



PERIÓDICO OFICIAL DEL ESTADO

ÓRGANO DEL GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE CAMPECHE

FRANQUEO PAGADO PUBLICACIÓN PERIÓDICA PERMISO No. 0110762 CARACTERÍSTICAS 111182816 AUTORIZADO POR SEPOMEX

LAS LEYES, DECRETOS Y DEMÁS DISPOSICIONES OFICIALES OBLIGAN POR EL SOLO HECHO DE PUBLICARSE EN ESTE PERIÓDICO

CUARTA ÉPOCA
Año I No. 0244

DIRECTOR
Manuel Cruz Bernés

San Francisco de Campeche, Cam.,
Viernes 29 de Julio de 2016

SECCIÓN ADMINISTRATIVA



H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Carmen
2015 - 2018
Contraloría Interna Municipal



"2016, Año del Municipio Libre en el Estado de Campeche"

EDICTO

EN CIUDAD DEL CARMEN, CAMPECHE, A 30 (TREINTA) DE JUNIO DE 2016 (DOS MIL DIECISÉIS), EL C.P. JOSÉ MARÍA PÉREZ VEGA, TITULAR DE LA CONTRALORÍA INTERNA MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DEL MUNICIPIO DE CARMEN, DE CONFORMIDAD A LOS NUMERALES 14 Y 16 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Y CON LAS FACULTADES QUE LE CONFIERE LOS ARTÍCULOS 122, 125, 128, 131, 133 Y DEMÁS APLICABLES DE LA LEY ORGÁNICA DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO DE CAMPECHE; 36 FRACCIÓN IV Y DEMÁS APLICABLES DEL REGLAMENTO DE BANDO MUNICIPAL DE CARMEN Y EN LOS TÉRMINOS DEL NUMERAL 20 DEL REGLAMENTO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL, ARTÍCULOS 24, 25 DEL TÍTULO TERCERO, CAPÍTULO PRIMERO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA CONTRALORÍA INTERNA MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DEL MUNICIPIO DE CARMEN, ESTE ÓRGANO INTERNO DE CONTROL ES COMPETENTE Y EMITE EL SIGUIENTE ACUERDO:

VISTOS: UNA VEZ REALIZADA UNA BUSQUEDA FISICA Y POR VIA CORREO CERTIFICADO, Y AL NO ENCONTRAR LOS DOMICILIOS Y/O ENCONTRARSE EN EL DOMICILIO MANIFESTADO ANTE ESTA AUTORIDAD LOS EX SERVIDORES PUBLICOS, Y CON PLENO APEGO A LA GARANTÍA DE AUDIENCIA QUE TODO CIUDADANO DEBE DE TENER, SE LES CITA POR ESTE MEDIO PARA QUE ACUDAN A LAS OFICINAS QUE OCUPA LA CONTRALORÍA MUNICIPAL, SITO EN EL DOMICILIO AMPLIAMENTE CONOCIDO DENTRO DEL PALACIO MUNICIPAL UBICADO EN CALLE 22 POR 31 NÚMERO 91, SEGUNDO PISO, EN CIUDAD DEL CARMEN, CAMPECHE, A LAS SIGUIENTES PERSONAS:

No.	NOMBRE	No. EXPEDIENTE
1.-	JUAN MARCELINO GUTIERREZ LEON	PAD-46/2016
2.-	CARLOS ENRIQUE ARANDA DIAZ	PAD-96/2016
3.-	INOCENTE TREJO SALAZAR	PAD-99/2016
4.-	JOSE MANUEL ARIAS SOLIS	PAD-100/2016
5.-	OLGA LIDIA BERNAL HERRERA	PAD-101/2016
6.-	OMAR JABER HERNANDEZ	PAD-102/2016
7.-	JUAN CARLOS GUTIERREZ LEON	PAD-103/2016
8.-	RAUL MORINEU CANUDAS	PAD-104/2016
9.-	GERARDO DE MAYELO MAGAÑA FLORES	PAD-105/2016
10.-	GABRIEL ARTURO OYARVIDE PEDRERO	PAD-106/2016
11.-	GUILLERMO DEL JESUS PADILLA SIERRA	PAD-107/2016

PARA QUE EN EL TERMINO DE 5 (CINCO) DÍAS HABILDES, A PARTIR DE LA PRESENTE NOTIFICACIÓN, ACUDAN A EJERCER SU DERECHO EN LA AUDIENCIA DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO QUE ESTA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA ESTA LLEVANDO EN SU CONTRA POR LA OMISIÓN DE LA PRESENTACION DE SU DECLARACIÓN PATRIMONIAL DE CONCLUSIÓN AL TERMINO DE SU ENCARGO. EN CASO DE NO COMPARECER, SE LES TENDRÁN POR CIERTOS LOS HECHOS. POR TODO LO ANTERIOR, DE CONFORMIDAD A LOS NUMERALES 53 FRACCIÓN XVIII, 69 FRACCIÓN I, 88 FRACCIÓN II, 90, 106 Y DEMAS RELATIVOS APLICABLES DE LA LEY REGLAMENTARIA DEL CAPÍTULO XVII DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE CAMPECHE EN VIGOR Y EL ARTICULO 106 DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES DEL ESTADO DE CAMPECHE EN VIGOR DE APLICACIÓN SUPLETORIA.

A t e n t a m e n t e.- “Unidos Podemos”.- **C.P. José María Pérez Vega, Contralor Interno Municipal.- Rúbrica.**



H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Carmen
2015 - 2018
Contraloría Interna Municipal



“2016, Año del Municipio Libre en el Estado de Campeche”

EDICTO

EN CIUDAD DEL CARMEN, CAMPECHE, A 30 (TREINTA) DE JUNIO DE 2016 (DOS MIL DIECISÉIS), EL C.P. JOSÉ MARÍA PÉREZ VEGA, TITULAR DE LA CONTRALORÍA INTERNA MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DEL MUNICIPIO DE CARMEN, DE CONFORMIDAD A LOS NUMERALES 14 Y 16 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Y CON LAS FACULTADES QUE LE CONFIERE LOS ARTÍCULOS 122, 125, 128, 131, 133 Y DEMÁS APLICABLES DE LA LEY ORGÁNICA DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO DE CAMPECHE; 36 FRACCIÓN IV Y DEMÁS APLICABLES DEL REGLAMENTO DE BANDO MUNICIPAL DE CARMEN Y EN LOS TÉRMINOS DEL NUMERAL 20 DEL REGLAMENTO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL, ARTÍCULOS 24, 25 DEL TÍTULO TERCERO, CAPÍTULO PRIMERO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA CONTRALORÍA INTERNA MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DEL MUNICIPIO DE CARMEN, ESTE ÓRGANO INTERNO DE CONTROL ES COMPETENTE Y EMITE EL SIGUIENTE ACUERDO:

VISTOS: UNA VEZ REALIZADA UNA BUSQUEDA FÍSICA Y POR VÍA CORREO CERTIFICADO, Y AL NO ENCONTRAR EL DOMICILIO Y/O ENCONTRARSE EN EL DOMICILIO MANIFESTADO ANTE ESTA AUTORIDAD EL EX SERVIDOR PÚBLICO, Y CON PLENO APEGO A LA GARANTÍA DE AUDIENCIA QUE TODO CIUDADANO DEBE DE TENER, POR TAL MOTIVO SE CITA POR ESTE MEDIO PARA QUE ACUDA A LAS OFICINAS QUE OCUPA LA CONTRALORÍA MUNICIPAL, SITO EN EL DOMICILIO AMPLIAMENTE CONOCIDO DENTRO DEL PALACIO MUNICIPAL UBICADO EN CALLE 22 POR 31 NÚMERO 91, SEGUNDO PISO, EN CIUDAD DEL CARMEN, CAMPECHE, A LA CIUDADANA:

NOMBRE	No. EXPEDIENTE
OLGA LIDIA BERNAL HERRERA	PAD-42/2016

PARA QUE EN EL TERMINO DE 5 (CINCO) DÍAS HABILDES, A PARTIR DE LA PRESENTE NOTIFICACIÓN, ACUDA A EJERCER SU DERECHO EN LA AUDIENCIA DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO QUE ESTA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA ESTA LLEVANDO EN SU CONTRA POR LAS DIVERSAS CERTIFICACIONES DE MEDIDAS QUE SE REALIZARON A PARTICULARES, MISMAS QUE FUERON OTORGADAS POR USTED, EN ÁREAS QUE SON DE USO COMÚN (ÁREAS VERDES). EN CASO DE NO PRESENTARSE, SE LES TENDRÁN POR CIERTOS LOS HECHOS. POR TODO LO ANTERIOR, DE CONFORMIDAD A LOS NUMERALES 53, 58, 61, 69 FRACCIÓN I, 106 Y DEMAS RELATIVOS APLICABLES DE LA LEY REGLAMENTARIA DEL CAPÍTULO XVII DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE CAMPECHE EN VIGOR Y EL ARTICULO 106 DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES DEL ESTADO DE CAMPECHE EN VIGOR DE APLICACIÓN SUPLETORIA.

A t e n t a m e n t e.- “Unidos Podemos”.- **C.P. José María Pérez Vega, Contralor Interno Municipal.- Rúbrica.**



H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Carmen
2015 - 2018
Contraloría Interna Municipal



"2016, Año del Municipio Libre en el Estado de Campeche"

EDICTO

EN CIUDAD DEL CARMEN, CAMPECHE, A 30 (TREINTA) DE JUNIO DE 2016 (DOS MIL DIECISÉIS), EL C.P. JOSÉ MARÍA PÉREZ VEGA, TITULAR DE LA CONTRALORÍA INTERNA MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DEL MUNICIPIO DE CARMEN, DE CONFORMIDAD A LOS NUMERALES 14 Y 16 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Y CON LAS FACULTADES QUE LE CONFIERE LOS ARTÍCULOS 122, 125, 128, 131, 133 Y DEMÁS APLICABLES DE LA LEY ORGÁNICA DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO DE CAMPECHE; 36 FRACCIÓN IV Y DEMÁS APLICABLES DEL REGLAMENTO DE BANDO MUNICIPAL DE CARMEN Y EN LOS TÉRMINOS DEL NUMERAL 20 DEL REGLAMENTO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL, ARTÍCULOS 24, 25 DEL TÍTULO TERCERO, CAPÍTULO PRIMERO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA CONTRALORÍA INTERNA MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DEL MUNICIPIO DE CARMEN, ESTE ÓRGANO INTERNO DE CONTROL ES COMPETENTE Y EMITE EL SIGUIENTE ACUERDO:

VISTOS: UNA VEZ REALIZADA UNA BUSQUEDA FÍSICA Y POR VÍA CORREO CERTIFICADO, Y AL NO ENCONTRAR EL DOMICILIO Y/O ENCONTRARSE EN EL DOMICILIO MANIFESTADO ANTE ESTA AUTORIDAD EL EX SERVIDOR PÚBLICO, Y CON PLENO APEGO A LA GARANTÍA DE AUDIENCIA QUE TODO CIUDADANO DEBE DE TENER, POR TAL MOTIVO SE CITA POR ESTE MEDIO PARA QUE ACUDA A LAS OFICINAS QUE OCUPA LA CONTRALORÍA MUNICIPAL, SITO EN EL DOMICILIO AMPLIAMENTE CONOCIDO DENTRO DEL PALACIO MUNICIPAL UBICADO EN CALLE 22 POR 31 NÚMERO 91, SEGUNDO PISO, EN CIUDAD DEL CARMEN, CAMPECHE, A LA CIUDADANA:

NOMBRE	No. EXPEDIENTE
KARIME DEL ROSARIO CAHUICH PEÑA	PAD-15/2016

PARA QUE EN EL TÉRMINO DE 5 (CINCO) DÍAS HÁBILES, A PARTIR DE LA PRESENTE NOTIFICACIÓN, ACUDA A EJERCER SU DERECHO EN LA AUDIENCIA DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO QUE ESTA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA ESTÁ LLEVANDO EN SU CONTRA CON MOTIVO DE LA AUDITORÍA Y REVISIÓN A LOS ESTADOS FINANCIEROS COMPRENDIDOS DEL 1º DE ENERO AL 30 DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2015, SE ENCUENTRAN ELEMENTOS SUFICIENTES PARA DETERMINAR OMISIONES Y MALAS PRÁCTICAS EN EL REGISTRO Y CONTABILIZACIÓN DE DIVERSAS PARTIDAS PRESUPUESTALES PROGRAMÁTICAS Y FINANCIERAS QUE IMPLICAN VIOLACIONES A LA LEY GENERAL DE CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL, LO CUAL SE TRADUCE EN UN DESBALANCE PRESUPUESTAL Y EN UN DESCONTROL DE LA TRANSPARENCIA FINANCIERA A QUE SE OBLIGA TODA INSTITUCIÓN PÚBLICA. EN CASO DE NO PRESENTARSE, SE LE TENDRÁ POR CIERTOS LOS HECHOS.

POR TODO LO ANTERIOR, DE CONFORMIDAD A LOS NUMERALES DE CONFORMIDAD A LOS NUMERALES 1, 2, 53 FRACCIONES I, II, XXIII Y XXIX, 58, 61, 69 FRACCIÓN I, 106 Y DEMÁS RELATIVOS APLICABLES DE LA LEY REGLAMENTARIA DEL CAPÍTULO XVII DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE CAMPECHE EN VIGOR Y EL ARTÍCULO 106 DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES DEL ESTADO DE CAMPECHE EN VIGOR DE APLICACIÓN SUPLETORIA.

A t e n t a m e n t e.- "Unidos Podemos".- **C.P. José María Pérez Vega, Contralor Interno Municipal.- Rúbrica.**

**SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
PROGRAMA SECTORIAL DE TRABAJO 2016-2021****MENSAJE DEL SECRETARIO**

Los retos relacionados al tópico laboral que enfrenta el Estado; no son ajenos a los retos que enfrenta la Federación, dentro de los cuales el más significativo es resolver lo relacionado con la demanda de empleo y trabajo digno.

Actualmente, el país y Campeche, avanzan gradualmente con reformas constitucionales en materia laboral, conforme a la visión del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y las del Plan Estatal de Desarrollo 2015 – 2021, así como en las prioridades y necesidades resultantes de un objetivo análisis producto del diagnóstico, problemática y experiencias de la realidad económica y laboral de Campeche.

Lo anterior con la finalidad que la actual administración estatal cumpla a cabalidad con dichos ordenamientos y objetivos en beneficio de la sociedad campechana, que demanda “Crecer en Grande”.

El Gobierno del Estado de Campeche, que encabeza el Licenciado Alejandro Moreno Cárdenas, a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de Campeche, pretende encabezar la implementación de un reordenamiento del sector gubernamental en materia laboral.

Esto con la finalidad de conducir adecuadamente la política laboral, hacer eficientes las funciones de inspección, procuración e impartición de justicia laboral; el fomento del empleo e Intermediar en el mercado laboral para favorecer la empleabilidad, la protección social y la productividad para el beneficio de las y los campechanos.

El Programa Sectorial de Trabajo de la STPSCAM, expone un conjunto de esfuerzos y acciones entre todos los actores que planifique la generación de más y mejores empleos; trabajo digno y decente entendido de acuerdo a la definición de la Organización Internacional del Trabajo como “la oportunidad de tener un empleo productivo, pero que ofrezca un ingreso digno que garantice el bienestar, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias”.

Por ello, es vital cumplir el compromiso de la actual administración por generar mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que las personas expresen sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afecten sus vidas e igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y todos los hombres.

Este programa sectorial, es para la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el elemento rector de sus acciones, para dar cumplimiento a los objetivos expuestos en el Plan Estatal de Desarrollo 2015–2021 y las metas en los rubros que son competencia de la Secretaría.

Es así que el programa se conforma en base a objetivos, que marcarán el rumbo de nuestro quehacer durante la presente administración.

En ese sentido es fundamental que el desarrollo económico en Campeche se traduzca en más y mejores empleos con un permanente impulso a la cultura emprendedora y vocaciones productivas de la entidad.

Adicionalmente, las y los campechanos aspiran a una economía basada en la innovación, en las tecnologías de la información y la comunicación, para que los sectores estratégicos incrementen con más empleo, la productividad y competitividad estatal en beneficio de toda la sociedad campechana.

Lic. Hilda Eugenia Velázquez Rodríguez
Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Marco normativo

El Programa Sectorial de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Estado de Campeche (STPSCAM), enfoca una materia determinada, en este caso la política laboral del Estado, tendiente a la mejora de creación de empleos formales, para que de esta manera afrontar el reto de reducir el número de trabajadores que ese encuentran en la informalidad, impulsar el empleo en la población juvenil, mujeres y personas con discapacidades , enlistando las disposiciones legales , reglamentarias que dan sustento a la integración del presente:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Constitución Política del Estado de Campeche.
3. Plan Nacional de Desarrollo.
4. Plan Estatal de Desarrollo 2015-2021.
5. Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Campeche.
6. Ley de Planeación del Estado de Campeche.
7. Ley Federal del Trabajo.
8. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
9. Convenio de Coordinación 2016 que celebró el Gobierno Federal y el Gobierno del Estado para la Operatividad del SNE.
10. Acuerdo mediante el cual se establecen las Reglas de Operación del Programa de Apoyo al Empleo.
11. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

CAPÍTULO I. DIAGNÓSTICO

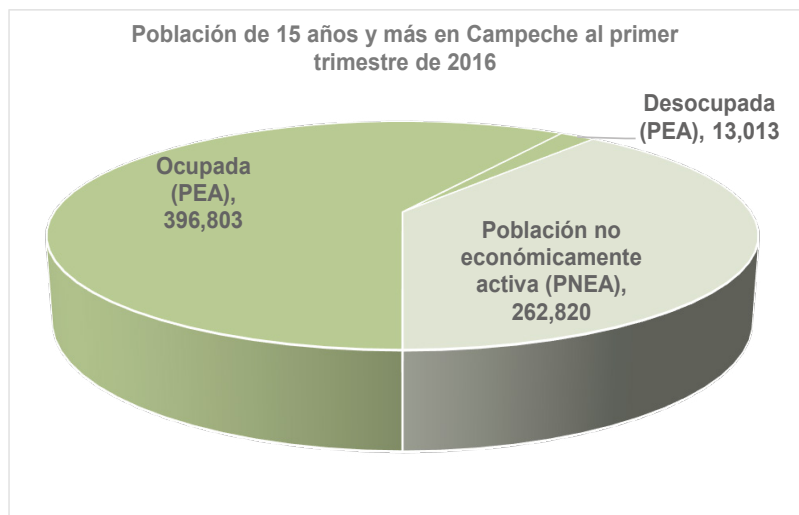
Diagnóstico del Mercado Laboral en Campeche

La actual administración gubernamental del Estado de Campeche, para atender las necesidades del sector laboral y poner en práctica la reforma laboral impulsada por el Gobierno de la República, inicio la creación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual se encarga de conducir la política laboral del Estado, teniendo como prioridad agilizar la solución de conflictos laborales en el Estado, estableciendo las condiciones para impartir una justicia laboral que convenga tanto a los trabajadores como a los patrones; estimular la formalización del trabajo en los diferentes ámbitos productivos aprovechando las facilidades que brinda la nueva Ley; y flexibilizar el mercado para facilitar la incorporación de jóvenes y mujeres al mercado laboral.

Generar un entorno laboral competitivo y justo es un reto que impone a los campechanos. El Estado de Campeche, debe responder a un entorno social que demanda oportunidades laborales para todos, elevación de los niveles de bienestar, creación de empleos de calidad y bien remunerados, incremento del poder adquisitivo y estricta observancia de los derechos laborales y de la dignidad humana de los trabajadores.

De acuerdo con los datos de la ENOE para el primer trimestre de 2016, el Estado de Campeche registró un total de 916 mil 404 habitantes, de los cuales, el 73.4% es la población en edad de trabajar (esto es el grupo de poblacional de 15 años y más). La población económicamente activa en el estado asciende a 409 mil 816 personas equivalente al 60.9% de la población en edad de trabajar.

La PEA estatal se observa que el 96.8% se encuentra ocupada, mientras que solo el 3.2% se encuentra en un estatus de desocupación; este porcentaje de la PEA es superior al 2.8% alcanzado en igual trimestre de 2015.



Fuente: STPSCAM con datos del INEGI (ENOE).

Al analizar los datos desde el enfoque de crecimiento anual, se observa que la PEA en el primer trimestre de 2016 en Campeche la tasa de crecimiento fue de 2.8%, respecto al mismo periodo de 2015, lo que muestra un incremento de la fuerza laboral en la entidad superior al que se tuvo en el país.

Respecto a la población ocupada en el mismo periodo la tasa de crecimiento de los ocupados para el estado se colocó en 2.4%.

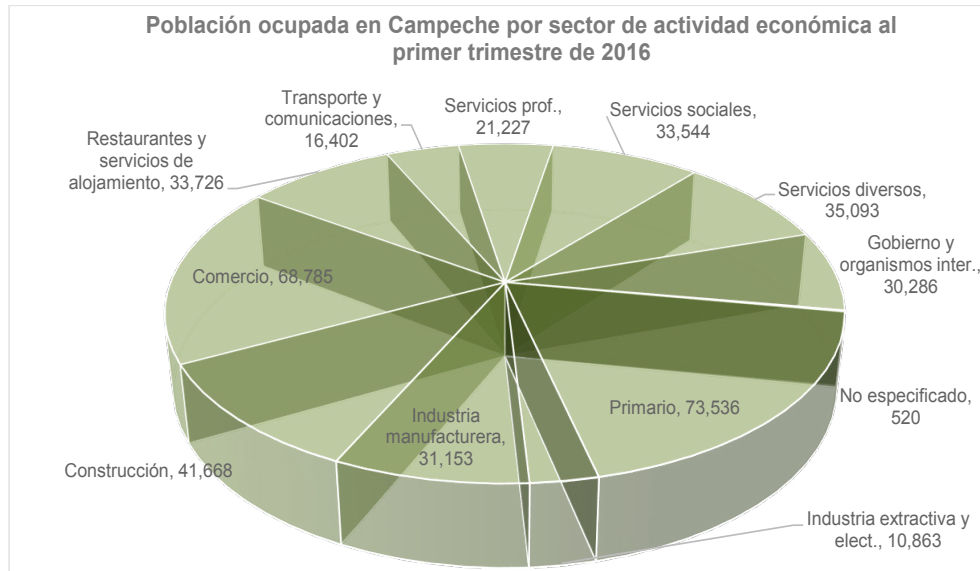
De acuerdo a la posición que ocupan en el trabajo, en la entidad el número de trabajadores subordinados y remunerados es de 245 mil 766 personas, el 61.9% de la población ocupada.

El número de empleadores en Campeche alcanzó los 21 mil 180 que representa 5.3% de los ocupados; el número de trabajadores campechanos por cuenta propia ascendió a 101 mil 748 personas que constituye el 25.6%; por último, el total de trabajadores no remunerados registró una participación de 7.1% del total de ocupados.

De esta manera, el panorama de los trabajadores según su ocupación muestra que las personas en Campeche que se han empleado por cuenta propia, representan una parte importante de los ocupados en la entidad, que si se observa su tasa de crecimiento en el último año aumentaron 9.4%, lo que indica un incremento en el número de personas que desempeñan un oficio o profesión por si solos.

La estructura de la población ocupada por sector de actividad en Campeche, durante el primer trimestre de 2016 es la siguiente: en el sector primario se ubica el 18.5% de la población ocupada, lo que se traduce en 73 mil 536 personas que se desempeñan en actividades relacionadas con el sector primario dándole un peso significativo en la vida económica y laboral del estado; en el sector secundario hay un total de 83 mil 684 trabajadores, equivalente al 21.1 % de ocupados repartidos en la industria extractiva y de la electricidad, la construcción y la industria manufacturera, siendo la industria de la construcción la que tiene un mayor peso al concentrar 10.5% de los trabajadores del sector, lo que nos habla de que la vocación productiva del sector secundario campechano se concentra en las actividades de la construcción; en cuanto al sector terciario de Campeche es donde se encuentra la mayor cantidad de personal ocupado con 239 mil 063 trabajadores equivalentes al 60.2 % del personal ocupado total, los cuales, están repartidos en actividades de comercio,

transporte y comunicaciones, turismo, servicios financieros, servicios sociales y gobierno. Cabe mencionar que las actividades del comercio reúnen el mayor número de ocupados en este sector con el 17.3%.



Fuente: STPSCAM con datos del INEGI (ENOE).

Por su parte, a nivel nacional apunta una misma colocación por sector de la estructura ocupacional que la del estado, donde el mayor porcentaje de población ocupada se localiza en el sector terciario con 61.5%, sobresaliendo la ocupación en la actividad comercial.

Las condiciones estructurales del mercado laboral y los factores individuales de acceso al empleo como la educación, capacidad y las habilidades; definen la inclusión en la fuerza de trabajo a la cual se asocia una determinada productividad e ingreso.

El ingreso de los trabajadores es un elemento de gran importancia, pues refleja las condiciones en las que se desenvuelve la población ocupada.

En el último reporte del primer trimestre del 2016 en el estado de Campeche, 71 mil 980 trabajadores perciben hasta un salario mínimo, 107 mil 115 perciben más de 1 hasta 2 salarios mínimos, 75 mil 954 Más de 2 hasta 3 salarios mínimos, 59 mil 644 perciben más de 3 hasta 5 salarios mínimos, 36 mil 371 más de 5 salarios mínimos, 34 mil 469 no reciben ingresos, y 11 mil 270 empleados no lo especifican.

Se muestra que el 46.1% del personal ocupado percibe de 1 a 3 salarios mínimos, estando por debajo del nivel nacional que agrupa el 47.8%; el 18.1% de la fuerza laboral percibe hasta un salario mínimo mostrándonos en desventaja con el nacional que reúne el 15.5%, esto demuestra la condición precaria en la retribución de una buena parte de la fuerza laboral en el estado; el 9.2% de los trabajadores tienen acceso a una remuneración donde se perciben más de cinco salarios mínimos estando por encima del indicador nacional que nos arroja el 5.9% de la población.

Teniendo este panorama preocupante en donde la mayoría de la población cuenta con un ingreso muy bajo, uno de los propósitos de esta administración es hacer que reduzca este grupo de la fuerza impulsando el empleo de calidad que eleve las prestaciones salariales.

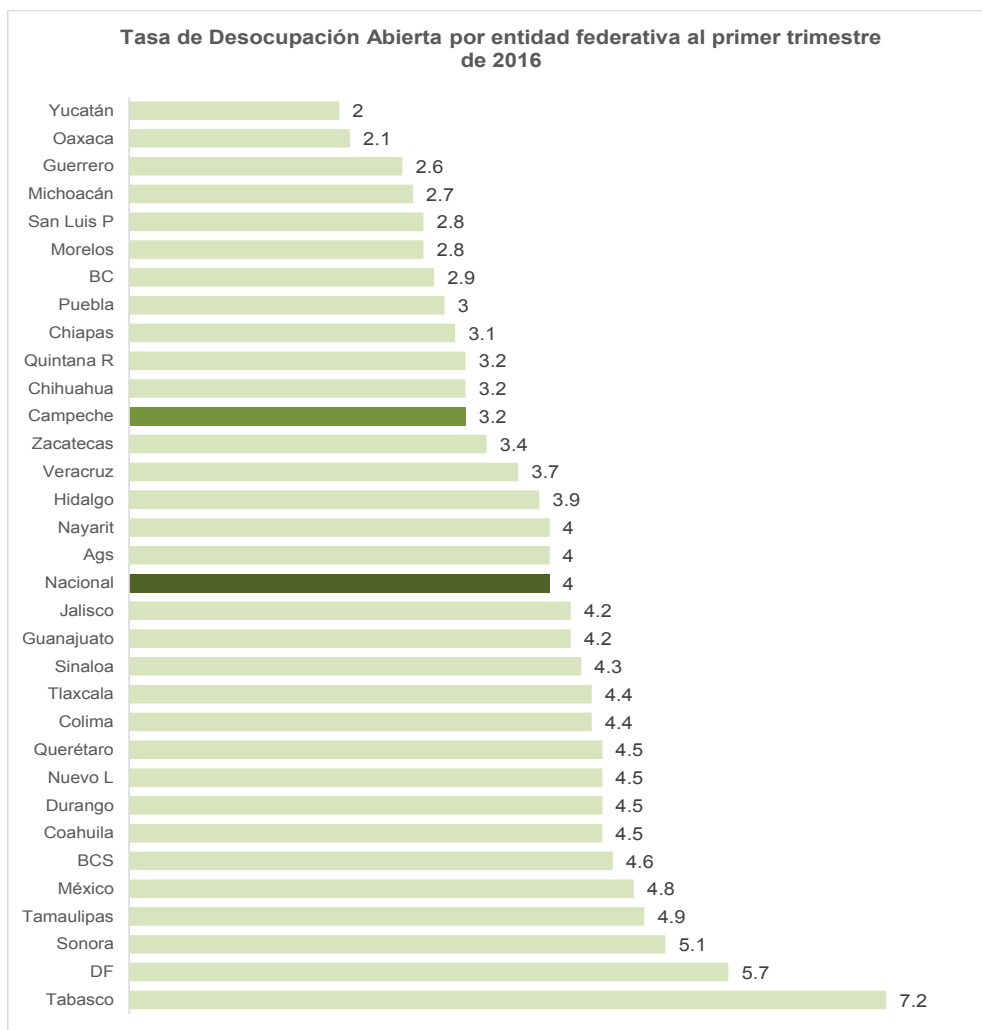
La población económicamente activa en el estado de Campeche tomando como base el primer trimestre del 2016 cuenta en promedio con 39.1 años de edad, una escolaridad promedio de 9.8 años y 42.9 horas trabajadas a la semana con un ingreso promedio de 34.9 pesos por hora. Estas

cifras respecto a nivel nacional son similares, el promedio de la PEA es de 39 años de edad, una escolaridad promedio de 9.7 años, 42.5 horas trabajadas a la semana con un ingreso promedio de 39 pesos por hora.

