

POTOSÍ
PARA LOS POTOSINOS
GOBIERNO DEL ESTADO 2021 • 2027

Programa Institucional 2023



TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

INSTITUCIONAL 2023

Contenido	Pág.
Mensaje del titular de la dependencia	3
1. Introducción	5
2. Antecedentes	6
3. Marco jurídico (normativo)	7
4. Alineación con el Plan Nacional de Desarrollo 2019 - 2024	10
5. Misión, Visión y Valores Institucionales	11
6. Diagnóstico de la organización	13
7. Problemas y oportunidades	21
8. Objetivos institucionales, estrategias y líneas de acción	22
9.. Matriz de Indicadores para Resultados Institucionales	23
10. Mecanismos para la instrumentación, seguimiento y evaluación	25
11. Comentarios	34
12. Bibliografía	35



MENSAJE DEL TITULAR DE LA DEPENDENCIA

Desde la Secretaría del Trabajo Previsión Social comprendemos que una de las principales encomiendas, además de demanda, sociales es la de ser un ente nivelador, como la propia Ley Federal del Trabajo desde su concepción se propuso, entre el poder económico y la base social productiva, esta también es una dependencia y entidad de gobierno de primer frente en atención a la población, atendiendo directamente a los usuarios que buscan un alto nivel de satisfacción a sus inconformidades, mismas inherentes a los agravios que a su parecer perciben en contra de lo que son considerador sus derechos humanos y fundamentales.

Esta dependencia al funcionar como dicha entidad niveladora, en aspectos como lo son las de justicia laboral, de manera limitada y con serios problemas de capacidad para resolver cualesquiera que sean los asuntos, empuja por una eficiencia y eficacia, como solución a dichas limitaciones. El rol político-social y económico, además de la asistencia y procuración de la justicia laboral permite y da pie a que en el Estado de San Luis Potosí se puedan generar condiciones de igualdad que propicien una justa estabilidad laboral y se permita al Estado seguir ofertando a San Luis Potosí cómo uno de los polos para el desarrollo económico y de actividades productivas en el País, tanto para la inversión nacional cómo la extranjera, con mayor atractivo y certeza jurídica para el establecimiento de proyectos a mediano y largo plazo; Esto se traduce, al final del día, en mejores condiciones de vida, digna y feliz, para todos los Potosinos.

Al formular el Programa Institucional 2023 se toma en consideración, de forma supletoria, el Plan Nacional para el Desarrollo 2018 – 2024, en el que habremos de implementar y llevar a cabo tareas en los 3 Ejes rectores del mismo.

El entorno político internacional y nacional, la pandemia del COVID-19, la reforma laboral y los compromisos adquiridos a raíz de la firma del Tratado “T-MEC” derivan en una serie de compromisos de implementación, observancia, procuración e interés general para la población de nuestro Estado así como los diferentes agentes económicos y productivos en el mismo. Además, se prevé el desarrollo de los compromisos adquiridos por el Estado Mexicano en la agenda de Objetivos para el Desarrollo Sostenible ante la Organización de las Naciones Unidas, lo cual, además de incentivar nuestro actuar, nos obliga el plantear una agenda con acciones concretas y transversales para el buen Gobierno y la óptima implementación y cumplimiento con los desafíos legales que esta nos plantea; Por citar algunos: El acceso a la asesoría y justicia en materia laboral gratuita, la erradicación de la pobreza, el trabajo infantil, la discriminación y la explotación laboral en sus formas más “modernas” mismas que florecen a la par del crecimiento en el limitado acceso a un pleno Estado de Derecho de los trabajadores en materia laboral que se había presentado en los últimos años; Así también, el deber de generar no sólo bases de conciencia y visibilidad, sino también de impulsar a la igualdad en el acceso al desarrollo digno y pleno entre mujeres y hombres, la difusión y concientización entre los agentes del desarrollo de la información sobre los derechos de las niñas, niños y adolescentes, el apoyo a la población a la capacitación acorde a las necesidades del sector productivo y la inclusión e integración de los grupos en situación de vulnerabilidad, entre otros.

El empleo, además de ser una de las necesidades más críticas e importantes para el desarrollo de una comunidad, y la salud mental de la misma en el siglo XXI, deberá ser bien remunerado y con apego a las normas y derechos establecidos en nuestra carta magna y sus leyes, mismas que siempre tendrán al centro y cómo principal objeto el individuo y su desarrollo digno, humano y orgulloso en su sociedad.

Convencido estoy que el fortalecimiento de la institución que hoy represento, de la mano de la voluntad de nuestro equipo que está dispuesto a realizar el esfuerzo que en estas cortas líneas he plasmado, que además sirve para atestiguar lo que irrenunciablemente nos hemos comprometido con la sociedad, redoblar esfuerzos y profesionalizar los servicios que desde esta dependencia se ofrecen, con empatía, humanismo y sobre todo calidad.

No me queda la menor duda que esta propuesta encontrará los aliados que requerimos en quienes la observan y analizan, y sin temor a equivocarnos, rendirá frutos para la meta que nos hemos planteado que es el continuo desarrollo de nuestra sociedad como motor para el desarrollo económico del Estado, un Estado feliz, donde todos sean parte de dicho desarrollo.

“Por el empleo capacitado, incluyente y mejor pagado”.

MTRO. Néstor Eduardo Garza Álvarez
Secretario del Trabajo y Previsión Social

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Nacional de Desarrollo, traza los objetivos de las políticas públicas y establece las acciones específicas para alcanzarlos. Un plan viable y claro para alcanzar un México de paz, Un México Incluyente, un México con educación de calidad, un México Prospero y un México con Responsabilidad Global.

El Gobierno de México a través del ejecutivo federal desarrollo doce principios rectores y tres ejes fundamentales que guían el actuar fundamental, hacia un Estado de bienestar para la población, en ese camino se encuentra el crecimiento con austeridad y sin corrupción, en el que sobresalgan la honradez y la honestidad.

A su vez la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través del Programa sectorial derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2019 -2024, estableció cinco objetivos estratégicos

1. Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación para el trabajo.
2. Impulsar el diálogo social, la democracia sindical la equidad de género y la negociación colectiva autentica conforme al nuevo modelo laboral.
3. Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores.
4. Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normatividad laboral.
5. Lograr la inclusión al empleo de personas vulnerables, sobre todo las personas desempleadas o trabajadores en condiciones críticas de ocupación y personas inactivas con disponibilidad para trabajar, con atención preferencial a quienes enfrentan barreras de acceso a un empleo formal.

Los objetivos prioritarios que contiene este programa se enfocan en preservar el derecho al trabajo digno de las y los trabajadores, atender problemáticas referidas desde distintos enfoques y con miras a reducir las brechas de Género y de desigualdad que existen actualmente en el país en materia laboral.

