



Mercado de Trabajo y Justicia Laboral

Programa Sectorial
Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015



**Nuevo
León
Unido**

Gobierno para Todos



**PROGRAMA SECTORIAL
MERCADO DE TRABAJO Y JUSTICIA LABORAL
SECRETARÍA DEL TRABAJO**

Índice de contenido

	Pág.
1. Introducción	4
2. Diagnostico Sectorial	7
3. Visión	12
4. Objetivo General	12
5. Objetivos, Estrategias y Líneas de Acción	12
6. Acciones Estratégicas	16
7. Indicadores de Resultados	17
8. Análisis de Escenarios	20

1. Introducción

1.1. Importancia del sector.

En Nuevo León en el 2009, la Población Económicamente Activa (PEA) fue de 2.02 millones de personas, existen alrededor de 129 mil 858 micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes); y de acuerdo con los resultados del tercer trimestre de 2009 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, el 71.5 por ciento de la población ocupada en la entidad, que es de 1 millón 939 mil 506 personas, trabajan en ellas.

La transición demográfica ha ensanchado los grupos de edades susceptibles de incorporarse al mercado laboral, la industria manufacturera ha perdido importancia relativa, a favor de la expansión del comercio y los servicios, la fuerza de trabajo se ha modificado con un mayor porcentaje de ella participando en estos sectores, sin embargo, parte de ellos en la economía informal. Por su parte el sector servicios constituye un componente fundamental de la economía del estado, representando casi el 50 por ciento del producto interno bruto (PIB) y contribuye incluso con una parte mayor del empleo total creado.

La existencia en Nuevo León de abundante capital humano con buena disposición personal, cultura de atención y dispuesto siempre a profesionalizarse, habla del valor que tiene este factor en nuestro Estado.

Todo esto aunado al nuevo impulso dado a la investigación científica y tecnológica en las universidades al igual que el desarrollo de centros de investigación y transferencia de tecnologías, son pilares del proceso de cambio de la estructura y filosofía productiva de esta entidad.

1.2. Referencia general al marco jurídico.

El tema laboral es un tema de máxima importancia, toda vez que repercute en todos los ámbitos de la vida económica y social de Nuevo León, que como integrante de la Republica Mexicana se rige por leyes, normas y reglamentos tanto federales como estatales, siendo los principales la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, la Ley Federal del Trabajo en su dos apartados y las Normas Oficiales, Reglamentos y demás disposiciones de observancia general que regulan las actividades institucionales del sector.

1.3. Vinculación con el PED 2010 – 2015.

El papel del Gobierno del Estado, consiste en crear las condiciones necesarias para acrecentar la competitividad del estado y hacer que las inversiones fluyan para acelerar el ritmo de crecimiento económico y crear aquí las fuentes de empleo que demanda la población. Sin embargo, no basta con lograr un rápido crecimiento. Es preciso darle dirección a este proceso en función de la historia económica de nuestro estado, de sus fortalezas actuales y de las oportunidades que ofrece el desarrollo económico global.

Es indispensable que el estado disfrute de un clima apropiado para las inversiones, acompañado de un entorno laboral consistente con las exigencias de productividad, calidad y seguridad que plantea la actividad económica en el presente, que en el caso de Nuevo León ya

son rasgos tradicionales. Es necesario, también, fomentar la conformación de una estructura de oferta de capital humano y competencias laborales compatible con las necesidades de la orientación de la economía, y otorgar mayor impulso a las actividades de investigación y desarrollo, componentes críticos ambos de las actividades de la economía del conocimiento.

Dentro del eje temático Generación de Riqueza específicamente en el punto 6.3.4. “Apoyo al empleo, la productividad, la capacitación y las relaciones laborales armónicas”, se ubican los objetivos, estrategias y líneas de acción mediante los cuales se pretende incrementar la productividad y la competitividad del aparato productivo a través de la vinculación laboral, la capacitación y la conciliación, de acuerdo a las disposiciones jurídicas en materia laboral.

Apoyar a los buscadores de trabajo, favorecer el cumplimiento de las disposiciones aplicables en materia laboral, impulsar la capacitación para y en el trabajo y fomentar la paz laboral son los objetivos estratégicos con los que se alcanzará la visión de ser el estado líder en la generación de empleos bien remunerados y con relaciones laborales armónicas.