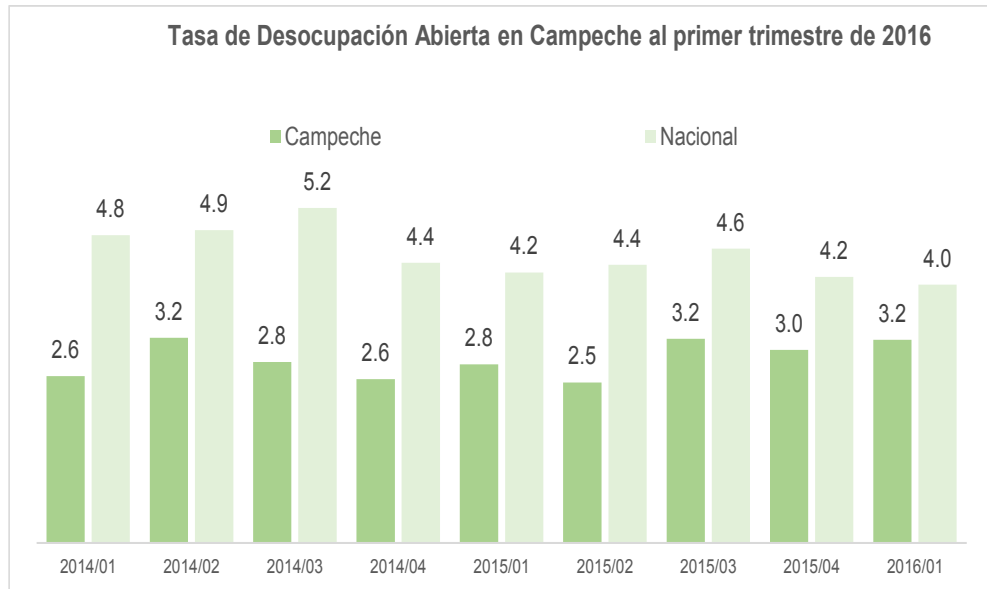
Por otro lado, la ENOE proporciona información referente a las tasas de desocupación para las entidades federativas; de esta forma se puede conocer la complejidad del fenómeno ocupacional en un nivel de desagregación más detallado.

Cabe señalar que este indicador muestra la población con trabajo cero que se ubica entre la población ocupada y la no económicamente activa; es decir, población desocupada, la cual no trabajó siquiera una hora durante la semana de referencia de la encuesta, pero manifestó su disposición por hacerlo e hizo alguna actividad por obtenerlo.

Durante el primer trimestre de 2016, la Tasa de Desocupación Abierta (TDA) en el Estado fue del 3.2%, cifra superior a la que se registró en igual periodo del año anterior de 2.8%. Cabe señalar, que es el primer trimestre que Campeche se encuentra fuera de las primeras 10 entidades con menos tasas de desocupación, ocupando la posición 12.



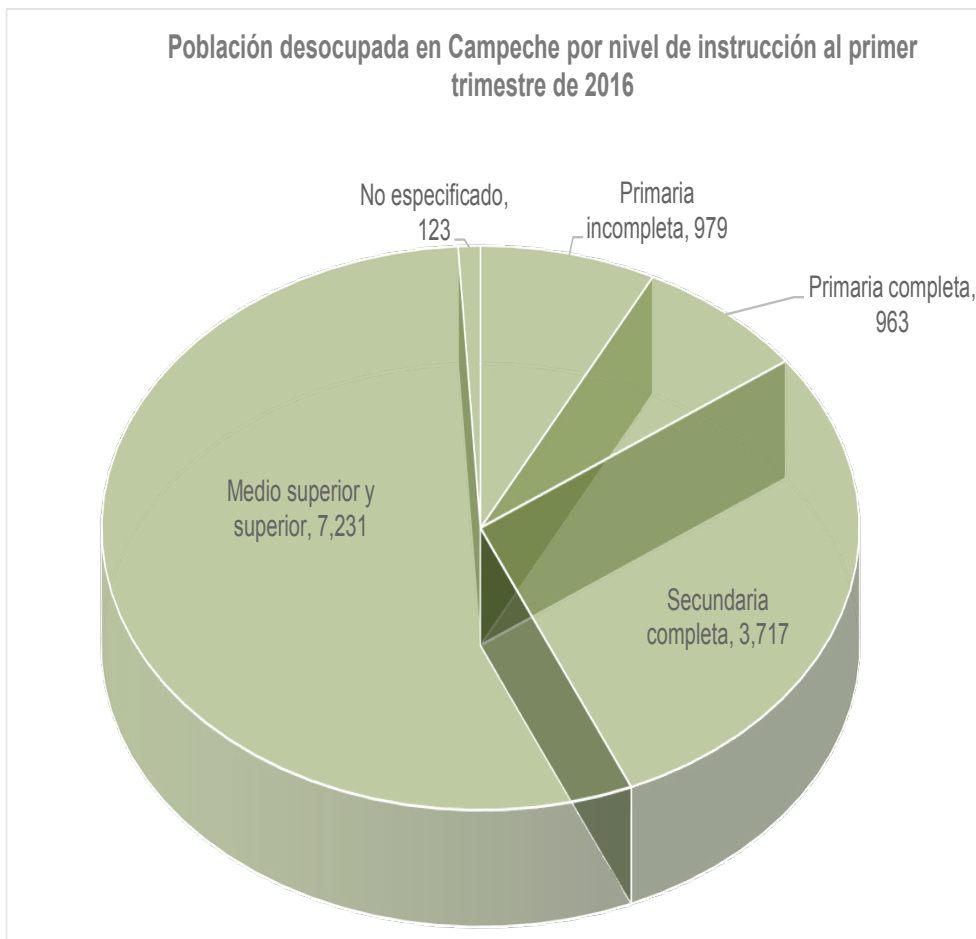
Fuente: STPSCAM con datos del INEGI (ENOE).



Fuente: STPSCAM con datos del INEGI (ENOE).

En el periodo que se informa 13 mil 013 personas no contaban con un empleo en el Estado, el 23.7% de ellos oscilan entre los 15 a 24 años, el 61.4% entre los 25 a 44 años y el 14.9% entre los 45 a 64 años.

El nivel de instrucción de la población desocupada, es que el 7.5% cuenta con primaria incompleta, el 7.4% con primaria completa, el 28.6% con secundaria completa, el 55.6% con medio superior y superior y el 0.9% no está especificado.

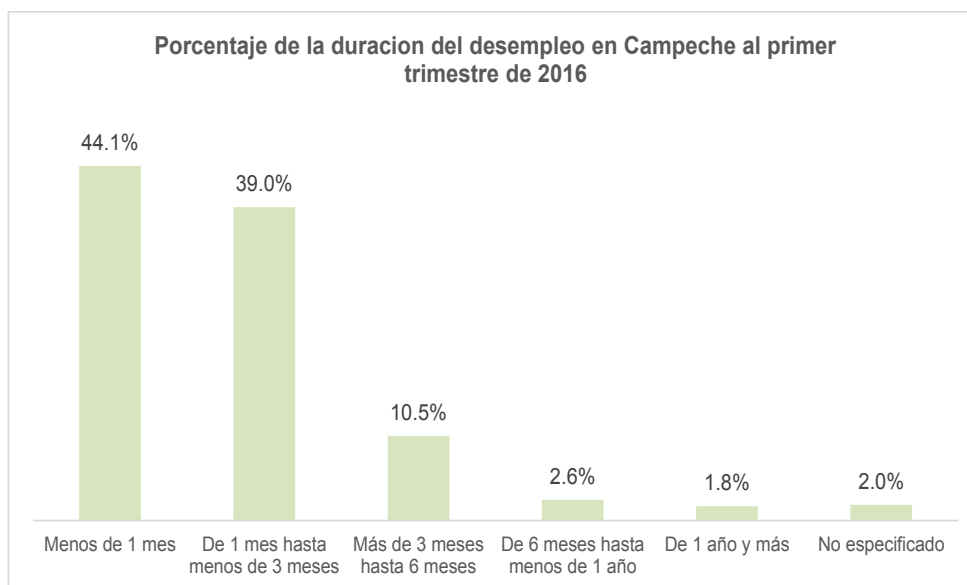


Fuente: STPSCAM con datos del INEGI (ENOE).

Se puede considerar que la entidad cuenta con capital humano joven y calificado, debido a que 85 de cada 100 personas fluctúan en un rango de edad de 15 a 44 años y 55 de cada 100 personas poseen una educación media superior y superior.

Las causas por la que normalmente estas personas no los contratan o no estaban laborando en el primer trimestre de 2016, fueron porque 8 mil 851 personas terminaron o perdieron su empleo, 2 mil 775 estaban insatisfechas con el empleo anterior, 32 dejaron o cerraron un negocio propio y mil 355 tuvieron otras causas diversas.

En cuanto a la duración del desempleo, 44 de cada 100 personas sólo han permanecido desempleado menos de un mes; en menor medida, el 39% de uno hasta tres meses; entre los tres y los seis meses se concentra el 11%, y aquellos que su desocupación ha perdurado más de seis meses registraron el 6%.



Fuente: STPSCAM con datos del INEGI (ENOE).

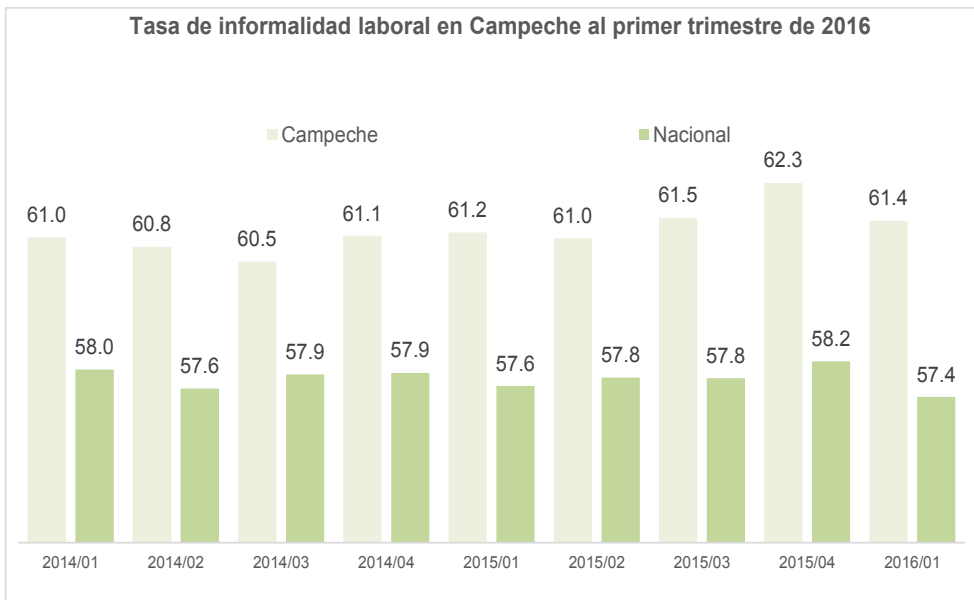
La informalidad laboral es otro reto crucial del Estado relacionado con la población ocupada en el sector público y social al contratar a trabajadores.

El INEGI define el empleo informal, como el personal ocupado que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, con aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo; así como las personas que laboran en micronegocios no registrados, los ocupados por cuenta propia en la agricultura de subsistencia, los trabajadores que laboran sin la protección de la seguridad social y cuyos servicios son utilizados por unidades económicas registradas.

Al primer trimestre de 2016, el 32.1% de la población ocupada cuenta con acceso a instituciones de salud, pero el 67.6% de los trabajadores ocupados no tienen esta prestación.

La información indica que el 96.8% de la PEA se encuentra laborando en alguna actividad económica, sea formal o no. De acuerdo con el INEGI, al primer trimestre de 2016, la población ocupada en el sector informal asciende a 243 mil 731 personas, lo que representa el 61.4% de los trabajadores en el Estado, es decir, 157 mil 613 hombres (60.9%) y 86 mil 118 mujeres (62.4%).

Durante el primer trimestre de 2015 y el mismo periodo de 2016, la informalidad laboral se incrementó de 61.2% a 61.4%, cifra equivalente a 0.2 puntos porcentuales de la población ocupada, resultado de importantes variaciones en el interior del Estado. Campeche, ocupa la posición 19 con mayor tasa de informalidad y se encuentra por arriba de la media nacional que es del 57.4%.



Fuente: STPSCAM con datos del INEGI (ENOE).

Respecto a lo anterior, es necesario que el gobierno en sus tres niveles genere las condiciones y/o contribuya a la creación y conservación del empleo formal, el cual, no sólo goza de protección legal con un contrato registrado, lo que marca una diferencia sustantiva con el trabajo informal sino que, tan importante como ello, hace acreedor al trabajador de las prestaciones de la seguridad social, como las jubilaciones, la cobertura de salud extensiva a la familia, las asignaciones familiares, el seguro de desempleo, la protección contra riesgos del trabajo, entre otras.

Al mes de mayo de 2016 en el Estado de Campeche, se encuentran registrados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) 6 mil 167 patrones, el 2.6% de ellos se encuentra en el sector primario, el 24.2% en la industria, el 29.1% en el comercio y el 44.1% en los servicios.

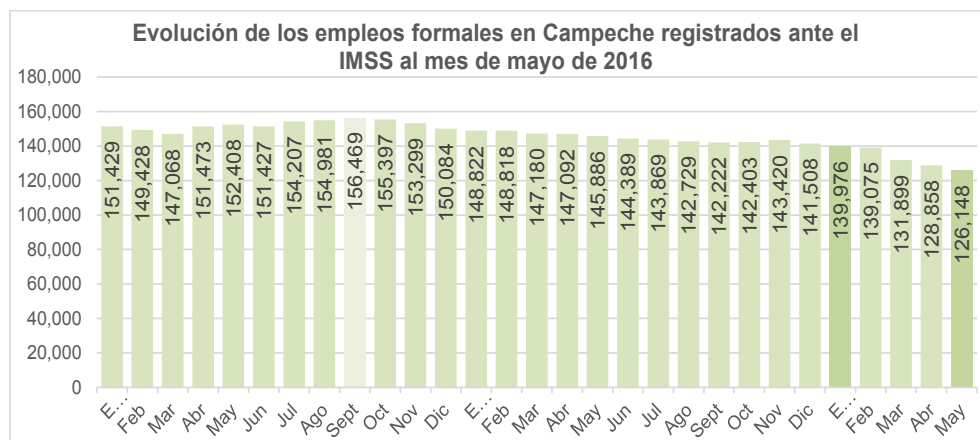
El sector de los Servicios son los más dinámicos, porque aparte de tener la mayor presencia de las empresas formales en la entidad, aglomeran 61 mil 166 trabajadores, es decir, el 48.5% de los empleos formales en el Estado.

Sector	Actividades	Patrones	Participación	Empleos	Participación
Primario	Agricultura, Ganadería, Silvicultura..	160	2.6%	4,199	3.3%
Industria		1,491	24.2%	39,229	31.1%
	Extractivas	26	0.4%	2,414	1.9%
	de Transformación	567	9.2%	11,757	9.3%
	de la Construcción	883	14.3%	23,824	18.9%
	Electricidad, Captación y Suministro de A.	15	0.2%	1,234	1.0%
Comercio	Comercio	1,794	29.1%	21,554	17.1%
Servicios		2,722	44.1%	61,166	48.5%
	Transporte y Comunicaciones	347	5.6%	15,721	12.5%
	Serv. para Empresas Personas y el Hogar	1,975	32.0%	21,568	17.1%
	Servicios Sociales y Comunales	400	6.5%	23,877	18.9%
Total		6,167	100%	126,148	100%

Fuente: STPSCAM con datos del IMSS.

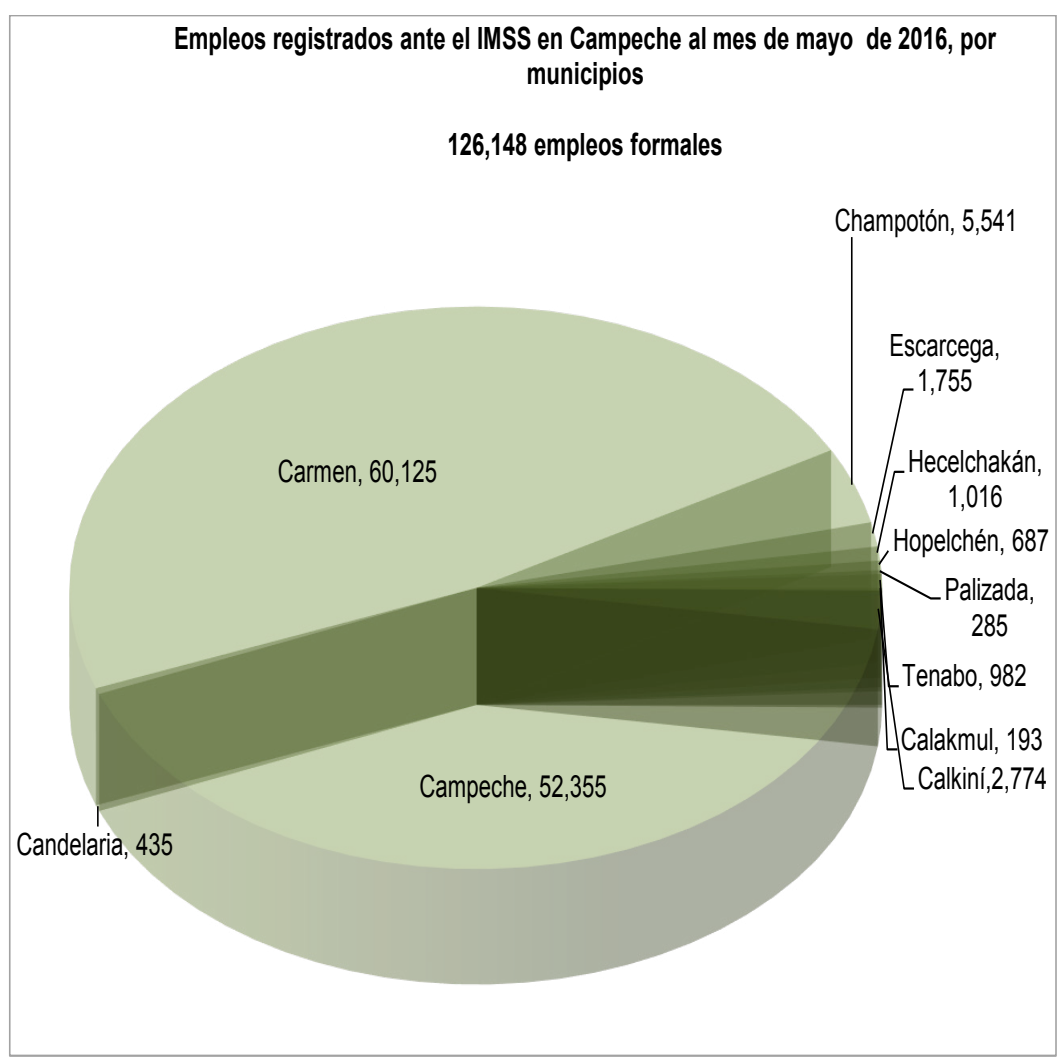
Al mes de mayo del presente año, el número de trabajadores registrados en el IMSS fue de 126 mil 148 personas, 22 mil 111 son empleos eventuales y 104 mil 037 permanentes. El total de los empleos en el Estado representan el 0.7% de los empleos en el país.

En lo que va del 2016, han disminuido 15 mil 360 mil plazas laborales, esta cifra posiciona al Estado como la entidad que más pérdidas de empleos ha registrado a nivel nacional con una tasa de -10.9%.



Fuente: STPSCAM con datos del IMSS.

Del total de los empleos registrados en el Estado los municipios de Carmen y Campeche representan 47.7% y el 41.5%, respectivamente.

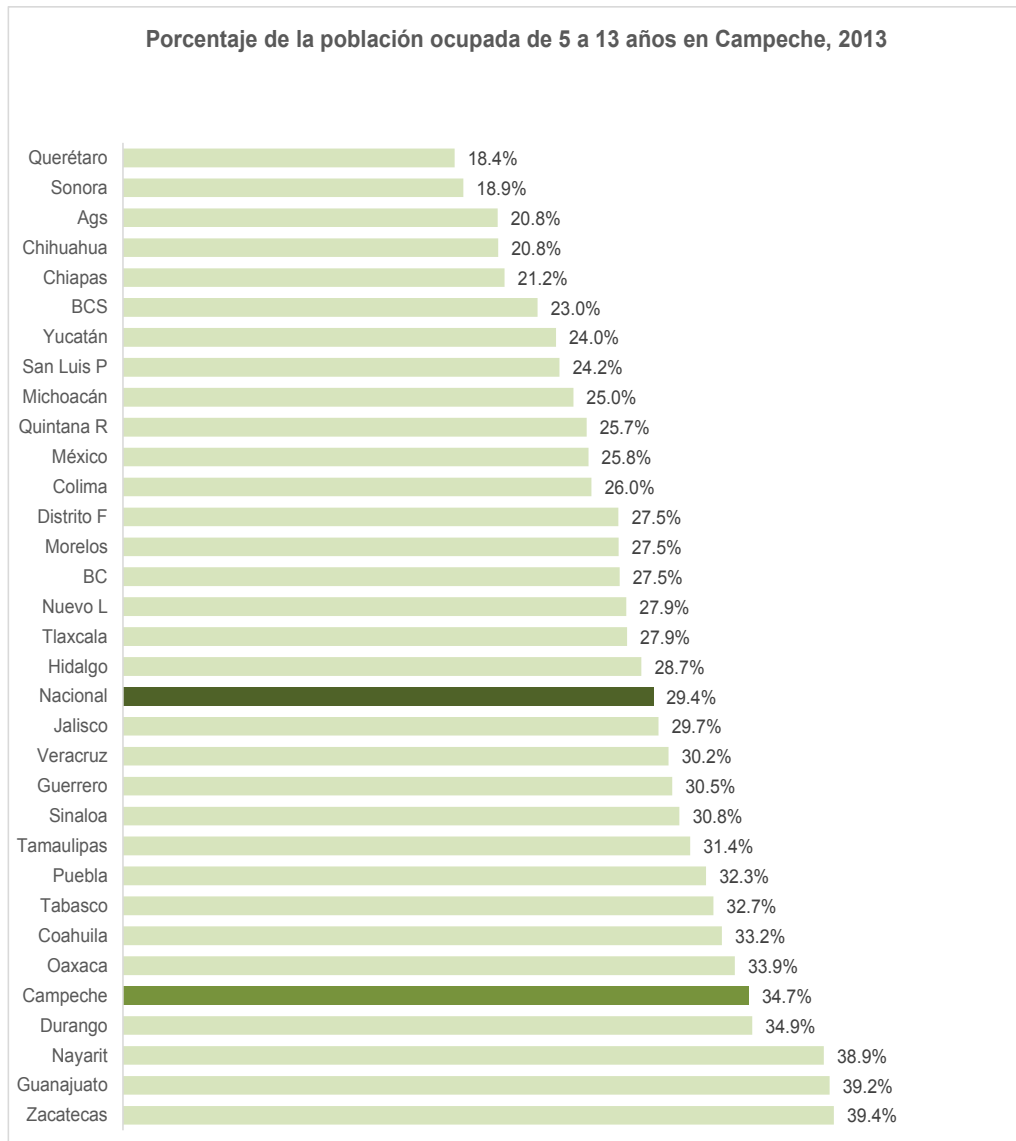


Fuente: STPSCAM con datos del IMSS.

El trabajo infantil es un problema que debe ocuparnos en la entidad, con base a cifras presentadas por el INEGI en el Módulo de Trabajo Infantil (MTI) correspondiente al cuarto trimestre de 2013, Campeche registró a 216 mil 729 menores, de los cuales, 23 mil 617 estaban ocupados, 27 mil 057 sólo estudiaban, 165 mil 723 tenían quehaceres domésticos y/o estudiaban y 332 realizaban otras actividades.

Del total de la población ocupada de 5 a 17 años, 8 mil 194 tienen entre 5 a 13 años y 15 mil 423 entre 14 a 17 años.

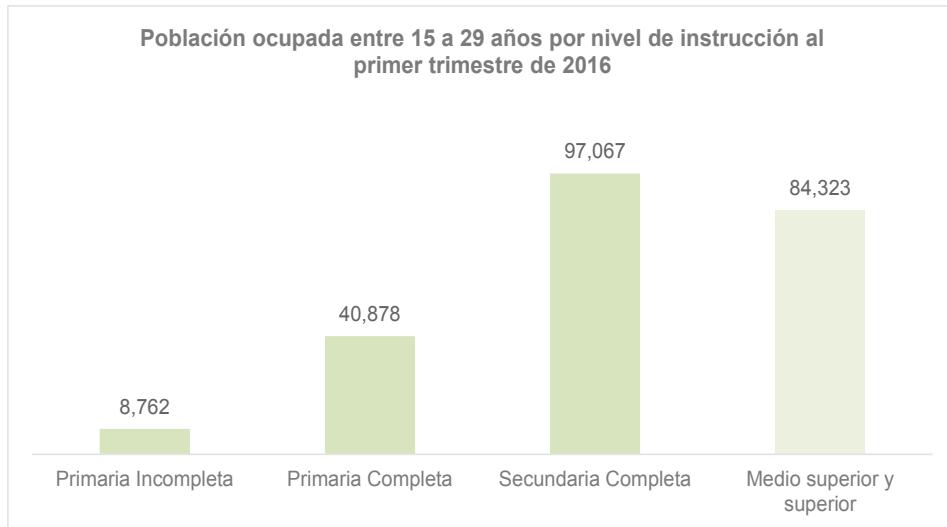
El Estado, representa menos del 1.1%, del total de la población infantil ocupada en el país. Sin embargo, en la entidad constituye el 34.7% del total de la población ocupada de 5 a 17 años. Esta cifra lo coloca en la posición 28 con mayor tasa de ocupación infantil y por arriba de la media nacional que fue del 29.4%.



Fuente: STPSCAM con datos del INEGI (MTI)

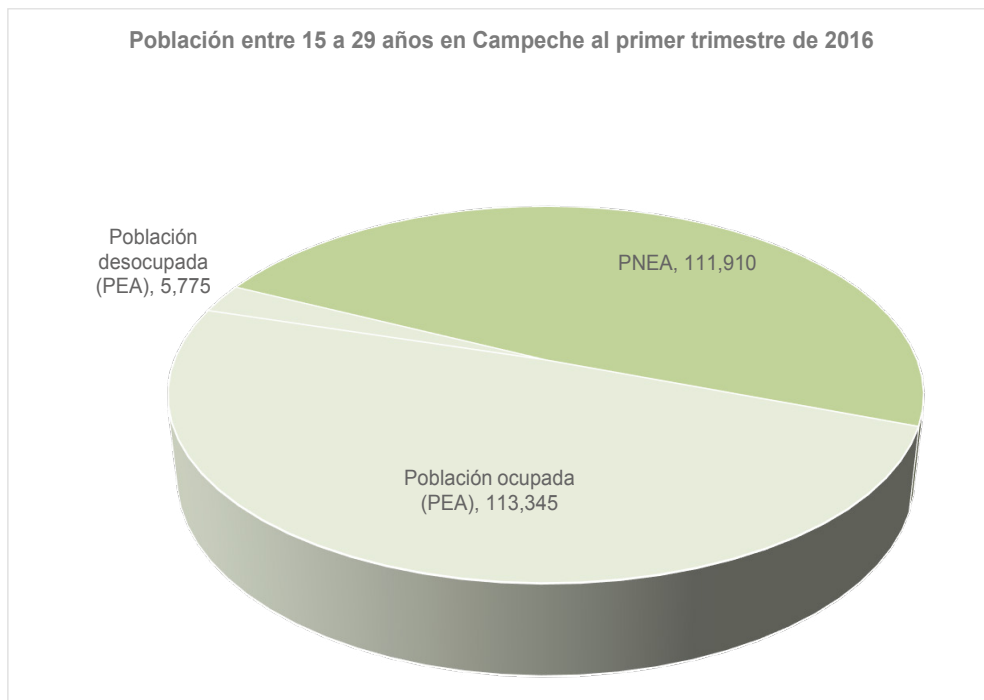
Por otra parte, la Ley del Instituto Mexicano de la Juventud en su artículo 2 establece que: Por su importancia estratégica para el desarrollo del país, la población cuya edad quede comprendida entre los 12 y 29 años, será objeto de las políticas, programas, servicios y acciones que el Instituto lleve a cabo, sin distinción de origen étnico o nacional, género, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra.

Con base a cifras de la ENOE correspondientes al primer trimestre de 2016, en Campeche habitan un total de 231 mil 030 jóvenes entre 15 a 29 años, representan el 25.2% del total de la población en el Estado. Por nivel de instrucción, 8 mil 762 tienen la primaria incompleta, 40 mil 878 la primaria completa, 97 mil 067 la secundaria completa y 84 mil 323 con una educación medio superior y superior.



Fuente: STPSCAM con datos del INEGI (ENOE)

El 51.6% de ellos, pertenecen a la Población Económicamente Activa (PEA), 113 mil 345 jóvenes se encuentran ocupados y 5 mil 775 desempleados.



Fuente: STPSCAM con datos del INEGI (ENOE)

Del total de los jóvenes que se encuentran laborando o desempeñando alguna actividad económica, el 84.9% son trabajadores subordinados y sólo el 15.1% son independientes.

El alto desempleo juvenil no se debe a un problema general de acceso al mercado de trabajo sino se explica principalmente por la concentración de los buscadores por primera vez entre los grupos etarios más jóvenes y por una mayor rotación laboral de los y las jóvenes entre el empleo y el desempleo.

En el periodo que se analiza, el 4.8% (5,775 jóvenes) de la PEA juvenil está desempleada, las causas de esta desocupación de debió a que 3 mil 087 perdieron o terminaron su empleo, mil 587 renunció o dejó su empleo, mil 061 no tienen experiencia laboral y 40 por otras causas diversas.

Dentro de los ejes transversales definidos por el gobierno estatal es la perspectiva de género, el cual tiene como objetivo reducir la brecha entre mujeres y hombres en las diferentes materias temáticas del desarrollo y en el acceso a mejores estándares de calidad. Entre otras prioridades se propone: impulsar el empoderamiento económico de la mujer y la capacitación laboral que ayude a la mujer a integrarse a los sectores con mayor potencial productivo.

