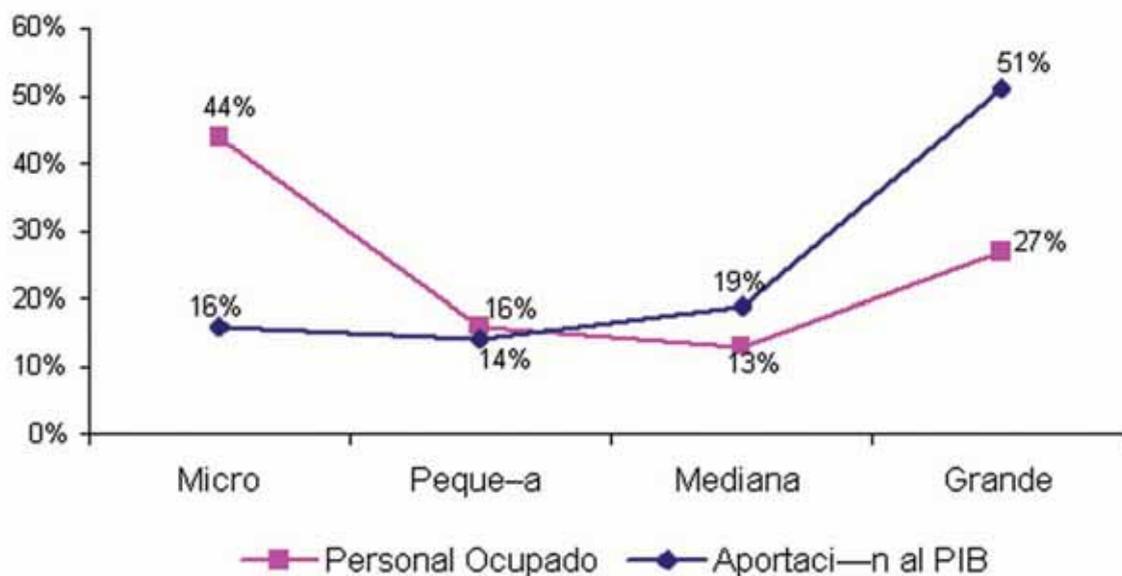


Figura 2.6 Personal ocupado por tipo de empresa y su aportación al PIB estatal

Fuente: INEGI, Censo Económico 2004

c) Población ocupada por nivel de ingreso

En los últimos años la población ocupada que no percibe ingresos ha disminuido 8.7% en el primer trimestre de 2005 y a 6.7% en el primero de 2007, en tanto que en dicho periodo el porcentaje de la población ocupada que gana hasta 2 salarios mínimo disminuyó de 25.3% a 23.5% y el de ingresos de más de 2 hasta 5 salarios mí-

nimos pasó de 37.6% a 44.1%, mientras que el grupo con ingresos de más de 5 salarios mínimos prácticamente estuvo en el mismo nivel; de 10.7% a 10.5%. Al respecto, 10.19% de los jaliscienses consideran que en Jalisco, los salarios son buenos o muy buenos, mientras que 61.65% consideran que son bajos o muy bajos.