Las exigencias de productividad, calidad y seguridad demandan del recurso humano mayor versatilidad y movilidad, para poder responder y apoyar esta necesidad actual, se transformará al Instituto de Capacitación y Educación para el Trabajo (ICET) en un Instituto de Competencias Laborales para la Ocupación, una instancia con funciones adicionales a la capacitación y con responsabilidades tales como la certificación y evaluación de competencias laborales, genéricas y específicas, y la planeación de la formación de capital humano en función de las necesidades económicas y sociales del estado.

1.4. Definición de la política sectorial.

La posibilidad de que quienes tienen un empleo lo conserven, que quienes lo buscan, lo encuentren, y que, de este modo, las familias cuenten con un ingreso para adquirir los bienes y servicios que satisfacen sus necesidades y aspiraciones, es responsabilidad de toda la sociedad incluyendo al Gobierno, por ello se busca favorecer un crecimiento económico que genere la mayor cantidad de fuentes de empleo, de alto valor agregado y que atienda el desarrollo sustentable.

El trabajo es un rasgo esencial de la cultura de los nuevoleonenses, las relaciones laborales armónicas han caracterizado al estado y su destacado proceso de desarrollo durante más de un siglo. Esta característica le ha permitido adaptarse al cambio constante en las formas de crear valor y de producir bienes y servicios. Hoy esta capacidad de crear e innovar debe ser inseparable del trabajo.

En congruencia con lo anterior, Nuevo León debe aprovechar su liderazgo en el ámbito económico nacional y continuar en su fase de crecimiento basada en el conocimiento y la tecnología.

Para seguir siendo la mejor entidad para la creación de empleos es importante conservar la paz laboral, en este sentido es necesario brindar una mayor capacitación a los funcionarios y empleados responsables de la conciliación laboral para que con base en un sistema de calidad puedan brindar un servicio integral.

En materia de seguridad laboral es indispensable enfatizar en la concientización sobre los riesgos de trabajo y diseñar estrategias para la difusión masiva de los programas y servicios existentes para beneficio de empresas y sus trabajadores.

Por último, derivado del comportamiento del mercado laboral en los últimos años se presenta la necesidad de impulsar la certificación de las competencias laborales que permitan a los trabajadores ampliar sus posibilidades de empleo.

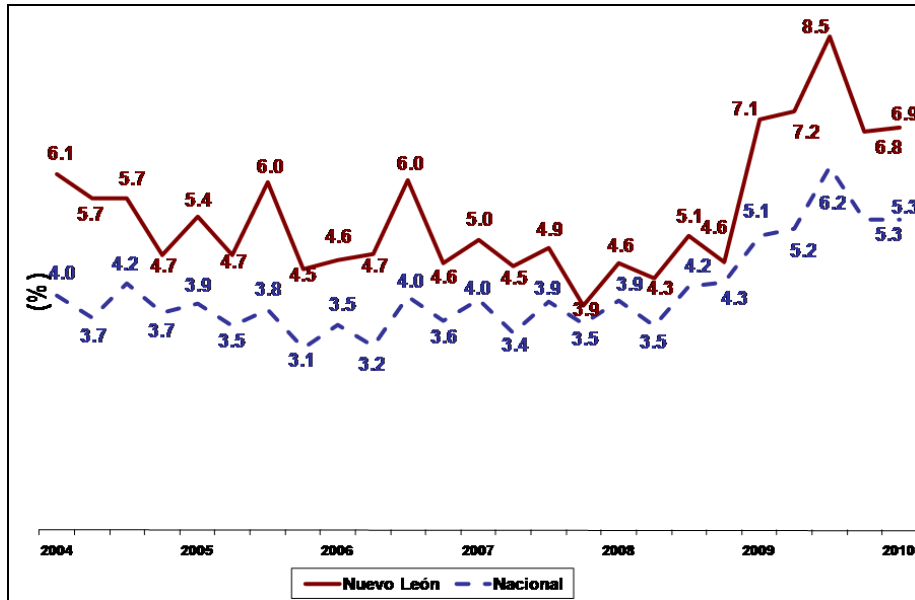
1.5. Fuentes de información.