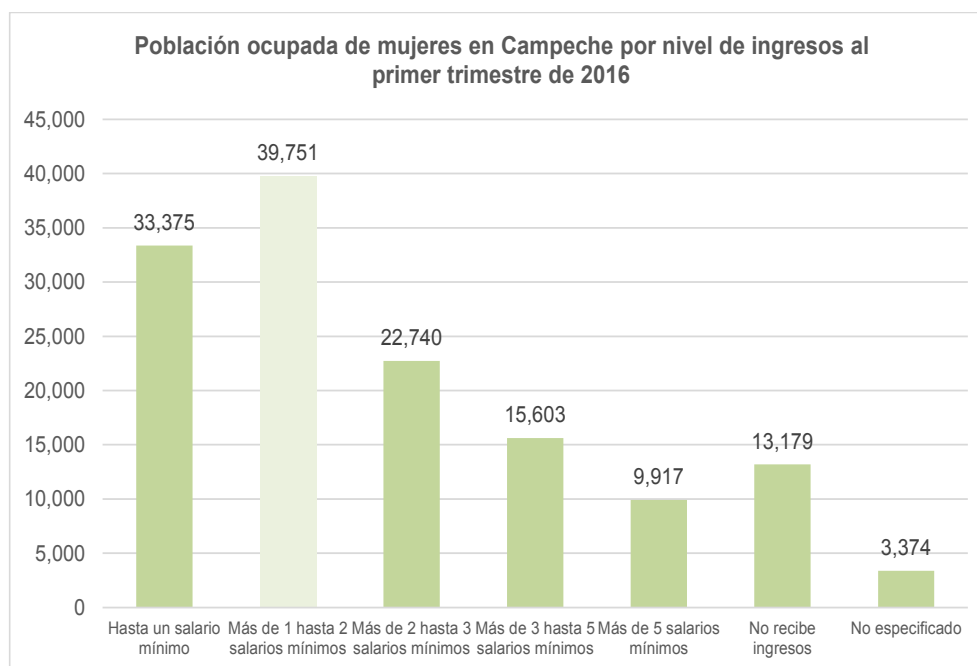
En Campeche la Población Económicamente Activa (PEA) del primer trimestre del 2016 agrupa 409 mil 816 trabajadores, los cuales, el 65.3% son hombres y el 34.7% son mujeres.

De igual manera, la población ocupada de mujeres en la entidad asciende a 137 mil 939 y la desocupada a 4 mil 178.

De la población ocupada de las mujeres, 2 mil 980 se emplean en el sector primario, 16 mil 930 en el secundario y 117 mil 827 en el terciario, en la mayoría de las actividades económicas predomina la ocupación de los hombres. Solo en el comercio y otros servicios supera la ocupación de las mujeres con el 55% y 54.6%, respectivamente.

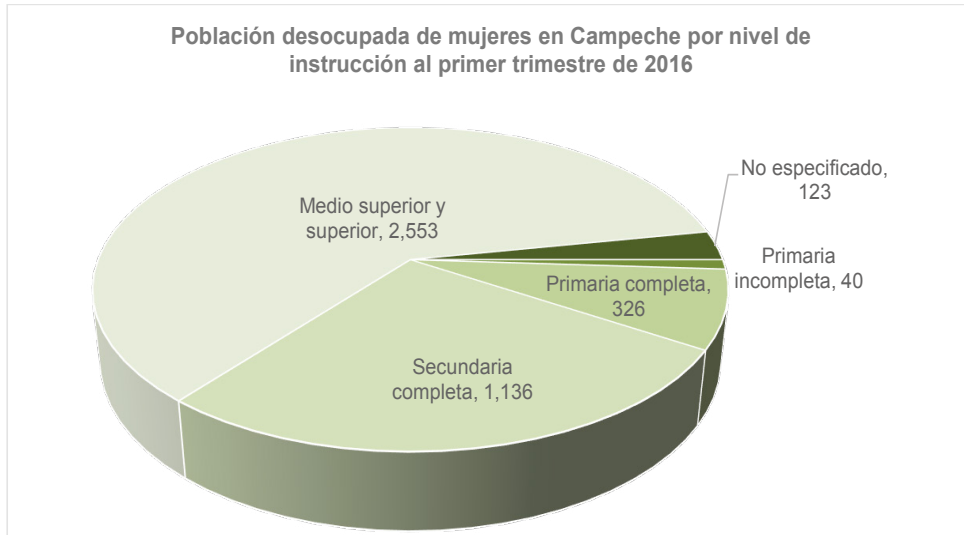
Por otra parte, las prestaciones de seguridad social asociadas a un empleo formal son un elemento relevante para impulsar la autonomía económica y bienestar de las mujeres, de las condiciones de acceso a las instituciones de salud 43 mil 369 son mujeres y 94 mil 068 sin acceso.

Por nivel de ingresos, el 28.8% recibe más de 1 hasta 2 salarios mínimos, el 24.2% hasta un salario mínimo, 16.5% más de 2 hasta 3 salarios mínimos, 11.3% más de 3 hasta 5 salarios mínimos y 7.2% más de 5 salarios mínimos, el resto no recibe ingresos y no está especificado.



Fuente: STPSCAM con datos del INEGI (ENOE)

De las 4 mil 178 mujeres que estaban desempleadas, durante el primer trimestre de 2016, el 61.1% cuenta con educación medio superior y superior, el 27.2% tiene la secundaria completa, el 7.8% la primaria completa y sólo el 3.9% no terminó la primaria y no lo especifico.



Fuente: STPSCAM con datos del INEGI (ENOE)

CAPÍTULO II. ALINEACIÓN DE LOS OBJETIVOS SECTORIALES A LAS METAS NACIONALES Y A LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO

Plan Nacional de Desarrollo	Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social	Plan Estatal de Desarrollo	Programa Sectorial de Trabajo
<p>4 México Prospero</p> <p>4.3 Promover el Empleo de Calidad</p> <p>OBJETIVOS ESTRATEGICOS</p> <p>4.3.2 Promover el trabajo digno o decente</p>	<p>OBJETIVO 1: Impulsar el empleo de calidad e intermediar en el mercado laboral para favorecer la empleabilidad, la protección social y la ocupación productiva.</p> <p>OBJETIVO 2: Democratizar la</p>	<p>OBJETIVOS:</p> <p>6.2.3 Impulso a la productividad, la competitividad y al empleo</p> <p>6.1.2 Generación de capital social y fortalecimiento de capacidades</p>	<p>OBJETIVO 1: Impulsar la Empleabilidad.</p>

Plan Nacional de Desarrollo	Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social	Plan Estatal de Desarrollo	Programa Sectorial de Trabajo
<p>4.3.3 Promover el incremento de la productividad con beneficios compartidos, la empleabilidad y la capacitación en el trabajo.</p>	<p>productividad laboral, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.</p>	<p>6.2.3 Impulso a la productividad, la competitividad y al empleo</p>	<p>OBJETIVO 2: Desarrollo de la Productividad Laboral</p>
<p>4.3.4 Perfeccionar los sistemas y procedimientos de protección de los derechos del trabajador.</p>	<p>OBJETIVO 3: Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.</p>	<p>6.1.5 Combate a la pobreza y asistencia a grupos vulnerables</p> <p>6.2.3 Impulso a la productividad, la competitividad y al empleo</p>	<p>OBJETIVO 3: Fortalecer los Derechos y Obligaciones Laborales</p>
<p>4.3.1 Procurar el equilibrio entre los factores de la producción para preservar la paz laboral.</p>	<p>OBJETIVO 4: Conservar la paz laboral, así como fortalecer la conciliación, procuración e impartición de justicia laboral</p>	<p>6.2.3 Impulso a la productividad, la competitividad y al empleo</p>	<p>OBJETIVO 4: Preservar, Procurar y Fomentar la Paz Laboral.</p>

CAPÍTULO III. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Objetivo Sectorial 1
1. Impulsar la Empleabilidad

Justificación. - Las Relaciones Obrero Patronales en la actualidad deben desarrollarse bajo los principios de estabilidad y crecimiento para quienes integran las unidades económicas, una alta tasa de rotación laboral genera incertidumbre tanto en quienes invierten como en quienes buscan un empleo.

Hoy en día, no basta generar empleos sino mantenerlos y empoderar al sector para un crecimiento sostenido, en donde el Gobierno genere las condiciones para lograr la sustentabilidad de los negocios y trabajos.

Patrones y Trabajadores son aliados en el crecimiento del Estado.

1.1. ESTRATEGIA: Fortalecer y Promover la Vinculación entre el Empleador y el Buscador de Empleo.

Líneas de Acción

1.1.1. Otorgar apoyos económicos y capacitación a buscadores de empleo.

- 1.1.2. Proporcionar capacitación a empresarios y buscadores de empleo a través de las modalidades de capacitación del subprograma Bécate que opera el Servicio Nacional de Empleo.
- 1.1.3. Establecer convenios con los Ayuntamientos para contar con módulos de empleo para promoción de los servicios y programas de la STPSCAM.
- 1.1.4. Realizar ferias y jornadas de empleos presenciales y virtuales para facilitar la colocación de los buscadores de trabajo.
- 1.1.5. Poner a disposición de los buscadores el portal del empleo, en el que se proporcionan vacantes y plazas, así como a través de las redes sociales.
- 1.1.6. Elaborar publicaciones periódicas sobre ofertas de empleo, que permitan reducir tiempos y costos en la búsqueda de empleo y personal.

1.2. ESTRATEGIA: Fomentar y Apoyar al Autoempleo.

Líneas de Acción

- 1.2.1. Apoyar en especie a buscadores de empleo que deseen emprender una actividad productiva a través del Programa de Ocupación por Cuenta Propia.
- 1.2.2. Llevar a cabo cursos orientados a la adquisición o fortalecimiento de actividades laborales de los buscadores de empleo que no logran vincularse a un puesto de trabajo.
- 1.2.3. Realizar estudios que permitan identificar una actividad de autoempleo rentables en colonias, comunidades rurales y municipios.

1.3. ESTRATEGIA: Fomentar, Promover y Apoyar la Movilidad Laboral.

Líneas de Acción

- 1.3.1. Apoyar la movilidad laboral interna en el sector agrícola e industrial y de servicios.
- 1.3.2. Promover a los trabajadores temporales en el exterior.
- 1.3.3. Promover mecanismos de movilidad laboral a Canadá.
- 1.3.4. Apoyar a los connacionales repatriados de los EUA.

Objetivo Sectorial 2

2. Promover el Desarrollo de la Productividad Laboral

Justificación. - Implementar mecanismos que incentiven al empleo, incrementando la capacitación y certificación de competencias laborales de los trabajadores; para fomentar la productividad y estar a la altura de las expectativas de los inversionistas que generen centros laborales en el estado, vinculando y aparejando el ingreso de los trabajadores a los beneficios de la productividad.

2.1. ESTRATEGIA: Proponer Mecanismos de Coordinación entre los Sectores Público, Social y Privado para el Incremento de la Productividad.

Líneas de Acción

- 2.1.1. Instalar la Comisión de Productividad del Estado de Campeche.
- 2.1.2. Implementar el Observatorio Campechano para la Productividad Laboral.
- 2.1.3. Llevar el seguimiento de los acuerdos y acciones propuestas para elevar la productividad.

2.2. ESTRATEGIA: Impulsar el Desarrollo de las Capacidades Empresariales para Incrementar la Productividad.

Líneas de Acción

- 2.2.1. Fomentar la capacitación y la certificación de las micro, pequeñas y medianas empresas, que les permitan desarrollar acciones que eleven la productividad.
- 2.2.2. Fomentar una cultura laboral incluyente en donde los empresarios premien e incentiven el desarrollo de habilidades, destrezas, permanencia en el trabajo y compromiso conjunto.
- 2.2.3. Promover los beneficios de la formalidad en el empleo.
- 2.2.4. Fomentar la creación de mecanismos que fortalezcan la innovación en los centros de trabajo.
- 2.2.5. Desarrollar una plataforma digital permanente para la comunicación inmediata con las empresas, que permita evitar intermediarios en la solución de asuntos del sector.

2.3. ESTRATEGIA: Desarrollar Habilidades Competitivas en los Trabajadores del Estado.

Líneas de Acción

- 2.3.1. Impartir talleres de capacitación para los trabajadores con el fin de aumentar la productividad en sus centros de trabajo.
- 2.3.2. Promover los beneficios de la formalidad en el autoempleo.
- 2.3.3. Promover el cumplimiento de la Ley en materia de capacitación y adiestramiento.
- 2.3.4. Difundir las mejores prácticas internacionales en materia de productividad a los diversos sectores productivos del Estado.

2.4. ESTRATEGIA: Vincular la Oferta Educativa con la Demanda Laboral.

Líneas de Acción

- 2.4.1. Desarrollar un vínculo fortalecido entre empresas-trabajadores-instituciones educativas donde el principal objetivo sea la estandarización de procesos en los negocios para cumplir con las disposiciones normativas y legales a través de convenios de colaboración.
- 2.4.2. Establecer convenios de colaboración con las cámaras empresariales, instituciones gubernamentales, tanto del Estado como de otros estados para la transferencia de conocimientos en materia de productividad.
- 2.4.3. Realizar un estudio de Prospectiva Laboral en conjunto con el sector educativo y empresarial.
- 2.4.4. Establecer convenios para el desarrollo de la formación de capital humano basado en las necesidades laborales del Estado.

2.5. ESTRATEGIA: 2.5 Fomentar el Desarrollo de los Emprendedores Vinculándolos con los Programas de Financiamiento.

Líneas de Acción

- 2.5.1. Promover los programas de apoyo al emprendedor.
- 2.5.2. Promover las becas de inclusión a la práctica laboral.
- 2.5.3. Generar vínculos donde las Incubadoras de Negocios, tengan consultoría para que todos los planes y proyectos sean bien estructurados en su plataforma laboral.

Objetivo Sectorial 3
3. Fortalecer los Derechos y Obligaciones Laborales

Justificación. - El conocimiento de los derechos y las obligaciones deben tener una especial atención en el desarrollo de acciones de progreso en el sector laboral.

Es este conocimiento el que sustenta y permite que prospere un correcto ambiente de trabajo, donde los empleados se sientan cobijados y los patrones respetados.

Es necesario que los patrones logren una estabilidad basándose en los alcances de sus obligaciones, pero más aún, saber también de las obligaciones que los empleados tienen dentro de su negociación son parte del equilibrio que el crecimiento requiere.

El Estado, no solo tiene un rol de investigación, auditoría o de inspección sobre estos derechos y obligaciones, también tiene una actividad que debe fortalecerse y darle preponderancia, la comunicación de derechos y obligaciones, ya que mientras más empresarios y trabajadores los conozcan y respeten, menos conflictos de origen laboral se podrán generar, construyendo con esto una mayor estabilidad empresarial y por ende, una mayor solidez en el crecimiento económico de la entidad.

3.1. ESTRATEGIA: Fomentar la Comunicación Efectiva de Derechos.

Líneas de Acción

- 3.1.1. Crear el Portal Web Laboral, donde se comuniquen los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores, de una manera clara, precisa y en un ambiente digital de fácil entendimiento.
- 3.1.2. Crear la Gaceta Digital "Desarrollo Laboral" donde se plasmen los avances del sector, ofertas de empleo, eventos, reportajes, mejores prácticas entre otros temas de investigación local y nacional.
- 3.1.3. Desarrollar foros de Comunicación, Conferencias, talleres y pláticas en Sindicatos y Cámaras Patronales, Universidades y Tecnológicos.

3.2. ESTRATEGIA: Impulsar la Coordinación y Vinculación Municipal.

Líneas de Acción

- 3.2.1. Conformar las coordinaciones municipales del trabajo directamente vinculadas con los H. Ayuntamientos del Estado.
- 3.2.2. Formar Unidades de Inspección Laboral, donde se pueda apoyar a la conciliación, gestoría y revisión de derechos y obligaciones en todos los municipios.
- 3.2.3. Crear una unidad móvil de Capacitación, donde se pueda acudir a todos los rincones del Estado, con la participación directa de los H. Ayuntamientos.

3.3. ESTRATEGIA: Prevenir y Erradicar el Trabajo Infantil.

Líneas de Acción

- 3.3.1. Vincular los esfuerzos legales con el Sistema DIF Estatal y con todos los municipios, creando los procesos preestablecidos para la correcta atención de este fenómeno social.
- 3.3.2. Recibir información de manera confidencial sobre los lugares donde se realicen trabajos infantiles y que estén fuera del marco legal, en coordinación con el consejo estatal de seguridad pública y a través del 911.
- 3.3.3. Reinstalar la comisión para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección de los adolescentes trabajadores en edad permitida del estado de Campeche.

- 3.3.4. Realizar convenios con autoridades federales, estatales y municipales, así como con los sectores productivos y sindicales, para la erradicación del trabajo infantil.
- 3.3.5. Vigilar que, en el Estado, no se empleen a menores de 15 años y, en caso de contravención, formular la denuncia ante el ministerio público que corresponda.

3.4. ESTRATEGIA: Garantizar los Derechos de los Menores Trabajadores.

Líneas de Acción

- 3.4.1. Crear en el Portal Laboral la Aplicación del Registro de Menores Trabajadores, para que este sea ágil y permanente en un sistema digital, donde las empresas puedan enviar los documentos desde todo el interior del Estado dando una mayor cobertura.
- 3.4.2. Comunicar de manera permanente en la Gaceta Laboral los Derechos y las mejores prácticas respecto del trabajo de los menores trabajadores, así como los testimonios y reconocimientos al respeto de sus derechos.
- 3.4.3. Realizar campañas para promover el respeto a los derechos humanos y laborales de los menores trabajadores en edad permitida.
- 3.4.4. Vigilar que las empresas que contraten menores trabajadores cumplan con la normatividad que señala la ley federal del trabajo.

3.5. ESTRATEGIA: Fomentar la Integración y desarrollo laboral de las personas en situación de vulnerabilidad.

Líneas de Acción

- 3.5.1. Comunicar efectivamente los beneficios fiscales de las empresas que contraten empleados en condición de discapacidad.
- 3.5.2. Promover los cambios físicos en las instalaciones en empresas que contraten personas con discapacidad conforme a las Normas Oficiales Mexicanas.
- 3.5.3. Crear el Padrón de Empleados Discapacitados, donde todas las empresas reciban información sobre la mejor manera de cumplir con las disposiciones normativas.
- 3.5.4. Apoyar a las empresas a consolidar las relaciones obrero patronales entre ellas y los trabajadores con discapacidad.
- 3.5.5. Implementar un Centro de Evaluación de Habilidades "VALPAR" para identificar las aptitudes de las personas con discapacidad y adultos mayores.
- 3.5.6. Establecer convenios interinstitucionales para la atención de grupos vulnerables.
- 3.5.7. Promover la inserción laboral de las personas con discapacidad mediante las vacantes que oferten empleadores y empresas socialmente responsables.
- 3.5.8. Impulsar la participación laboral de los adultos mayores, vinculándolos con las ofertas de trabajo.
- 3.5.9. Brindar talleres de sensibilización a empleadores en materia de atención a personas con discapacidad y adultos mayores.

Objetivo Sectorial 4**4. Preservar, Procurar y Fomentar la Paz Laboral**

Justificación. – Es prioridad ofrecer un servicio de calidad en la administración de la justicia laboral, empleando para ello el fortalecimiento de sus órganos, impulsando la conciliación y eficiencia procesal en la resolución del conflicto laboral, manteniendo el equilibrio entre los factores de la producción, con respeto irrestricto de la ley e imparcialidad garantizada.

4.1. ESTRATEGIA: Optimizar la Procuración e Impartición de Justicia Laboral.

Líneas de Acción

- 4.1.1. Presentar la iniciativa al Congreso de una nueva ley que regule las relaciones laborales entre los trabajadores y los municipios e instituciones descentralizadas del Estado de Campeche.
- 4.1.2. Crear el Tribunal Burocrático de Conciliación y Arbitraje como órgano autónomo con personalidad jurídica propia, separándolo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
- 4.1.3. Actualizar los Reglamentos Interiores de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal Burocrático de Conciliación y Arbitraje y de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Estado.
- 4.1.4. Capacitar al personal jurídico de los organismos de impartición de justicia laboral.
- 4.1.5. Realizar acciones para incrementar la eficiencia de la institución y reducir el rezago procesal laboral.
- 4.1.6. Instituir el Programa Anticorrupción en los órganos de impartición de justicia laboral.
- 4.1.7. Incrementar las inspecciones en los centros de trabajo en el Estado, vigilando la aplicación de la normatividad laboral.
- 4.1.8. Realizar visitas de seguimiento a las empresas ya inspeccionadas para verificar que hayan dado cumplimiento a las observaciones formuladas.
- 4.1.9. Difundir entre la población los derechos y obligaciones que concede la normatividad de la materia.
- 4.1.10. Capacitar a los inspectores del trabajo en el aspecto de mejora continua.

4.2. ESTRATEGIA: Privilegiar la Conciliación en Asuntos Individuales y Colectivos.

Líneas de Acción

- 4.2.1. Crear el Servicio Público de Conciliación en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
- 4.2.2. Incrementar el número de conciliaciones en la procuración e impartición de justicia laboral.
- 4.2.3. Aplicar métodos alternos de solución de controversias para resolver los conflictos como se establece en la mediación.
- 4.2.4. Capacitar a los funcionarios del servicio público de conciliación en sus habilidades de mediación.

4.3. ESTRATEGIA: Impulsar la Innovación de Servicios y Procedimientos Legales.

Líneas de Acción

- 4.3.1. Poner a disposición de la población en general herramientas técnicas de denuncia y asesoría.
- 4.3.2. Implementar un sistema electrónico que permita agilizar el control y seguimiento de los procesos en los órganos de administración de la justicia laboral.
- 4.3.3. Impulsar el uso de tecnologías de la información que optimicen el proceso de asesorías y conciliaciones en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Estado.

CAPITULO IV. OBJETIVOS TRANSVERSALES

Objetivo Transversal 1: Perspectiva de Género

1.1. ESTRATEGIA: Fomentar la Integración y desarrollo laboral mediante la perspectiva de género.

Líneas de Acción

- 1.1.1. Vincular a los jóvenes a las oportunidades de empleo del sector empresarial con un nivel de remuneración digno y acorde a la vacante.
- 1.1.2. Impartir cursos de la modalidad "Capacitación para Técnicos y Profesionistas" del Programa de Apoyo al Empleo, para incorporarlos en las oportunidades laborales que se oferten de acuerdo al perfil y necesidades del empleador.
- 1.1.3. Fomentar la igualdad de oportunidades para que las mujeres accedan a empleos y cargos de mandos medios y superiores.
- 1.1.4. Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los sectores productivos.
- 1.1.5. Promover acciones afirmativas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres y evitar la discriminación de género.
- 1.1.6. Realizar campañas de buenas prácticas e inclusión laboral con enfoque de perspectiva de género orientadas al trabajo.

1.2. ESTRATEGIA: Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional de la administración pública estatal.

Líneas de Acción

- 1.2.1. Promover acciones que impulsen un clima laboral orientado a la igualdad entre mujeres y hombres.
- 1.2.2. Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y el lenguaje no sexista.
- 1.2.3. Promover que el sistema de salarios y prestaciones incorpore la perspectiva de género en la administración pública.
- 1.2.4. Promover los mecanismos y valores basados en habilidades y aptitudes para evitar la discriminación en la selección y promoción de personal.
- 1.2.5. Desarrollar estándares de calidad para la certificación de competencias relacionadas con la política de igualdad.
- 1.2.6. Promover mecanismos e instrumentos para que exista conciliación entre vida laboral, personal y corresponsabilidad familiar en los sectores público y privado.
- 1.2.7. Promover la adopción de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI.2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- 1.2.8. Actualizar el Programa Estatal de Cultura Institucional con perspectiva de género en las dependencias y entidades de la administración pública estatal.
- 1.2.9. Otorgar reconocimientos a las dependencias y entidades que promuevan la igualdad y la paridad.
- 1.2.10. Fortalecer a las Unidades de Género para la promoción y monitoreo de la política de igualdad.
- 1.2.11. Coordinar el seguimiento basado en indicadores que midan el avance en las acciones y el logro de objetivos de cada dependencia o entidad en la implementación del programa de cultura institucional.
- 1.2.12. Promover la creación de espacios que faciliten las actividades laborales y personales de los servidores públicos, como guarderías infantiles, lactarios, entre otros.

Objetivo Transversal 2: Derechos Humanos

2.1. ESTRATEGIA: Garantizar la observancia y cumplimiento de los derechos humanos en el desempeño de las funciones y actividades que corresponden administrar, ejecutar o incidir de forma directa o indirecta en el mercado laboral.

Líneas de Acción

- 2.1.1. Garantizar la observancia y cumplimiento de los derechos humanos, particularmente los que les asisten a los trabajadores.
- 2.1.2. Fomentar en los servidores públicos que atienden el desarrollo del mercado laboral el respeto a los derechos humanos de los trabajadores.
- 2.1.3. Fortalecer el respeto a los usos y costumbre de los habitantes de los diferentes municipios del Estado.
- 2.1.4. Impulsar acciones para prevenir, atender y sancionar las violaciones a los derechos fundamentales de los trabajadores.

CAPITULO V. INDICADORES

1.- Indicadores del Sector

Objetivos/Estrategias	Indicador	Indicadores Externos
1. Impulsar la Empleabilidad.	1. Índice de Estabilidad y Crecimiento Laboral	
1.1. Fortalecer y Promover la Vinculación entre el Empleador y el Buscador de Empleo.	1.1. Índice de Vinculación entre Empleador y Buscador de Empleo	Número de buscadores de empleo colocados a través del servicio nacional de empleo Número de buscadores de empleo colocados, apoyados con capacitación para el trabajo (BECATE)
1.2. Fomentar y Apoyar al Autoempleo.	1.2. Índice de Fomento al Autoempleo	
1.3. Fomentar, Promocionar y Apoyar la Movilidad Laboral.	1.3. Índice de Movilidad Laboral	
2. Promover el Desarrollo de la Productividad Laboral.	2. Índice de Impulso a la Productividad Laboral	
2.1. Proponer Mecanismos de Coordinación entre los Sectores Público, Social y Privado para el Incremento de la Productividad.	2.1. Índice de Coordinación para la Productividad	
2.2. Impulsar el Desarrollo de las Capacidades Empresariales para Incrementar la Productividad.	2.2. Índice de Impulso a la Productividad Empresarial	
2.3. Desarrollar Habilidades Competitivas en los Trabajadores del Estado.	2.3. Índice de Desarrollo de Habilidades en los Trabajadores	Número de trabajadores capacitados de manera presencial en Campeche
2.4. Vincular la oferta educativa con la demanda laboral.	2.4. Índice de Vinculación Empresas-Trabajadores-Instituciones Educativas	
2.5 Fomentar el Desarrollo de los Emprendedores vinculándolos con los Programas de Financiamiento.	2.5. Índice de Fomento al Desarrollo de los Emprendedores	
3. Fortalecer los Derechos y Obligaciones Laborales.	3. Índice de Estabilidad y Fortalecimiento Laboral	Número de mujeres de hombres beneficiados por buenas prácticas de inclusión laboral
3.1. Fomentar la Comunicación Efectiva de Derechos.	3.1. Índice de Comunicación de Derechos	Porcentaje de juicios resueltos favorablemente promovidos por la PROFEDET Porcentaje de juicios resueltos favorablemente promovidos por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo Número de visitas de inspección, a fin de vigilar el cumplimiento de las normas laborales

Objetivos/Estrategias	Indicador	Indicadores Externos
		Número de visitas de inspección, a fin de vigilar el cumplimiento de las normas laborales. (Campeche)
3.2. Impulsar la Coordinación y Vinculación Municipal.	3.2. Índice de Vinculación hacia los Municipios	
3.3. Prevenir y Erradicar el Trabajo Infantil.	3.3. Índice de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil	
3.4. Garantizar los Derechos de los Menores Trabajadores.	3.4. Índice de Respeto de Derechos de los Menores Trabajadores	
3.5. Fomentar la Integración y Desarrollo Laboral de las Personar en Situación de Vulnerabilidad.	3.5. Índice de Inclusión Laboral de Grupos Vulnerables	
4. Preservar, Procurar y Fomentar la Paz Laboral.	4. Índice de Equilibrio y Equidad en la Impartición de la Justicia Laboral	Índice de estallamiento de huelga
4.1. Optimizar la Procuración e Impartición de Justicia Laboral.	4.1. Índice de Equidad en la Impartición de Justicia Laboral	
4.2. Privilegiar la Conciliación en Asuntos Individuales y Colectivos.	4.2. Índice de Conciliación Laboral	Porcentaje de efectividad en la conciliación administrativa Porcentaje de conciliación en tribunales Porcentaje de conciliación de los asuntos individuales Porcentaje de conciliación de los asuntos individuales (Campeche)
4.3. Impulsar la Innovación de Servicios y Procedimientos Legales.	4.3. Índice de Innovación de Procedimientos Legales	