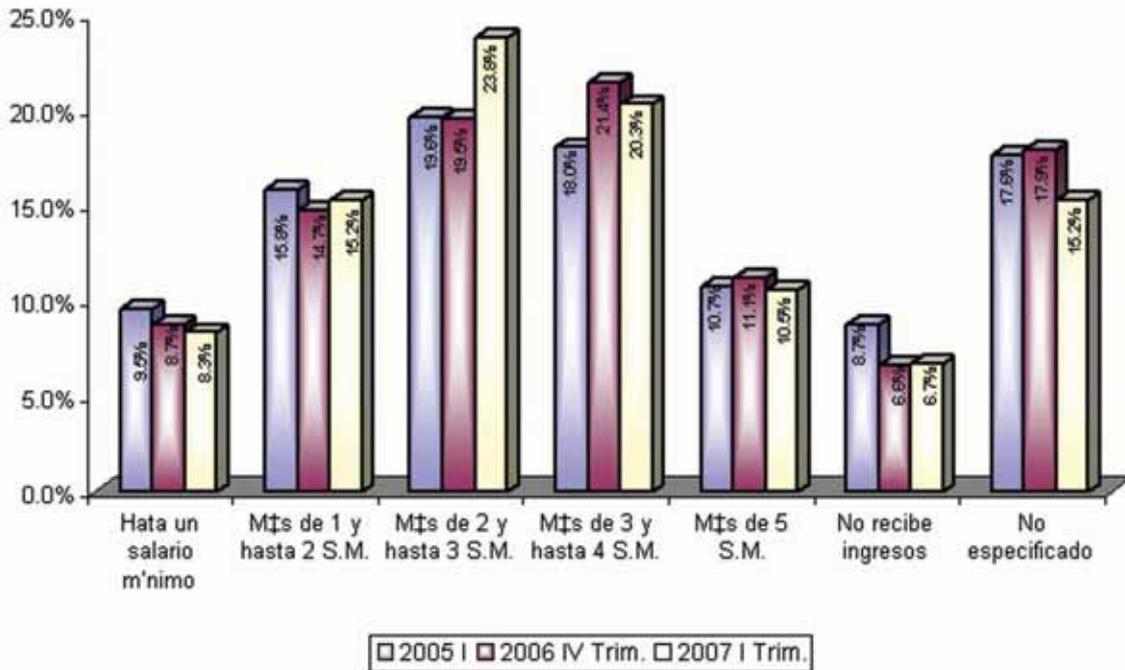


Figura 2.7 Niveles de ingreso de la población ocupada

Fuente: Seijal, 2007

d) Niveles de ingreso por región

Las remuneraciones varían por sector de actividad y ocupación en el trabajo; sin embargo, el hecho de que casi 50% de los trabajadores de Jalisco no obtengan más de tres salarios mínimos, así como las diferencias en remuneraciones entre regiones y sectores de actividad, explican la demanda de la población por una alternativa de empleo más remunerativa. De acuerdo con la información censal disponible, la percepción promedio del personal ocupado en las áreas urbanas de las regiones Sierra Occidental, Sierra de Amula y Norte, representan 20% de la de la región centro, y para el caso de las actividades agropecuarias éstas son aún menores.

En este sentido es importante resaltar que la gran brecha que aún existe entre el promedio de ingreso de los habitantes de las diferentes regiones, explica la emigración hacia la Zona Metropolitana de Guadalajara y otras zonas urbanas del país y al extranjero.

e) Problemática del mercado laboral

En Jalisco existe la tendencia hacia la apertura de micro empresas del sector servicios y comercio,

situación que explica la problemática relacionada con el empleo, de la cual se presentan varias vertientes entre las que se incluyen el subempleo, la alta rotación y proliferación de contratos por comisión y honorarios, la informalidad y el autoempleo, que en su conjunto generan incertidumbre, y que aunado a los paros técnicos y jornadas incompletas, así como incompatibilidad entre oferta y demanda de trabajo en relación al perfil educativo y capacitación requerida, propician que en el estado exista un ambiente de incertidumbre en el sector.

Respecto a la rotación, ausentismo y huelgas, las operaciones de altas, bajas, modificaciones y reingresos en el I.M.S.S. indican que generalmente 70% de las empresas tiene rotación de personal, en promedio, en 21% de los puestos. Los emplazamientos a huelga son otro indicador de la inconformidad de los trabajadores con sus remuneraciones y condiciones laborales, en tanto que la incompatibilidad entre oferta y demanda se refiere tanto a diferencias entre el número de solicitudes de empleo y de vacantes, como entre destrezas, capacitación y habilidades profesionales y los requisitos de la vacante.

f) Emplazamiento a huelga

Según datos de la Secretaría Federal de Trabajo y Previsión Social, durante el periodo comprendido entre 2000 y 2006, el número anual de emplazamientos a huelga en empresas de circunscripción federal ha presentado tendencia a la baja con ligeras fluctuaciones, ya que en el año 2000 se registraron 338 casos, bajando considerablemente para 2001 cuando se presentaron tan sólo 241 emplazamientos.

El año en que se presentó el registro más bajo fue en 2003 con sólo 208 casos, en tanto que para el año 2006 se presentaron 237 emplazamientos.

Con 6.8% del mercado laboral, el porcentaje de emplazamientos a huelga en Jalisco ha sido me-

nor al promedio nacional, reflejándose la eficiencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el hecho de que de 2001 a 2006 el porcentaje de huelgas que explotaron fue menor a 2%.

Respecto a las empresas de jurisdicción de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, el porcentaje de huelgas estalladas respecto a los emplazamientos presentados solamente ha rebasado 1% en el año 2006; sin embargo, el número de emplazamientos presentados ha sido muy elevado y, aunque generalmente son menos de 50% las huelgas procedentes, constituyen un problema importante a solucionar y desterrar de la cultura laboral de Jalisco.