El presente documento se fundamenta y basa su información en los estudios, análisis, bases de datos y demás documentos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCYA), así como la información recabada en el ámbito de su competencia por las distintas áreas que conforman la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Nuevo León.

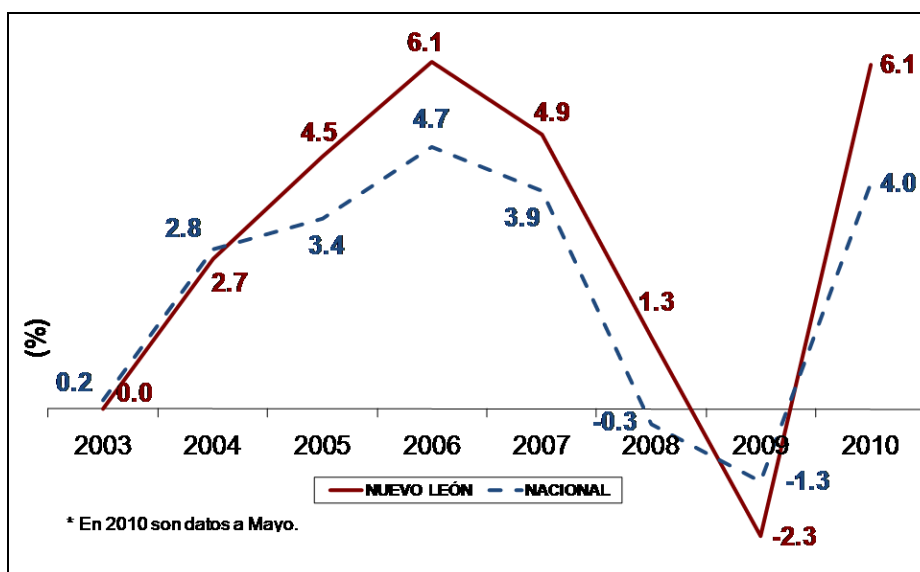
2. Diagnóstico sectorial

2.1. Evolución histórica reciente del tema

En los últimos años la estabilidad del empleo en Nuevo León se ha visto afectada por numerosas variables del entorno económico nacional e internacional, presentando altibajos. La tasa de desempleo arroja un promedio del 4.9 por ciento para este período de acuerdo a los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI.



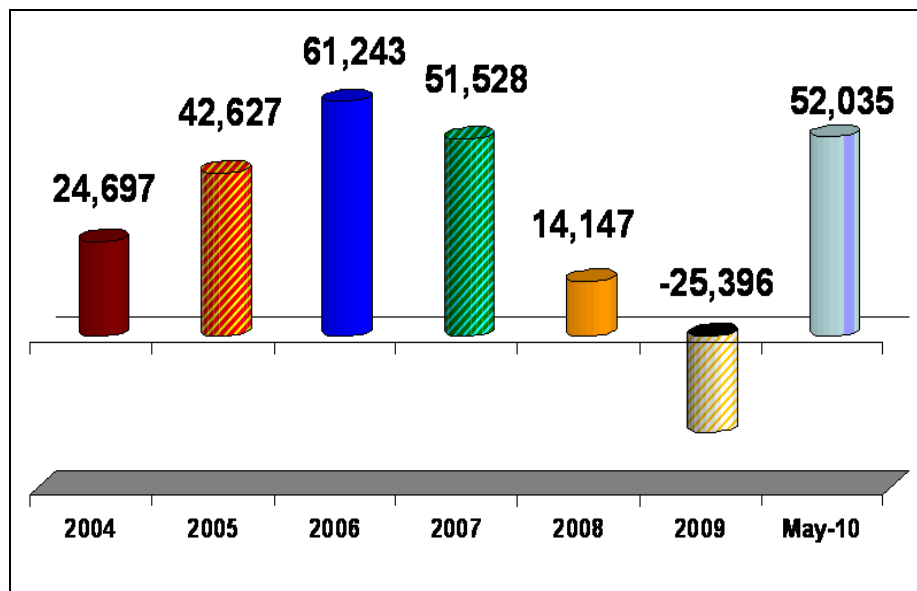
Asimismo la información de los últimos siete años del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) de la cual se estiman el número de empleos generados, también ha presentado un comportamiento inestable.