INDICADORES

2.- Fichas Técnicas

Indicadores por Objetivo
OBJETIVO 1

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	1. Impulsar la Empleabilidad.
Nombre del indicador	Índice de Estabilidad y Crecimiento Laboral
Descripción General	Este indicador mide el incremento laboral a través de estrategias que vinculen al empleador y buscador de empleo, así como promover acciones en busca del mayor autoempleo y generar mecanismos para la movilidad laboral.
Valores	Índice de Estabilidad y Crecimiento Laboral = IECL IECL = 1 IVEBE = Índice de Vinculación entre Empleador y Buscador de Empleo IFA = Índice de Fomento al Autoempleo IML = Índice de Movilidad Laboral
Fórmula	$IECL1 = \frac{1}{3} (IVEBE) + \frac{1}{3} (IFA) + \frac{1}{3} (IML)$
Observaciones	El valor del índice se obtiene del promedio ponderado entre los tres índices que arrojan como resultado los indicadores de las estrategias. Al usar este tipo de coeficiente obtenemos un nuevo índice con valores comprendidos entre cero y uno.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice.
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	1. IMPULSAR LA EMPLEABILIDAD
Estrategia	1.1 Fortalecer y Promover la Vinculación entre el Empleador y el Buscador de Empleo
Nombre del indicador	Índice de Vinculación entre Empleador y Buscador de Empleo
Descripción General	Este indicador mide las acciones que se realizan para relacionar entre sí, la oferta y la demanda laboral buscando incrementar los empleos formales.
Valores	<p>IVEBE = Índice de Vinculación entre Empleador y Buscador de Empleo</p> <p>AEC = Apoyos Económicos y Capacitación. CEBE = Capacitación a Empresarios y Buscadores de Empleo CA = Convenios con Ayuntamientos FJE = Ferias y Jornadas de Empleo PE = Portal de Empleo POE = Publicaciones de Ofertas de Empleo</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable El IVEBE tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.166 Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción. El valor del VV se calcula:</p> <p>$PGV \times VVI / 100 = VV$</p>
Fórmula	$IVEBE = \sum AEC, CEBE, CA, FJE, PE, POE$
Observaciones	El Índice de Vinculación hacia los Municipios se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: los Apoyos Económicos y Capacitación, la Capacitación a Empresarios y Buscadores de Empleo, los Convenios con Ayuntamientos, las Ferias y Jornadas de Empleo, el Portal de Empleo, las Publicaciones de Ofertas de Empleo. La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de Vinculación entre Empleador y Buscador de Empleo.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	1. IMPULSAR LA EMPLEABILIDAD
Estrategia	1.2. Fomento y Apoyo al Autoempleo
Nombre del indicador	Índice de Fomento al Autoempleo
Descripción General	Este indicador mide acciones que promuevan el incremento del autoempleo.
Valores	<p>IFA = Índice de Fomento al Autoempleo</p> <p>AAP = Apoyo a Actividades Productivas CBE = Cursos a Buscadores de Empleo EA = Estudios de Autoempleo</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El IFA tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.333</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula:</p> $PGV \times VVI / 100 = VV$
Fórmula	$IFA = \sum AAP, CBE, EA$
Observaciones	El Índice de Fomento al Autoempleo se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Apoyo a Actividades Productivas, Cursos a Buscadores de Empleo y Estudios de Autoempleo. La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de Fomento y Apoyo al Autoempleo.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	1. IMPULSAR LA EMPLEABILIDAD
Estrategia	1.3. Fomento, Promoción y Apoyo a la Movilidad Laboral.
Nombre del indicador	Índice de Movilidad Laboral
Descripción General	Este indicador mide las acciones que promuevan la movilidad laboral.
Valores	<p>IML = Índice de Movilidad Laboral</p> <p>MS = Movilidad Sectores TTE = Trabajo Temporal en el Exterior MC = Movilidad a Canadá R = Repatriados de EU</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El IML tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.25</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula:</p> $PGV \times VVI / 100 = VV$
Fórmula	$IML = \sum MS, TTE, MC, R$
Observaciones	El Índice de Autoempleo se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Movilidad Sectores, Trabajo Temporal en el Exterior, Movilidad a Canadá y Repatriados de Estados Unidos. La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de Movilidad Laboral.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

OBJETIVO 2

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	2. Promover el Desarrollo de la Productividad Laboral
Nombre del indicador	Índice de Impulso a la Productividad Laboral
Descripción General	Este indicador mide la implementación de mecanismos que incrementen la productividad en el Estado, así como la vinculación entre dos distintos sectores para la promoción del empleo formal.
Valores	<p>Índice de Impulso a la Productividad Laboral = IIPL IIPL =1</p> <p>ICP = Índice de Coordinación para la Productividad IPE = Índice de Impulso a la Productividad Empresarial IDHT = Índice de Desarrollo de Habilidades en los Trabajadores IVETIE = Índice de Vinculación Empresas-Trabajadores-Instituciones Educativas IFDE = Índice de Fomento al Desarrollo de los Emprendedores</p>
Fórmula	$IIPL1 = \frac{1}{5} (ICP) + \frac{1}{5} (IPE) + \frac{1}{5} (IDHT) + \frac{1}{5} (IVETIE) + \frac{1}{5} (IFDE)$
Observaciones	<p>El valor del índice se obtiene del promedio ponderado entre los cinco índices que arrojan como resultado los indicadores de las estrategias.</p> <p>Al usar este tipo de coeficiente obtenemos un nuevo índice con valores comprendidos entre cero y uno.</p>
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice.
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Indicadores por Estrategia

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	2. PROMOVER EL DESARROLLO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL
Estrategia	2.1 Proponer Mecanismos de Coordinación entre los Sectores Público, Social y Privado para el Incremento de la Productividad.
Nombre del indicador	Índice de Coordinación para la Productividad
Descripción General	Este indicador mide las acciones entre los sectores para el fomento a la productividad.
Valores	<p>ICP = Índice de Coordinación para la Productividad</p> <p>CP = Comisión de Productividad OL = Observatorio Laboral SAP = Seguimiento de Acciones para la Productividad</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El ICP tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.333</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula:</p> $PGV \times VVI / 100 = VV$
Fórmula	$ICP = \sum CP, OL, SAP$
Observaciones	<p>El Índice de Coordinación para la Productividad se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Comisión de Productividad, Observatorio Laboral y Seguimiento de Acciones para la Productividad.</p> <p>La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas Coordinación entre los sectores para el incremento de la productividad.</p>
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	2. PROMOVER EL DESARROLLO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL.
Estrategia	2.2 Impulsar el Desarrollo de las Capacidades Empresariales para Incrementar la Productividad
Nombre del indicador	Índice de Impulso a la Productividad Empresarial
Descripción General	Este indicador mide la promoción de los beneficios de una empresa productiva.
Valores	<p>IPE = Índice de Impulso a la Productividad Empresarial</p> <p>FCC = Fomento a la Capacitación y Capacitación CLI = Cultura Laboral Incluyente PBF = Promover los Beneficios de la Formalidad FIP = Fomento a la Innovación para la Productividad CDE = Comunicación Digital con las Empresas VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El ICP tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.20 Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción. El valor del VV se calcula: $PGV \times VVI / 100 = VV$</p>
Fórmula	$IPE = \sum FCC, CLI, PBF, FIP, CDE$
Observaciones	<p>El Índice de Impulso a la Productividad Empresarial se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Fomento a la Capacitación y Capacitación, Cultura Laboral Incluyente, Promover los Beneficios de la Formalidad, Fomento a la Innovación para la Productividad y Comunicación Digital con las Empresas.</p> <p>La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas del impulso al desarrollo de las capacidades empresariales para incrementar la productividad.</p>
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	2. PROMOVER EL DESARROLLO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL
Estrategia	2.3 Desarrollar Habilidades Competitivas en los Trabajadores del Estado.
Nombre del indicador	Índice de Desarrollo de Habilidades en los Trabajadores
Descripción General	Este indicador mide el incremento de aptitudes en los trabajadores a través de la capacitación.
Valores	<p>IDHT = Índice de Desarrollo de Habilidades en los Trabajadores</p> <p>CT = Capacitación para los Trabajadores FAE = Formalidad en el Autoempleo PLC = Promover Ley en materia de Capacitación DPI = Difusión Practicas Internacionales</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El IDHT tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.25</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula:</p> $PGV \times VVI / 100 = VV$
Fórmula	$IDHT = \sum CT, FAE, PLC, DPI$
Observaciones	<p>El Índice de Desarrollo de Habilidades en los Trabajadores se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Capacitación para los Trabajadores, Formalidad en el Autoempleo, Promover Ley en materia de Capacitación y Difusión Practicas Internacionales.</p> <p>La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas del desarrollo de habilidades competitivas en los trabajadores del Estado.</p>
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	2. PROMOVER EL DESARROLLO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL
Estrategia	2.4 Vincular la Oferta Educativa con la Demanda Laboral
Nombre del indicador	Índice de Vinculación Empresas-Trabajadores-Instituciones Educativas
Descripción General	Este indicador mide el vínculo entre el sector educativo y el sector empresarial.
Valores	<p>IVETIE = Índice de Vinculación Empresas-Trabajadores-Instituciones Educativas</p> <p>CETI = Convenios entre Empresas-Trabajadores-Instituciones Educativas TCP = Transferencia de Conocimientos para la productividad EPL = Estudio Prospectiva Laboral DCH = Desarrollo de Capital Humano</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El IVETIE tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.25</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula:</p> $PGV \times VVI / 100 = VV$
Fórmula	$IVETIE = \sum CETI, TCP, EPL, DCH$
Observaciones	<p>El Índice de Vinculación Empresas-Trabajadores-Instituciones Educativas se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Convenios entre Empresas-Trabajadores-Instituciones Educativas, Transferencia de Conocimientos para la productividad, Estudio Prospectiva Laboral y Desarrollo de Capital Humano.</p> <p>La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de vinculación de la oferta educativa con la demanda laboral.</p>
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	2. PROMOVER EL DESARROLLO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL
Estrategia	2.5 Fomentar el Desarrollo de los Emprendedores Vinculándolos con los Programas de Financiamiento.
Nombre del indicador	Índice de Fomento al Desarrollo de los Emprendedores.
Descripción General	Este indicador mide las asesorías a los emprendedores sobre los programas de apoyo para la realización de sus proyectos
Valores	<p>IFDE = Índice de Fomento al Desarrollo de los Emprendedores</p> <p>AE = Apoyo al Emprendedor BIL = Becas de Inclusión Laboral CPL = Consultoría de Plataforma Laboral</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El IFDE tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.333</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula:</p> $PGV \times VVI / 100 = VV$
Fórmula	$IFDE = \sum AE, BIL, CPL$
Observaciones	<p>El Índice de Fomento al Desarrollo de los Emprendedores se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Apoyo al Emprendedor, Becas de Inclusión Laboral y Consultoría de Plataforma Laboral.</p> <p>La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas del fomento al desarrollo de los emprendedores vinculándolos a los programas de financiamiento.</p>
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

OBJETIVO 3

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	3. Fortalecimiento de Derechos y Obligaciones Laborales
Nombre del indicador	Índice de Estabilidad y Fortalecimiento Laboral
Descripción General	Este indicador mide el conocimiento de los derechos y obligaciones laborales para lograr la estabilidad tanto en las empresas como en los trabajadores en busca del equilibrio laboral.
Valores	Índice de Estabilidad y Fortalecimiento Laboral = IEFL IEFL =1 ICD = Índice de Comunicación de Derechos IVM = Índice de Vinculación hacia los Municipios IPETI = Índice de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil IRDMT = Índice de Respeto de Derechos de los Menores Trabajadores IILGV = Índice de Inclusión Laboral de Grupos Vulnerables
Fórmula	$IEFL = \frac{1}{5} (ICD) + \frac{1}{5} (IVM) + \frac{1}{5} (IPETI) + \frac{1}{5} (IRDMT) + \frac{1}{5} (IILGV)$
Observaciones	El valor del índice se obtiene del promedio ponderado entre los cinco índices que arrojan como resultado los indicadores de las estrategias. Al usar este tipo de coeficiente obtenemos un nuevo índice con valores comprendidos entre cero y uno.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice.
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	3. FORTALECIMIENTO DE DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES.
Estrategia	3.1. Comunicación Efectiva de Derechos
Nombre del indicador	Índice de Comunicación de Derechos
Descripción General	Este indicador mide la difusión de los derechos y obligaciones laborales.
Valores	<p>ICD = Índice de Comunicación de Derechos</p> <p>PWL = Portal Web Laboral GDDL = Gaceta Digital de Desarrollo Laboral FCC = Foros de Comunicación y Conferencias</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El ICD tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.333</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula: $PGV \times VVI / 100 = VV$</p>
Fórmula	$ICD = \sum PWL, GDDL, FCC$
Observaciones	<p>El Índice de Comunicación de Derechos se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Portal Web Laboral, Gaceta Digital de Desarrollo Laboral y Foros de Comunicación y Conferencias.</p> <p>La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de Comunicación de Derechos Laborales.</p>
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	3. FORTALECIMIENTO DE DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES
Estrategia	3.2 Coordinación y Vinculación Municipal.
Nombre del indicador	Índice de Vinculación hacia los Municipios
Descripción General	Este indicador mide la coordinación con los municipios para difundir y vigilar los derechos y obligaciones laborales.
Valores	<p>IVM = Índice de Vinculación hacia los Municipios</p> <p>CM = Coordinaciones Municipales UIL = Unidades de Inspección Laboral UMC = Unidad Móvil de Capacitación</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El IVM tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.333</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula:</p> $PGV \times VVI / 100 = VV$
Fórmula	$IVM = \sum CM, UIL, UMC$
Observaciones	El Índice de Vinculación hacia los Municipios se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Coordinaciones Municipales, Unidades de Inspección Laboral y Unidad Móvil de Capacitación. La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de Coordinación y Vinculación Municipal.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	3. Fortalecimiento de Derechos y Obligaciones Laborales.
Estrategia	3.3 Prevenir y erradicar el trabajo infantil
Nombre del indicador	Índice de prevención y erradicación del trabajo infantil
Descripción General	Este indicador mide la protección del estado para erradicar el trabajo de menores de 15 años.
Valores	<p>IPETI = Índice de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil VEL = Vinculación de esfuerzos legales ICESP = Información Consejo estatal de Seguridad Pública. RCPETI = Reinstalación Comisión de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil CETI= Convenios para la Erradicación del Trabajo Infantil VNEM= Vigilancia de No Emplear a Menores de 15 años VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable El IPETI tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.20 Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción. El valor del VV se calcula: $PGV \times VVI / 100 = VV$</p>
Fórmula	$IPETI = \sum VEL, ICESP, RCPETI, CETI, VNEM$
Observaciones	<p>El Índice de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Vinculación de esfuerzos legales, Información Consejo estatal de Seguridad Pública, Reinstalación Comisión de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, Convenios para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Vigilancia de No Emplear a Menores de 15 años.</p> <p>La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de Comunicación de Derechos Laborales.</p>
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	FORTALECIMIENTO DE DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES
Estrategia	3.4 Garantizar los derechos de los menores trabajadores
Nombre del indicador	Índice de Respeto de Derechos de los Menores Trabajadores
Descripción General	Este indicador mide las acciones realizadas para que los menores trabajadores laboren dentro del marco normativo que señala la Ley Federal del Trabajo.
Valores	<p>IRDMT = Índice de Respeto de Derechos de los Menores Trabajadores</p> <p>RMT = Registro de Menores Trabajadores DTRRDMT= Difusión de Testimonio y Reconocimientos al Respeto de Derechos de Menores Trabajadores CRDHLMT= Campañas de Respeto a Derechos Humanos y Laborales de Menores Trabajadores VCNMT=Vigilancia de Cumplimiento a Normatividad en Menores Trabajadores VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable El IVM tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.25 Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción. El valor del VV se calcula:</p> $PGV \times VVI / 100 = VV$
Fórmula	$IRDMT = \sum RMT, DTRRDMT, CRDHLMT, VCNMT$
Observaciones	<p>El Índice de Vinculación hacia los Municipios se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Registro de Menores Trabajadores, Difusión de Testimonio y Reconocimientos al Respeto de Derechos de Menores Trabajadores, Campañas de Respeto a Derechos Humanos y Laborales de Menores Trabajadores, Vigilancia de Cumplimiento a Normatividad en Menores Trabajadores.</p> <p>La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de Coordinación y Vinculación Municipal.</p>
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	FORTALECIMIENTO DE DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES
Estrategia	3.5 Fomentar la integración y desarrollo laboral de las personas en situación de vulnerabilidad
Nombre del indicador	Índice de Inclusión Laboral de Grupos Vulnerables
Descripción General	Este indicador mide acciones de atención a grupos vulnerables para incorporarlos a la vida laboral.
Valores	<p>IILGV = Índice de Inclusión Laboral de Grupos Vulnerables</p> <p>BF = Beneficios Fiscales AIE= Adecuación de Instalaciones en Empresas PED= Padrón de Empleados Discapacitados CROP= Consolidación de las Relaciones Obrero- Patronales IVALPAR: Implementación del VALPAR CIGV: Convenios Interinstitucionales de Grupos Vulnerables ILPD: Inserción Laboral de Personas con Discapacidad PLAM: Participación Laboral de Adultos Mayores TEADAM: Taller a Empleadores para la Atención de Discapacitados y Adultos Mayores</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El IVM tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.11</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción. El valor del VV se calcula: $PGV \times VVI / 100 = VV$</p>
Fórmula	$IILGV = \sum BF, AIE, PED, CROP, IVALPAR, CIGV, ILPD, PLAM, TEADAM$
Observaciones	<p>El Índice de Vinculación hacia los Municipios se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Beneficios Fiscales, Adecuación de Instalaciones en Empresas, Padrón de Empleados Discapacitados, Consolidación de las Relaciones Obrero- Patronales, Implementación del VALPAR, Convenios Interinstitucionales de Grupos Vulnerables, Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Participación Laboral de Adultos Mayores, Taller a Empleadores para la Atención de Discapacitados y Adultos Mayores.</p> <p>La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de Coordinación y Vinculación Municipal.</p>
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

OBJETIVO 4

Descripción del indicador	
Objetivo Sectorial	4. Preservar, Procurar y Fomentar la Paz Laboral
Nombre del indicador	Índice de Equilibrio y Equidad en la Impartición de la Justicia Laboral.
Descripción General	Este indicador mide la manera en que se habrá de impartir la justicia laboral, fortaleciendo los órganos jurídicos y sus reglamentos, privilegian la conciliación a través de la innovación tecnológica
Valores	<p>Índice de Equilibrio y Equidad en la Impartición de la Justicia Laboral = IEEIJL I =1</p> <p>IEIJL = Índice de Equidad en la Impartición de Justicia Laboral ICL = Índice de Conciliación Laboral IIPL = Índice de Innovación de Procedimientos Legales</p>
Fórmula	$IEEIJL\ 1 = \frac{1}{3} (IEIJL) + \frac{1}{3} (ICL) + \frac{1}{3} (IIPL)$
Observaciones	<p>El valor del índice se obtiene del promedio ponderado entre los tres índices que arrojan como resultado los indicadores de las estrategias.</p> <p>Al usar este tipo de coeficiente obtenemos un nuevo índice con valores comprendidos entre cero y uno.</p>
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice.
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	4. PRESERVAR, PROCURAR Y FOMENTAR LA PAZ LABORAL.
Estrategia	4.1 Optimizar la procuración e impartición de justicia laboral.
Nombre del indicador	Índice de equidad en la impartición de justicia y vigilancia laboral
Descripción General	Este indicador mide la eficiencia de los órganos de impartición de justicia y vigilancia laboral para la correcta aplicación de la normatividad establecida.
Valores	<p>IEIJL = Índice de Equidad en la Impartición de Justicia Laboral ILL = Iniciativa de Ley Laboral TBCA= Tribunal Burocrático de Conciliación y Arbitraje RIOJL = Reglamentos Interiores de los Órganos de Justicia Laboral CPJ= Capacitación al Personal Jurídico ARRP= Acciones para Reducir el Rezago Procesal PA= Programa Anticorrupción ICT= Inspecciones en Centros de Trabajo VSE= Visitas de Seguimiento a las Empresas DDOL= Difusión de Derechos y Obligaciones Laborales CI = Capacitación de Inspectores VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable El ICD tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.10 Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción. El valor del VV se calcula: $PGV \times VVI / 100 = VV$</p>
Fórmula	$IEIJL = \sum ILL, TBCA, RIOJ, CPJ, ARRP, PA, ICT, VSE, DDOL, CI$
Observaciones	<p>El Índice de Comunicación de Derechos se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Iniciativa de Ley Laboral, Tribunal Burocrático de Conciliación y Arbitraje, Reglamentos Interiores de los Órganos de Justicia Laboral, Capacitación al Personal Jurídico, Acciones para Reducir el Rezago Procesal, Programa Anticorrupción, Inspecciones en Centros de Trabajo, Visitas de Seguimiento a las Empresas, Difusión de Derechos y Obligaciones Laborales Y Capacitación de Inspectores.</p> <p>La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de Comunicación de Derechos Laborales.</p>
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	4. PRESERVAR, PROCURAR Y FOMENTAR LA PAZ LABORAL.
Estrategia	4.2 Privilegiar la conciliación en asuntos individuales y colectivos
Nombre del indicador	Índice de conciliación laboral
Descripción General	Este indicador mide la eficiencia de la Conciliación en la Procuración e Impartición de la Justicia Laboral.
Valores	<p>ICL = Índice de Conciliación Laboral</p> <p>CSPC = Creación del Servicio Público de Conciliación INC = Incrementar el Número de Conciliaciones MASC = Métodos Alternos de Solución de Controversias CFC = Capacitación de Funcionarios Conciliadores</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El ICD tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.25</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula: $PGV \times VVI / 100 = VV$</p>
Fórmula	$IEIJL = \sum CSPC, INC, MASC, CFC$
Observaciones	El Índice de Comunicación de Derechos se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Creación del Servicio Público de Conciliación, Incrementar el Número de Conciliaciones, Métodos Alternos de Solución de Controversias, Capacitación de Funcionarios Conciliadores. La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de Comunicación de Derechos Laborales.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Sectorial	4. PRESERVAR, PROCURAR Y FOMENTAR LA PAZ LABORAL.
Estrategia	4.3 Innovación de Servicios y Procedimientos Legales
Nombre del indicador	Índice de Innovación de Procedimientos Legales
Descripción General	Este indicador mide la implementación del uso de la tecnología que facilite la procuración de justicia en los procesos legales laborales.
Valores	<p>IIPL = Índice de Innovación de Procedimientos Legales</p> <p>HTDA = Herramientas Técnicas de Denuncia y Asesoría SECSP = Sistema Electrónico para el Control y Seguimiento de Procesos ITIAC = Impulso a las Tecnologías de Información en Asesorías y Conciliaciones VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable El ICD tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.33 Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción. El valor del VV se calcula: $PGV \times VVI / 100 = VV$</p>
Fórmula	$INPL = \sum HTDA, SECSP, ITIAC$
Observaciones	El Índice de Innovación de Procedimientos Legales se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Herramientas Técnicas de Denuncia y Asesoría, Sistema Electrónico para el Control y Seguimiento de Procesos e Impulso a las Tecnologías de Información en Asesorías y Conciliaciones. La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de Innovación de Servicios y Procedimientos Legales.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

3.- Indicadores Transversales

Perspectiva de Género

Descripción del Indicador	
Objetivo Transversal	1. Perspectiva de Género
Nombre del indicador	Índice de Perspectiva de Género en el Sector Laboral.
Descripción General	Este indicador mide las acciones que promueven la perspectiva de género en el ámbito laboral.
Valores	Índice de Perspectiva de Género en el Sector Laboral = IPGSL I=1 IDLPG = Índice de Desarrollo Laboral con Perspectiva de Género IPGAP = Índice de Perspectiva de Género en la Administración Pública
Fórmula	$IPGSL\ 1 = \frac{1}{2} (IDLPG) + \frac{1}{2} (IPGAP)$
Observaciones	El valor del índice se obtiene del promedio ponderado entre los dos índices que arrojan como resultado los indicadores de las estrategias. Al usar este tipo de coeficiente obtenemos un nuevo índice con valores comprendidos entre cero y uno.
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice.
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Transversal	1. Perspectiva de Género.
Estrategia	1.1 Fomentar la Integración y desarrollo laboral mediante la perspectiva de género.
Nombre del indicador	Índice de Desarrollo Laboral con Perspectiva de Género
Descripción General	Este indicador mide las acciones que promueven la igualdad de oportunidades de empleo para mujeres y hombres, con remuneraciones dignas.
Valores	<p>IDLPG = Índice de Desarrollo Laboral con Perspectiva de Género</p> <p>OEJ = Oportunidades de Empleo para Jóvenes CTP = Capacitación para Técnicos y Profesionistas OEM = Oportunidades de Empleo para Mujeres IOSP = Igualdad de Oportunidades en los Sectores Productivos EDG = Evitar la Discriminación de Género CPG = Campañas con Perspectiva de Género VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El IDLPG tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.166</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción.</p> <p>El valor del VV se calcula: $PGV \times VVI / 100 = VV$</p>
Fórmula	$IDLPG = \sum OEJ, CTP, OEM, IOSP, EDG, CPG$
Observaciones	<p>El Índice de Desarrollo Laboral con Perspectiva de Género se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Oportunidades de Empleo para Jóvenes, Capacitación para Técnicos y Profesionistas, Oportunidades de Empleo para Mujeres, Igualdad de Oportunidades en los Sectores Productivos, Evitar la Discriminación de Género y Campañas con Perspectiva de Género.</p> <p>La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de Innovación de Servicios y Procedimientos Legales.</p>
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Descripción del Indicador	
Objetivo Transversal	1. Perspectiva de Género.
Estrategia	1.2 Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional de la administración pública estatal.
Nombre del indicador	Índice de Perspectiva de Género en la Administración Pública
Descripción General	Este indicador mide el impulso de la armonía y sensibilidad en la igualdad de género en las oportunidades de crecimiento en el ámbito de la administración pública.
Valores	<p>IPGAP = Índice de Perspectiva de Género en la Administración Pública</p> <p>PICL = Promover Igualdad en el Clima Laboral CPG = Capacitación sobre Perspectiva de Género IPGAP = Incorporar Perspectiva de Género en la Administración Pública MEDP = Mecanismos para Evitar la Discriminación del Personal CPI = Certificación en Políticas de Igualdad MCSPP = Mecanismos de Conciliación para el Sector Público y Privado PILND = Promover la Igualdad Laboral y No Discriminación APCI = Actualizar el Programa de Cultura Institucional ERIP = Entrega de Reconocimiento a la Igualdad y Paridad FPI = Fortalecer las Políticas de Igualdad SPCI = Seguimiento del Programa de Cultura Institucional EFAL = Espacios que Faciliten las Actividades Laborales VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El ICD tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.083 Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción. El valor del VV se calcula: $PGV \times VVI / 100 = VV$</p>
Fórmula	$IPGAP = \sum PICL, CPG, IPGAP, MEDP, CPI, MCSPP, PILND, APCI, ERIP, FPI, SPCI, EFAL$
Observaciones	<p>El Índice de Perspectiva de Género en la Administración Pública se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Promover Igualdad en el Clima Laboral, Capacitación sobre Perspectiva de Género, Incorporar Perspectiva de Género en la Administración Pública, Mecanismos para Evitar la Discriminación del Personal, Certificación en Políticas de Igualdad, Mecanismos de Conciliación para el Sector Público y Privado, Promover la Igualdad Laboral y No Discriminación, Actualizar el Programa de Cultura Institucional, Entrega de Reconocimiento a la Igualdad y Paridad, Fortalecer las Políticas de Igualdad, Seguimiento del Programa de Cultura Institucional y Espacios que Faciliten las Actividades Laborales.</p> <p>La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de la perspectiva de género en la cultura institucional de la administración pública estatal.</p>
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.

Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

Derechos Humanos

Descripción del Indicador	
Objetivo Transversal	2. Derechos Humanos.
Estrategia	2.1 Garantizar la observancia y cumplimiento de los derechos humanos en el desempeño de las funciones y actividades que corresponden administrar, ejecutar o incidir de forma directa o indirecta en el mercado laboral.
Nombre del indicador	Índice de Cumplimiento de Derechos Humanos en Mercado Laboral
Descripción General	Este indicador mide el cumplimiento de la observancia de los derechos que tienen los trabajadores en sus lugares de trabajo, así como respetar los usos y costumbres en los municipios del Estado.
Valores	<p>ICDHML = Índice de Cumplimiento de Derechos Humanos en Mercado Laboral</p> <p>CDHT = Cumplimiento de los Derechos Humanos de los Trabajadores SPLDH = Servidores Públicos respeten los Derechos Humanos RUCM = Respeto de Usos y Costumbre en los Municipios PASVDT = Prevenir, Atender y Sancionar Violaciones de Derechos de Trabajadores</p> <p>VVI = Valor de la Variable del Índice PGV = Porcentaje de la Gestión de la Variable VV = Valor de la Variable</p> <p>El ICDHML tiene un valor igual a 1. El VVI es de 0.25</p> <p>Se entiende por gestión de la variable el porcentaje alcanzado en la aplicación de la línea de acción. El valor del VV se calcula: $PGV \times VVI / 100 = VV$</p>
Fórmula	$ICDHML = \sum CDHT, SPLDH, RUCM, PASVDT$
Observaciones	<p>El Índice de Cumplimiento de Derechos Humanos en Mercado Laboral se calcula a través de la sumatoria de las variables que lo componen: Cumplimiento de los Derechos Humanos de los Trabajadores, Servidores Públicos respeten los Derechos Humanos, Respeto de Usos y Costumbre en los Municipios y Prevenir, Atender y Sancionar Violaciones de Derechos de Trabajadores.</p> <p>La meta es que la suma de todas ellas alcance el uno, lo que representa las condiciones óptimas de observancia y cumplimiento de los derechos humanos en el desempeño de las funciones y actividades que inciden en el mercado laboral.</p>
Periodicidad	Anual
Fuente	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Referencias Adicionales	N.A.
Unidad de Medida	Índice
Línea base 2015	0
Meta 2021	↑

INDICADORES

4.-Incidencia Social e Indicadores Externos

Programa Sectorial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

OBJETIVO 1: IMPULSAR EL EMPLEO DE CALIDAD E INTERMEDIAR EN EL MERCADO LABORAL PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD, PROTECCIÓN SOCIAL Y LA OCUPACIÓN PRODUCTIVA.