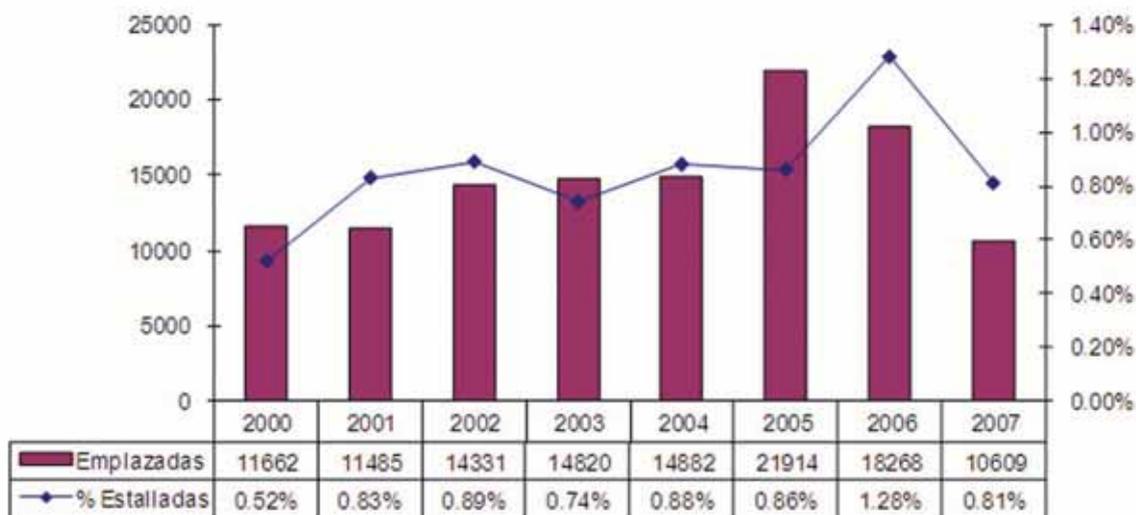


Figura 2.8 Huelgas emplazadas y porcentaje de estalladas en Jalisco incluye datos preliminares de 2007

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Jalisco



g) Justicia laboral y social

En los Estados Unidos mexicanos, así como en el estado de Jalisco, a través del tiempo, han existido diversos conflictos laborales y sociales, los cuales es necesario atender de forma inmediata para garantizar la armonía y paz social que tanto requieren nuestras comunidades.

Uno de los fines primordiales del derecho es la solución pacífica de las controversias, para ello se requiere de una respuesta rápida y eficaz a fin de mantener el orden social establecido.

La justicia laboral y social es un pilar esencial para garantizar el orden y la paz social; y con el esfuerzo en conjunto, de los tres poderes en el Estado,

se logrará dar la clara y eficiente procuración de justicia para todos y cada uno de los jaliscienses.

Las conciliaciones laborales iniciadas entre el periodo de 2000 a 2006 han presentado un tasa decreciente en sus rubros: en el año 2000 se presenta el mayor número de casos, con un total de 725, mientras que en 2006, se presentaron tan sólo 369 situaciones en materia, siendo éste el registro más bajo de los últimos seis años.

En el mismo periodo comprendido entre el 2000 al 2006, de las 725 conciliaciones iniciadas en el año 2000 se terminaron 676, logrando una eficacia de 93%; para el año 2006 los 369 casos iniciados se culminaron en el mismo periodo alcanzando así una eficacia del 100%.

Tabla 2.1 Diagnostico del SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO JALISCO respecto de nuestra participación en el Programa Sectorial de Generación de Empleo y Seguridad Laboral

Objetivo Estratégico	Programa Sectorial y Especial	Carencia	Problemas	Recursos	Reservas	Posibilidades para la Generación de empleo y Seguridad Laboral
1. Condiciones de competitividad sistémica	4. Infraestructura productiva 1. Campo 3. Industria Comercio y servicios	Recursos Humanos, Técnicos, Económicos y Financieros.	Limitada presencia en regiones y municipios.	Aplicamos recursos para Capacitación, Autoempleo y Proyectos productivos.	No	En Proyecto 2008. Incremento de techo financiero Instalación de Unidades Regionales y Módulos
2. Integración de cadenas productivas y fortalecer su infraestructura	4. Infraestructura productiva 1. Campo 3. Industria Comercio y servicios	Recursos Humanos, Materiales, Económicos y Financieros para aplicar programas. Vehículos. Recursos para apoyo de migrantes a	Identificación de necesidades de las cadenas. Identificación de poblaciones migrantes al interior del estado. Condiciones de vida de los migrantes	Aplicamos recursos para Capacitación, Autoempleo y Proyectos productivos. Recursos solo para atención a migrantes a Canadá. Recursos para traslado (expulsión y recepción) de Jornaleros agrícolas al interior del estado. Capacitación al expulsor y respetos de jornaleros agrícola al	No	Aplicación de programas de Autoempleo y Proyectos productivos. En Proyecto 2008: a) Programa Dólar X Dólar para migrantes de

(Continuación)

		Canadá. Acuerdos y Convenios Internacionales Limitados apoyos para repatriados.	deficientes. Violación de derechos laborales de migrantes. Violación de derechos humanos, de niños de mujeres migrantes. Carencia de garantías laborales. Hacinamiento Salud, Educación, Seguridad	interior del estado en hortalizas, salud y seguridad.		Canadá. B) Programa Peso X Peso para aplicación de programas de apoyo al empleo con municipios. C) Apoyo de \$ 3000 por persona para trámites como traslados a México para exámenes y trámites de visa para Canadá. Experiencia, Control y Supervisión. Fortalecimiento Institucional
3. Intercambio Comercial	3. Industria Comercio y Servicios		Identificación de necesidades de los sectores. Carencia de coordinación interinstitucional Desarticulación de cadenas productivas			
4. Inversiones y comercio exterior	5. Turismo (ecoturismo)	Recursos Económicos e Infraestructura.	Se desaprovechan las	Contamos con recursos, infraestructura, procesos y programas.	No	En proyecto 2008. a) Vales de