De acuerdo a la Encuesta de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el número de desocupados en Nuevo León se incrementó de 95 mil personas en 2008, a 155 mil en 2009, lo que significa un incremento de 60 mil personas sin empleo, registrando una tasa promedio de desempleo para el último año de 7.4. El desempleo creciente fue el resultado de la inestabilidad económica antes mencionada aunado al problema de contingencia sanitaria por el virus AH1N1.

Sin embargo de enero a mayo del 2010, se han generado 52 mil 035 empleos según datos del Instituto Mexicano del Seguro Social, con una tasa de desocupación de 6.9 por ciento para el primer trimestre del mismo año, de acuerdo a datos del INEGI.

**COMPORTAMIENTO DEL EMPLEO FORMAL EN NUEVO LEÓN,
SEGÚN DATOS DEL IMSS.**



Cabe mencionar que a pesar de esta situación que afectó el mercado laboral, se ha logrado mantener una paz laboral y una armónica relación entre sindicatos y empresas, basada en el dialogo y la conciliación.

2.2. Proyección de tendencias

Si las condiciones macroeconómicas favorecen un entorno de crecimiento generalizado a nivel global y nacional con tasas de crecimiento para el Estado de Nuevo León en un promedio anual del 5.1 por ciento, este panorama deseable permitiría la generación de 240 mil empleos.

En un panorama probable, en el periodo de 2010-2015 la tasa de crecimiento promedio anual del PIB sería de un 4.0 por ciento; lo que implica la creación de 192 mil empleos en los seis años de la administración.

En un panorama adverso, con tasas de crecimiento bajas y condiciones macroeconómicas desfavorables, solo se podría alcanzar la generación de 134 mil empleos acumulados en la presente administración.

2.3. Comparativo con otras entidades (municipal, estatal, nacional e internacional)

La tasa promedio nacional de desempleo es del 5.5 por ciento para el 2009, la tasa para el Estado de Nuevo León es de 7.4 por ciento para ese mismo período, este comportamiento del estado de situarse por encima de la tasa nacional ya se ha venido presentado desde años anteriores, sin embargo el nivel de generación de empleos respecto a otras entidades lo ha situado repetidas veces en el primer lugar.

2.4. Identificación y causas de los principales problemas / retos

Haciendo un análisis en la última década, las demandas laborales presentadas ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje se han incrementado en un 50 por ciento y los emplazamientos presentados en un 316 por ciento. Sin embargo en Nuevo León, a la fecha de elaboración de este Programa se han cumplido prácticamente 12 años sin que haya estallado una sola huelga, gracias a los esfuerzos de conciliación, lo que beneficia a la productividad y competitividad del estado. Es importante resaltar y mantener esta situación ya que propicia la generación de empleos.

A pesar de los esfuerzos realizados en la prevención de riesgos de trabajo no se ha podido disminuir su índice que desde el año 2003 se ha mantenido por encima del 3.0 por ciento.

ÍNDICE DE RIESGOS DE TRABAJO, NUEVO LEÓN VS. NACIONAL



Los trabajadores actualmente tienen dificultades para encontrar o mejorar su empleo, ya que el mercado laboral exige habilidades, destrezas y conocimientos probados de su fuerza laboral, por lo que es necesario que cuenten con un documento que los acredite como competentes, esto se logra con la certificación de competencias laborales.

Las empresas y los trabajadores desconocen los servicios que presta la Secretaría del Trabajo tales como: vinculación laboral, capacitación para y en el trabajo, consultoría para el desarrollo de la competitividad, asesorías en condiciones generales del trabajo, seguridad e higiene y la procuración e impartición de justicia, por lo que es necesario su difusión.

En la Secretaría del Trabajo se cuenta con funcionarios profesionales dentro de su área de actuación; sin embargo, el alcance de los servicios que presta se ve limitado por la falta de un sistema de calidad que ayude a brindar un servicio integral.

2.5. Principales causas de los problemas / retos antes referidos.

El dinamismo moderno de las fuentes generadoras de riqueza, así como el incremento de las mismas aunado a la explosión demográfica en la población económicamente activa, han provocado un cambio en la periodicidad con que se busca adecuar las condiciones generales de trabajo entre empleadores y trabajadores. Esto ha derivado en un abuso en el uso inadecuado de los recursos legales que contempla la Ley de la materia ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, poniendo en riesgo la paz laboral.