NOMBRE DEL INDICADOR	NÚMERO DE BUSCADORES DE EMPLEO COLOCADOS A TRAVÉS DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO		
DESCRIPCIÓN GENERAL	Registra el crecimiento anual de la colocación de buscadores de empleo, a través de los servicios y programas del Servicio Nacional de Empleo. Justificación: la línea base se refiere a la meta de colocación programada en 2016.		
OBSERVACIONES	Número de buscadores de empleo colocados en una vacante .		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
STPSCAM	Mensual	2,628	↑↑

NOMBRE DEL INDICADOR	NÚMERO DE BUSCADORES DE EMPLEO COLOCADOS, APOYADOS CON CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO (BÉCATE)		
DESCRIPCIÓN GENERAL	Registra el número de buscadores de empleo que recibieron apoyo y capacitación del subprograma Bécate y se colocaron en un puesto de trabajo. Justificación: la línea base se refiere a los apoyos programados en Bécate para 2016, tomando como criterio un crecimiento moderado en la asignación presupuestal de recursos federales y aportaciones estatales.		
OBSERVACIONES	Número de buscadores de empleo colocados mediante capacitación para el trabajo con el subprograma Bécate.		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
STPSCAM	Mensual	1,170	↑↑

OBJETIVO 2: DEMOCRATIZAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL, LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

NOMBRE DEL INDICADOR	NÚMERO DE TRABAJADORES CAPACITADOS DE MANERA PRESENCIAL EN CAMPECHE		
<p>DESCRIPCIÓN GENERAL</p>	<p>Para apoyar la capacitación de los centros de trabajo en el desarrollo de habilidades laborales de las y los trabajadores, la STPS otorga a nivel estatal, servicios gratuitos de capacitación, para contribuir al incremento de la productividad del sector empresarial y, en consecuencia, del desarrollo económico del estado; además de mejorar las oportunidades de permanencia y movilidad en el mercado laboral de los trabajadores en activo. Estos servicios se conforman por los Programas de Formación de Agentes Multiplicadores (FAM) y Capacitación a Distancia para Trabajadores (PROCADIST).</p> <p>FAM consiste en formar instructores internos, que apoyan y promueven acciones de capacitación en sus centros de trabajo. Presenta múltiples beneficios para las organizaciones, ya que para obtener la acreditación las personas deben capacitar a por lo menos 10 personas durante 10 horas.</p> <p>PROCADIST es un aula virtual con 54 cursos en línea, una opción flexible, participativa, con amplia cobertura nacional y sin restricciones de horario, con el cual se promueve la capacitación en beneficio de los trabajadores y las organizaciones para fortalecer las competencias laborales.</p> <p>El indicador mide los resultados de las acciones gratuitas de capacitación presencial y a distancia para las y los trabajadores en Campeche.</p>		
<p>OBSERVACIONES</p>	<p style="text-align: center;">$Tcp+Tem = Tcdp$</p> <p>Tcp = Número de trabajadores capacitados de manera presencial.</p> <p>Tem = Número de trabajadores capacitados por efecto multiplicador.</p> <p>Tcdp = Total de trabajadores capacitados de manera presencial.</p> <p>Es el total de trabajadores capacitados anualmente por cursos de manera presencial y por el efecto multiplicador de las personas capacitadas por los instructores formados a nivel local.</p>		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
STPSCAM	Mensual	1,103	↑

OBJETIVO 3: SALVAGUARDAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD Y VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD LABORAL

NOMBRE DEL INDICADOR	NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES BENEFICIADOS POR BUENAS PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL.		
DESCRIPCIÓN GENERAL	El indicador refiere a las personas beneficiadas a través de tres mecanismos que opera la STPS, para la construcción de una cultura de igualdad e inclusión laboral que se consolide en buenas prácticas para el acceso, permanencia y desarrollo laboral; así como en la conciliación trabajo- familia, igualdad de oportunidades y no violencia laboral ni hostigamiento sexual en beneficio de personas mayores, personas con discapacidad, personas con VIH/SIDA, mujeres jefas de familia, personas de la diversidad sexual y mujeres jornaleras agrícolas.		
OBSERVACIONES	Suma de mujeres y hombres beneficiados por las buenas prácticas de inclusión laboral de los centros de trabajo (reconocidos con los distintivos: Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”; Empresa Familiarmente Responsable; Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil) y los mecanismos de coordinación y vinculación interinstitucional.		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
STPSCAM	Mensual	298 Mujeres 541 Hombres	↑

NOMBRE DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE JUICIOS RESUELTOS FAVORABLEMENTE PROMOVIDOS POR LA PROFEDET		
DESCRIPCIÓN GENERAL	Mide la eficacia en la procuración de justicia laboral al definir la proporción de juicios ganados a favor del trabajador y que son promovidos por la PROFEDET ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, respecto al total de juicios concluidos en el periodo de reporte.		
OBSERVACIONES	<p>Los datos del indicador se extraen del Sistema Integral de Procuración de la Defensa del Trabajo (SIPRODET), información que es resultado de las operaciones en todas las oficinas de representación. La fórmula es la siguiente:</p> $JP/JC * 100$ <p>JP = Número de Juicios promovidos por la PROFEDET con resolución favorable para el trabajador.</p> <p>JC = Número de Juicios concluidos.</p>		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
PROFEDET	Mensual	0	↑

NOMBRE DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE JUICIOS RESUELTOS FAVORABLEMENTE PROMOVIDOS POR LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO		
DESCRIPCIÓN GENERAL	Mide la eficacia en la procuración de justicia laboral al definir la proporción de juicios ganados a favor del trabajador y que son promovidos por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, respecto al total de juicios concluidos en el periodo de reporte.		
OBSERVACIONES	$JP/JC * 100$ <p>JP = Número de Juicios promovidos por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo con resolución favorable para el trabajador.</p> <p>JC = Número de Juicios concluidos.</p>		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
Procuraduría de la Defensa del Trabajo	Mensual	0	↑

NOMBRE DEL INDICADOR	NÚMERO DE VISITAS DE INSPECCIÓN, A FIN DE VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES		
DESCRIPCIÓN GENERAL	La vigilancia y promoción del cumplimiento de las normas laborales a través de las visitas de la inspección federal del trabajo, tutela las condiciones generales de trabajo, la capacitación y adiestramiento señaladas en la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos, y verifica que en los centros de trabajo prevalezcan las condiciones de seguridad y salud, para el debido desarrollo de las actividades, a fin de proteger a los trabajadores, patrones y al propio centro de trabajo.		
OBSERVACIONES	Cuantifica el número de visitas de inspección realizadas por la STPS, a fin de promover y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
ST/UDFT	Mensual	0	↑

NOMBRE DEL INDICADOR	NÚMERO DE VISITAS DE INSPECCIÓN, A FIN DE VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES		
DESCRIPCIÓN GENERAL	La vigilancia y promoción del cumplimiento de la normatividad laboral y el respeto de los derechos del trabajador a través de las visitas de la inspección estatal del trabajo.		
OBSERVACIONES	Cuantifica el número de visitas de inspección realizadas por la STPSCAM, a fin de promover y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
STPSCAM	Mensual	225	↑

OBJETIVO 4: CONSERVAR LA PAZ LABORAL, ASÍ COMO FORTALECER LA CONCILIACIÓN, PROCURACIÓN E IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL

NOMBRE DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE CONCILIACIÓN DE LOS ASUNTOS INDIVIDUALES		
DESCRIPCIÓN GENERAL	<p>Derivado del establecimiento del Servicio Público de Conciliación, se proyecta un incremento en la terminación por la vía de la conciliación de los asuntos individuales, aplicando las líneas de acción propuestas.</p> <p>Asuntos individuales: Son aquellos que conoce la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas, en los casos que presenten los trabajadores en lo personal.</p>		
OBSERVACIONES	<p style="text-align: center;">$Atc/Atp * 100$</p> <p>Atc = Número de asuntos individuales terminados por conciliación.</p> <p>Atp = Número de asuntos individuales terminados en el periodo.</p>		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
JHCA	Mensual	0	↑

NOMBRE DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE CONCILIACIÓN DE LOS ASUNTOS INDIVIDUALES		
DESCRIPCIÓN GENERAL	<p>Derivado del establecimiento del Servicio Público de Conciliación, se proyecta un incremento en la terminación por la vía de la conciliación de los asuntos individuales, aplicando las líneas de acción propuestas.</p> <p>Asuntos individuales: Son aquellos que conoce la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas, en los casos que presenten los trabajadores en lo personal.</p>		
OBSERVACIONES	<p style="text-align: center;">$Atc/Atp * 100$</p> <p>Atc = Número de asuntos individuales terminados por conciliación.</p> <p>Atp = Número de asuntos individuales terminados en el periodo.</p>		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
STPSCAM	Mensual	48%	↑

NOMBRE DEL INDICADOR	ÍNDICE DE ESTALLAMIENTO DE HUELGAS		
DESCRIPCIÓN GENERAL	Contribuye a preservar la paz laboral y el equilibrio entre los factores de la producción de competencia federal, al mantener un porcentaje reducido entre el número de emplazamientos y las huelgas estalladas.		
OBSERVACIONES	$\text{He/Eh} * 100$ He = Número de huelgas estalladas. Eh = Número de emplazamientos a huelga recibidos en el periodo.		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
JHCA	Mensual	Menor a 1.0%	Menor a 0.5%

NOMBRE DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE EFECTIVIDAD EN LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA		
DESCRIPCIÓN GENERAL	La unidad de medida del indicador es porcentaje, el cual permite dar seguimiento y evaluar el avance del fortalecimiento de la conciliación y la impartición de justicia, para preservar la paz laboral, mediante la celebración de convenios de conciliación.		
OBSERVACIONES	$\text{Cc/ Aa} * 100$ Cc = Convenios Celebrados. Aa = Asuntos Atendidos.		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
ST	Mensual	0	↑

NOMBRE DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE CONCILIACIÓN EN TRIBUNALES		
DESCRIPCIÓN GENERAL	La unidad de medida del indicador es porcentaje, el cual permite dar seguimiento y evaluar el avance del fortalecimiento de la conciliación y la impartición de justicia, para preservar la paz laboral, mediante la celebración de convenios de conciliación en Tribunales.		
OBSERVACIONES	$\text{Cc/ Aa} * 100$ Cc = Convenios Celebrados. Aa = Asuntos Atendidos.		
UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2016	META 2021
STPSCAM	Mensual	33%	↑

TRANSPARENCIA

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social en su página electrónica www.stpscam.gob.mx, los logros obtenidos por el sector de conformidad con lo establecido en los objetivos, indicadores y metas que integran el presente Programa Sectorial, a fin de proporcionar la transparencia de la información que genera la dependencia y que ésta se encuentre de manera oportuna al alcance de los ciudadanos. Asimismo, los resultados y seguimiento de las acciones, se darán a conocer a través de los distintos informes institucionales que por ley esta dependencia debe elaborar y aportar documentos todos ellos que se incorporan a la propia página de la STPSCAM. El seguimiento de las metas sectoriales, así como de las acciones contenidas en los programas transversales, competencia de esta dependencia, serán monitoreados puntualmente y sus avances y resultados se darán a conocer a la sociedad, a través de la propia herramienta informática de la STPS, con lo que esta Secretaría, se asume como una institución que impulsa la transparencia y la rendición de cuentas, de conformidad con lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 134, así como las disposiciones y lineamientos contenidos en el Plan Estatal de Desarrollo, documento que rige las políticas públicas del Estado de Campeche.

**FISCALIA GENERAL DE JUSTICIA DEL ESTADO DE CAMPECHE
PROGRAMA SECTORIAL DE JUSTICIA 2016-2021****MENSAJE DEL FISCAL GENERAL DEL ESTADO**

La paz, la justicia y la seguridad pública son valores indispensables para conservar la armonía que caracteriza nuestra convivencia, por lo que debemos preservarlos.

Por mandato constitucional el Gobierno tiene la obligación de garantizar la plena vigencia del Estado de Derecho, que lo compromete a velar por la legalidad como uno de los principios rectores de la convivencia social, procurando una justicia pronta, completa e imparcial y con pleno respeto a los derechos humanos, lo que propicia un clima de orden y paz social, favoreciendo el desarrollo integral del Estado

Esta significativa misión es un compromiso de todos, que la Fiscalía General del Estado, coordinadamente con las instituciones que conformamos el sector responsable de la seguridad de nuestra entidad, lo asume en la parte que nos corresponde.

Por ello, uno de los Ejes de la Política Pública del Plan Estatal de Desarrollo 2015-2021, del Gobierno del Estado, tiene como finalidad consolidar una "*Sociedad Fuerte y Protegida*", dentro de cuyos objetivos se encuentra la *Impartición y Procuración de Justicia*.

Nuestro Estado enfrenta diversos retos en materia de impartición y procuración de justicia, entre ellos, reducir la violencia, combatir los delitos que más vulneran a la sociedad y mejorar la percepción ciudadana de la seguridad pública.

Con base en lo anterior, el presente Programa Sectorial de Justicia 2016-2021, en el que se establecen objetivos, estrategias y líneas de acción relativas a las funciones de la Representación Social, así como los indicadores para evaluar su cumplimiento y las metas que se esperan alcanzar a 2021, bajo la perspectiva de la visión plasmada en el Plan Estatal de Desarrollo 2015-2021.

Este documento contempla compromisos encaminados a consolidar la implementación del nuevo sistema de justicia penal en todo el territorio del Estado, la instrumentación de medidas de atención más eficientes y ágiles en las oficinas de la Fiscalía General del Estado, la capacitación de capital humano más profesional y especializado en los distintos campos de investigación criminal, el fortalecimiento del sentido de compromiso social de los servidores públicos, el combate a la corrupción, el aumento de la confianza ciudadana en la Institución persecutora de delitos, entre otros.

En observancia a los instrumentos internacionales de derechos humanos firmados y ratificados por el Estado mexicano, también se establecen estrategias transversales orientadas a la promoción y respeto de los derechos humanos en el quehacer institucional y el fortalecimiento de la perspectiva de género en la procuración de justicia.

Consolidar la coordinación y la confianza entre las instituciones públicas del orden federal y estatal que tenemos el enorme compromiso de proteger y servir a la ciudadanía y propiciar la participación social, es uno de los objetivos fundamentales que nos proponemos alcanzar, considerando que la unión de esfuerzos fortalecerá nuestra capacidad de respuesta.

Con lo anterior, el Gobierno del Estado encamina sus acciones hacia la consolidación de un sistema que garantice una procuración e impartición de justicia transparente, ágil, imparcial y con pleno respeto a los derechos humanos, lo que fortalecerá el Estado de Derecho y el bienestar y armonía social de los campechanos.

**Doctor Juan Manuel Herrera Campos
Fiscal General del Estado de Campeche**

Marco normativo

Legislación federal y estatal

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (por lo que se refiere a Derechos Humanos y Sistema de Justicia Penal).
- Constitución Política del Estado de Campeche.
- Código Nacional de Procedimientos Penales.
- Código Penal del Estado de Campeche.
- Declaratoria de incorporación del Estado de Campeche al Sistema Procesal Acusatorio e Inicio de Vigencia Gradual del Código Nacional de Procedimientos Penales.
- Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal.
- Declaratoria de Entrada en Vigor en el Estado de Campeche de la Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal.
- Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Campeche.
- Ley de Servicios Periciales del Estado de Campeche.
- Ley de Extinción de Dominio para el Estado de Campeche.
- Ley para la Administración de Bienes Asegurados, Decomisados o Abandonados del Estado de Campeche.
- Ley que Establece el Sistema de Justicia para las Víctimas del Estado de Campeche.
- Ley integral de Justicia para Adolescentes y Medidas de Rehabilitación y Asistencia Social para Menores de doce años del Estado de Campeche.
- Ley para la Protección de Sujetos en Situación de Riesgo en el Procedimiento Penal del Estado de Campeche.
- Ley para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia del Estado de Campeche.
- Ley de Ejecución de Sanciones y Medidas de Seguridad del Estado de Campeche.
- Ley General de Salud (por lo que se refiere al delito de narcomenudeo).
- Ley General para Prevenir y Sancionar los Delitos en materia de Secuestro.
- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos.
- Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Campeche.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Campeche
- Ley para la igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Campeche
- Ley de Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar para el Estado de Campeche.
- Ley para Prevenir, Combatir y Sancionar toda Forma de Discriminación del Estado de Campeche

Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos

- Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" (OEA, San José de Costa Rica, 22 de Noviembre de 1969)
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (ONU, Nueva York, E.U.A., 18 de diciembre de 1979)
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer "Belem do Pará"(OEA, Belem do Pará, Brasil, 9 de junio de 1994)

- Convención sobre los Derechos del Niño (ONU, Nueva York, E.U.A., 20 de noviembre de 1989)
- Convenio (Núm. 169) sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes (OIT, Ginebra, Suiza, 27 de junio de 1989)
- Convenio constitutivo del fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de América Latina y el Caribe (ONU, Madrid, España, 24 de julio de 1992)
- Convención Interamericana sobre desaparición forzada de personas (OEA, Belem, Brasil, 4 de junio de 1999)
- Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, que Complementa la Convención de las Naciones Unidas Contra la Delincuencia Organizada Transnacional.
- Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la Venta de Niños, la Prostitución Infantil y la utilización de los Niños en la Pornografía (ONU Nueva York, E.U.A., 25 de mayo de 2000).

DIAGNÓSTICO.

La Fiscalía General del Estado, tiene la obligación de contribuir a garantizar el Estado de Derecho en Campeche, mediante la investigación y persecución de los delitos del fuero común, observando la estricta aplicación de la ley y de los principios de buena fe, justicia, imparcialidad, independencia, legalidad, objetividad, respeto a los derechos humanos y unidad.

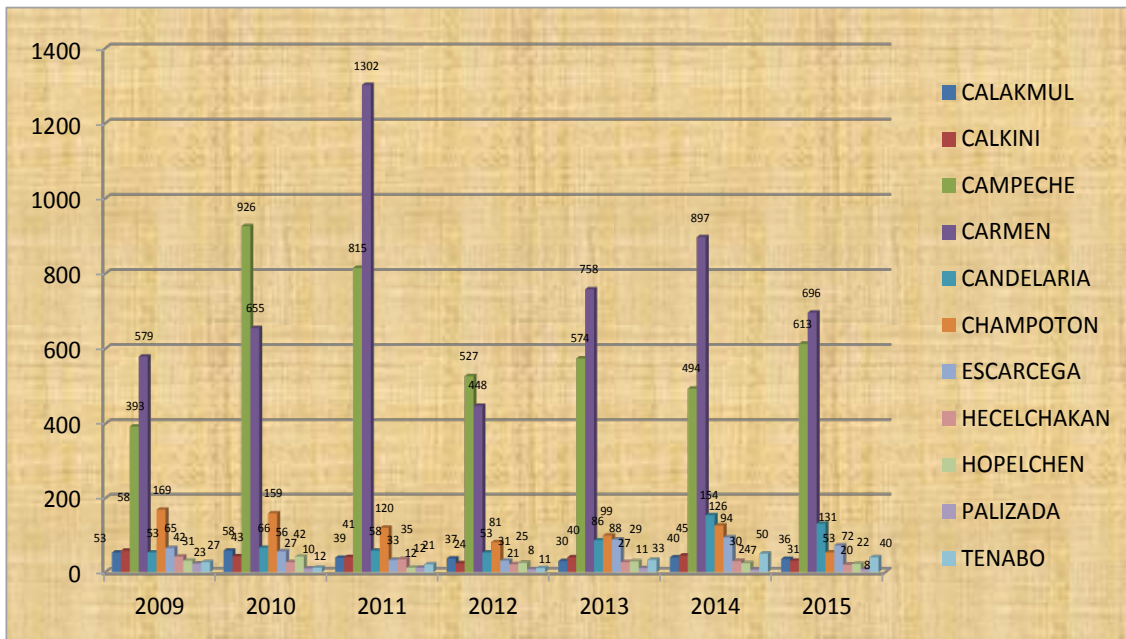
Campeche es uno de los 31 estados que, junto a la Ciudad de México, conforman las 32 entidades federativas de los Estado Unidos Mexicanos. Con una extensión total de 57,924km², su población total según cifras del censo de Población y Viviendo del 2010, es de 822, 441 habitantes, de los cuales 407.721 eran hombres y 414.720 eran mujeres. La tasa de crecimiento anual para la entidad durante el período 2005-2010 fue del 1.7 %.

El Estado de Campeche, es considerado como el Estado más seguro de la República Mexicana, al encontrarse en el lugar número 32 de incidencia delictiva, de acuerdo al reporte emitido por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

La mayor incidencia delictiva se encuentra en los municipios de Ciudad del Carmen y Campeche, como se muestra en las gráficas siguientes:

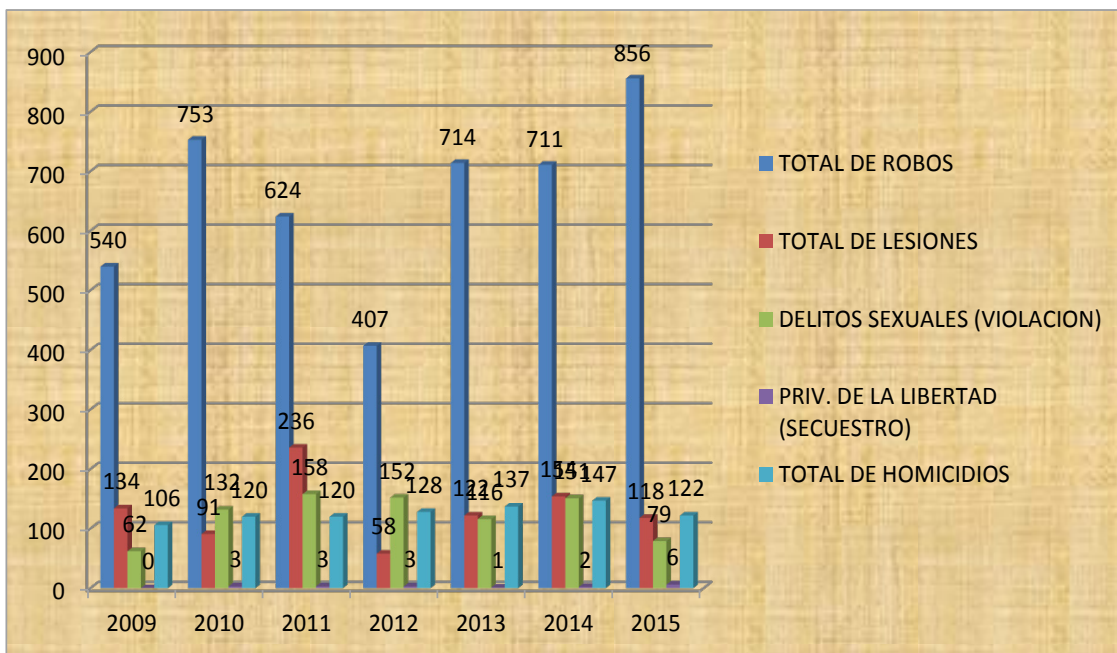
Gráficas de incidencia delictiva de los años 2009 al 2015.

**INCIDENCIA DELICTIVA ESTATAL POR MUNICIPIOS
DEL 2009 AL 2015**



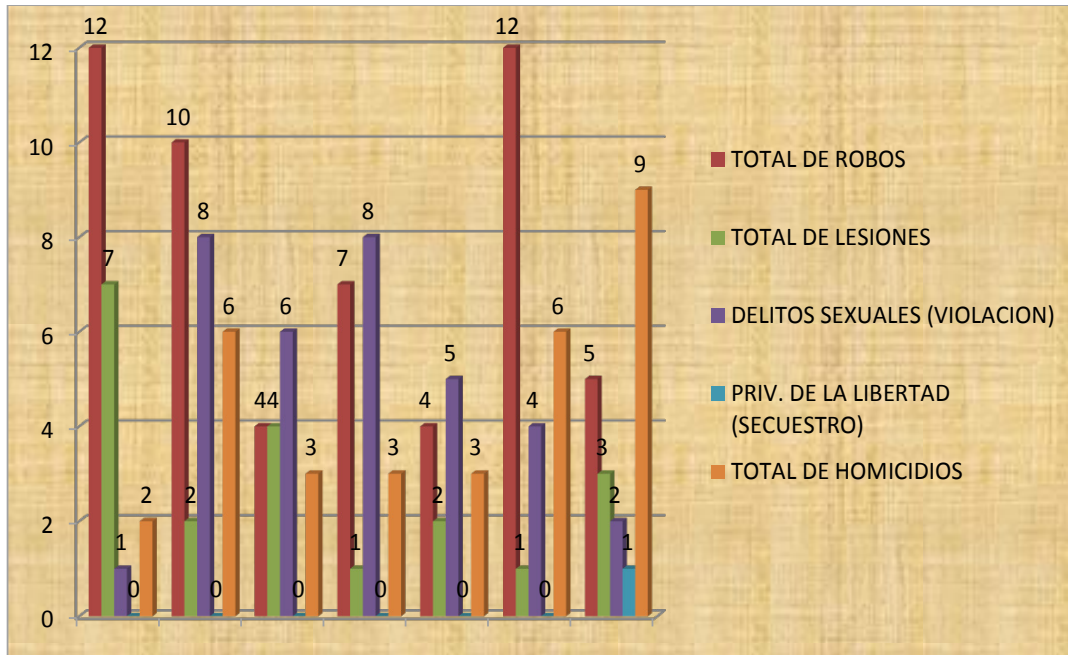
Fuente: Fiscalía General del Estado de Campeche

**Incidencia delictiva estatal de delitos de mayor impacto
2009 - 2015**



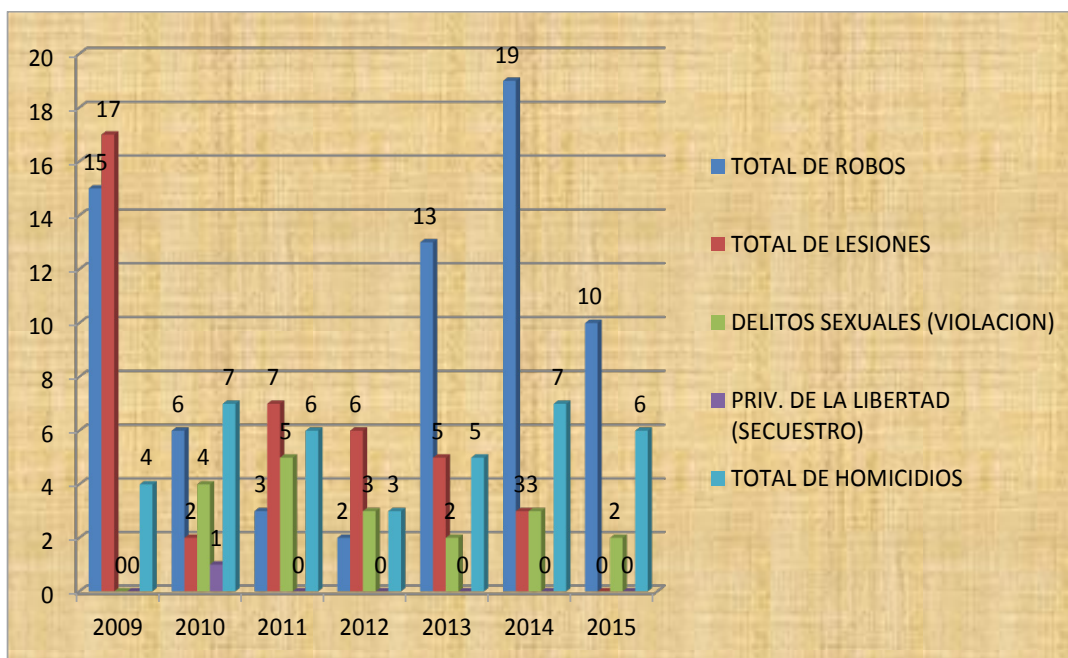
Fuente: Fiscalía General del Estado de Campeche

Incidencia delictiva del municipio de CALAKMUL en los delitos de mayor impacto 2009-2015



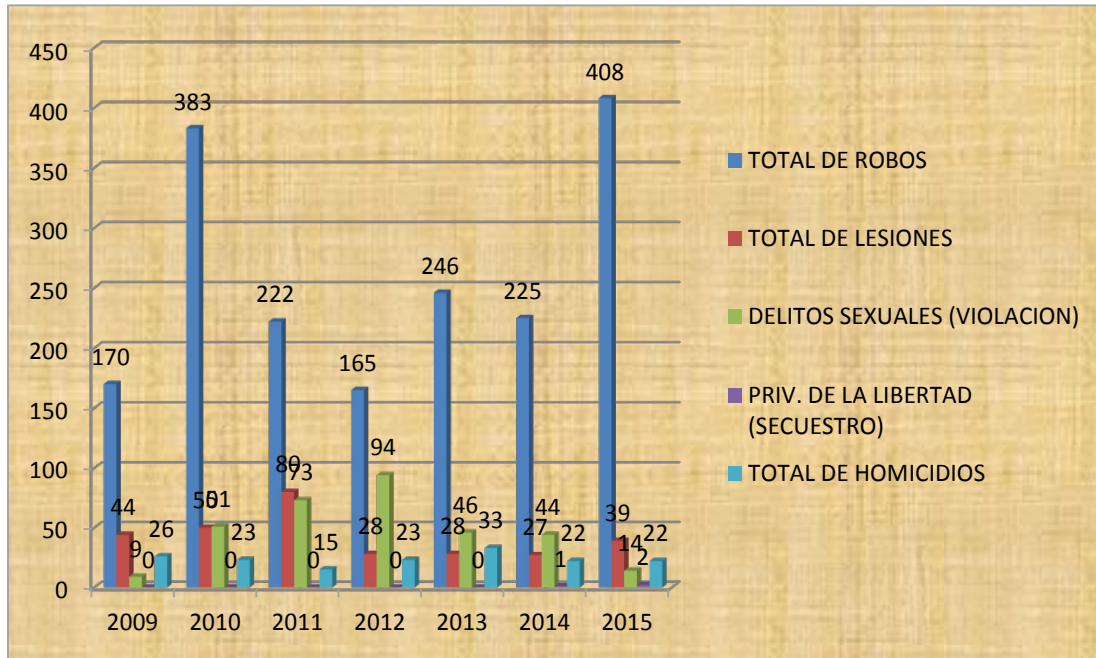
Fuente: Fiscalía General del Estado de Campeche

Incidencia delictiva del municipio de CAKINI en los delitos de mayor impacto 2009-2015



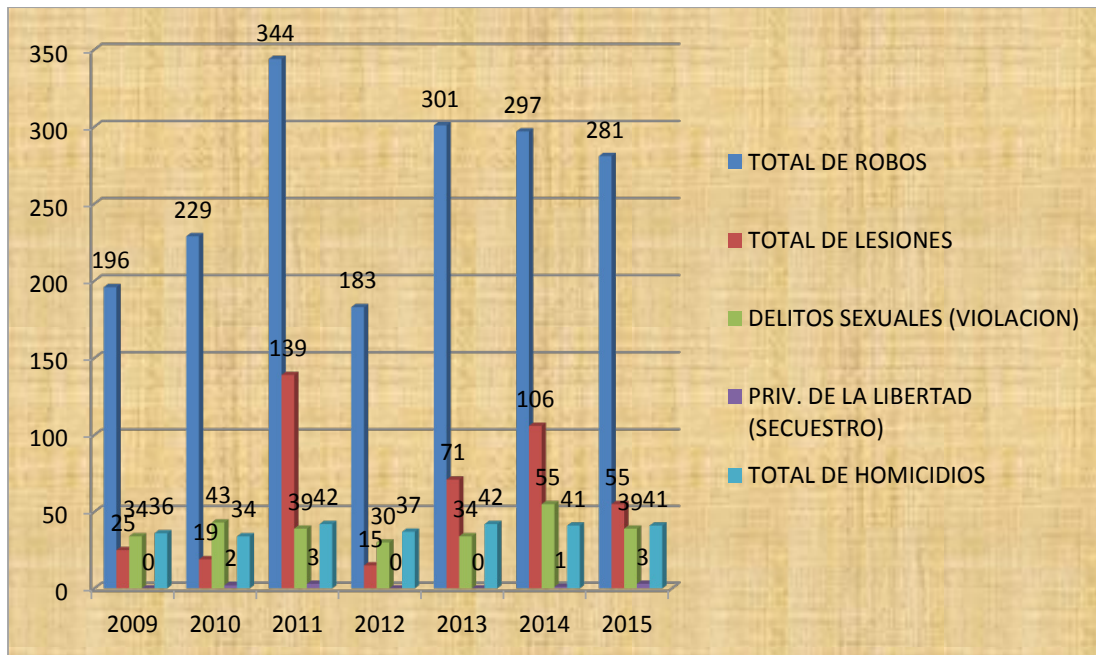
Fuente: Fiscalía General del Estado de Campeche