Estos objetivos contribuyen al nuevo modelo de desarrollo en el que nadie quede atrás y nadie quede afuera y, con esto, propiciar que los trabajadores puedan acceder a un estado de bienestar, en el que se desarrollen integralmente tanto en lo laboral como en lo personal.

Los cinco objetivos prioritarios de la STPS, al estar alineados al Plan Nacional de Desarrollo y al cumplimiento cabal de la normatividad laboral, proporcionarán a las personas trabajadoras una mayor certeza al respeto de sus derechos laborales.

En nuestro estado, estamos comprometidos con el Proyecto de crear un Potosí, para los Potosinos, contribuyendo a la Paz a través de la justicia y la prosperidad, donde el trabajo sea la vida para la movilidad social y para acceder a una mejor calidad de vida, siempre priorizando el respeto al Estado de Derecho y, por tanto, el cumplimiento de la normatividad laboral vigente amparada en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y lo comprendido en la Ley Federal del Trabajo.

2. ANTECEDENTES

Decreto de creación de la STPS

Con fecha 13 de septiembre del año 2003 se publicó en el Periódico Oficial del Estado de San Luis Potosí la reforma y adición de diversos artículos a la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado y de manera concreta con el fin de lograr estructurar en el Estado una sólida política laboral; el impulso a la generación de empleos; la promoción del dialogo entre los sectores productivos; el fortalecimiento del sindicalismo y, fundamentalmente, el logro de la justicia social a través de una puntual aplicación de las normas laborales, que en el ámbito competencial de las autoridades estatales corresponde, se crea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con atribuciones tales que le deparan un sitio estratégico en el desarrollo productivo de la Entidad.

Reglamento Interior de la STPS

Mediante publicación realizada en fecha 7 de julio del año 2009 en el Periódico Oficial del Estado de San Luis Potosí, se expide el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a fin de regular el desempeño de las facultades que le atribuyen a esta Dependencia en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado, la Ley Federal del Trabajo, otras leyes, tratados y convenios, así como reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Gobernador del Estado.

3. MARCO JURÍDICO (NORMATIVO)

Con el objeto de contribuir al cumplimiento de la agenda 2030 y al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8. de “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos” así mismo para dar cumplimiento al Objetivo 2. “Promover el empleo productivo y el trabajo decente que aporte un ingreso justo y favorezca la integración social en las regiones del Estado” comprendido en el Plan Estatal de Desarrollo del Gobierno del Estado de San Luis Potosí 2021-2027 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social coadyuva a lo anterior descrito a través de sus facultades fundadas en:

- a) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123 que señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil: al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley, la Ley Federal del Trabajo,
- b) La Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí Artículo 80 que a la letra dice. - Presentar ante el Congreso el Plan Estatal de Desarrollo para su aprobación, dentro de los primeros tres meses de su mandato. Asimismo, informarle anualmente sobre su ejecución, durante la segunda quincena de septiembre de cada año,
- c) Ley de Planeación del Estado y Municipios en sus Artículos 1, 4 y 5 mismos que refieren a la letra. –

ARTÍCULO 1º. Las disposiciones de esta Ley son de orden público e interés social; tienen por objeto constituir el Sistema Estatal de Planeación Democrática y Deliberativa; así como determinar las bases y principios de la planeación en las administraciones públicas estatal y municipales; además, las normas de integración, coordinación y participación de autoridades, órganos y sectores sociales y privados que forman al sistema; así como establecer las bases y mecanismos que promuevan la participación democrática e igualitaria de las mujeres y hombres del Estado, en la elaboración del Plan y los programas a que se refiere esta Ley.

ARTÍCULO 4º. El proceso de planeación normado por la presente Ley se sujetará a un instrumento rector denominado Plan Estatal de Desarrollo. Con base en él se elaborarán los demás instrumentos de la planeación del desarrollo estatal, tales como planes municipales, programas regionales, sectoriales, especiales e institucionales, incluyendo el Programa Estatal de Infraestructura contemplado en la Ley de Asociaciones Público-Privadas en Proyectos para la Prestación de Servicios del Estado y Municipios de San Luis Potosí, debiendo transversalizar el

respeto a los derechos humanos y la perspectiva de género en todos aquellos en que por su naturaleza resulte procedente

Los objetivos y prioridades de la planeación estatal serán congruentes con los establecidos en la planeación nacional.

ARTÍCULO 5°. Los planes y programas derivados del proceso de planeación estratégica serán obligatorios para las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal y Municipal; asimismo, serán la base para la coordinación de acciones entre los tres ámbitos de gobierno y servirán para inducir la participación democrática e igualitaria de las mujeres y hombres en los sectores social y privado. Estos planes y programas estarán sujetos a un procedimiento permanente de revisión y actualización que permita ajustarlos a la realidad cambiante del Estado y sus regiones.

- d) La Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado en sus CAPITULOS I, II y III y demás aplicables,
- e) Por su parte el artículo 40 Ter (Atribuciones de la STPS) de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado, mismas que se encuentran descritas en su Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Publicado en edición Extraordinaria del Periódico Oficial del Estado, el Pasado 07 de Julio de 2009 al igual que por conducto de sus Servidores Públicos para realizar sus actividades en forma programada, conforme a los objetivos estatales, estrategias, prioridades y programas que habrán de desarrollar en coordinación, en su caso con otras dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal ejerciendo las siguientes facultades conferidas en las leyes y lineamientos citados como lo son:

Dependientes de la Dirección General de Empleo y Productividad Laboral, la Dirección del Servicio Nacional de Empleo Artículo 10, fracción I. Operar los programas federales y estatales, en materia de promoción de empleo y de colocación de trabajadores, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, el presente Reglamento y los convenios de coordinación con el Gobierno Federal y los Gobiernos Municipales;

Fracción IV. Coordinar acciones para promover directa o indirectamente el aumento de las oportunidades de empleo, incluyendo las relativas al sistema de capacitación para el trabajo;

Fracción VI. Vincular, en el marco del Servicio Nacional del Empleo San Luis Potosí, a oferentes y demandantes de empleo, a través de la planeación y conducción de diversas estrategias, instrumentos y mecanismos de atención que permitan la efectiva incorporación de la población en el mercado de trabajo, incluidos aquellos basados en las tecnologías de la información y las telecomunicaciones;

Corresponde a la Dirección de Capacitación y Productividad según el Artículo 11, fracción II. Operar los programas en las materias de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y empleadores.