(Continuación)

capacitación. Vinculación estrecha con sector empresarial, sectores productivos y cámaras				oportunidades de empleo para los jaliscienses y se dificulta la colocación de profesionistas. Remuneración inadecuada. Vinculación limitada	Investigación Información		5. Sistema educativo con empresas
Presencia en municipios. Vinculación con SEP Jalisco, Coordinación, Experiencia, Control y Supervisión. Procesos documentados.	No	Contamos con recursos, infraestructura, procesos y programas.	Recursos insuficientes. Proyectos no alineados al desarrollo regional. Proyectos no encadenados productivamente. Investigación y Desarrollo limitados en el Estado.	Recursos, Humanos, Técnicos, Económicos y Financieros para aplicar programas. Instituciones de capacitación en todos los municipios. Equipos de cómputo e Internet. Formación requerida por las empresas y los sectores	Investigación	2. Ciencia y Tecnología para el desarrollo.	

Fuente: Servicio Nacional de Empleo Jalisco



3. Síntesis de la Problemática y Áreas de Oportunidad

Tabla 3.1 Problemática y áreas de oportunidad de la ST y PS

Problema	¿Por qué lo tenemos?	¿Qué se propone para solucionarlo?	¿Quién lo hace?	Cuando se hace		
				Corto plazo	Mediano plazo	Largo plazo
INEFICIENTE E INOPORTUNA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL	Rezago de problemas laborales no resueltos, limitada capacidad de gestión, de las juntas especiales, aumento de solicitudes de huelga, alto nivel de juicios existentes, bajo número de conciliaciones en los juicios, limitado número de servicios proporcionados a la ciudadanía, descontrol de documentación de la secretaría, lentitud en audiencias y acuerdos, alta corrupción, y registros indebidos en la oficialía de partes	Propiciar la conciliación en los juicios, disminución de corrupción, fortalecer la capacidad de gestión en las juntas especiales, expandir los servicios en beneficio a la ciudadanía y tiempos más cortos en la resolución de juicios	Dirección General del Trabajo	✓		
INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES EN LOS CENTROS DE TRABAJO	Por alto número de accidentes laborales, alto número de trabajadores que no le son cumplidos sus derechos laborales, desconocimiento de las obligaciones y derechos laborales, alto número de empresas que no cumplen sus obligaciones laborales, alto número de empresas con riesgos de trabajo, escaso número de empresas inspeccionadas, empresas familiares desprotegidas, descoordinación por partes de los diversos niveles de gobierno y falta de regulación de menores para el trabajo.	Disminuir los accidentes laborales en las fuentes de trabajo, cumplimiento de los derechos laborales en el sector productivo, realizar foros regionales de capacitación, supervisar el cumplimiento de las obligaciones laborales, revisar y verificar el cumplimiento de las normas laborales, protección de la empresa familiar, convenios de coordinación con distintos niveles de gobierno, regulación del trabajo infantil y convenios de coordinación con distintos niveles de Gobierno.	Dirección de Inspección del Trabajo	✓		
IREDUcido NÚMERO DE BUSCADORES DE EMPLEO COLOCADOS EN EL SECTOR PRODUCTIVO	Baja participación de las empresas, cámaras y municipios en los programas de capacitación del SNEM, Procesos con demasiados tramites, Insuficiente cobertura en la atención de las empresas, insuficiencia de recursos financieros	Participación de las empresas, cámaras y municipios, cobertura en la atención a las empresas, destinar suficientes recursos financieros a los programas de capacitación para los desempleados, promover la participación de las empresas, cámaras y municipios para la obtención de vacantes, apoyo al desarrollo de las regiones,	Servicio Nacional del Empleo Jalisco	✓		

Síntesis de la Problemática y Áreas de Oportunidad

(Continuación)

	<p>destinados a los programas de capacitación para los desempleados, insuficiente infraestructura (vehículos, viáticos, necesarios para operar), desigual desarrollo en las regiones, baja participación de las empresas, cámaras y municipios para la obtención de vacantes, desconfianza de las empresas a los programas de Gobierno, demoras en la contratación de las empresas, carencia de información en los registros de solicitudes de personas por partes de las empresas, carencia de esquemas y estímulos al personal el SNEM, carencia de recursos para promocionar y difundir los programas del SNEM al interior del estado,</p>	<p>suficiente personal para atención a usuarios, agilidad en la contratación por partes de las empresas, información suficiente en los registros de solicitudes de personal por parte de las empresas, contar con esquemas de reconocimiento y estímulos para el personal del SNEJ, suficiente formación escolar y experiencia laboral del buscador de empleo, suficiente formación para perfiles de empresas transnacionales y de clase mundial, presupuesto para programas de apoyo al empleo por estado, recursos para fomento de la inversión de migrantes y sus divisas en el estado, crear suficientes unidades de atención al buscador de empleo en el estado, proporcionar espacio, equipo y mobiliario para la atención la operación de las unidades, continuidad en el periodo anual en los programas de apoyo al empleo, recursos para la atención con participación de municipios e instalaciones adecuadas para la atención al público.</p>				
	<p>insuficientes recursos de apoyos para emprendedores, inexistencia de recursos para enviar a migrantes a Canadá, carencia de recursos para supervisar el programa de trabajadores migrantes a Canadá, carencia de recursos para supervisar apoyo a jornaleros agrícolas migrantes en el país, carencia de presupuesto para programas de apoyo al empleo por el estado, carencia de recursos para fomento de la inversión de migrantes y sus divisas en el estado, insuficientes unidades de atención al buscador de empleo en el Estado, insuficiencia de espacio, equipo mobiliario par alas operaciones de las unidades, carencia de continuidad de los</p>					