Incidencia delictiva del municipio de CAMPECHE en los delitos de mayor impacto 2009-2015



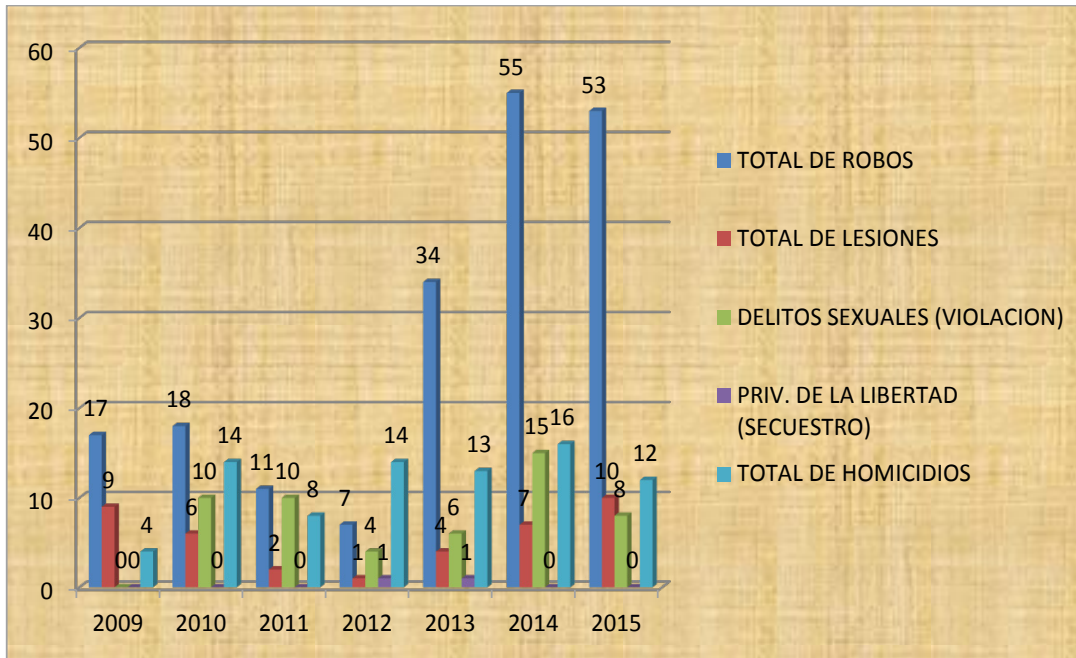
Fuente: Fiscalía General del Estado de Campeche

Incidencia delictiva del municipio de CARMEN en los delitos de mayor impacto 2009-2015



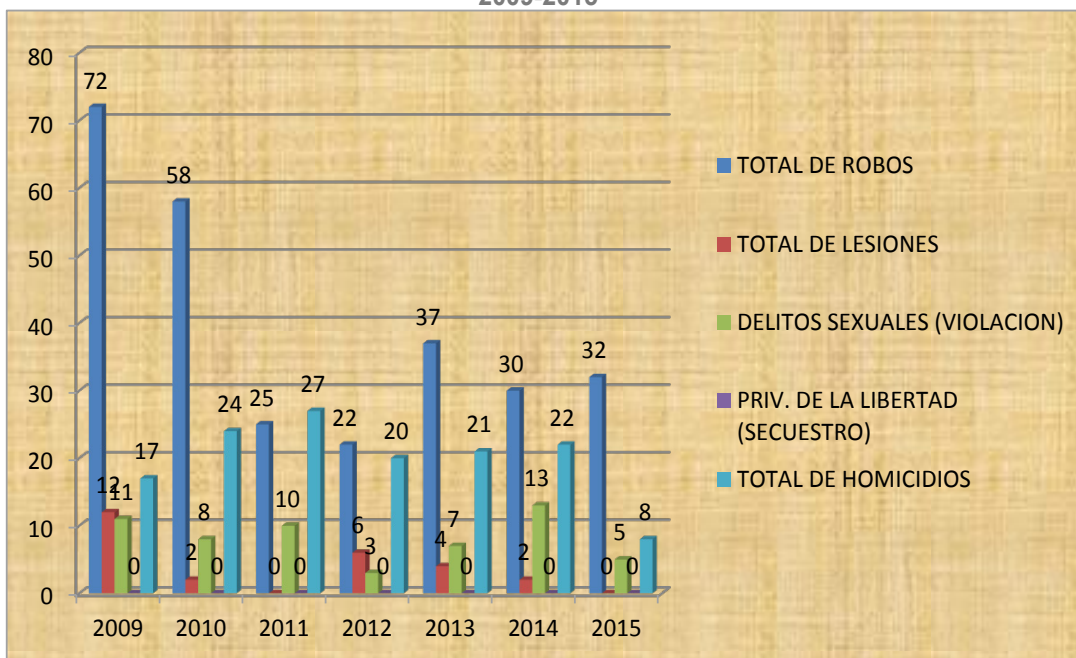
Fuente: Fiscalía General del Estado de Campeche

**Incidencia delictiva del municipio de CANDELARIA en los delitos de mayor impacto
2009-2015**



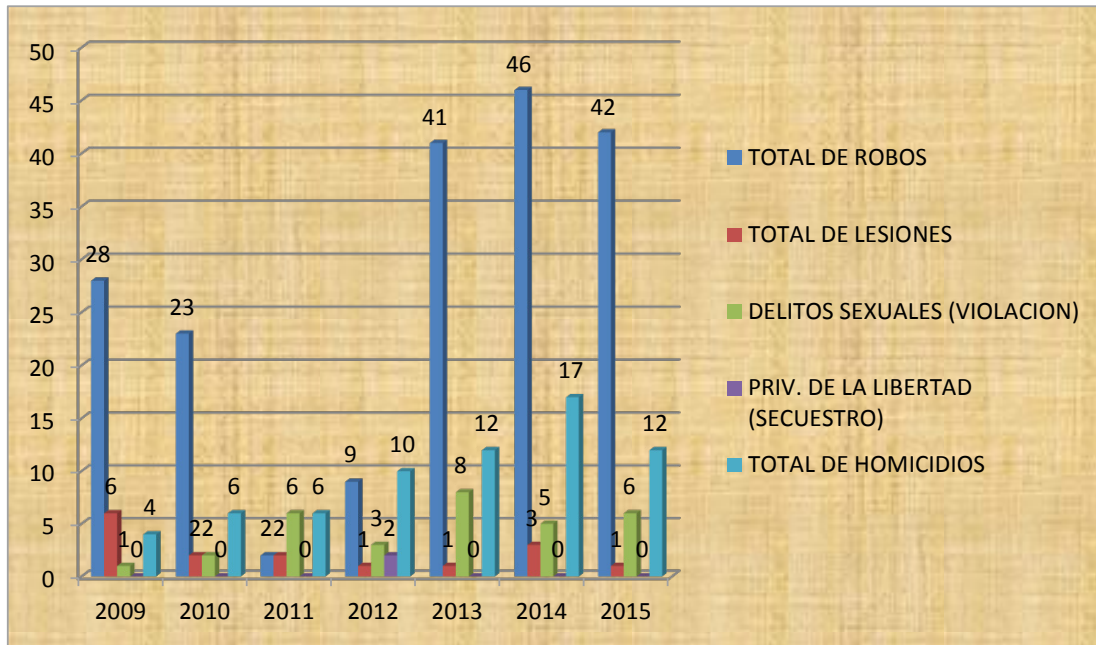
Fuente: Fiscalía General del Estado de Campeche

**Incidencia delictiva del municipio de CHAMPOTON en los delitos de mayor impacto
2009-2015**



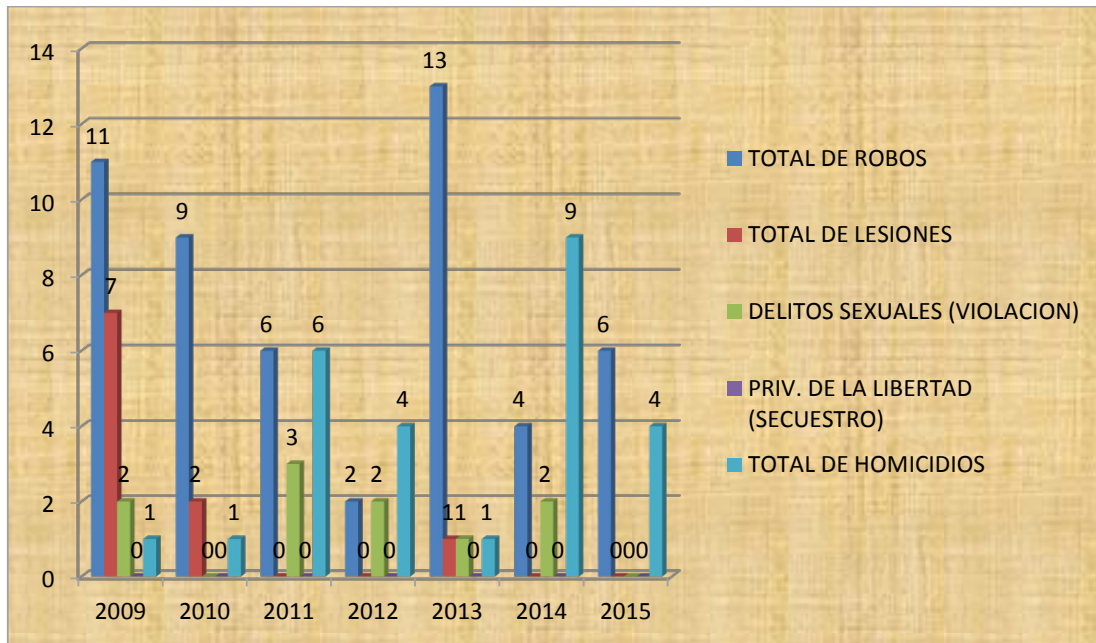
Fuente: Fiscalía General del Estado de Campeche

Incidencia delictiva del municipio de ESCARCEGA en los delitos de mayor impacto 2009-2015



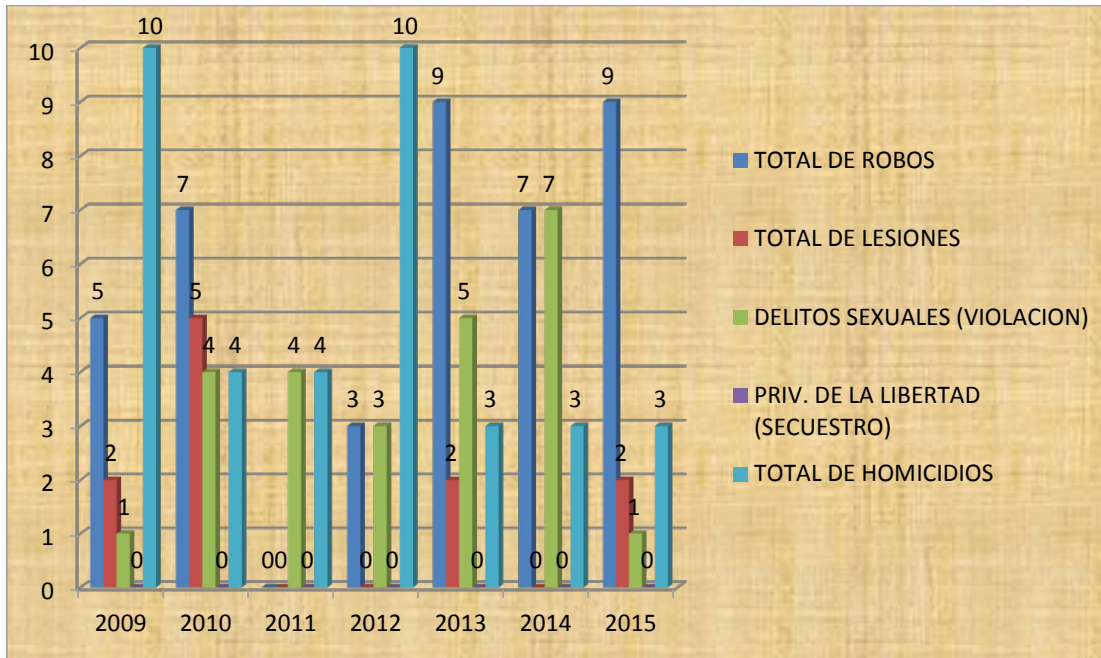
Fuente: Fiscalía General del Estado de Campeche

Incidencia delictiva del municipio de HECELCHAKAN en los delitos de mayor impacto 2009-2015



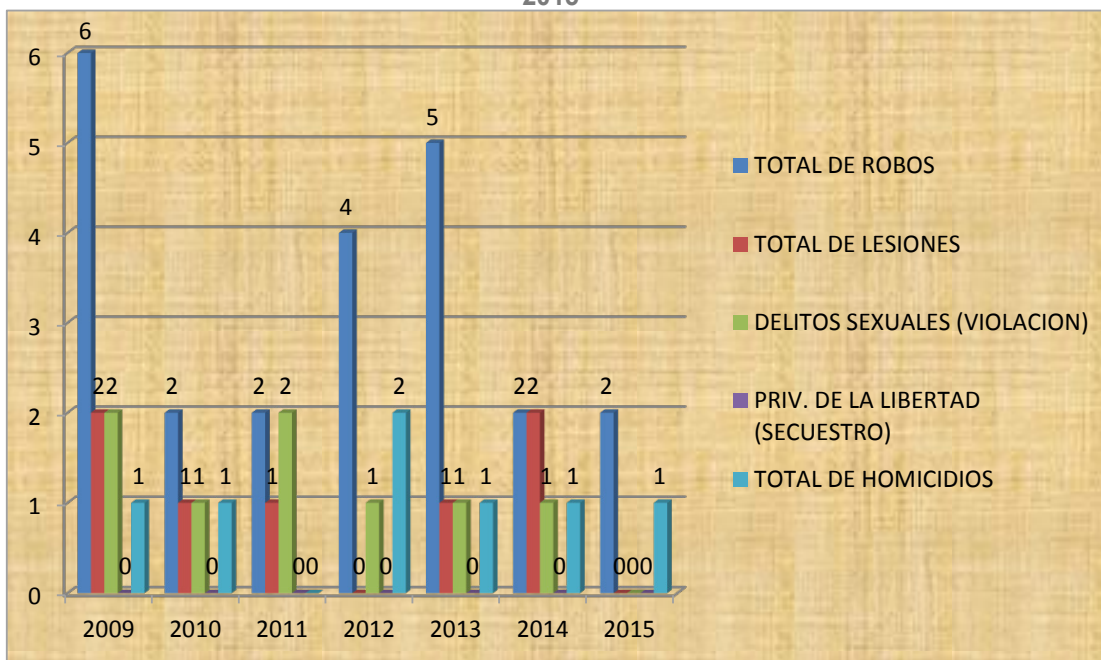
Fuente: Fiscalía General del Estado de Campeche

Incidencia delictiva del municipio de HOPELCHEN en los delitos de mayor impacto 2009-2015



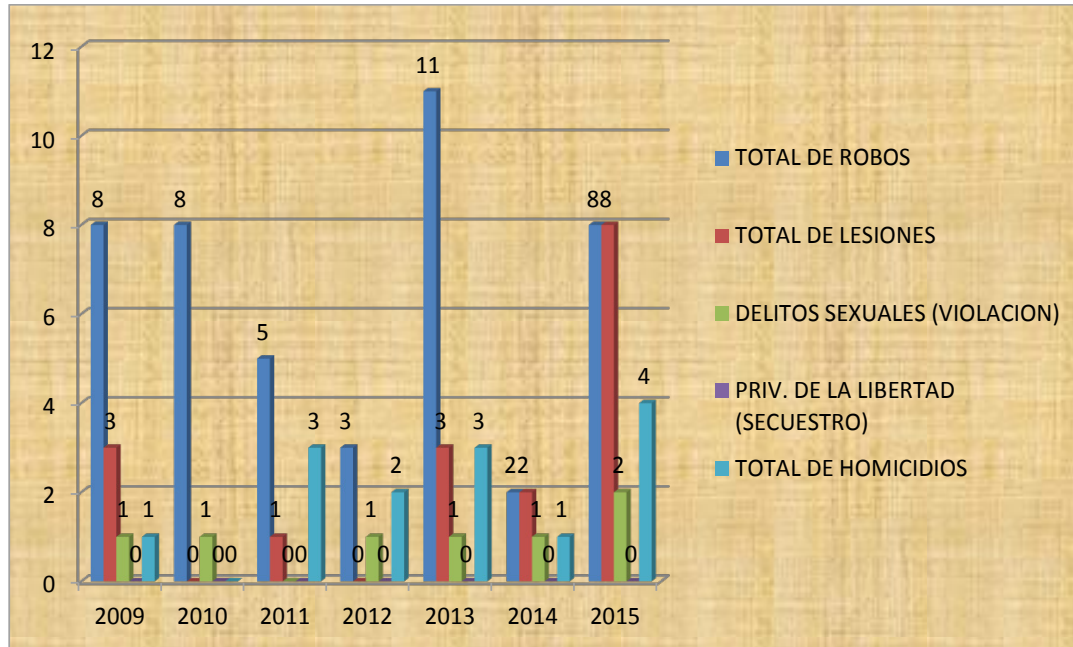
Fuente: Fiscalía General del Estado de Campeche

Incidencia delictiva del municipio de PALIZADA en los delitos de mayor impacto 2009-2015



Fuente: Fiscalía General del Estado de Campeche

Incidencia delictiva del municipio de TENABO en los delitos de mayor impacto 2009-2015



Fuente: Fiscalía General del Estado de Campeche

La Fiscalía tiene el reto de mantener el Estado con un bajo índice delictivo, para lo cual cuenta con Fiscalías y/o Destacamentos de la Agencia Estatal de Investigaciones distribuidas por toda la geografía estatal para brindar atención oportuna a los delitos del fuero común cometidos en el Estado, y en el caso de los hechos que fueran constitutivos de delitos que acudan ante la Fiscalía para la persecución de los mismos, se cuenta en la Capital con áreas especializadas para la solución del conflicto a través de medios alternos de solución de conflictos, despresurizando el sistema judicial, y se pretende implementar a lo largo de todo el Estado.

La infraestructura de telecomunicaciones de la Fiscalía General del Estado actualmente interconecta el edificio de las oficinas centrales con las oficinas de la Vice Fiscalía General de Control Judicial, el Centro de Justicia para la Mujer, el Instituto de Formación Profesional, Vice fiscalía General para la Atención de Delitos de Alto Impacto, el Servicio Médico Forense, la Vice Fiscalía General Regional con sede en Escárcega, la Vice Fiscalía General Regional con sede en Carmen, Fiscalía y Destacamento de la Agencia Estatal de Investigaciones en Champotón. Sin embargo, esta interconexión no ha sido posible implementarse en los destacamentos al 100 %, lo que representa un reto para esta administración.

Actualmente se carece de las instalaciones apropiadas para el buen funcionamiento de la aplicación de las salidas alternas, lo que se desarrollara la conclusión de la construcción del Centro de Justicia Alternativa.

En la investigación de los delitos se aplica la prueba científica, en la que se requiere de conocimientos y áreas específicas en la materia en que se vaya a dictaminar, la Fiscalía General de Justicia del Estado, cuenta con la Dirección de Servicios Periciales, que

actualmente está distribuida en diversas áreas de las instalaciones, por lo que es necesario que estos estén concentrados en un área específica que cuente con la infraestructura y recursos humanos adecuado, para el debido cumplimiento de sus funciones, por lo que es un reto la construcción del edificio del Instituto de Servicios Periciales en el municipio de Campeche y de las áreas de servicios periciales de las Vice Fiscalías Regionales con sede Carmen y Escárcega, ya que actualmente La implementación del nuevo sistema de justicia penal, en nuestra entidad, se ha ido desarrollando por regiones de acuerdo a lo establecido en la declaratoria de incorporación del Estado de Campeche al Sistema Procesal Acusatorio e inicio de vigencia gradual del Sistema Nacional de Procedimientos Penales, para ello se requiere la creación de nuevas plazas para los operadores de este nuevo sistema, los cuales deben recibir la capacitación respectiva.

La actividad de capacitación se debe desarrollar considerando todos los actores jurídicos por igual, sin exclusión de función competencial, esto es, debe comprender de manera integral a los agentes del Ministerio Público, agentes policiales, y peritos para la investigación de los delitos. Asimismo, debe ser enfocada en la trasmisión de los conocimientos jurídicos que vayan más allá del dominio de la expresión oral y se enfoquen en el conocimiento del sistema acusatorio, que precisamente por esta característica la carga de la prueba la tiene el Ministerio Público, lo que justifica aumentar el número de servidores públicos que se encargaran de representar a la institución en la investigación de los delitos y ante los tribunales.

I. ALINEACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DEL PROGRAMA SECTORIAL CON EL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO.

Alineación de los objetivos y estrategias del Programa Sectorial con el Plan Estatal de Desarrollo Eje Estratégico: SOCIEDAD FUERTE Y PROTEGIDA			
Objetivo Específico del PED	Objetivos Específicos del Programa Sectorial	Estrategia del Objetivo Específico del PED	Estrategias de los Objetivos Específicos del Programa Sectorial
6.4.1. IMPARTICIÓN Y PROCURACIÓN DE JUSTICIA. Alentar la especialización en la procuración de justicia y formar investigadores con capacidades científicas y técnicas; así como con servidores públicos más comprometidos con su responsabilidad social	1.- Desarrollar un sistema de formación de capital humano más profesional y especializado en los distintos campos de investigación criminal, lo que contribuirá al progreso del nuevo sistema de justicia penal en nuestro Estado.	6.4.1.1. Procuración de justicia eficaz.	1.1. Implementar un programa de profesionalización encaminado a fortalecer y especializar los conocimientos científicos y técnicos del personal en materia de investigación delictiva.
	2.- Consolidar la implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio en el Estado de Campeche.		2.1. Consolidar la infraestructura y el equipamiento de la Fiscalía General del Estado, así como actualizar el equipo tecnológico.
			2.2. Fortalecer las acciones necesarias para lograr la solución de controversias en materia penal mediante la aplicación de los mecanismos alternativos.

Alineación de los objetivos y estrategias del Programa Sectorial con el Plan Estatal de Desarrollo Eje Estratégico: SOCIEDAD FUERTE Y PROTEGIDA			
Objetivo Específico del PED	Objetivos Específicos del Programa Sectorial	Estrategia del Objetivo Específico del PED	Estrategias de los Objetivos Específicos del Programa Sectorial
			2.3. Diseñar los mecanismos que permitan fortalecer la función investigadora
			2.4. Fortalecer y actualizar los servicios periciales, considerando que es el área fundamental que auxilia en la investigación de los delitos.
			2.5. Garantizar la seguridad jurídica e integridad de los sujetos en situación de riesgo para fortalecer la participación social en la investigación delictiva y fomentar la cultura de la denuncia.
	3.- Fortalecer la coordinación interinstitucional y con la sociedad civil en materia de procuración de justicia.		3.1. Generar las condiciones encaminadas a vigorizar la colaboración y cooperación con instituciones públicas y privadas para que auxilien a la Fiscalía General del Estado en la persecución del delito.
	4.- Mejorar y agilizar el servicio brindado a la ciudadanía a través del fortalecimiento del sentido de compromiso social del personal, la reorganización institucional y el uso de medios electrónicos.		4.1. Fomentar una cultura institucional dirigida a promover los valores que sirvan de guía para el comportamiento ético en el personal.
			4.2. Implementar acciones que coadyuven a la permanencia institucional, desarrollo y bienestar del personal.
			4.3. Realizar la reorganización de los procedimientos que deben observar los funcionarios para el cumplimiento de sus obligaciones y poner al alcance de la ciudadanía los servicios

Alineación de los objetivos y estrategias del Programa Sectorial con el Plan Estatal de Desarrollo Eje Estratégico: SOCIEDAD FUERTE Y PROTEGIDA			
Objetivo Específico del PED	Objetivos Específicos del Programa Sectorial	Estrategia del Objetivo Específico del PED	Estrategias de los Objetivos Específicos del Programa Sectorial
			que ofrece la Fiscalía mediante el uso de medios electrónicos.
	5.- Implementar las acciones necesarias en materia de justicia penal para castigar a los responsables de la comisión de hechos de corrupción.		5.1. Crear la Vice Fiscalía en la Investigación de Delitos Relacionados con Hechos de Corrupción.
	6.- Elaborar, de conformidad con las políticas generales y criterios acordados por los organismos del Gobierno Federal, los protocolos de actuación y manuales de gestión que servirán de sustento en los procedimientos que debe seguir el personal responsable de la función investigadora para favorecer el óptimo y eficaz cumplimiento de sus funciones, y proporcionarles la capacitación correspondiente de conformidad con los documentos referidos.		<p>6.1.1. Elaborar los protocolos de actuación y manuales de gestión que servirán de sustento en los procedimientos que debe seguir el personal responsable de la función investigadora para favorecer el óptimo y eficaz cumplimiento de sus funciones, siguiendo los modelos ministerial y policial acordados en el seno de la Conferencia Nacional de Procuración de Justicia, el Consejo Nacional de Seguridad Pública y demás instancias del Gobierno Federal.</p> <p>6.1.2. Incluir en los protocolos de actuación las líneas de acción que permitan fortalecer la coordinación entre los Ministerios Públicos investigadores dependientes de la Vice Fiscalía General Adjunta y la Vice Fiscalía General de Control Judicial, con el objeto de obtener todos los elementos y evidencias encaminados a lograr sentencias condenatorias.</p> <p>6.1.3. Establecer y actualizar los lineamientos y manuales de actuación para la emisión de los dictámenes periciales, siguiendo el modelo pericial nacional.</p> <p>6.1.4. Diseñar un modelo de capacitación dirigido a Agentes del Ministerio Público, Oficiales Auxiliares del Ministerio Público,</p>

Alineación de los objetivos y estrategias del Programa Sectorial con el Plan Estatal de Desarrollo Eje Estratégico: SOCIEDAD FUERTE Y PROTEGIDA				
Objetivo Específico del PED	Objetivos Específicos del Programa Sectorial	Estrategia del Objetivo Específico del PED	Estrategias de los Objetivos Específicos del Programa Sectorial	
			<p>Peritos y Agentes de la Policía Ministerial, que tenga como objetivo transmitirles los conocimientos teóricos y prácticos para la efectiva aplicación de los protocolos de actuación y manuales de gestión que servirán de sustento a su actuación.</p> <p>6.1.5. Promover la aplicación de modernos métodos y técnicas de investigación científica que vayan acorde a las nuevas formas de comisión delictiva, acordados al seno de la Conferencia Nacional de Procuración de Justicia.</p> <p>6.1.6. Dar seguimiento al cumplimiento de los acuerdos generados en la Conferencia Nacional de Procuración de Justicia relativos a los compromisos en materia de políticas generales de procuración de justicia.</p> <p>6.1.7. Implementar programas de evaluación que permitan medir la eficiencia del personal responsable de las investigaciones delictivas y servicios periciales.</p>	
	7.- Celebrar convenios de colaboración con las Instituciones de Educación Superior públicas y privadas del Estado para promover e incentivar la incorporación de los alumnos egresados con los mejores promedios al Servicio de Carrera de Procuración de Justicia de la Fiscalía General del Estado, así como para que se		7.1.1. Celebrar Convenios de Colaboración y Coordinación con la Universidad Autónoma de Campeche, Universidad Autónoma de Carmen y demás Universidades y Escuelas de Educación Superior públicas y privadas del Estado para implementar un sistema de reclutamiento y selección de egresados con los mejores promedios en aprovechamiento académico, para que sean los futuros Agentes del Ministerio Público, Oficiales Auxiliares del Ministerio Público y Agentes de	

Alineación de los objetivos y estrategias del Programa Sectorial con el Plan Estatal de Desarrollo Eje Estratégico: SOCIEDAD FUERTE Y PROTEGIDA			
Objetivo Específico del PED	Objetivos Específicos del Programa Sectorial	Estrategia del Objetivo Específico del PED	Estrategias de los Objetivos Específicos del Programa Sectorial
	<p>incluya en los planes y programas de estudio los conocimientos básicos sobre la prueba pericial y su trascendencia en el nuevo sistema de justicia penal.</p>		<p>la Policía Ministerial.</p> <p>7.1.2. Incluir en los Lineamiento del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia de la Fiscalía General del Estado, en el apartado relativo al proceso de selección, la inclusión preferente de los alumnos egresados de las Licenciaturas correspondientes, con los mejores promedios en aprovechamiento académico.</p> <p>7.1.3. Implementar las acciones necesarias para que las Instituciones de Educación Superior públicas y privadas del Estado incluyan en sus planes y programas de estudio de la Licenciatura en Derecho, específicamente dentro de la materia de Derecho Procesal Penal, aspectos generales de la prueba pericial y la trascendencia de su correcto desahogo en el sistema de justicia penal acusatorio.</p> <p>7.1.4. Impulsar en coordinación con las Instituciones de Educación Superior públicas y privadas del Estado el diseño e implementación de cursos y estudios de posgrado (especialidad o maestría) para formar profesionistas de las distintas ramas de la ciencia o disciplina como peritos acreditados en el nuevo sistema de justicia penal, en los que los puntos centrales sean, por un lado, la experiencia y experticia del perito, y por el otro, su preparación para rendir su dictamen en juicio oral.</p> <p>7.1.5. Diseñar en coordinación con la Fundación "Pablo García" y otras instancias públicas y privadas un Programa de Becas</p>

Alineación de los objetivos y estrategias del Programa Sectorial con el Plan Estatal de Desarrollo Eje Estratégico: SOCIEDAD FUERTE Y PROTEGIDA			
Objetivo Específico del PED	Objetivos Específicos del Programa Sectorial	Estrategia del Objetivo Específico del PED	Estrategias de los Objetivos Específicos del Programa Sectorial
			para aspirantes a participar en los cursos y estudios de posgrado en materia pericial.