Corresponde a la Dirección de Inclusión Laboral según el Artículo 12, fracción I. dirigir y coordinar la planeación, formulación, operación y seguimiento de las políticas, programas y acciones para propiciar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en materia de trabajo y previsión social, con la participación que corresponda a otras unidades administrativas de la Secretaría;

Fracción II. Concertar con las representaciones de los sectores público, privado y social, acciones orientadas a fomentar la equidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación en materia de trabajo y previsión social, en congruencia con los programas sectoriales, institucionales, regionales y especiales correspondientes;

Fracción IV. Participar en coordinación con las unidades administrativas de la Secretaría, en la ejecución de las acciones que se establezcan en los programas en materia de trabajo y previsión social, tendientes a la igualdad de oportunidades laborales y la no discriminación.

Corresponde a la Dirección de Inspección del Trabajo según el Artículo 13, fracción I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo en el ámbito local contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos, normas oficiales mexicanas, instructivos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio de sus facultades, y solicitar por escrito, directa o indirectamente, a los patrones, trabajadores e integrantes de las comisiones mixtas, se le envíe la información y documentación necesaria para vigilar dicho cumplimiento;

Fracción IV. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo, de previsión social y las contractuales de carácter laboral, así como procurar la obtención de promesas de cumplimiento voluntario en materia de seguridad e higiene en el trabajo y de condiciones generales de trabajo y participación de los trabajadores de las utilidades de las empresas;

Corresponde a la Procuraduría de la defensa del Trabajo según el Artículo 15, fracción II. Orientar y asesorar a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios sobre los derechos y obligaciones derivados de las normas de trabajo y de previsión y seguridad sociales, así como de los trámites, procedimientos y órganos competentes ante los cuales acudir para hacerlos valer;

Fracción III. Recibir de los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios, las quejas por el incumplimiento y violación de las normas de trabajo y de previsión y seguridad sociales y, en su caso, citar a los patrones o sindicatos para que comparezcan a manifestar lo que a sí derecho convenga.

Fracción V. Representar a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios, cuando estos así lo soliciten, ante los órganos jurisdiccionales y administrativos en materia de Trabajo, a efecto de ejercitar las acciones y recursos que correspondan, en la vía ordinaria, especial o juicio de amparo, hasta la total terminación del conflicto.

4. ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 2021 – 2027 CON AGENDA 2030

Programa Sectorial de Desarrollo Económico Sustentable		Objetivo del Desarrollo Sostenible (ODS)	
Objetivo	Estrategia	Objetivo	Meta
Objetivo 2. Promover el empleo productivo y el trabajo decente que aporte un ingreso justo y favorezca la integración social en las regiones del Estado.	Estrategia 2.1 Fortalecer las competencias del capital humano que mejoren la creación de valor y la competitividad de la actividad económica.	8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	8.3
	Estrategia 2.2 Promover la resolución de los conflictos laborales mediante conciliación y la asesoría laboral al sector productivo.		8.5 8.6 8.7 8.8

ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 2021 – 2027 CON PRORAMA SECTORIAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL 2020-2024

Programa Sectorial de Desarrollo Económico Sustentable		Plan Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024	
Objetivo	Estrategia	Objetivo	Estrategia
Objetivo 2. Promover el empleo productivo y el trabajo decente que aporte un ingreso justo y favorezca la integración social en las regiones del Estado.	Estrategia 2.1 Fortalecer las competencias del capital humano que mejoren la creación de valor y la competitividad de la actividad económica.	Objetivo prioritario 1.- Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo.	1.2
		Objetivo prioritario 2.- Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la	2.2, 2.5

		negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral.	
		Objetivo prioritario 4.- Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral.	4.4, 4.5, 4.6
	Estrategia 2.2 Promover la resolución de los conflictos laborales mediante conciliación y la asesoría laboral al sector productivo.	Objetivo prioritario 5.- Lograr la inserción en un empleo formal de las personas desempleadas, trabajadores en condiciones críticas de ocupación y personas inactivas con disponibilidad para trabajar, con atención preferencial a quienes enfrentan barreras de acceso a un empleo formal.	5.1, 5.3

5. MISIÓN y VISIÓN INSTITUCIONAL

5.1 MISIÓN:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la Organización Gubernamental del Estado que promueve políticas de empleabilidad, productividad y justicia laboral, para garantizar un eficiente acceso a oportunidades de trabajo decente, competente y capacitado de las personas, fomentando un desarrollo sostenible; procurando y representando los derechos laborales que consolide un entorno justo e incluyente.

5.2 VISIÓN:

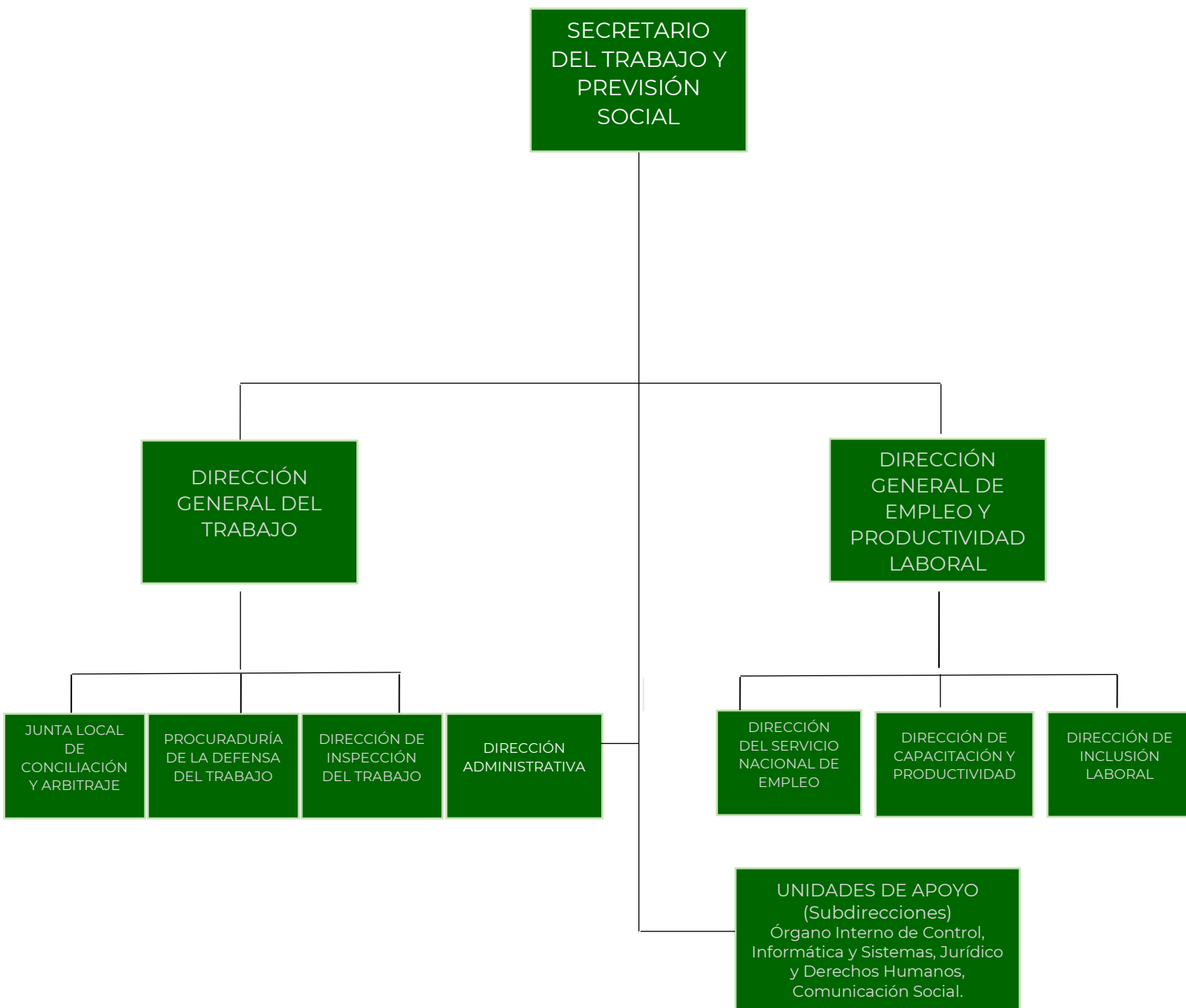
Ser una Secretaría con amplia perspectiva de política incluyente, que alienta la participación ciudadana en coordinación con las organizaciones públicas y privadas, que brinda servicios profesionales, eficientes y honestos; ejerciendo recursos con responsabilidad y transparencia haciendo frente a los retos y compromisos con la fuerza laboral en el Estado.