Síntesis de la Problemática y Áreas de Oportunidad

(Continuación)

	recursos para al operación de los programas de trabajadores migrantes a Canadá, carencia de partida presupuestal por el estado para programas de apoyo al empleo, inadecuadas instalaciones para atención al público					
ÁREAS CON INSUFICIENCIA DE RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y FINANCIEROS	Falta de presupuesto	Incremento al presupuesto	Coordinación General Administrativa		✓	
PROCURACIÓN DEFICIENTE DE LA JUSTICIA LABORAL	Demasia en la demanda de usuarios, recursos humanos insuficientes, escasa conciliación administrativa, procesos jurisdiccionales largos, insatisfacción de los usuarios con los resultados obtenidos en el juicio laboral.	Infraestructura humana, y material adecuada para la necesidad del servicio, conciente conciliación del conflicto laboral vía administrativa, adecuada conciliación de conflictos laborales durante la tramitación del juicio.	Procuraduría de la Defensa del Trabajo	✓		

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Tabla 3.2 Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de la ST y PS

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal con capacidad técnica. 2. Normatividad establecida. 3. Apoyo federal para proyectos productivos. 4. Disminución de tiempos de respuesta a servicios solicitados. 5. Capital humano. 6. Personal con experiencia en procesos del Programa de Apoyo al Empleo. 7. Apoyo de los directores para ejecución de procesos. 8. Capacidad de convocatoria de usuarios. 9. Excelente ubicación zona centro. 10. Pertenecer a la Coordinación General del Empleo (nacional). 11. Cumplimiento de metas y eficiente ejercicio de recursos. 12. Disponibilidad y preparación del personal para dar atención a usuarios. 13. Demanda suficiente para el ejercicio de recursos. 14. Contar con procesos, lineamientos y normativas. 15. Asignación y liberación de recursos federales en tiempo y forma. 16. Proveer al usuario de varias herramientas para su colocación. 17. Contar con 106,000 empresas en Jalisco para vincular al desempleado con el sector empresarial. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oferta federal para el fomento al empleo. 2. Replanteamiento de los procesos. 3. Credibilidad en los programas de gobierno. 4. Establecer acuerdos con los principales actores. 5. Ofrecer vacantes de calidad a buscadores de empleo. 6. Capacitar a patrones y trabajadores para el cumplimiento de las normas laborales. 7. Fomento al empleo. 8. La apertura de empresas. 9. Disposición en los tres niveles de gobierno para fomentar el empleo. 10. Posibilidad de apertura de módulos y unidades regionales. 11. Vinculación interinstitucional. 12. Implementación de nuevos programas de apoyo al empleo acordes a las necesidades. 13. Participación de Empresas, Cámaras y Municipios en programas de apoyo al empleo y obtención de vacantes. 14. Aplicación equitativa de programas en las regiones.