Las acciones que fomentan y concientizan la cultura de prevención de riesgos de trabajo en empleadores y trabajadores no han sido suficientes, pues el hecho que el índice de riesgos de trabajo se haya mantenido por encima del 3 por ciento muestra la necesidad de aumentar y reforzar e inclusive idear nuevos mecanismos que permitan disminuir dichos riesgos.

La ausencia de un sistema integral y regional de evaluación y certificación de competencias laborales, merma la posibilidad de que los trabajadores acrediten las competencias laborales con que cuentan limitando así su movilidad laboral.

La falta de una estrategia de difusión permanente y eficaz que mejore la promoción de los servicios de la Secretaría del Trabajo, trae como consecuencia el desconocimiento por parte de empleadores y trabajadores del alcance y aplicación de estos.

La complejidad del aparato burocrático de los distintos niveles de gobierno federal, estatal y municipal, complican y confunden a la población en la manera de utilizarlos. Inclusive para los servidores públicos el conocer y entender los distintos programas e instituciones existentes en los referidos niveles de gobierno es difícil, por esta razón se requiere implementar un sistema de calidad que resuelva esta situación.

2.6. Consecuencias

La pérdida de la paz laboral desestabilizaría los centros de trabajo repercutiendo en el deterioro de la generación de empleos.

El incremento en el número de riesgos de trabajo impactaría en la productividad y competitividad de las empresas.

El no contar con documentos que acrediten la versatilidad laboral de los trabajadores, provoca la disminución en la movilidad laboral, carencia de mano y mente de obra especializada y aumento del desempleo.

El desconocimiento de los servicios de la Secretaría del Trabajo por parte de trabajadores y empleadores limita sus alcances y beneficios, provocando injusticias laborales y mermas económicas.

La falta de un sistema de calidad limita la posibilidad de mejorar el servicio público y detectar las necesidades y demandas que los ciudadanos requieren.

2.7. Análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA)

FORTALEZAS

- Apoyos económicos estatales y federales para la prestación de los servicios.
- Relaciones armónicas con las organizaciones sindicales y empresariales.
- Se cuenta con personal con conocimientos y experiencia y altamente comprometido en el desempeño de sus funciones.
- La Secretaría del Trabajo organiza, coordina y ejecuta eventos para el fomento a la cultura de prevención de riesgos laborales.
- Paz laboral en el estado, la cual se ha reflejado a través de casi 12 años sin huelgas.
- Reconocimiento de la comunidad laboral.

OPORTUNIDADES

- Innovación y creatividad en el desempeño de las funciones.
- El incremento en la tasa de desempleo, crea una mayor demanda de servicios de capacitación y apoyos económicos.
- Certificación de oficios en competencias laborales.
- Difusión de los servicios y funciones de la Secretaría.
- Actualización en temas especializados al personal con base a sus funciones y responsabilidades.
- Desarrollar un sistema de evaluación de desempeño laboral.
- Mantener la paz laboral en el Estado.
- Reforzar la conciliación ante los conflictos laborales.
- Establecer el servicio público de carrera.

DEBILIDADES

- No se cuenta con el suficiente capital humano para cumplir con la demanda de servicios del sector laboral.
- Las condiciones físicas de las diferentes dependencias que integran la Secretaría no son las adecuadas para ofrecer un servicio de calidad.
- Equipamiento obsoleto.

AMENAZAS

- Presupuestos a destiempo para capacitación y empleo.
- Incumplimiento en capacitación y condiciones de seguridad e higiene en los centros laborales en época de crisis económica.
- Baja cultura de prevención de riesgos de trabajo.
- Falta de continuidad en los programas establecidos.

3. Visión

En 2015, Nuevo León cuenta con un ambiente propicio para la generación de empleos, se respetan los derechos de los trabajadores y empleadores, mantiene la paz laboral, impulsando la capacitación y certificación de competencias de la fuerza productiva, así como su seguridad y salud en el trabajo, para incrementar su competitividad y productividad.

4. Objetivo General

Promoción y desarrollo de políticas, programas y acciones que permitan consolidar en el Estado una cultura laboral que impulse la productividad y la competitividad para el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, en un clima de armonía y respeto entre los factores de la producción.