5.3 VALORES:

- **Liderazgo:** Ejercer una influencia real en el diseño, implementación y resultados de las políticas públicas, en materia laboral.
- **Servicio:** Cumplir con las necesidades y expectativas de nuestros usuarios, mediante una atención de calidad y trato humano.
- **Igualdad y No Discriminación:** Reconocer que en la diversidad surge la oportunidad de sumar en beneficio de todas las personas, satisfaciendo las necesidades de las más vulnerables.
- **Transparencia y Rendición de cuentas:** Informar de manera constante, libre y gratuita sobre nuestras decisiones, acciones y manejo de bienes y recursos en el cumplimiento de resultados, basados en normas y reglamentos.
- **Justicia:** Garantizar los derechos humanos y laborales en el otorgamiento de nuestros servicios, así como los de nuestros colaboradores.

6. DIAGNÓSTICO DE LA ORGANIZACIÓN

6.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



6.2 Recursos Humanos

Personal de Base		Personal de Confianza		Colaboradores bajo el esquema de Honorarios Asimilables	
Nivel	No. De Plazas	Nivel	No. De Plazas	Total	25
1	7	7	16		
2	5	9	6		
3	10	13	2		
4	12	14	7		
5	35	15	9		
6	9	17	3		
7	32	19	1		
8	8	Total	44		
9	1				
10	25				
11	3				
12	7				
13	46				
Total	200				

6.3 Recursos Financieros 2022

Presupuesto Autorizado Anual		2022
CAPÍTULO	NOMBRE	PRESUPUESTO
1000	Servicios Personales	\$ 200,666,093.00
2000	Materiales y Suministros	\$ 1,430,574.00
3000	Servicios Generales	\$ 5,571,740.69
4000	Transferencias, Asignaciones, Subsidios y Otras	\$ 7,119,348.00
	GRAN TOTAL	\$ 214,787,755.69

Recursos Financieros 2023

El Presupuesto Requerido Anual para el ejercicio 2023, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será de \$ 157,617,828.00 (157 millones 617 mil, 828 pesos 00/100 M.N.) distribuidos de la siguiente manera

Presupuesto Requerido Anual		2023
CAPÍTULO	NOMBRE	PRESUPUESTO
1000	Servicios Personales	\$150,615,514.00
2000	Materiales y Suministros	\$1,430,574.00
3000	Servicios Generales	\$5,571,740.00
4000	Transferencias, Asignaciones, Subsidios y Otras	\$0
5000	Bienes Inmuebles e Intangibles	\$0
6000	Inversión Pública	\$0
	GRAN TOTAL	\$ 157,617,828.00

6.4 Servicios Generales

Programa	Proyecto	Descripción
Intermediación laboral	Bolsa de trabajo. -Portal de empleo. -Jornadas de vinculación laboral. -Jornadas de vinculación laboral Huasteca norte y sur, Zona Media, Altiplano y Centro. -Movilidad laboral externa e interna. -Jornada de empleo de la mujer. -Jornada de empleo para jóvenes. -Jornada de empleo para personas con discapacidad. -Jornada de empleo para personas refugiadas. -Jornada de empleo para adultos mayores. -Jornada de empleo para personas de la comunidad LGBTITTQ+. -Fomento al autoempleo potosino. -Programa de becas de capacitación en el idioma inglés.	Se ocupa de atender de manera gratuita y personalizada a la población buscadora de empleo en el Estado otorgando servicios de información, vinculación y orientación ocupacional mediante sus modalidades de bolsa de trabajo, portal de empleo y jornadas de vinculación laboral, además de instrumentar estrategias de movilidad laboral interna y externa.
Capacitación laboral	Competencias laborales	Dirigido a personas que buscan certificar sus competencias y/o habilidades laborales con algún estándar de competencia con validez oficial.
Resolución de conflictos laborales	Conciliación prejudicial en conflictos laborales.	Acompañamiento y asesoría jurídica a los trabajadores y patrones a través de la conciliación siguiendo los principios éticos de equidad, veracidad, buena fe, confidencialidad, imparcialidad, neutralidad, legalidad, celeridad y economía en la búsqueda de la solución de conflictos laborales en una etapa prejudicial.