DEBILIDADES	AMENAZAS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mala imagen. 2. Desprestigio. 3. Infraestructura deficiente. 4. Rezago de problemas no resueltos. 5. Limitada capacidad de gestión. 6. Falta de personal. 7. Bajo número de conciliaciones en los juicios. 8. Falta de control de la documentación. 9. Presencia de corrupción y coyotaje. 10. Recursos limitados. 11. Falta de herramientas de trabajo. 12. Instalaciones inadecuadas. 13. Cargas de trabajo desequilibradas. 14. Método de trabajo no actualizado. 15. Carencia de personal. 16. Deficiente cultura laboral. 17. Incumplimiento de las obligaciones laborales en los centros de trabajo. 18. Procuración deficiente de justicia laboral. 19. Mediana credibilidad de los usuarios. 20. Necesidad de profesionalizar del personal. 21. Carencia de esquemas de reconocimiento. 22. Instalaciones inadecuadas. 23. Clima laboral deficiente. 24. Necesidad de actualizar el equipo de cómputo y mantenimiento. 25. Mobiliario y equipo de oficina deficiente. 26. Falta de integración para trabajar en equipo. 27. Necesidad de Homologar criterios. 28. Carencia de compromiso del personal. 29. Cargas de trabajo desequilibradas. 30. Carencia de captación de vacantes para profesionistas. 31. Burocracia excesiva. 32. Carencia de personal. 33. Deficiente estructura eléctrica, de red y voz y datos. 34. Carencia de oportunidades de desarrollo del personal. 35. Deficiente cultura laboral. 36. Canales de comunicación poco eficientes. 37. Carencia de capacitación e inducción a procesos. 38. Involucramiento deficiente en funciones operativas. 39. Insuficiente cobertura en la atención a las empresas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumento de solicitudes de huelga. 2. Alto número de accidentes y riesgos laborales. 3. Personal viciado. 4. Presencia de agentes externos que dificultan la gestión. 5. Daño económico a las partes en conflicto. 6. Cierre de fuentes de empleo. 7. Pérdida de credibilidad de oferentes y demandantes de empleo. 8. Pérdida de credibilidad para el otorgamiento de recursos. 9. Reducción de plazas. 10. Carencia de credibilidad en ferias de empleo. 11. Disminución de vacantes. 12. Incumplimiento de empresas a las garantías mínimas de ley. 13. Influencia del ámbito político. 14. No cumplir con las metas y disminuir la asignación presupuestal. 15. Insuficiencia de recursos financieros para programas de apoyo al empleo por parte del Estado. 16. Carencia de recursos para apoyo al empleo en Diciembre, Enero y Febrero por parte del Estado. 17. Desconfianza de las empresas a los programas de gobierno. 18. Demora en la contratación por parte de las empresas. 19. Carencia de información en los registros de solicitudes de personal por parte de la empresa. 20. Carencia de recursos para promocionar y difundir los programas de apoyo al empleo al interior del Estado. 21. Insuficientes recursos financieros para los emprendedores 22. Inexistencia de recursos para el envío, trámites y exámenes de migrantes a Canadá. 23. Carencia de recursos para supervisar el programa de migrantes a Canadá. 24. Carencia de recursos para supervisar el programa de jornaleros agrícolas migrantes en el país. 25. Carencia de presupuesto para programas de apoyo al empleo por el Estado. 26. Carencia de recursos para el fomento de la inversión de migrantes y sus divisas en el estado. 27. Insuficientes unidades de atención al buscador de empleo en el Estado. 28. Insuficiencia de espacio, equipo y mobiliario para la operación de las unidades regionales. 29. Carencia de partida presupuestal por el estado para programas de apoyo al empleo. 30. Inexistencia de recursos para atención con participación de municipios.

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social



4. Objetivos Específicos, Indicadores y Metas del Programa

Objetivos Específicos Sectoriales

1. Generar condiciones de seguridad laboral que otorgue a los empleadores un clima de confianza para fomentar la inversión empresarial y se generen más y mejores fuentes de trabajo en Jalisco.

Con la implementación de estrategias que coadyuven a garantizar los derechos y obligaciones de patrones, así como el cumplimiento de las obligaciones que les impone la ley.

2. Implementación de estrategias que coadyuven a mantener un clima de estabilidad laboral en el Estado.

3. Mejorar la cultura laboral en empleadores y empleados.

Con la difusión de la normatividad laboral, para que tanto patrones como trabajadores la conozcan y estén en aptitud de cumplirla.

4. Incrementar la competitividad de los trabajadores mediante cursos de capacitación en el trabajo.

Mediante programas de capacitación y adiestramiento bien orientados y evaluados lo que sin duda contribuirá a generar mayores posibilidades de acceso a las fuentes de trabajo.

5. Procurar la aplicación eficiente de la Justicia Laboral.

Privilegiando la conciliación como medio de solución de los conflictos.

6. Suscitar el cumplimiento de las obligaciones laborales en los centros de trabajo.

Llevando a cabo acciones de capacitación, supervisión, control y difusión del que hacer de la dirección de Inspección del Trabajo; de igual forma brindando asesoría y orientación a los empleadores, a fin de que puedan cumplir la normatividad laboral.

7. Fomentar el Empleo.

Para lograrlo se coordinara los programas de impulso al empleo facilitando la colocación y cobertura de vacantes a través del Servicio Nacional del Empleo Jalisco.