5. Objetivos, Estrategias y Líneas de Acción

Objetivo estratégico 1. Apoyar a los buscadores de trabajo.

Estrategias y Líneas de Acción:

1.1 Fortalecer los programas institucionales de apoyo para trabajadores desempleados y nuevos buscadores de empleo.

- Incorporar a la población desempleada y subempleada a cursos de capacitación laboral de corto plazo para que obtenga la calificación o, en su caso, la certificación requerida por el aparato productivo, con el propósito de facilitar su acceso al empleo.
- Promoción y financiamiento de proyectos productivos y capacitación en el área de interés del beneficiario, que favorezcan su integración a la comunidad, y la generación de ingresos.

1.2 Promover acciones de vinculación entre buscadores de empleo y vacantes.

- Facilitar la vinculación de las empresas que ofrecen vacantes con los buscadores de empleo en un mismo lugar así como brindar capacitación y asesoría en temas laborales a los interesados.
- Brindar el servicio de bolsa de trabajo, para los buscadores de empleo en las diferentes oficinas localizadas en el Estado.

Objetivo estratégico 2. Favorecer el cumplimiento de las disposiciones aplicables en materia laboral.

Estrategias y Líneas de Acción:

2.1 Fortalecer la cultura de prevención de riesgos laborales entre empleadores y trabajadores.

- Brindar asesoría a empresas con áreas de oportunidad en materia de seguridad e higiene detectadas en el proceso inspectivo o por solicitud de las mismas.
- Aplicar el modelo de asesoría en seguridad e higiene consistente en elaborar y evaluar el diagnóstico situacional, elaborar programa de actividades correctivas y preventivas, establecer la Política de Seguridad e Higiene, integrar y capacitar a las Comisiones de Seguridad e Higiene y dar seguimiento al programa.
- Evaluar la salud de los trabajadores en los centros laborales.
- Llevar a cabo Brigadas de Salud en las obras en construcción del Estado, en coordinación con las Instituciones Educativas y de Salud en el Estado.
- Realizar evaluaciones de salud a los trabajadores en los centros laborales, con la participación de practicantes de las escuelas de enfermería del Estado.
- Desarrollar actividades en pro de la seguridad y salud de los trabajadores, así como la prevención de riesgos de trabajo, a fin de lograr un ambiente laboral sano y seguro en las empresas del Estado.
- Realizar eventos formativos tales como diplomados, seminarios, cursos, pláticas, la Semana Estatal de Seguridad e Higiene, para los trabajadores y empleadores del Estado.

2.2 Apoyar a empleadores y trabajadores en la observancia de la normatividad sobre condiciones generales de trabajo.

- Inspeccionar la mayor cantidad de centros de trabajo del Estado, vigilando la aplicación de la normatividad laboral en materia de seguridad e higiene y condiciones generales de trabajo.
- Inspeccionar empresas de mayor tamaño para abarcar la mayor cantidad de trabajadores beneficiados.
- Inspeccionar los centros de trabajo de las actividades económicas con mayor índice de riesgos de trabajo.

Objetivo estratégico 3. Impulsar la capacitación para y en el trabajo.

Estrategias y Líneas de Acción:

3.1 Gestionar mayores volúmenes de recursos para ampliar el alcance de las acciones de capacitación para y en el trabajo.

- Apoyo a la competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas a través de consultoría basada en diagnósticos focalizados en la problemática que enfrentan.
- Brindar servicios de consultoría en sistemas de calidad y mejora continua para acelerar procesos de certificación a PYMES.

3.2 Ampliar la cobertura de los servicios de capacitación hacia regiones que carecen y requieren de estos servicios.

- Ampliar los servicios de capacitación administrativa y desarrollo gerencial a proveedores de clusters y grandes empresas.
- Fortalecer los Diplomados y Seminarios a líderes sindicales con información gubernamental de programas y prestaciones sociales.
- Ampliar la capacitación técnica para facilitar la reconversión de los trabajadores a los nuevos requerimientos del mercado laboral.
- Ampliar el servicio de capacitación través de unidades móviles.
- Arrancar el programa de Capacitación a distancia.
- Iniciar actividades en nuevos planteles (Allende).
- Ampliar la oferta educativa en sectores económicos que lo demanden.
- Diversificar la oferta educativa hacia los oficios.
- Desarrollar un programa de atención a grupos vulnerables para el fortalecimiento de sus capacidades laborales.
- Iniciar una incubadora de empresas.