Inclusión Laboral	-Inclusión laboral en condiciones de igualdad para las mujeres. -Inclusión de pueblos originarios. -Inclusión de personas con discapacidad. -Inclusión de personas refugiadas. -Personas migrantes. -Personas adultas mayores. -Personas de la comunidad LGBTITTTQ+. -Sensibilización de la cultura en inclusión laboral. -Reconocimiento a centros de trabajo en inclusión laboral. -Proyectos de emprendimiento para grupos vulnerables.	Promueve la cultura de inclusión laboral en condiciones de igualdad de género a través de distintos mecanismos como lo son jornadas de sensibilización y capacitación en cultura de inclusión dirigidas a la población en condición vulnerable y centros de trabajo públicos y privados, impulso de la vinculación laboral de grupos en situación de vulnerabilidad y así mismo el reconocimiento a los centros de trabajo que operan con un sentido inclusivo en materia laboral y la gestión de financiamiento a proyectos de emprendimiento.
Cumplimiento en materia laboral	-Inspección a centros de trabajo en condiciones generales de trabajo y seguridad y salud en el trabajo. -Capacitación a centros agrícolas en materia de condiciones laborales. -Capacitación a jornaleros agrícolas en materia de obligaciones y derechos laborales. -Aplicación del Procedimiento Administrativo Sancionador. -Erradicación del trabajo infantil (Menores)	Asegurar el cumplimiento de los centros de trabajo en materia laboral a través de un programa de visitas periódicas y extraordinarias a los centros de trabajo por medio de un inspector especializado a fin de verificar las condiciones generales de trabajo y el cumplimiento a las normas de seguridad y salud en el trabajo, así mismo para prever la no contratación de menores de 15 años de edad, y mediante la capacitación a centros agrícolas en cuanto a condiciones generales de trabajo para que se respeten los derechos de las y los jornaleros y capacitación a los jornaleros para que conozcan sus derechos laborales.
Asesoría y representación laboral al sector productivo	Asesoría y representación legal en materia laboral	Asesoría y representación de los trabajadores de manera personalizada, incluyente y gratuita en una etapa prejudicial y judicial de los conflictos laborales del sector obrero patronal.

6.5 Procesos

- **Procuraduría de la Defensa del Trabajo**

Asesoría y representación legal en materia laboral.

- **Dirección de Inspección del Trabajo**

Inspecciones a los Centros de Trabajo.

Autorizaciones a Menores en Edad Permitida Para Trabajar

Órgano sancionador.

- **Junta Local de Conciliación y Arbitraje**

Impartición de Justicia Laboral.

- **Servicio Nacional de Empleo**

Intermediación Laboral.

Bolsa de Trabajo.

Programa de Apoyo al Autoempleo.

Portal de Empleo.

Ferias de Empleo.

Movilidad Laboral Interna Industrial y de Servicios.

Mecanismo Movilidad Laboral Externa para Trabajadores no Agrícolas.

Mecanismos de Atención Complementaria.

Becas en el idioma inglés.

Movilidad Laboral de Jornaleros Agrícolas.

Movilidad Laboral Interna de Jornaleros Agrícolas.

Programa de los Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales PTAT.

Mecanismo de Movilidad Laboral Externa para Jornaleros Agrícolas.

- **Dirección de Inclusión Laboral.**

Nueva Cultura Laboral.

Transversalidad de Género.

- **Dirección de Capacitación y Productividad.**

Competencias laborales.

- **Dirección Administrativa.**

Recursos Financieros.

Control Gasto Corriente.

Solicitud Orden de Pago, Gastos de Inversión.

Recursos Humanos.

Honorarios.

Movimientos de Personal.

Capacitación.

Incidencias.

Estímulos por Puntualidad.

Recursos Materiales.

Mantenimiento de Edificio.
Mantenimiento Vehicular.
Control Patrimonial.
Requerimiento de Materiales y Suministros.
Orden de Compra.
Orden de Servicio.
Entrega de Materiales y Suministros.

Subdirección Técnica.

Expedientes Técnicos.
Presupuesto Basado en Resultados.
Programa Operativo Anual.
Modificaciones Presupuestales.

- **Sub Dirección de Informática y Sistemas.**

Mantenimiento Correctivo – Servicio inesperado de mantenimiento y reacción ante posibles virus maliciosos.

Mantenimiento Preventivo – Servicio calendarizado para mantenimiento y actualizaciones del equipo.

Asesorías Internas – Servicio profesional de información y tutoriales con usuarios internos para operación de software y equipos periféricos (impresoras, escáneres y otros).

Diagnóstico y mantenimiento de infraestructura en tecnologías de la información.

Supervisión de Proyectos Asignados - Sistema interno para control de oficios, reacondicionamiento de bases de datos del sistema de información para el trabajo.

Seguridad Informática – Medición, valoración de riesgos, diagnóstico e implementación de acciones correctivas y preventivas, Desarrollo del manual de informática.

Enlace de información – Integración de indicadores generados en el Sistema de Información para el Trabajo compartido con la JLCA, INEGI, Federación y Gobierno Estatal.

Desarrollo de plataformas – Portal Estatal de Empleo.

- **Sub Dirección de Comunicación Social**

Concepción, planificación y gestión de cualquier tipo de actividad de comunicación [sin influir con sus opiniones personales y sin lenguaje que incite a sesgar la opinión.

Análisis y mejoramiento de la imagen pública.

Estrategias de difusión para mensajes relevantes para la población.

Gestión de comunicación interna.

Diseño y desarrollo de materiales y/o contenidos audiovisuales.

Relación con medios de comunicación.

Archivo fotográfico de eventos y acciones concretas dentro y fuera de la Secretaría.

Seguimiento a mensajes directos vía redes sociales.

- **Unidad Jurídica.**

Asesoría y Representación legal al Titular de la Secretaría, así como a sus diversas Áreas.

Promoción y seguimiento de Juicios Laborales ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

Atención a los diversos asuntos jurídicos de la Secretaría.

Elaboración y revisión de convenios de Coordinación y Colaboración con el Gobierno Federal, Gobierno Estatal y Municipal, así como con diversas ramas del sector privado.

6.6 Transparencia y Rendición de Cuentas

A efecto de cumplir con lo mandatado por el artículo 84 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de San Luis Potosí, esta Secretaría pública a través de su portal Web los formatos que para tal efecto en uso de sus facultades publicó la Comisión Estatal Comisión Estatal de Garantía de Acceso a la Información Pública del Estado de San Luis Potosí cumpliendo en tiempo y forma con la información ahí solicitada.

7. PROBLEMAS Y OPORTUNIDADES

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la metodología del árbol de problemas determinó la problemática descrita a continuación:

Problemática identificada

- Excluyente empleo productivo y trabajo decente con ingreso justo a favor de la integración laboral y social de los grupos de población en edad de trabajar en condición vulnerable en las regiones del Estado.
- Deficiente vinculación de los buscadores de trabajo a los centros de trabajo.
- Baja productividad del empleo y trabajo decente con ingreso justo que favorezca la integración laboral y social.
- Elevado índice de incumplimiento a la Legislación laboral por parte de las empresas en perjuicio de los derechos laborales de las y los trabajadores.
- Una proporción de los derechos de las y los trabajadores son vulnerados.
- Rezago en la conclusión de expedientes de juicios laborales.