Estrategias Transversales.

1.Derechos Humanos

Estrategia	Líneas de acción
1.1. Implementar medidas preventivas y correctivas para disminuir las violaciones a los derechos humanos al interior de la Institución.	1.1.1. Ofrecer una respuesta oportuna y eficaz a las quejas y denuncias ciudadanas presentadas en contra de los servidores públicos de la Fiscalía General por presuntas violaciones a los derechos humanos.
	1.1.2. Resolver con prontitud los procedimientos administrativos iniciados a los servidores públicos por presuntas violaciones a los derechos humanos.
	1.1.3. Atender las Recomendaciones dirigidas a la Fiscalía General por la Comisión Estatal o Nacional de Derechos Humanos.
	1.1.4. Diseñar un mecanismo de inspección y vigilancia constante para prevenir actos u omisiones violatorios de derechos humanos.
	1.1.5. Implementar prácticas administrativas que garanticen el respeto a los derechos humanos, así como un trato digno por parte de los servidores públicos de la Fiscalía General
	1.1.6. Elaborar un programa de capacitación en materia de responsabilidad de los servidores públicos y Derechos Humanos dirigido a todo el personal de la Institución en coordinación con la Comisión de Derechos Humanos del Estado.
	1.1.7. Establecer una estrecha coordinación con la Subsecretaría de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación para coadyuvar en la implementación de mecanismos, acciones y políticas públicas encaminadas a dar cumplimiento a las Sentencias, Recomendaciones y Resoluciones realizadas al Estado mexicano por parte de Organismos Internacionales.

Estrategia	Líneas de acción
<p>1.2. Diseñar las acciones que garanticen una atención integral, eficiente y ágil a las víctimas u ofendidos del delito y personas en situación de desventaja social</p>	<p>1.2.1. Crear un <i>Programa de Atención Integral a las Víctimas u ofendidos del Delito</i> que comprenda atención jurídica, médica y psicológica en coordinación con la Unidad de Atención a Víctimas del Instituto de Acceso a la Justicia del Estado.</p>
	<p>1.2.2. Llevar el control del <i>Registro de Víctimas</i> que acuden a la Fiscalía a presentar denuncias y/o querrelas, y alimentar la base de datos del <i>Registro Estatal de Víctimas</i> que se encuentra a cargo del Instituto de Acceso a la Justicia.</p>
	<p>1.2.3. Llevar a cabo las acciones legales para garantizar a favor de las víctimas u ofendidos la reparación del daño y gestionar ante el Instituto de Acceso a la Justicia el otorgamiento de recursos provenientes del <i>Fondo de Apoyo a las Víctimas</i> por concepto de reparación del daño.</p>
	<p>1.2.4. Celebrar convenios de colaboración con instituciones públicas y organizaciones civiles para brindar una atención integral a las víctimas u ofendidos</p>
	<p>1.2.5. De conformidad con la disponibilidad presupuestal, aumentar la cantidad de profesionales (psicólogos, trabajadores sociales y asesores legales) que brindan servicios a las víctimas u ofendidos para atender con prontitud y eficiencia la demanda ciudadana.</p>
	<p>1.2.6. Brindar capacitación especializada al personal de la Dirección de Atención a Víctimas u Ofendidos.</p>
	<p>1.2.7. Adquirir mayores Unidades móviles itinerantes para acercar los servicios en materia de procuración de justicia a la ciudadanía que por la lejanía de su domicilio y por encontrarse en desventaja social se le dificulta trasladarse a la oficina del agente del ministerio público.</p>
	<p>1.2.8. Garantizar el respeto a los derechos humanos de los indígenas consagrados en el artículo 2 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en la legislación local, federal y los Convenios y tratados Internacionales</p>
	<p>1.2.9. Establecer mecanismos de coordinación con instituciones públicas y privadas para brindar a los grupos indígenas una atención prioritaria, integral y que considere sus usos y costumbres.</p>
	<p>1.2.10. Impulsar la inclusión en los planes y programas de capacitación de los agentes del ministerio público, agentes de investigación, personal de la Unidad de Atención Temprana y del Centro de Justicia Alternativa Penal, así como de los demás servidores públicos de la Fiscalía que tienen contacto directo con los usuarios, los temas en materia de derechos humanos de los grupos indígenas y su cosmovisión.</p>

2. PERSPECTIVA DE GÉNERO

Estrategia	líneas de acción
<p>2.1. Garantizar el acceso a la justicia con perspectiva de género mediante el fortalecimiento institucional y la atención integral de las mujeres y sus familias.</p>	<p>2.1.1. Construir el Centro de Justicia para las Mujeres en el municipio de Escárcega para acercar la procuración e impartición de justicia a las mujeres víctimas de violencia que se encuentran en la zona sur del Estado, lo que permitirá, junto con los Centros de Justicia para las Mujeres de Campeche y de Carmen, poner al alcance de toda la población femenina del territorio estatal servicios de atención integral e interinstitucional en materia de justicia de género.</p>
	<p>2.1.2. Actualizar los protocolos y manuales de actuación de los Centros de Justicia para las Mujeres del Estado.</p>
	<p>2.1.3. Diseñar un programa de difusión de los servicios que brindan los Centros de Justicia para las Mujeres del Estado, particularmente la facultad de la Fiscalía Especializada en la investigación de Delitos contra las Mujeres para dictar Medidas de Protección a favor de las víctimas</p>
	<p>2.1.4. Establecer mecanismos de coordinación y colaboración con la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas de la Procuraduría General de la República para implementar acciones y proyectos conjuntos que beneficien a las mujeres campechanas víctimas de violencia.</p>
	<p>2.1.5. Incorporar la perspectiva de género en todos los servicios que brinda la Fiscalía General.</p>
	<p>2.1.6. Implementar un programa de capacitación al personal de la Fiscalía General del Estado en materia de “procuración de justicia con perspectiva de género”.</p>

V.- OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN.

1.- Objetivo

Desarrollar un sistema de formación de capital humano más profesional y especializado en los distintos campos de investigación criminal, lo que contribuirá al progreso del nuevo sistema de justicia penal en nuestro Estado.

Justificación

Las instituciones que tienen a su cargo la procuración e impartición de justicia deben tener como uno de sus atributos fundamentales el carácter profesional entendido éste, como el proceso permanente y progresivo de formación para desarrollar al máximo las competencias, capacidades y habilidades de sus integrantes, acercándose con ello a la construcción de un perfil de servidor público especializado y obediente de los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.

En ese sentido, el *Servicio de Carrera de Procuración de Justicia* garantiza la igualdad de oportunidades en el ingreso y en los ascensos con base en el mérito y la experiencia, para elevar y fomentar la profesionalización. Con él se abren nuevas posibilidades de desarrollo y un proyecto de vida profesional para los agentes y oficiales auxiliares de la institución, los peritos y agentes de la policía de investigación.

Esta tarea se encuentra encomendada al Instituto de Formación Profesional, órgano académico de la Fiscalía General del Estado.

Desarrollar un sistema de formación de capital humano más profesional y especializado coadyuvará al progreso del nuevo sistema de justicia penal de corte acusatorio en nuestro Estado, por ser uno de sus ejes fundamentales.

1.1. Estrategia

Implementar un programa de profesionalización encaminado a fortalecer y especializar los conocimientos científicos y técnicos del personal en materia de investigación delictiva.

Líneas de Acción

1.1.1. Establecer un proceso que detecte de forma continua las necesidades de capacitación del personal responsable de la investigación criminal.

1.1.1. Diseñar e implementar, con base en las necesidades detectadas, proyectos anuales de capacitación que contengan planes y programas de actualización y especialización.

1.1.2. Celebrar convenios de colaboración con instituciones y organismos públicos y privados locales, nacionales o extranjeros para el desarrollo de los programas de profesionalización y especialización del personal, propiciando el intercambio de experiencias en las ciencias penales.

1.1.3. Implementar el *Servicio de Carrera de Procuración de Justicia*, mediante la aplicación de los lineamientos de reclutamiento, selección, ingreso, certificación, formación y permanencia de los agentes y oficiales auxiliares de la Institución, los peritos y los agentes de la policía de investigación

1.1.4. Dotar al Instituto de Formación Profesional de clave de centro de trabajo para impartir estudios de grado con validez y reconocimiento oficial.

2. Objetivo

Consolidar la implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio en el Estado de Campeche.

Justificación

La reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de junio de 2008 transforma el sistema de justicia penal, al transitar de uno mixto preponderantemente escrito a uno acusatorio oral. Convirtiéndose en uno de los retos para la implementación de esta reforma, el cúmulo de cambios institucionales que es necesario realizar para garantizar el acceso a la justicia de la ciudadanía.

Según la Declaratoria de Incorporación del Estado de Campeche al Sistema Procesal Penal Acusatorio e Inicio de Vigencia Gradual del Código Nacional de Procedimientos Penales, emitida por el Congreso del Estado, la implementación del nuevo sistema de justicia penal inició en el Estado, en una Primera Etapa, el 3 de diciembre de 2014, en los municipios de Campeche, Champotón y Escárcega; la Segunda Etapa se implementó a partir del 4 de agosto de 2015 en los municipios de Calciné, Hecelchakán, Tenabo, Hopelchén, Candelaria, Palizada y Calakmul; y la Tercera y última Etapa iniciará el 18 de mayo de 2016 en el Municipio de Carmen, con lo que quedará implementado totalmente en todo el territorio del Estado de Campeche.

Para lograrlo, es fundamental fortalecer la coordinación con las otras instituciones encargadas de administrar, procurar e impartir justicia y que por lo tanto son responsables de la operación del Sistema; por lo que cada una deberá continuar trabajando en la normatividad interna (Reglamentos, Manuales, Protocolos de Actuación, etc.), en la infraestructura, en el equipamiento, en la capacitación, en las tecnologías de la información, en los cambios organizacionales, entre otros temas, mismos que la Fiscalía General del Estado atenderá de conformidad con sus necesidades y el marco legal que regula sus funciones.

Con lo anterior, el Gobierno del Estado no sólo cumplirá en tiempo las disposiciones constitucionales referidas, sino que encaminará sus acciones hacia la consolidación de un Sistema que garantice una procuración e impartición de justicia transparente, ágil, imparcial y con pleno respeto a los derechos humanos, lo que fortalecerá el Estado de Derecho y el bienestar y armonía social de los campechanos.

2.1. Estrategia

Fortalecer la infraestructura y el equipamiento de la Fiscalía General del Estado, así como actualizar el equipo tecnológico.

Líneas de Acción

2.1.1. Mejorar las condiciones del edificio central de la Fiscalía General del Estado, así como de los edificios de las Vice Fiscalías Generales Regionales de la Segunda y Tercera Zona ubicadas en Escárcega y Carmen, respectivamente

2.1.2. Concluir los trabajos de mejoramiento de las áreas de detención provisional de la Fiscalía General ubicadas en todo el Estado.

2.1.4. Construir en Carmen y en Escárcega un inmueble que permita resguardar las evidencias recabadas con motivo del ejercicio de la función investigadora por parte del personal de las Vice Fiscalías Generales Regionales de la Segunda y Tercera Zona del Estado (Bodega de Evidencias).

2.1.5. Concluir la construcción del Centro de Justicia Alternativa Penal en el municipio de Campeche y fortalecer la implementación de los mecanismos alternativos de solución de controversias en los demás municipios del Estado.

2.1.6. Concluir la construcción del edificio del Instituto de Servicios Periciales en el municipio de Campeche, y de las áreas de servicios periciales de las Vice Fiscalías Generales Regionales de la Segunda y Tercera Zona ubicadas en Escárcega y Carmen, respectivamente.

2.1.7. Mejorar y ampliar la infraestructura de las áreas del Servicio Médico Forense de las Vice Fiscalías Generales Regionales de la Segunda y Tercera Zona ubicadas en Escárcega y Carmen, respectivamente.

2.1.8. Disponer de espacios físicos agradables para las Unidades de Atención Inmediata en los diferentes municipios del Estado por ser las oficinas de primer contacto con el público.

2.1.9. Dotar a las distintas áreas y unidades administrativas de la Fiscalía General del Estado del mobiliario, equipo, material de trabajo y demás equipamiento necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones, y procurar su mantenimiento y actualización constante.

2.1.10. Adquirir el equipamiento para desarrollar un Sistema Informático de Gestión Integral que facilite la operación, supervisión y control estadístico de los procesos administrativos propios de las funciones de la Fiscalía General del Estado

2.1.11. Renovar la infraestructura de tecnologías de la información y comunicaciones.

2.1.12. Proveer periódicamente a los elementos de la Agencia Estatal de Investigación de uniformes, armamento, vehículos y el material y equipamiento necesario para lograr su óptimo desempeño.

2.2. Estrategia

Fortalecer las acciones necesarias para lograr la solución de un mayor número de controversias en materia penal mediante la aplicación de los mecanismos alternativos.

Líneas de Acción

2.2.1. Concluir la construcción del Centro de Justicia Alternativa Penal en el municipio de Campeche y mejorar la implementación de los mecanismos alternativos de solución de controversias en los demás municipios del Estado.

2.2.2. Fortalecer el capital humano, en la medida de la disponibilidad presupuestal, mediante el aumento del personal profesional de las disciplinas necesarias para el cumplimiento de los fines de la mediación, la conciliación y la junta restaurativa (abogados, psicólogos, trabajadores sociales).

2.2.3. Implementar programas de capacitación continua dirigida al personal del Centro de Justicia Alternativa Penal y estandarizar los planes y programas de estudio con el órgano especializado en mecanismos alternativos de resolución de controversias del Poder Judicial de la Federación, del Poder Judicial del Estado, de la Procuraduría General de la República y las Procuradurías o Fiscalías Estatales.

2.2.4. Llevar a cabo cada tres años la certificación de los profesionales del Centro de Justicia Alternativa Penal que fungen como facilitadores de la participación de los intervinientes en los mecanismos alternos.

2.2.5. Mantener actualizada la Base de Datos a través de la cual se lleva el registro y control del número de asuntos atendidos, el estatus en que se encuentran y su resultado final, lo que permitirá evaluar el funcionamiento del servicio

2.2.6. Diseñar un programa de difusión para promover la utilización de los Mecanismos Alternativos de conformidad con los estándares mínimos establecidos por la Conferencia Nacional de Procuración de Justicia o el Consejo de Certificación

2.2.7. Celebrar Convenios de Colaboración con instituciones públicas y privadas que puedan coadyuvar para el adecuado cumplimiento de las funciones del Centro de Justicia Alternativa Penal.

2.3. Estrategia

Diseñar los mecanismos que permitan fortalecer la función investigadora

Líneas de Acción

2.3.1. Elaborar los protocolos de actuación y manuales de gestión que servirán de sustento en los procedimientos que debe seguir el personal responsable de la función investigadora para favorecer el óptimo y eficaz cumplimiento de sus funciones.

2.3.2. Promover la aplicación de modernos métodos y técnicas de investigación científica que vayan acorde a las nuevas formas de comisión delictiva.

2.3.3. Adquirir equipo especializado y tecnológicamente actualizado que permita mejorar la investigación criminal y modernizar el sistema de inteligencia.

2.3.4. Fortalecer la coordinación entre los Ministerios Públicos investigadores dependientes de la Vice Fiscalía General Adjunta y la Vice Fiscalía General de Control Judicial, con el objeto de obtener todos los elementos y evidencias que permitan lograr sentencias condenatorias

2.3.5. Celebrar Convenios de Colaboración con la Universidad Autónoma de Campeche, Universidad Autónoma de Carmen y otras instituciones de educación superior para implementar un sistema de reclutamiento y selección de egresados con los mejores promedios para que sean los futuros agentes investigadores científico-criminales.

2.3.6. Implementar programas de evaluación que permitan medir la eficiencia del personal responsable de las investigaciones delictivas.

2.4. Estrategia

Fortalecer y actualizar los servicios periciales, considerando que es el área fundamental que auxilia en la investigación de los delitos.

Líneas de Acción

2.4.1. Concluir la construcción del edificio del Instituto de Servicios Periciales en el municipio de Campeche, y de las áreas de servicios periciales de las Vice Fiscalías Generales Regionales de la Segunda y Tercera Zona ubicadas en Escárcega y Carmen, respectivamente.

2.4.2. Mejorar y ampliar la infraestructura de las áreas del Servicio Médico Forense de las Vice Fiscalías Generales Regionales de la Segunda y Tercera Zona ubicadas en Escárcega y Carmen, respectivamente y dotarlas del equipo necesario

2.4.3. Dotar de equipo tecnológico moderno al Instituto de Servicios Periciales y de los materiales que permitan efficientar y agilizar sus funciones.

2.4.4. Consolidar la certificación y acreditación de los laboratorios periciales de conformidad con los estándares nacional e internacional.

2.4.5. Establecer y actualizar los lineamientos y manuales de actuación para la emisión de los dictámenes periciales.

2.4.6. Implementar un programa de capacitación para la actualización y especialización científica y técnica del personal adscrito al Instituto de Servicios Periciales.

2.5. Estrategia

Garantizar la seguridad jurídica e integridad de los sujetos en situación de riesgo para fortalecer la participación social en la investigación delictiva y fomentar la cultura de la denuncia.

Líneas de Acción

2.5.1. Crear la Oficina de Protección de Sujetos en Situación de Riesgo dependiente de la Vice Fiscalía General de Derechos Humanos.

2.5.2. Implementar un Programa de Capacitación dirigido al personal de la Oficina de Protección a Sujetos en Situación de Riesgo, así como a los Ministerios Públicos que tendrán a su cargo la aplicación de las Medidas de Protección

2.5.3. Crear el Programa de Protección de Sujetos en Situación de Riesgo

2.5.4. Diseñar el Protocolo para atender las Solicitudes de Protección

2.5.5. Mantener una Línea Telefónica de emergencia en operación las 24 horas del día, con personal especialmente capacitado para atender a los sujetos en situación de riesgo

2.5.6. Firmar Convenios de Colaboración con Instituciones Públicas y Privadas para facilitar la protección de los sujetos en situación de riesgo

2.5.7. Dar seguimiento a la creación del Fondo de Protección a los Sujetos en Situación de Riesgo, el cual será administrado por el Instituto de Acceso a la Justicia del Estado de Campeche.

3. Objetivo

Fortalecer la coordinación interinstitucional y con la sociedad civil en materia de procuración de justicia

Justificación

Para alcanzar resultados efectivos en materia de seguridad y procuración de justicia una de las estrategias fundamentales consiste en la consolidación de los esquemas de coordinación y cooperación entre las autoridades federales, estatales y municipales, así como las empresas y sociedad civil organizada, considerando que la unión de esfuerzos fortalecerá la capacidad de respuesta.

3.1. Estrategia

Generar las condiciones encaminadas a vigorizar la colaboración y cooperación de las instituciones públicas y privadas para que auxilien a la Fiscalía General del Estado en la persecución del delito.

Líneas de Acción

3.1.1. Implementar mecanismos para fortalecer la coordinación y cooperación con la Secretaría de Gobierno, la Secretaría de Seguridad Pública, el Consejo Estatal de Seguridad Pública, el Centro de Control, Comando, Comunicaciones y Cómputo, el Centro Estatal de Prevención Social del Delito y Participación Ciudadana, el Instituto de Acceso a la Justicia y todas las demás instancias estatales y municipales cuyas funciones se encuentren vinculadas a temas de procuración de justicia.

3.1.2. Consolidar los esquemas de comunicación y coordinación con las autoridades federales responsables de la procuración de justicia y seguridad que tienen su sede en la entidad, para promover mecanismos de intercambio de información y construir una estrategia común dirigida a preservar la seguridad y la paz social en la entidad, particularmente tratándose de delitos de alto impacto, delincuencia organizada, así como de operativos de vigilancia en los accesos de la franja fronteriza del sur del Estado.

3.1.3. Dar seguimiento al cumplimiento de los acuerdos generados al seno de la Conferencia Nacional de Procuración de Justicia relativos a los compromisos de cooperación entre la Procuraduría General de la República y las Procuradurías o Fiscalías Generales de las entidades federativas del país.

3.1.4. Propiciar el acercamiento con dependencias de la administración pública federal y estatal, organizaciones empresariales y asociaciones civiles para establecer mecanismos de colaboración y asistencia mutua.

4. Objetivo:

Mejorar y agilizar el servicio brindado a la ciudadanía a través del fortalecimiento del sentido de compromiso social del personal, la reorganización institucional y el uso de medios electrónicos.

Justificación.

Para mejorar la calidad de los servicios que brinda la Institución responsable de la procuración de justicia es fundamental fortalecer el recurso humano, fomentando la vocación de servicio y el sentido de pertenencia institucional, mediante la profesionalización, el reconocimiento a su trabajo y el otorgamiento de apoyos para su bienestar personal y familiar, lo que elevará significativamente la motivación y lealtad de los servidores públicos.

De igual manera es necesario plantear una reorganización de los procedimientos que deben observar los funcionarios para brindar un servicio ágil y eficiente y poner al alcance de la ciudadanía, a través de un sitio electrónico, los servicios que ofrece y difundirlos a través de los distintos medios de comunicación, fundamentalmente las redes sociales.

Lo anterior coadyuvará a garantizar una procuración de justicia eficaz y al alcance de la ciudadanía, lo que reforzará la confianza social.

4.1. Estrategia

Fomentar una cultura institucional dirigida a promover los valores que sirvan de guía para el comportamiento ético en el personal.

Líneas de acción

4.1.1. Definir un Código de Ética para los servidores públicos que tienen a su cargo la procuración de justicia en el Estado

4.1.2. Implementar un programa de capacitación dirigido a todos los servidores públicos de la Fiscalía General del Estado que tenga como objetivo fundamental dar a conocer el contenido del Código de Ética y sensibilizarlos respecto a la necesidad de su cumplimiento.

4.1.3. Supervisar el cumplimiento del Código de Ética a través de la Vice Fiscalía General de Derechos Humanos.

4.2. Estrategia

Implementar acciones que coadyuven a la permanencia institucional, desarrollo y bienestar del personal.

Líneas de Acción

4.2.1. Implementar un programa de estímulos y promociones, que permita satisfacer las expectativas de desarrollo profesional y reconocimiento en función de los resultados vinculados al cumplimiento de su deber.

4.2.2. Instrumentar la capacitación y profesionalización permanente para sensibilizar al personal y fomentar una cultura de servicio a la sociedad.

4.2.3. Crear un programa de bienestar social para el personal y sus familias, que comprenda diversos servicios y apoyos en materia de salud, educación, vivienda, deporte, entre otros, así como contar con un área específica asignada por el Instituto del Deporte del Estado para desarrollar actividades físicas y recreativas que fomenten la convivencia, el compañerismo y la unidad del personal de la Institución.

4.2.4. Impulsar en coordinación con la Secretaría de Gobierno, la creación del *“Fondo de Otorgamiento de Pensiones a Beneficiarios de Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública del Estado e Integrantes de las Fuerzas Armadas de México Fallecidos en el Cumplimiento de su Deber dentro del Territorio del Estado de Campeche”*, en cumplimiento a la Ley que lo regula. (De conformidad con lo dispuesto en el art. 3 de la Ley de Seguridad Pública del Estado de Campeche, quedan comprendidas dentro de las Instituciones de Seguridad Pública las de procuración de justicia).

4.3. Estrategia

Realizar la reorganización de los procedimientos que deben observar los funcionarios para el cumplimiento de sus funciones y poner al alcance de la ciudadanía los servicios que ofrece la Fiscalía mediante el uso de medios electrónicos.

Líneas de Acción

4.3.1. Diseñar los lineamientos de actuación que debe observar el personal responsable de las Unidades de Atención Inmediata para facilitar el acceso de las personas a los servicios requeridos por éstas en el ámbito de la competencia de la Fiscalía General y, en su caso, asesorarlos y remitirlos a las instituciones públicas o privadas competentes.

4.3.2. Implementar los protocolos que contengan los mecanismos necesarios para brindar una atención eficiente y ágil por parte de todo el personal que tiene contacto con el público, reduciendo tiempos de espera de la ciudadanía.

4.3.3 Poner en funcionamiento un sistema de denuncia en línea y consulta de las carpetas de investigación y otros trámites y servicios dentro del Sistema Informático de Gestión Integral para ponerlos al alcance de la ciudadanía, lo que reducirá los costos y el tiempo de espera de los usuarios.

4.3.4. Mantener actualizado el portal oficial de la Fiscalía General del Estado con todos los servicios que ofrece para consulta del público e implementar un buzón de quejas y sugerencias para mejorar la atención.

4.3.5. Diseñar e implementar un programa de difusión a través de los distintos medios de comunicación, particularmente las redes sociales, para dar a conocer a la ciudadanía los servicios que brinda la Fiscalía y sus beneficios

4.3.6. Impulsar, en la medida de la disponibilidad presupuestal, el fortalecimiento del capital humano mediante el aumento de la plantilla del personal para afrontar, con mayor prontitud y eficiencia, la demanda del servicio

4.3.7. Implementar programas de evaluación que permitan medir la eficiencia del servicio brindado por el personal.

5. Objetivo:

Implementar las acciones necesarias en materia de justicia penal para castigar a los responsables de la comisión de hechos de corrupción.

Justificación

El Gobernador Constitucional del Estado de Campeche, al iniciar su gestión como titular del Poder Ejecutivo, expresó a la ciudadanía que dentro de su gobierno la corrupción no tendrá cabida y que quien la cometiere se hará acreedor a la imposición de las sanciones que la Ley determina, por lo que no existirá impunidad, ya que nadie está por encima de la Ley, y acorde a esta firme convicción se comprometió a implementar las acciones necesarias que permitan direccionar toda la fuerza de la ley para castigar a los responsables de la comisión de hechos de corrupción.

Por ello y con el fin de fortalecer los mecanismos existentes para sancionar a los servidores públicos responsables de la comisión de los delitos relacionados con hechos de corrupción, y en alineación al Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, Plan Nacional de Derechos Humanos 2014-2018 y Plan Nacional de Procuración de Justicia 2013-2018 implementados por el Presidente de la República, Lic. Enrique Peña Nieto en materia de combate a la corrupción, el mandato del Gobernador del Estado fue crear una Vice Fiscalía que tenga a su cargo la investigación y persecución de esas conductas que atentan contra la sociedad, el orden moral y la justicia.

5.1. Estrategia

Crear la Vice Fiscalía en la Investigación de Delitos Relacionados con Hechos de Corrupción.

Líneas de Acción

5.1.1. Otorgar el sustento jurídico correspondiente a la Vice Fiscalía en la Investigación de Delitos Relacionados con Hechos de Corrupción, y otorgarle la infraestructura y equipamiento, así como el personal y presupuesto que requiera para el cumplimiento de sus funciones.

5.1.2. Diseñar en coordinación con el Instituto de Formación Profesional de la Fiscalía General del Estado un Programa de Capacitación, Actualización y Especialización en materia de prevención y combate a la corrupción dirigida al personal de la Fiscalía General del Estado de Campeche.

5.1.3. Solicitar la colaboración de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal, así como de los particulares, tales como instituciones financieras, para que proporcionen la información, los documentos, opiniones y dictámenes necesarios para la integración de las carpetas de investigación

5.1.4. Instrumentar mecanismo de coordinación y colaboración con la Procuraduría General de la República o bien Fiscalía General de la República, con las Fiscalías Generales de otras entidades federativas, con otras dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de la Administración Pública Estatal y Municipal de otros Estados de la República, a fin de que auxilien a la Vice Fiscalía en la Investigación de Delitos Relacionados con Hechos de Corrupción.

5.1.5. Implementar programas de difusión para sensibilizar a la opinión pública con respecto a la existencia, las causas y la gravedad de la corrupción, fomentando la participación activa de la población en la prevención y la lucha contra la corrupción mediante la cultura de la denuncia.

6.- Objetivo:

Elaborar, de conformidad con las políticas generales y criterios acordados por los organismos del Gobierno Federal, los protocolos de actuación y manuales de gestión que servirán de sustento en los procedimientos que debe seguir el personal responsable de la función investigadora para favorecer el óptimo y eficaz cumplimiento de sus funciones, y proporcionarles la capacitación correspondiente de conformidad con los documentos referidos.

Justificación

Para homologar los criterios que aplica la Fiscalía General del Estado en materia de investigación y persecución delictiva con las políticas generales de procuración de justicia emanadas de la Conferencia Nacional de Procuración de Justicia y el Consejo Nacional de Seguridad Pública, resulta necesario que los protocolos y manuales de gestión que regirán las funciones de los Agentes del Ministerio Público, Peritos y Agentes de la Policía Ministerial estén armonizados con los criterios nacionales, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

6.1. Estrategia:

Fortalecer la comunicación y vinculación necesaria con la Conferencia Nacional de Procuración de Justicia, el Consejo Nacional de Seguridad Pública y demás dependencias del Gobierno Federal.

Líneas de Acción:

6.1.1. Elaborar los protocolos de actuación y manuales de gestión que servirán de sustento en los procedimientos que debe seguir el personal responsable de la función investigadora para favorecer el óptimo y eficaz cumplimiento de sus funciones, siguiendo los modelos ministerial y policial acordados en el seno de la Conferencia Nacional de Procuración de Justicia, el Consejo Nacional de Seguridad Pública y demás instancias del Gobierno Federal.

6.1.2. Incluir en los protocolos de actuación las líneas de acción que permitan fortalecer la coordinación entre los Ministerios Públicos investigadores dependientes de la Vice Fiscalía General Adjunta y la Vice Fiscalía General de Control Judicial, con el objeto de obtener todos los elementos y evidencias encaminados a lograr sentencias condenatorias.

6.1.3. Establecer y actualizar los lineamientos y manuales de actuación para la emisión de los dictámenes periciales, siguiendo el modelo pericial nacional.

6.1.4. Diseñar un modelo de capacitación dirigido a Agentes del Ministerio Público, Oficiales Auxiliares del Ministerio Público, Peritos y Agentes de la Policía Ministerial, que tenga como objetivo transmitirles los conocimientos teóricos y prácticos para la efectiva aplicación de los protocolos de actuación y manuales de gestión que servirán de sustento a su actuación.