Tabla 4.1 Objetivo específico, indicadores, metas y estrategias

Objetivo específico (SECTORIAL)	Eje	Objetivo estratégico (del PED)	Indicador	Meta	Estrategia/Acción
Generación de Empleo y Seguridad Laboral	Empleo y Crecimiento	Mejorar el ambiente laboral y las condiciones de trabajo con el fin de hacer atractivo al estado para mejor captación de inversiones	Porcentaje representativo del PEA demandantes en conflicto laboral	Disminuir el número de trabajadores demandantes en conflictos laborales	Procuración eficiente de justicia laboral Fomento al empleo
Generación de Empleo y Seguridad Laboral	Empleo y Crecimiento	Mejorar el ambiente laboral y las condiciones de trabajo con el fin de hacer atractivo al estado para mejor captación de inversiones	Capacidad de negociación sindicato-empresa	Mejorar la capacidad de negociación sindicato-empresa	Impartición de justicia laboral, pronta y expedita
Generación de Empleo y Seguridad Laboral	Empleo y Crecimiento	Mejorar el ambiente laboral y las condiciones de trabajo con el fin de hacer atractivo al estado para mejor captación de inversiones	Número de huelgas emplazadas	Disminuir el número de huelgas emplazadas	Impartición de justicia laboral, pronta y expedita
Generación de Empleo y Seguridad Laboral	Empleo y Crecimiento	Mejorar el ambiente laboral y las condiciones de trabajo con el fin de hacer atractivo al estado para mejor captación de inversiones	Porcentaje de solución en emplazamientos de huelga	Aumentar el porcentaje de solución a emplazamientos de huelga	Impartición de justicia laboral, pronta y expedita

Fuente: PED 2030

**EMPLEO Y
CRECIMIENTO**
JALISCO 2030



**PROGRAMAS
SECTORIALES
Y ESPECIALES**

Líneas de Acción agrupadas en Subprogramas

5. Líneas de Acción agrupadas en Subprogramas

1. A efecto de generar condiciones de seguridad laboral que otorgue a los empleadores un clima de confianza para fomentar la inversión empresarial y se generen más y mejores fuentes de trabajo en Jalisco, se proponen las siguientes líneas de acción:

a) Aplicación de estrategias que garanticen a los patrones la correcta aplicación de la justicia laboral.

b) Garantizar la paz social en materia laboral, mediante la vigilancia y coordinación de actividades para la solución conciliatoria o de arbitraje de los conflictos laborales que se presenten con el fin de mantener el equilibrio entre los factores de la producción en el Estado, proporcionando al público usuario el servicio jurisdiccional en materia de trabajo.

2. Implementación de estrategias que coadyuven a mantener un clima de estabilidad laboral en el Estado.

a) Mejorar el diálogo con los diferentes factores de la producción.

3. Mejorar la Cultura laboral en empleados y empleadores.

4. Incrementar la competitividad de los trabajadores mediante cursos de capacitación en el trabajo.

a) Promover y generar capacitación para los trabajadores, con enfoque de competencias laborales.

b) Promover la certificación de los reconocimientos por la Secretaría de Educación Jalisco

5. Procurar la aplicación eficiente de la Justicia Laboral.

a) Implementar medidas y estrategias para acortar los tiempos de respuesta a los usuarios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, así como de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

b) Brindar capacitación al personal jurídico de la Secretaría del Trabajo.

c) Promover la adquisición por vía de compra venta o arrendamiento de un edificio con instalaciones adecuadas que permitan una atención de calidad a los usuarios de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

d) Propiciar la conciliación para solucionar los conflictos laborales.

6. Suscitar el cumplimiento de las obligaciones laborales en los centros de trabajo.

a) Promover los derechos de los trabajadores en la entidad, vigilando el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la legislación laboral vigente.

b) Impulsar la firma de convenios de coordinación en materia de inspección con los municipios que conforman el estado de Jalisco a fin de incrementar la cobertura de verificación de los empleadores del cumplimiento de los empleadores de la normatividad laboral.

c) Difundir la normatividad laboral para garantizar su cumplimiento.



d) Elaborar programas de capacitación al personal del área de inspección, y así brindar un mejor servicio a los usuarios

7. Fomentar el Empleo.

a) Promover el empleo digno para elevar el nivel de vida de los trabajadores en la entidad.

b) Apoyo a empleados y subempleados con cursos de capacitación (BECATÉ).

c) Brindar apoyo económico a desempleados (empleo formal).

d) orientar a buscadores de empleo (bolsa de trabajo y vinculación presencial).

**EMPLEO Y
CRECIMIENTO**
JALISCO 2030



**PROGRAMAS
SECTORIALES
Y ESPECIALES**

Cartera de Proyectos Estratégicos y Presupuesto Estimado

6. Cartera de Proyectos Estratégicos y Presupuesto Estimado

1	
NOMBRE DEL PROYECTO	Ampliación de la participación del Estado en programa 2 x 1
DEPENDENCIA RESPONSABLE	SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Servicio Nacional del Empleo Jalisco
DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
Ampliar la participación del 2 x 1, Estado y Federación, de 7. a 14 millones de pesos, para duplicar las oportunidades de los ciudadanos en los Programas de Apoyo al Empleo PAE, y alcanzar un techo financiero de \$ 42,000,000.00	
IMPACTO ESPERADO	
36500 participantes	
25,000 Colocados	
3505 Auto empleados	
72 Eventos por el empleo	
OBJETIVOS GENERALES	Proporcionar capacitación para el empleo
	Proporcionar capacitación para el autoempleo
	Proporcionar apoyo económico en la movilidad laboral interna
	Proporcionar apoyo económico al buscador de empleo
	Realizar eventos por el empleo
	Fortalecer a la institución
PROBLEMA QUE ATIENDE	Desempleo y adecuación de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para colocarse en un empleo.
MUNICIPIOS BENEFICIADOS	
80% de los municipios	
COSTO APROXIMADO	\$ 14,000,000 por el Estado