Oportunidades identificadas

- Incluyente empleo productivo y trabajo decente con ingreso justo a favor de la integración laboral y social de los grupos de población en edad de trabajar en condición vulnerable en las regiones del Estado.
- Incrementar la vinculación de los buscadores de trabajo a los centros de trabajo.
- Incrementar la productividad del empleo y trabajo decente con ingreso justo que favorezca la integración laboral y social.
- Bajo índice de incumplimiento a la Legislación laboral por parte de las empresas en beneficio de los derechos laborales de las y los trabajadores.
- Brindar asesoría y/o representación legal en materia laboral a las y los trabajadores en el respeto de sus derechos de manera incluyente.
- Acceso a la Justicia laboral para todas las clases sociales.

8. OBJETIVOS INSTITUCIONALES, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

a) Objetivos

Objetivo 2. Promover el empleo productivo y el trabajo decente que aporte un ingreso justo y favorezca la integración social en las regiones del Estado.

b) Estrategias

Estrategia 2.1 (Fortalecer las competencias del capital humano que mejoren la creación de valor y la competitividad de la actividad económica.)

Estrategia 2.2 (Promover la resolución de los conflictos laborales mediante conciliación y la asesoría laboral al sector productivo.)

c) Líneas de acción

- Conformar y atender lo relacionado con el Consejo Estatal para la Capacitación y Formación en el Trabajo (sistema dual).
- Facilitar la formación de una cultura de valores y actitudes que permita avanzar hacia una economía de competencia global.
- Promover la mejora de competencias del capital humano a las necesidades del aparato productivo, a partir de la vinculación principalmente entre las instituciones de Educación Media y Superior y la industria.
- Promover el respeto y cumplimiento de las leyes, regulaciones y prácticas consideradas en el capítulo de derechos laborales del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), conjuntamente con las instancias correspondientes.
- Impulsar la mano de obra especializada en manufactura de tecnología avanzada, a través de programas de certificaciones de estándares internacionales.
- Desarrollar mecanismos de monitoreo y verificación de las condiciones laborales de los jornaleros agrícolas que sean flexibles y permitan la supervisión en un contexto de cambios frecuentes tanto de zona de trabajo como de empleador.

- Desarrollar mecanismos de protección laboral específicos para mujeres, menores e indígenas.
- Diseñar mecanismos de capacitación a los jornaleros agrícolas en materia de sus derechos laborales.
- Facilitar una conciliación laboral incluyente a la clase trabajadora y patronal.
- Brindar asesorías laborales incluyentes con profesionalismo a la clase trabajadora y patronal.
- Satisfacer las expectativas en la atención a la clase trabajadora y patronal que acude a los Centros de Conciliación Laboral en la Entidad.

9. MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS INSTITUCIONAL

9.1 REGISTRO DE COMPONENTES Y ACTIVIDADES COSTEADAS AL 100%

ACTIVIDADES (COMPONENTE 1)	1.1	Bolsa de Trabajo para la atención a buscadores de trabajo y empleadores.
	1.2	Ferias del Empleo, para vincular de manera directa a buscadores de empleo y empleadores.
	1.3	Programa de Capacitación Becas en Idioma Inglés
	1.4	Programa de Movilidad Laboral.
ACTIVIDADES (COMPONENTE 2)	2.1	Conformación del Consejo Estatal para la Capacitación y Formación en el Trabajo (Sistema Dual).
	2.2	Programa de Competencias del Capital Humano.
ACTIVIDADES (COMPONENTE 3)	3.1	Fortalecimiento de capacidades para la inclusión laboral.

	3.2	Reconocimiento de empresas incluyentes.
ACTIVIDADES (COMPONENTE 4)	4.1	Capacitación a centros agrícolas y jornaleros agrícolas en materia de condiciones laborales.
	4.2	Implementación del instrumento sancionador por violaciones a la legislación laboral.
	4.3	Formalización del empleo en condiciones de igualdad para mujeres y hombres.
	4.4	Erradicación de la explotación laboral de las niñas, niños y adolescentes.
ACTIVIDADES (COMPONENTE 5)	5.1	Fortalecimiento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para la atención a la clase trabajadora en el Estado, a la Reforma Laboral y a la implementación de los juicios laborales ante los tribunales del trabajo
ACTIVIDADES (COMPONENTE 6)	6.1	Justicia laboral pronta y expedita.
	6.2	Digitalización del Archivo de la STyPS
ACTIVIDADES (COMPONENTE 7)	7.1	Cambio de sede de oficinas centrales
	7.2	Cambio de sede Unidad Operativa SNE Ciudad Valles
	7.3	Cambio de sede Unidad Operativa SNE Tamazunchale
ACTIVIDADES (COMPONENTE 8)	8.1	Dotación de equipos y tecnologías de la información.

10. MECANISMOS PARA LA INSTRUMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

10.1 INDICADORES DE DESEMPEÑO

Concepto	6.1 Resumen Narrativo (Objetivos)		6.2 Indicadores	6.3 Medios de Verificación	6.4 Supuestos
FIN	Promover el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.		Tasa de desocupación	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) INEGI	
			Tasa de informalidad laboral	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) INEGI	
PROPÓSITO	La población del Estado en edad de trabajar tiene un empleo que le aporta un ingreso justo y favorece la integración social.		Incremento de trabajadores asegurados al IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	Se cuenta con la disponibilidad presupuestal y financiera para la realización de las acciones proyectadas.
	1	Programa que se ocupa de atender de manera gratuita y personalizada a la población buscadora de empleo en el Estado otorgando servicios de información, vinculación y orientación ocupacional mediante sus modalidades de bolsa de trabajo, portal de empleo y jornadas de vinculación laboral, además de instrumentar	Tasa de colocación bolsa de trabajo.	Reportes emitidos por la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo (CGSNE) sobre las personas atendidas y colocadas desagregado por género.	
			Tasa de colocación ferias de empleo.		
			Tasa de capacitación en idioma inglés.	Reportes emitidos por la Dirección del Servicio Nacional del Empleo.	