3.3 Impulsar la creación de un sistema de certificación de competencias laborales para el trabajo que favorezcan la empleabilidad de los trabajadores.

- Rediseñar los esquemas de capacitación para facilitar la certificación y evaluación de competencias laborales para la formación de un capital humano en función de las nuevas necesidades económicas y sociales que enfrenta el aparato productivo estatal.
- Crear una Entidad Certificadora y evaluadora de competencias laborales
- Desarrollar un programa de fomento a la cultura de la certificación de competencias laborales.
- Desarrollar un catálogo de normas y estándares de competencia laborales en áreas demandadas por el sector productivo en el Estado
- Elaborar un instrumento de Diagnóstico de Necesidades de Certificación (DNC)
- Integrar comités de gestión por áreas productivas.
- Elaborar las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) y los Estándares de Competencias (EC) que requiera el Sector productivo del Estado.
- Ofertar la Capacitación con la Certificación.
- Impulsar el reconocimiento oficial a las competencias ocupacionales.

Objetivo estratégico 4. Fomentar la paz laboral.

Estrategias y Líneas de Acción:

4.1. Privilegiar la conciliación en los conflictos entre trabajadores y empleadores.

- Aplicar modelos de métodos alternos de solución de controversias para la mejor solución de los conflictos como se establece en la mediación.
- Aplicar la programación neurolingüística como herramienta práctica en las pláticas conciliatorias.

- Brindar asesoría al personal de los centros educativos de enseñanza media y superior para darles a conocer sus obligaciones y derechos.
- Incrementar la plantilla de funcionarios responsables de la conciliación.
- Certificar las competencias del personal responsable de la conciliación.
- Realizar campañas permanentes para concientizar a los patrones sobre la importancia de asistir a las citas conciliatorias previas a juicio.
- Fortalecer el dialogo con los sectores obrero y patronal.
- Promover la realización de Convenios Individuales Fuera de Juicio

4.2. Mejorar la eficiencia y calidad en los servicios de impartición de justicia laboral.

- Atención oportuna y eficaz a demandas laborales.
- Participar en programas de mejora continua como son el Premio Nuevo León a la Competitividad y la Re-certificación en la Norma ISO 2001-2008).
- Brindar capacitación actual y efectiva a todo el personal.
- Vigilar el cumplimiento de indicadores por área y funcionario
- Realizar auditorias periódicas con el fin de revisar celeridad y cuellos de botella.
- Procurar la unificación de criterios entre las Juntas Especiales
- Incrementar y fortalecer la conciliación dentro de juicio
- Emisión de laudos y resoluciones legalmente fundados y motivados.
- Incrementar el número de módulos para la sanción de convenios y terminaciones fuera de juicio.
- Dar celeridad y mejorar la sistematización del Registro de contratos colectivos, con la actualización del sistema electrónico actual.
- Continuar con el servicio de consulta de expedientes vía Internet, único en el país.
- Juicios Laborales Burocráticos.
- Juicios Paraprocesales.

6. Acciones Estratégicas

No.	Nombre:
1.	Instituto de Competencias Laborales para la Ocupación
Descripción:	
La creación de este Instituto permitirá certificar las competencias y habilidades de los trabajadores para que obtengan mejores empleos así como también llevar a cabo un análisis periódico de los requerimientos de las empresas en cuanto a educación y capacitación de los trabajadores que contratan.	
Metas:	
El Instituto de Capacitación y Educación para el Trabajo, (ICET) se transformará en una instancia con funciones adicionales a la capacitación y con responsabilidades tales como la certificación y evaluación de competencias laborales, genéricas y específicas, y la planeación de la formación de capital humano en función de las necesidades económicas y sociales del estado.	
Inversión estimada:	Fecha de término:
\$ 3,380.000.00 pesos anuales	2011

7. Indicadores de resultados

Objetivo General

Promoción y desarrollo de políticas, programas y acciones que permitan consolidar en el Estado una cultura laboral que impulse la productividad y la competitividad para el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, en un clima de armonía y respeto entre los factores de la producción.