2

NOMBRE DEL PROYECTO		Partida presupuestal de \$ 15,000,000
DEPENDENCIA RESPONSABLE		SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Servicio Nacional del Empleo Jalisco
DESCRIPCION DEL PROYECTO		
Adecuación y actualización de conocimientos habilidades, destrezas y actitudes para la reincorporación al empleo de profesioncitas, Incorporación de programas de inversión Dólar por Dólar, incorporación de programa Peso por peso para la participación de los municipios en programas de apoyo al empleo, Apoyo para traslados y exámenes para trabajadores temporales a Canadá, Fortalecimiento institucional.		
IMPACTO ESPERADO		
1095 Beneficiarios 150 Supervisiones, 1 Institución fortalecida, 50 Servidores públicos		
OBJETIVOS GENERALES		Proporcionar capacitación para el empleo a profesioncitas Propiciar la inversión de recursos sanos de las personas que viajaron a Canadá. Propiciar la participación económica de los municipios en los programas de apoyo al empleo para aplicarse en sus propios municipios. Apoyo para traslados y exámenes para trabajadores temporales a Canadá Fortalecimiento Institucional
PROBLEMA QUE ATIENDE		Certificación de procesos y personal en mejora continua Adecuación de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de profesionistas para su reincorporación en el empleo. Aprovechamiento de divisas de trabajadores temporales de Canadá, Falta de participación de municipios en programas de apoyo al empleo, Duplicación de recursos en programas de apoyo al empleo, fomento al autoempleo y formación de mypes, Fortalecimiento institucional y mejora continua
80% de los municipios		MUNICIPIOS BENEFICIADOS
COSTO APROXIMADO		\$ 15,000,000 del Estado

**EMPLEO Y
CRECIMIENTO**
JALISCO 2030



**PROGRAMAS
SECTORIALES
Y ESPECIALES**

Directorio de Participantes



Directorio de Participantes

Miembros del COPLADE

C.P. Emilio González Márquez
Presidente del COPLADE
Gobernador del Estado

Dr. Víctor Manuel González Romero
Coordinador General del COPLADE
Secretario de Planeación

Lic. Felipe de Jesús Vicencio Álvarez
Secretario Técnico
Delegado de SEDESOL

Consejos Estatales Ciudadanos

Lic. Tomas López Miranda
Consejo Económico y Social

C. Mauro Jiménez Íñiguez
Consejo Agropecuario de Jalisco

Comisiones para el Desarrollo Socioeconómico

Lic. Leonardo García Camarena
Gran Alianza

SUBCOMITÉ SECTORIAL

Empleo y Crecimiento

1. Representante del Consejo Económico y Social (CESJAL)
2. Representante del Consejo Agropecuario
3. Representante del Legislativo
4. Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos (BANOBRAS)
5. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)



6. Comisión Federal de Electricidad (CFE)
7. Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentos (SAGARPA)
8. Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT)
9. Secretaría de Economía (SE)
10. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)
11. Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado
12. Secretaría de Turismo del Estado
13. Secretaría de Desarrollo Rural del Estado
14. Secretaría de Desarrollo Urbano del Estado
15. Secretaría de Promoción Económica del Estado
16. Coordinación General de Innovación y Desarrollo del Estado

Gabinete Estratégico del CTPE

Dr. Víctor Manuel González Romero.
Secretario de Planeación. Representante Dr. Héctor E. Gómez Hernández

Lic. Fernando Guzmán Pérez Peláez.
Secretario General de Gobierno. Representante Lic. Alfonso Villaseñor Díaz

Lic. Herbert Taylor Arthur.
Coordinación General de Innovación y Desarrollo. Representante Arq. Esteban Wario Hernández

Ing. Alonso Ulloa Vélez.
Coordinación General de Políticas Públicas. Representante Ing. César Neri Gutiérrez

Integración y Edición

Dr. Víctor Manuel González Romero
Secretario de Planeación

Coordinación General de Planeación

Dr. Héctor Eduardo Gómez Hernández
Coordinador General de Planeación



MTA. Carlos Eduardo Anguiano Gómez
Coordinador de Planeación Sectorial

Mtro. José Martínez Graciliano
Coordinador de Planeación Territorial

L.C.P. Juan Miguel Martín del Campo Verdín
Coordinador de Proyectos para la Gestión Pública

Programa Sectorial 06 "Generación de Empleo y Seguridad Laboral"

ISBN: 968-832-588-0

1ra. Edición

Responsable de la publicación: Dirección de Publicaciones del Gobierno de Jalisco

Responsable de la impresión: Equilátero "Desarrollos Impresos de México, S.A. de C.V."

Guadalajara Jalisco., México. Febrero de 2008

Tiraje : 1,000 ejemplares