		estrategias de movilidad laboral interna y externa, ejecutadas.	Tasa de colocación PTAT.	Reportes emitidos por el Sistema de Información de Movilidad Laboral.	
	2	Programa de capacitación dirigido a buscadores de empleo y trabajadores en activo en distintos temas técnicos y oficios con validez oficial y curricular, realizada.	Tasa de inserción de al sistema dual	Información proveniente de las instituciones de Educación Media Superior y Superior.	
			Tasa de certificación en competencia laboral.	Reportes emitidos por la Dirección de Capacitación y Productividad.	
	3	Programa que promueve la cultura de inclusión laboral en condiciones de igualdad de género a través de jornadas de sensibilización y capacitación en cultura de inclusión, así como el reconocimiento a los centros de trabajo que operan con un sentido inclusivo en materia laboral, realizadas y otorgados.	Tasa de colocación de la fuerza de trabajo en condición vulnerable.	Reportes emitidos por la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo (CGSNE) sobre las personas atendidas y colocadas desagregado por condición de vulnerabilidad.	
			Tasa de reconocimientos otorgados a empresas incluyentes.	Informes de verificación de aplicación de la norma y la aplicación de la convocatoria.	
	4	Programa de visitas a los centros de trabajo a fin de verificar las condiciones generales de trabajo y el cumplimiento a las	Porcentaje de incremento de centros agrícolas y jornaleros agrícolas capacitados.	Informe de actividades de la Dirección General del Trabajo.	

		normas de seguridad y salud en el trabajo, así mismo para prever la no contratación de menores de 15 años de edad, o en su caso, la imposición de sanción, así como la capacitación a centros agrícolas en cuanto a condiciones generales de trabajo, realizadas.	Disminución de empresas sancionadas que incumplen la legislación laboral.	Reporte Jurídico de la Dirección General del Trabajo.	
			Incremento en el número de inspecciones realizadas.	Concentrado de inspecciones realizadas que arroja el Sistema de gestión Lotus.	
			Porcentaje de incremento en el número de empresas que aplican el protocolo.	Actas de inspecciones realizadas.	
	5	Asesoría y representación de los trabajadores de manera personalizada, incluyente y gratuita en una etapa prejudicial y judicial de los conflictos laborales del sector obrero patronal, otorgadas.	Proporción de eficiencia en asuntos terminados.	Sistema operativo Lotus Notes y Reportes mensuales de las Subprocuradurías.	Existe la obligación legal de otorgar asesoría y/o representación legal a la clase trabajadora.
	6	Acompañamiento y asesoría jurídica a los trabajadores y patrones a través de la conciliación siguiendo los principios éticos de equidad, veracidad, buena fe, confidencialidad, imparcialidad, neutralidad, legalidad, celeridad y economía en la búsqueda de la solución de conflictos laborales en una etapa prejudicial, otorgada.	Juicios laborales concluidos.	Sistema operativo Lotus Notes y Reportes mensuales de las Juntas Especiales.	

	7	Mejora de instalaciones dotación equipamiento realizadas.	Tasa de variación en la atención a las personas que acuden a recibir un servicio a la STyPS.	Reportes emitidos de las áreas que atienden al público de la Secretaría.	
	8	Actividades del área realizadas.	Cumplimiento del Programa de Trabajo	Bitácora de actividades y Plan de Trabajo de la Subdirección.	

10.2 METAS

Objetivo 2. Promover el empleo productivo y el trabajo decente que aporte un ingreso justo y favorezca la integración social en las regiones del Estado.

Indicador Estratégico	Unidad de Medida	Línea Base	Meta					Unidad Responsable
		2022	2023	2024	2025	2026	2027	
Tasa de desocupación laboral	Tasa de desocupación	3.3%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Tasa de informalidad laboral	Tasa de informalidad laboral	54.1%	57.0%	57.0%	57.0%	57.0%	57.0%	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Incremento de trabajadores asegurados al IMSS	Incremento de trabajadores asegurados al IMSS	10,000	10,500	11,000	11,500	12,000	12,500	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Tasa de colocación de bolsa de trabajo	Porcentaje de colocación	8.0%	10.0%	16.0%	20.0%	22.0%	24.0%	Servicio Nacional de Empleo
Tasa de colocación ferias de empleo	Porcentaje de colocación	8.0%	10.0%	16.0%	20.0%	22.0%	24.0%	Servicio Nacional de Empleo
Tasa de capacitación en idioma inglés	Porcentaje de egresados	0.0%	8.0%	10.0%	16.0%	20.0%	22.0%	Servicio Nacional de Empleo
Tasa de colocación PTAT	Porcentaje de vinculación	8.0%	60.0%	80.0%	90.0%	90.0%	90.0%	Servicio Nacional de Empleo
Tasa de inserción al Sistema Dual	Porcentaje de inserción	0.0%	10.0%	16.0%	20.0%	22.0%	24.0%	Dirección de Capacitación y Productividad
Tasa de certificación en competencia laboral	Porcentaje de certificación	0.0%	10.0%	16.0%	20.0%	22.0%	24.0%	Dirección de Capacitación y Productividad

Tasa de colocación de la fuerza de trabajo en condición vulnerable	Porcentaje de inclusión	0.0%	10.0%	16.0%	20.0%	22.0%	24.0%	Dirección de Inclusión Laboral
Tasa de reconocimientos otorgados a empresas incluyentes	Porcentaje de reconocimientos otorgados	0.0%	10.0%	16.0%	20.0%	22.0%	24.0%	Dirección de Inclusión Laboral
Porcentaje de incremento de centros agrícolas y jornaleros agrícolas capacitados	Porcentaje de capacitaciones realizadas	10.0%	13.0%	15.0%	18.0%	21.0%	23.0%	Dirección de Inspección del Trabajo
Disminución de empresas sancionadas que incumplen la legislación laboral	Porcentaje de empresas sancionadas	0.0%	30.0%	26.0%	20.0%	14.0%	10.0%	Dirección de Inspección del Trabajo
Incremento en el número de inspecciones realizadas	Porcentaje de inspecciones realizadas	16.55%	16.61%	16.67%	16.70%	16.72%	16.75%	Dirección de Inspección del Trabajo
Porcentaje de incremento en el número de empresas que aplican el protocolo	Porcentaje de empresas	0.0%	10.0%	14.0%	20.0%	26.0%	30.0%	Dirección de Inspección del Trabajo
Proporción de eficiencia en asuntos terminados	Porcentaje de convenios y laudos	60.0%	60.0%	60.0%	60.0%	60.0%	60.0%	Procuraduría de la Defensa del Trabajo
Juicios laborales concluidos.	Juicios concluidos	22.0%	20.0%	18.0%	16.0%	14.0%	10.0%	Junta Local de Conciliación y Arbitraje

Política de Atención Transversal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social 2022-2027.