Nombre del Indicador	Descripción o Fórmula del Indicador	Unidad de Medida	Meta 2015
Empleos Formales Generados	Total de empleos en el año 2015 menos Total de empleos en el año 2009	Empleos	Escenario deseable 240,000
			Escenario probable 192,000
			Escenario adverso 134,000
Índice de Conciliación Laboral	(Demandas terminadas / demandas presentadas) x100	porcentaje	Escenario deseable 105
			Escenario probable 100
			Escenario adverso Menos 100

Objetivo estratégico 1. Apoyar a los buscadores de trabajo.

Nombre del Indicador	Descripción o Fórmula del Indicador	Unidad de Medida	Meta 2015
Personas Colocadas	Total de personas colocadas por los servicios de Empleo (*)	Personas Colocadas	Escenario deseable 240,000
			Escenario probable 210,000
			Escenario adverso 180,000

(*) Incluye las personas colocadas por medio de los programas de vinculación laboral.

Objetivo estratégico 2. Favorecer el cumplimiento de las disposiciones aplicables en materia laboral.

Nombre del Indicador	Descripción o Fórmula del Indicador	Unidad de Medida	Meta 2015
Índice de trabajadores beneficiados por inspección	(Total de trabajadores beneficiados con inspección / Total de asegurados del IMSS en Nuevo León) x 100 (**)	porcentaje	Escenario deseable 17
			Escenario probable 15
			Escenario adverso 13

(**) Se usa el promedio del año del número de asegurados del IMSS.

Objetivo estratégico 3. Impulsar la capacitación para y en el trabajo.

Nombre del Indicador	Descripción o Fórmula del Indicador	Unidad de Medida	Meta 2015
Líderes sindicales atendidos por Capacitación	Capacitación brindada a líderes sindicales	Líderes Sindicales	Escenario deseable 21,000
			Escenario probable 18,000
			Escenario adverso 15,000
Personas Capacitadas (Egresados)	Total de personas que recibieron capacitación con apoyos del programa BECATE + las personas capacitadas por ICET + las personas capacitadas por la DCYC.	Egresados	Escenario deseable 390,000
			Escenario probable 330,000
			Escenario adverso 270,000

Objetivo estratégico 4. Fomentar la paz laboral.

Nombre del Indicador	Descripción o Fórmula del Indicador	Unidad de Medida	Meta 2015
Índice de emplazamientos de huelga conciliados	(Emplazamiento a huelga conciliados / emplazamientos presentados) x 100	porcentaje	Escenario deseable 105
			Escenario probable 100
			Escenario adverso Menos 100
Huelgas estalladas	Número de huelgas estalladas en el período	Huelgas	Escenario deseable 0
			Escenario probable 0
			Escenario adverso 1 ó más

8. Análisis de escenarios

Escenario Deseable: La generación de empleos se encuentra por niveles superiores a los estimados permitiendo atender la demanda de la población económicamente activa para el período 2009-2015, considerando que el Producto Interno Bruto (PIB) de Nuevo León crecerá en una tasa promedio anual de 5.1 por ciento, lo cual permitirá la creación de 240 mil plazas de trabajo, permitiendo atender el crecimiento de la PEA prevista para el 2015, lo que equivale a la creación de 40 mil empleos por año.

Escenario Probable: Generar los empleos suficientes para el período 2009-2015 considerando una tasa promedio anual de crecimiento del PIB del 4.0 por ciento para Nuevo León que permitirá la creación de 192 mil plazas de trabajo para atender parcialmente el crecimiento estimado de la PEA. Para ello sería indispensable que el sector productivo genere por lo menos 8 mil empleos por año por cada punto porcentual de la tasa de crecimiento del PIB, estimada para el período referido.

Escenario Adverso: Situación económica desfavorable y condiciones que afecten el crecimiento económico del estado situándola por debajo del 3 por ciento, no permitiendo la creación de suficientes empleos, en virtud de que para el 2015 la PEA crecerá de igual manera, se generaría una brecha entre la creación de empleos y los demandantes de plazas laborales, es decir existirá un exceso de oferta de buscadores de empleo, motivado por un bajo desempeño de la actividad económica estatal.