Objetivo del PS 2022-2027									
Objetivo 2. Promover el empleo productivo y el trabajo decente que aporte un ingreso justo y favorezca la integración social en las regiones del Estado.									
Programa	Acción particular	Indicador *	Línea Base	Meta					Unidad Responsable
			2022	2023	2024	2025	2026	2027	
Inclusión laboral en condiciones de igualdad para las mujeres	Promover la inclusión laboral de mujeres en igualdad de condiciones de género y perspectiva intercultural	Porcentaje de mujeres y hombres colocados con respecto a las mujeres y hombres buscadores de empleo.	8%	10%	16%	20%	22%	24%	Servicio Nacional de Empleo / Dirección de Inclusión Laboral.
Inclusión laboral de personas con discapacidad	Promover la inclusión laboral en igualdad de condiciones y perspectiva intercultural para mujeres y hombres con discapacidad	Porcentaje de mujeres y hombres con discapacidad colocados con respecto a las mujeres y hombres con discapacidad buscadores de empleo.	8%	10%	16%	20%	22%	24%	Servicio Nacional de Empleo / Dirección de Inclusión Laboral.

Inclusión laboral de personas refugiadas y migrantes	Promover la inclusión laboral en igualdad de condiciones y perspectiva intercultural de mujeres y hombres refugiados y migrantes en el Estado	Porcentaje de mujeres y hombres refugiados y migrantes colocados con respecto a las mujeres y hombres refugiados y migrantes buscadores de empleo.	8%	10%	16%	20%	22%	24%	Servicio Nacional de Empleo / Dirección de Inclusión Laboral.
Inclusión laboral de personas adultas mayores	Promover la inclusión laboral en igualdad de condiciones y perspectiva intercultural para mujeres y hombres adultos mayores en el Estado	Porcentaje de mujeres y hombres adultos mayores colocados con respecto a las mujeres y hombres adultos mayores buscadores de empleo.	8%	10%	16%	20%	22%	24%	Servicio Nacional de Empleo / Dirección de Inclusión Laboral.
Sensibilización para la cultura en inclusión laboral	Sensibilización y/o capacitación en cultura de inclusión a las mujeres y hombres de la población en condición vulnerable y a centros de trabajo públicos y privados.	Porcentaje de personas sensibilizadas y/o capacitadas con respecto a las personas convocadas.	8%	10%	16%	20%	22%	24%	Dirección de Inclusión Laboral.

Empresas reconocidas en inclusión laboral	Reconocer a todos aquellos centros de trabajo que operan con un sentido inclusivo en materia laboral.	Incremento de empresas con reconocimiento en inclusión laboral.	0%	10%	16%	20%	22%	24%	Dirección de Inclusión Laboral.
Proyectos de emprendimiento para grupos vulnerables	Promover el autoempleo para grupos vulnerables en condiciones de igualdad no discriminación y perspectiva intercultural a través de la gestión del financiamiento para proyectos de emprendimiento.	Incremento de proyectos de emprendimiento gestionados con respecto al número de solicitudes recibidas.	10%	20%	40%	80%	100%	100%	Dirección de Inclusión Laboral.
Capacitación a centros agrícolas en materia de condiciones laborales.	Capacitación a centros agrícolas en cuanto a condiciones generales de trabajo para que se respeten los derechos de las y los jornaleros	Porcentaje de incremento de centros agrícolas capacitados con respecto a los centros agrícolas capacitados el año inmediato anterior.	10%	13%	15%	18%	21%	23%	Dirección de Inspección del Trabajo
Capacitación a las mujeres y hombres jornaleros agrícolas en materia de derechos laborales.	Capacitación a las mujeres y hombres jornaleros agrícolas para que conozcan sus derechos laborales.	Porcentaje de incremento de jornaleros agrícolas capacitados con respecto a los jornaleros agrícolas capacitados el año inmediato anterior.	10%	13%	15%	18%	21%	23%	Dirección de Inspección del Trabajo

Programa para la erradicación de la explotación laboral de las niñas, niños y adolescentes.	Capacitación, sensibilización e inspección de los centros de trabajo para la prevención, atención y erradicación de la explotación laboral de las niñas, niños y adolescentes.	Porcentaje de incremento en el número de empresas que aplican el protocolo para la prevención, atención y erradicación de la explotación laboral de las niñas, niños y adolescentes.	0%	10%	14%	20%	26%	30%	Dirección de Inclusión Laboral/Dirección de Inspección del Trabajo
Programa de formalización del empleo en condiciones de igualdad para mujeres y hombres.	Inspección a centros de trabajo en cumplimiento a las condiciones generales de trabajo y normas de seguridad y salud en el trabajo para promover la formalización del empleo para mujeres y hombres en igualdad de condiciones.	Incremento en el número de inspecciones realizadas con respecto al año inmediato anterior.	16.55	16.61	16.67	16.70	16.72	16.75	Dirección de Inspección del Trabajo

11. COMENTARIOS:

Para el año 2023 el planteamiento por la Secretaría a mi cargo se divide en 3 vertientes importantes y que debemos considerar que se han dejado en el olvido por intereses y gobiernos diferentes a los nuestros, además de los recortes presupuestales.

1.- Justicia: El efectivo acceso a los mecanismos de justicia, y la representatividad adecuada para los individuos que buscan la misma de manera profesional, que equilibran la balanza del interés social y el poder económico en las relaciones obrero-patronales. Esto, mediante el fortalecimiento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, con mecanismos y herramientas novedosas y tecnológicas adecuadas, además de generar la máxima publicidad de la gratuidad de sus servicios, lograremos evitar que se cometan más injusticias en contra de quienes menos tienen.

2.- Capacitación: Trabajo hay, y es una realidad que podemos observar tras un análisis exhaustivo con el sector productivo y las necesidades de capital humano especializado en algunas áreas técnicas. Apostamos y pedimos el apoyo para poder impulsar una estrategia importante que permita acercar a quienes buscan empleo, mediante la vinculación y nuestro programa de apoyo al empleo, y prepararlos para ocupar estas posiciones y así el sector productivo no tenga la necesidad de importar la mano de obra de otros Estados.

3.- Inclusión: Iniciar una política transversal de inclusión no sólo significa el promover la cultura misma, si no sensibilizar y volver a educar al individuo sobre las capacidades diferentes y la pluralidad de las mismas. También premiar a aquellos que logren ser efectivamente, y en su beneficio, incluyentes con la sociedad. Es tiempo de que los beneficios y garantías humanas que esta Secretaría oferta sean en beneficio de todas y todos los Potosinos.

#PotosíParaLosPotosinos
#TrabajoHay

EL SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

MTRO. NÉSTOR EDUARDO GARZA ÁLVAREZ
SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

10. BIBLIOGRAFÍA

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma 28 de mayo de 2021.
- La Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí.
- Ley de Planeación de Estado y Municipios de San Luis Potosí.
- La Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado.
- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024.
- Plan Estatal de Desarrollo del Estado de San Luis Potosí 2021-2027.