6.1.5. Promover la aplicación de modernos métodos y técnicas de investigación científica que vayan acorde a las nuevas formas de comisión delictiva, acordados al seno de la Conferencia Nacional de Procuración de Justicia.

6.1.6. Dar seguimiento al cumplimiento de los acuerdos generados en la Conferencia Nacional de Procuración de Justicia relativos a los compromisos en materia de políticas generales de procuración de justicia.

6.1.7. Implementar programas de evaluación que permitan medir la eficiencia del personal responsable de las investigaciones delictivas y servicios periciales.

7.- Objetivo:

Celebrar convenios de colaboración con las Instituciones de Educación Superior públicas y privadas del Estado para promover e incentivar la incorporación de los alumnos egresados con los mejores promedios al Servicio de Carrera de Procuración de Justicia de la Fiscalía General del Estado, así como para que se incluya en los planes y programas de estudio los conocimientos básicos sobre la prueba pericial y su trascendencia en el nuevo sistema de justicia penal.

Justificación

De manera contundente podemos afirmar que en la implementación del nuevo sistema de justicia penal uno de los mejores aliados son las Instituciones de Educación Superior del Estado, con quienes se deben generar acuerdos para establecer mecanismos de colaboración que permitan fortalecer el capital humano de la Fiscalía General del Estado con miras a conformar un equipo de profesionistas más competentes, mediante el reclutamiento y selección de los alumnos egresados con las mejores notas académicas.

Por otra parte, no debemos olvidar la inexorable transformación que desde sus raíces tienen que tener las áreas de servicios periciales a través del Instituto de Servicios Periciales y, por tanto, en la forma de obtener y rendir la prueba pericial, la que se convierte en una cuestión medular, productora de elementos clave para la resolución de un juicio.

Por ello es fundamental considerar como parte de los mecanismos de coordinación con las instituciones académicas el compromiso de poner especial énfasis en los planes y programas de estudio para incorporar un rubro especial sobre la prueba pericial y los efectos de su debido desahogo frente a un juez.

7.1. Estrategia:

Buscar un acercamiento con las Instituciones de Educación Superior públicas y privadas del Estado para acordar mecanismos de colaboración que coadyuven a una procuración de justicia más profesional y eficiente.

Líneas de Acción:

7.1.1. Celebrar Convenios de Colaboración y Coordinación con la Universidad Autónoma de Campeche, Universidad Autónoma de Carmen y demás Universidades y Escuelas de Educación Superior públicas y privadas del Estado para implementar un sistema de

reclutamiento y selección de egresados con los mejores promedios en aprovechamiento académico, para que sean los futuros Agentes del Ministerio Público, Oficiales Auxiliares del Ministerio Público y Agentes de la Policía Ministerial.

7.1.2. Incluir en los Lineamiento del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia de la Fiscalía General del Estado, en el apartado relativo al proceso de selección, la inclusión preferente de los alumnos egresados de las Licenciaturas correspondientes, con los mejores promedios en aprovechamiento académico.

7.1.3. Implementar las acciones necesarias para que las Instituciones de Educación Superior públicas y privadas del Estado incluyan en sus planes y programas de estudio de la Licenciatura en Derecho, específicamente dentro de la materia de Derecho Procesal Penal, aspectos generales de la prueba pericial y la transcendencia de su correcto desahogo en el sistema de justicia penal acusatorio.

7.1.4. Impulsar en coordinación con las Instituciones de Educación Superior públicas y privadas del Estado el diseño e implementación de cursos y estudios de posgrado (especialidad o maestría) para formar profesionistas de las distintas ramas de la ciencia o disciplina como peritos acreditados en el nuevo sistema de justicia penal, en los que los puntos centrales sean, por un lado, la experiencia y experticia del perito, y por el otro, su preparación para rendir su dictamen en juicio oral.

7.1.5. Diseñar en coordinación con la Fundación “Pablo García” y otras instancias públicas y privadas un Programa de Becas para aspirantes a participar en los cursos y estudios de posgrado en materia pericial.

VI. ESTRATEGIAS TRANSVERSALES

En observancia a los instrumentos internacionales de derechos humanos firmados y ratificados por el Estado mexicano, a continuación, se establecen las estrategias transversales orientadas a la promoción y respeto de los derechos humanos en el quehacer institucional y el fortalecimiento de la perspectiva de género en la procuración de justicia.

DERECHOS HUMANOS

1.1. Estrategia

Implementar medidas preventivas y correctivas para disminuir las violaciones a los derechos humanos al interior de la Institución.

Líneas de Acción

1.1.1. Ofrecer una respuesta oportuna y eficaz a las quejas y denuncias ciudadanas presentadas en contra de los servidores públicos de la Fiscalía General por presuntas violaciones a los derechos humanos.

1.1.2. Resolver con prontitud los procedimientos administrativos iniciados a los servidores públicos por presuntas violaciones a los derechos humanos.

1.1.3. Atender las Recomendaciones dirigidas a la Fiscalía General por la Comisión Estatal o Nacional de Derechos Humanos.

1.1.4. Diseñar un mecanismo de inspección y vigilancia constante para prevenir actos u omisiones violatorios de derechos humanos.

- 1.1.5. Implementar prácticas administrativas que garanticen el respeto a los derechos humanos, así como un trato digno por parte de los servidores públicos de la Fiscalía General
- 1.1.6. Elaborar un programa de capacitación en materia de responsabilidad de los servidores públicos y Derechos Humanos dirigido a todo el personal de la Institución en coordinación con la Comisión de Derechos Humanos del Estado.
- 1.1.7. Establecer una estrecha coordinación con la Subsecretaría de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación para coadyuvar en la implementación de mecanismos, acciones y políticas públicas encaminadas a dar cumplimiento a las Sentencias, Recomendaciones y Resoluciones realizadas al Estado mexicano por parte de Organismos Internacionales.

1.2. Estrategia

Diseñar las acciones que garanticen una atención integral, eficiente y ágil a las víctimas u ofendidos del delito y personas en situación de desventaja social

Líneas de Acción

- 1.2.1. Crear un Programa de Atención Integral a las Víctimas u ofendidos del Delito que comprenda atención jurídica, médica y psicológica en coordinación con la Unidad de Atención a Víctimas del Instituto de Acceso a la Justicia del Estado.
- 1.2.2. Llevar el control del Registro de Víctimas que acuden a la Fiscalía a presentar denuncias y/o querrelas, y alimentar la base de datos del Registro Estatal de Víctimas que se encuentra a cargo del Instituto de Acceso a la Justicia.
- 1.2.3. Llevar a cabo las acciones legales para garantizar a favor de las víctimas u ofendidos la reparación del daño y gestionar ante el Instituto de Acceso a la Justicia el otorgamiento de recursos provenientes del Fondo de Apoyo a las Víctimas por concepto de reparación del daño.
- 1.2.4. Celebrar convenios de colaboración con instituciones públicas y organizaciones civiles para brindar una atención integral a las víctimas u ofendidos
- 1.2.5. De conformidad con la disponibilidad presupuestal, aumentar la cantidad de profesionales (psicólogos, trabajadores sociales y asesores legales) que brindan servicios a las víctimas u ofendidos para atender con prontitud y eficiencia la demanda ciudadana.
- 1.2.6. Brindar capacitación especializada al personal de la Dirección de Atención a Víctimas u Ofendidos.
- 1.2.7. Adquirir mayores Unidades móviles itinerantes para acercar los servicios en materia de procuración de justicia a la ciudadanía que por la lejanía de su domicilio y por encontrarse en desventaja social se le dificulta trasladarse a la oficina del agente del ministerio público.
- 1.2.8. Garantizar el respeto a los derechos humanos de los indígenas consagrados en el artículo 2 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en la legislación local, federal y los Convenios y tratados internacionales
- 1.2.9. Establecer mecanismos de coordinación con instituciones públicas y privadas para brindar a los grupos indígenas una atención prioritaria, integral y que considere sus usos y costumbres.
- 1.2.10. Impulsar la inclusión en los planes y programas de capacitación de los agentes del ministerio público, agentes de investigación, personal de la Unidad de Atención Temprana y del Centro de Justicia Alternativa Penal, así como de los demás servidores públicos de la Fiscalía que tienen contacto directo con los usuarios, los temas en materia de derechos humanos de los grupos indígenas y su cosmovisión.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

2.1. Estrategia

Garantizar el acceso a la justicia con perspectiva de género mediante el fortalecimiento institucional y la atención integral de las mujeres y sus familias.

Líneas de Acción

2.1.1. Construir el Centro de Justicia para las Mujeres en el municipio de Escárcega para acercar la procuración e impartición de justicia a las mujeres víctimas de violencia que se encuentran en la zona sur del Estado, lo que permitirá, junto con los Centros de Justicia para las Mujeres de Campeche y de Carmen, poner al alcance de toda la población femenina del territorio estatal servicios de atención integral e interinstitucional en materia de justicia de género.

2.1.2. Actualizar los protocolos y manuales de actuación de los Centros de Justicia para las Mujeres del Estado.

2.1.3. Diseñar un programa de difusión de los servicios que brindan los Centros de Justicia para las Mujeres del Estado, particularmente la facultad de la Fiscalía Especializada en la Investigación de Delitos contra las Mujeres para dictar Medidas de Protección a favor de las víctimas

2.1.4. Establecer mecanismos de coordinación y colaboración con la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas de la Procuraduría General de la República para implementar acciones y proyectos conjuntos que beneficien a las mujeres campechanas víctimas de violencia.

2.1.5. Incorporar la perspectiva de género en todos los servicios que brinda la Fiscalía General.

2.1.6. Implementar un programa de capacitación al personal de la Fiscalía General del Estado en materia de “procuración de justicia con perspectiva de género”.

ELEMENTO	CARACTERÍSTICAS
Indicador:	Certificación de los agentes y oficiales auxiliares, peritos y agentes de la Policía de Investigación.
Objetivo Sectorial:	Implementar un programa de profesionalización encaminado a fortalecer los conocimientos científicos y técnicos del personal en materia de investigación delictiva para otorgar la certificación.
Descripción general:	Mide el grado de avance en la certificación de los agentes y oficiales auxiliares, peritos y agentes de la Policía de Investigación. La certificación se otorgará a través de la implementación del <i>Servicio de Carrera de Procuración de Justicia</i> lo que acreditará que el servidor público es apto para ingresar o permanecer en la Institución, y que cuenta con los conocimientos, el perfil, las habilidades y las aptitudes necesarias para el desempeño de su cargo.
Observaciones:	Utilizar como método de cálculo el porcentaje de los Agentes y oficiales auxiliares, peritos y agentes de la Policía de Investigación que obtienen la certificación tomando como base el universo de servidores públicos.
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Instituto de Formación Profesional de la Fiscalía General del Estado y Centro Estatal de Evaluación y Control de Confianza.
Línea base 2015	Meta 2021
Al 2015 no se entraba implementado el servicio de carrera de procuración de justicia.	100%

Objetivo 2

ELEMENTO	CARACTERÍSTICAS
Indicador:	Grado de avance en el proceso de implementación del Nuevo Sistema de Justicia Penal en el Estado.
Objetivo Sectorial:	Consolidar la implementación del Nuevo Sistema de Justicia Penal en el Estado.
Descripción general:	Mide el estatus de implementación de la reforma penal en los rubros de normatividad, Infraestructura, equipamiento, capacitación, tecnologías de la información y difusión.
Observaciones:	La metodología para medir el grado de avance en el proceso de implementación del nuevo sistema procesal penal acusatorio fue diseñada por la Secretaría Técnica del Consejo de Coordinación para la Implementación del Sistema de Justicia Penal sectorizada a la Secretaría de Gobernación.
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Secretaría Técnica del Consejo de Coordinación para la Implementación del Sistema de Justicia Penal (SETEC).
Referencias adicionales:	Unidad de Implementación de Nuevo Sistema de Justicia Penal de la Fiscalía General del Estado
Línea base 2015	Meta 2021
40 %	100 %

ELEMENTO	CARACTERÍSTICAS
Indicador:	Carpetas de investigación concluidas(sin importar la causa de conclusión)
Objetivo Sectorial:	Diseñar los mecanismos que permitan fortalecer la función investigadora para atender la demanda social de forma oportuna y eficiente.
Descripción general:	Mide la eficiencia del sistema de procuración de justicia mediante el recuento de las carpetas de investigación que son cerradas por cualquier causa de conclusión, en cualquier etapa del procedimiento penal.
Observaciones:	Utilizar como método de cálculo el porcentaje de carpetas de investigación concluidas con relación a las carpetas de Investigación iniciadas o en trámite, sin importar la causa de conclusión.
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Vice Fiscalía General Adjunta y Vice Fiscalía General de Control Judicial
Línea base 2015	Meta 2021
30 %	90 %

ELEMENTO	CARACTERÍSTICAS
Indicador:	Carpetas de investigación judicializadas.
Objetivo Sectorial:	Diseñar los mecanismos que permitan fortalecer la función investigadora para atender la demanda social de forma oportuna y eficiente.
Descripción general:	Mide la eficiencia del sistema de procuración de justicia mediante el recuento de los casos judicializados.
Observaciones:	Utilizar como método de cálculo el porcentaje de carpetas de investigación judicializadas con relación a las Carpetas de Investigación iniciadas o en trámite.
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Vice Fiscalía General Adjunta
Línea base 2015	Meta 2021
1 %	50 %

ELEMENTO	CARACTERÍSTICAS
Indicador:	Carpetas de investigación judicializadas que son resueltas en favor de la víctima u ofendido del delito.
Objetivo Sectorial:	Diseñar los mecanismos que permitan fortalecer la función investigadora para atender la demanda social de forma oportuna y eficiente.
Descripción general:	Mide la eficiencia del sistema de procuración de justicia mediante el recuento de los casos judicializados que son resueltos en favor de la víctima u ofendido del delito (sentencias condenatorias, aplicación de los mecanismos alternativos de solución de conflictos, procedimiento abreviado, etc.)
Observaciones:	Utilizar como método de cálculo el porcentaje de carpetas de investigación judicializadas que sean resueltas a favor de la víctima u ofendido del delito, especificando la forma de conclusión de la carpeta de investigación, en relación con el total de carpetas de investigación judicializadas.
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Vice Fiscalía General de Control Judicial
Línea base 2015	Meta 2021
90 %	90 %

ELEMENTO	CARACTERÍSTICAS
Indicador:	Expedientes concluidos por el cumplimiento de los acuerdos preparatorios celebrados con motivo de la aplicación de los mecanismos alternativos de solución de controversias en materia penal.
Objetivo Sectorial:	Fortalecer las acciones necesarias para lograr la solución de un mayor número de controversias en materia penal, mediante la aplicación de los mecanismos alternativos.
Descripción general:	Mide la eficiencia de los mecanismos alternativos de solución de controversias en materia penal, mediante el recuento de los casos que son concluidos en favor de la víctima u ofendido del delito en el Centro de Justicia Alternativa Penal
Observaciones:	Utilizar como método de cálculo el porcentaje de expedientes que son concluidos mediante la aprobación ministerial o judicial del cumplimiento del acuerdo preparatorio, en relación con el total de expedientes iniciados.
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Centro de Justicia Alternativa Penal
Línea base 2015	Meta 2021
60%	100%

Objetivo 3

ELEMENTO	CARACTERÍSTICAS
Indicador:	Cumplimiento de los acuerdos de colaboración interinstitucional generados al seno de la Conferencia Nacional de Procuración de Justicia
Objetivo Sectorial:	Fortalecer la coordinación interinstitucional en materia de procuración de justicia.
Descripción general:	Se mide el grado de compromiso institucional, lo que impacta en la imagen de la Fiscalía General del Estado de Campeche ante la Procuraduría General de la República y las Fiscalías o Procuradurías de las entidades federativas.
Observaciones:	Utilizar como método de cálculo el porcentaje de cumplimiento de los acuerdos de colaboración interinstitucional generados al seno de la Conferencia Nacional de Procuración de Justicia.
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Oficina de Enlace y las áreas de la Fiscalía a las que corresponda la atención de los acuerdos.
Referencias adicionales:	Oficina de Enlace dependiente del Fiscal General del Estado.
Línea base 2015	Meta 2021
90%	100%

ELEMENTO	CARACTERÍSTICAS
Indicador:	Convenios celebrados con dependencias de la administración pública federal y estatal, así como organizaciones empresariales y sociedad civil para establecer mecanismos de colaboración y asistencia mutua en materia de procuración de justicia.
Objetivo Sectorial:	Fortalecer la coordinación y colaboración con dependencias de la administración pública federal y estatal, así como organizaciones empresariales y sociedad civil en materia de procuración de justicia.
Descripción general:	Mide el nivel de compromiso de los organismos públicos y privados en materia de procuración de justicia, así como la reciprocidad de la Fiscalía General del Estado.
Observaciones:	Utilizar como método de medición el número de convenios celebrados.
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Las áreas de la Fiscalía a las que corresponda la ejecución de los compromisos asumidos en los Convenios.
Línea base 2015	Meta 2021
5	5

Objetivo 4

ELEMENTO	CARACTERÍSTICAS
Indicador:	Estímulos y promociones otorgadas a agentes y oficiales auxiliares, peritos y agentes de la Policía de Investigación.
Objetivo Sectorial:	Implementar acciones que coadyuven a la permanencia institucional, desarrollo y bienestar del personal, fomentando la vocación de servicio y el sentido de pertenencia.
Descripción general:	Mide la calidad y efectividad en el desempeño del servicio, mediante el reconocimiento público de los integrantes de la institución por actos de servicio meritorios o por su trayectoria ejemplar, así como por los resultados obtenidos en los programas de profesionalización.
Observaciones:	Utilizar como método de cálculo el porcentaje de los Agentes y oficiales auxiliares, peritos y agentes de la Policía de Investigación que obtienen estímulos y promociones tomando como base el universo de servidores públicos.
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Fiscal General del Estado
Línea base 2015	Meta 2021
60	400

Objetivo 5

ELEMENTO	CARACTERÍSTICAS
Indicador:	Carpetas de investigación iniciadas con motivo de la investigación de delitos relacionados con hechos de corrupción.
Objetivo Sectorial:	Combatir la corrupción
Descripción general:	Mide el funcionamiento del sistema de justicia penal en materia de combate a la corrupción y el grado de confianza de la sociedad para denunciar estas conductas.
Observaciones:	Para obtener un punto de medición será necesario contabilizar el número de carpetas de investigación iniciadas con motivo de la investigación de delitos relacionados con hechos de corrupción en el periodo de un año
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Vice Fiscalía en la Investigación de Delitos Relacionados con Hechos de Corrupción
Línea base 2015	Meta 2021
20	90

ELEMENTO	CARACTERÍSTICAS
Indicador:	Carpetas de investigación de delitos relacionados con hechos de corrupción judicializadas.
Objetivo Sectorial:	Combatir la corrupción
Descripción general:	Mide la eficacia del sistema de procuración de justicia penal en materia de combate a la corrupción mediante el recuento de los casos judicializados.
Observaciones:	Utilizar como método de cálculo el número de carpetas de investigación de delitos relacionados con hechos de corrupción judicializadas, en relación con el total de carpetas de investigación iniciadas.
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Vice Fiscalía en la Investigación de Delitos Relacionados con Hechos de Corrupción.
Línea base 2015	Meta 2021
0	90

ESTRATEGIAS TRANSVERSALES

ELEMENTO	CARACTERÍSTICAS
Indicador:	Quejas presentadas ante la Comisión de Derechos Humanos de Estado de Campeche contra los servidores Públicos de la Fiscalía General del Estado, en las que se demostró la inexistencia de violaciones a los Derechos Humanos.
Objetivo Transversal:	Promover el respeto a los derechos humanos por parte del personal de la Fiscalía.
Descripción general:	Mide el grado de respeto a los derechos humanos de los servidores públicos en el cumplimiento de sus funciones.
Observaciones:	Utilizar como método de cálculo el porcentaje de quejas presentadas ante la Comisión Estatal de Derechos Humanos contra personal de la Fiscalía General del Estado en las que se demostró que no hubo violación a los derechos humanos, en relación al total de quejas iniciadas contra la Fiscalía General del Estado.
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Vice Fiscalía General de Derechos Humanos.
Línea base 2015	Meta 2021
14 % Especificando que existen asuntos que aún se encuentran en proceso.	90 %

ELEMENTO	CARACTERÍSTICAS
Indicador:	Sanciones impuestas a los servidores públicos de la Fiscalía General del Estado, por la Vice Fiscalía General de Derechos Humanos como órgano de Control interno, por actos u omisiones violatorios de derechos humanos.
Objetivo Transversal:	Promover el respeto a los derechos humanos por parte del personal de la Fiscalía, implementando medidas correctivas para disminuir las violaciones a los derechos humanos al interior de la Institución.
Descripción general:	Mide el nivel de responsabilidad social de la Fiscalía General del Estado en garantizar la imposición de sanciones a los servidores públicos considerados como responsables de violaciones a derechos humanos en las resoluciones dictadas en los procedimientos administrativos resueltos por la Vice Fiscalía General de Derechos Humanos como órgano de control interno de la Fiscalía. (incluye procedimientos iniciados de oficio, por quejas ciudadanas presentadas directamente en la Fiscalía o por Recomendaciones emitidas por la Comisión de Derechos Humanos)
Observaciones:	Utilizar como método de cálculo el porcentaje de sanciones impuestas a los servidores públicos por acciones u omisiones violatorios de derechos humanos por la Vice Fiscalía General de Derechos Humanos, en relación al total de procedimientos administrativos de responsabilidad iniciados.
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Vice Fiscalía General de Derechos Humanos de la

	Fiscalía General del Estado.
Línea base 2015	Meta 2021
15 %	10%

ELEMENTO	CARACTERÍSTICAS
Indicador:	Servidores Públicos de la Fiscalía General del Estado a los que se otorgó capacitación en materia de responsabilidad de los servidores públicos y los derechos humanos.
Objetivo Transversal:	Promover el respeto a los derechos humanos en las actuaciones de todo el personal de la Fiscalía General del Estado, mediante la impartición de cursos y talleres de sensibilización
Descripción general:	Mide el compromiso social de la Fiscalía General del Estado al propiciar que todo el personal tenga conocimiento del impacto que tiene su actuación y la responsabilidad que adquieren en el desempeño de sus funciones
Observaciones:	Utilizar como método de cálculo el porcentaje de los servidores públicos de la Fiscalía General del Estado que se haya capacitado, en relación con el total de los servidores públicos de la Institución.
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Comisión Estatal de Derechos Humanos e Instituto de Formación Profesional de la Fiscalía General del Estado.
Línea base 2015	Meta 2021
80 %	100 %

ELEMENTO	CARACTERÍSTICAS
Indicador:	Servidores Públicos de la Fiscalía General del Estado a los que se otorgó capacitación en materia de respeto a los derechos humanos de las víctimas del delito, de los indígenas y de los demás grupos vulnerables.
Objetivo Transversal:	Diseñar las acciones que garanticen una atención integral, eficiente y ágil a las víctimas u ofendidos del delito, indígenas y personas en situación de desventaja social.
Descripción general:	Mide la voluntad de la Fiscalía General del Estado de implementar estrategias dirigidas específicamente a garantizar el respeto irrestricto a los derechos humanos de las víctimas u ofendidos del delito, indígenas y personas en situación de desventaja social.
Observaciones:	Utilizar los siguientes métodos de cálculo: 1.-Porcentaje de servidores públicos de la Dirección de Atención a Víctimas u Ofendidos de la Fiscalía General del Estado que se haya capacitado en materia de protección a los derechos humanos de las víctimas del delito, en relación con el total de los servidores públicos que pertenecen a esa Dirección (abogados, psicólogos, trabajadores sociales) 2.-Porcentaje de servidores públicos de la Fiscalía General del Estado que se haya capacitado en materia de derechos humanos de indígenas y grupos vulnerables, en

	relación con el total de los servidores públicos de la Institución.
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Instituto de Formación Profesional de la Fiscalía General del Estado.
Referencias adicionales:	Vice Fiscalía General de Derechos Humanos de la Fiscalía General del Estado.
Línea base 2015	Meta 2021
80 %	100 %

ELEMENTO	CARACTERÍSTICAS
Indicador:	Mujeres víctimas de violencia atendidas en los Centros de Justicia para las Mujeres de Campeche y Carmen.
Objetivo Transversal:	Fortalecer la perspectiva de género en la procuración de justicia
Descripción general:	Mide el grado de confianza ciudadana en los Centros de Justicia para las Mujeres de Campeche y Carmen, generada con motivo de la eficiencia y calidad de los servicios interinstitucionales brindados.
Observaciones:	Utilizar como método de cálculo el número de mujeres víctimas de violencia atendidas anualmente en los Centros de Justicia para las Mujeres de Campeche y Carmen. (esta cifra permitirá hacer un estudio estadístico encaminado a evaluar la confianza ciudadana)
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Centros de Justicia Para las Mujeres de Campeche y Carmen
Línea base 2015	Meta 2021
5401	Se desconoce

ELEMENTO	CARACTERÍSTICAS
Indicador:	Carpetas de investigación de delitos de violencia de género judicializadas
Objetivo Transversal:	Fortalecer la perspectiva de género en la procuración de justicia
Descripción general:	Mide la eficiencia de la Fiscalía Especializada en la investigación de Delitos contra las Mujeres de los Centros de Justicia para las Mujeres de Campeche y Carmen.
Observaciones:	Utilizar como método de cálculo el número carpetas de investigación de delitos de violencia de género judicializadas.
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Centros de Justicia para las Mujeres de Campeche y Carmen.
Línea base 2015	Meta 2021
7	Se desconoce

ELEMENTO	CARACTERÍSTICAS
Indicador:	Medidas de Protección dictadas por la Fiscalía Especializada en la investigación de Delitos Contra las Mujeres de los Centros de Justicia para las Mujeres de Campeche y Carmen, que fueron ratificadas por la autoridad judicial.
Objetivo Transversal:	Fortalecer la perspectiva de género en la procuración de justicia
Descripción general:	Mide la certeza jurídica de las Medidas de Protección dictadas por la Fiscalía Especializada en la investigación de Delitos contra las Mujeres al ser ratificadas por la autoridad judicial.
Observaciones:	Utilizar como método de cálculo el número de Medidas de Protección por la Fiscalía Especializada en la Investigación de Delitos Contra las Mujeres de los Centros de Justicia para las Mujeres de Campeche y Carmen.
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Centros de Justicia Para las Mujeres de Campeche y Carmen
Línea base 2015	Meta 2021
456	Se desconoce

ELEMENTO	CARACTERÍSTICAS
Indicador:	Medidas de Protección emitidas por la Fiscalía Especializada en la investigación de Delitos contra las Mujeres de los Centros de Justicia Para las Mujeres de Campeche y Carmen, que fueron acatadas por el agresor.
Objetivo Transversal:	Fortalecer la perspectiva de género en la procuración de justicia
Descripción general:	Mide la eficiencia de la Representación Social al ofrecer un mecanismo de protección inmediata a las víctimas de violencia de género ante el riesgo inminente en que se encuentran.
Observaciones:	Utilizar como método de cálculo el porcentaje de Medidas de Protección acatadas por el agresor, con relación al total de Medidas de Protección emitidas.
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Centros de Justicia Para las Mujeres de Campeche y Carmen.
Línea base 2015	Meta 2021
90 %	100 %

ELEMENTO	CARACTERÍSTICAS
Indicador:	Servidores Públicos de los Centros de Justicia para las Mujeres de Campeche y Carmen a los que se otorgó capacitación(incluye a los servidores públicos de todas las instituciones que integran los Centros de Justicia para las Mujeres)
Objetivo Transversal:	Diseñar las acciones que garanticen una atención integral, eficiente y ágil a las víctimas de violencia de género y fortalecer la coordinación interinstitucional.
Descripción general:	Mide el compromiso de la Fiscalía General del Estado de brindar a las víctimas de violencia de género un servicio ágil, sensible, eficiente y con pleno respeto a sus derechos humanos
Observaciones:	Utilizar como método de cálculo el porcentaje de los servidores públicos de los Centros de Justicia para las Mujeres de Campeche y Carmen que recibieron capacitación, en relación con el total de los servidores públicos de las distintas instituciones que integran los Centros.
Periodicidad:	Anual
Fuente:	Instituto de Formación Profesional de la Fiscalía General del Estado y Centros de Justicia Para las Mujeres de Campeche y Carmen
Línea base 2015	Meta 2021
70 %	100 %

VII.-TRANSPARENCIA.

La transparencia, como una responsabilidad y obligación de cualquier gobierno, forma parte de nuestro proyecto de innovación institucional, pues contribuye al fortalecimiento de las buenas prácticas en el uso de los recursos públicos.

Las tecnologías de la Información han facilitado la comunicación y estrechado los vínculos entre la sociedad civil y el gobierno, lo que contribuye a generar confianza en el actuar de las Instituciones públicas. En este sentido, la transparencia y el acceso a la información pública deben constituirse en una eficaz herramienta de rendición de cuentas y de prevención y combate a la corrupción, fomentando con ello la participación de la ciudadanía en el diseño de políticas públicas.

En observancia a lo anterior y en cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado, el presente Programa Sectorial de Justicia 2015-2021 se encuentra a disposición del público en general en la siguiente dirección electrónica:

<http://www.transparencia.campeche.gob.mx/index.php/es/fiscalia-general-del-estado-de-campeche>

SECCIÓN JUDICIAL

EDICTO

Con fundamento en lo dispuesto en los Artículos 32 y 33 Fracciones I y II y demás relativos de la Ley del Notariado de Campeche en Vigor, se convoca a todos los que se consideren con derecho a la herencia de quien en vida respondiera al nombre **FERMIN BENITEZ ZETINA**, quien Falleció en el día 31 de agosto de 2010.

Para que en el término de 30 treinta días, comparezcan a deducirlo. Igualmente se cita a todos los acreedores para que dentro de dicho término comparezcan presentando los documentos en que funden sus derechos.

El Juicio Sucesorio testamentario se radicó en la Notaría Número Trece, a mi cargo, de este Segundo Distrito Judicial del Estado, por medio de la escritura número **194 CIENTO NOVENTA Y CUATRO**, de fecha 15 quince de abril de 2016 dos mil dieciséis; y fue designado como albacea provisional de dicha Sucesión TESTAMENTARIA a la señora **MIGUELINA ALVAREZ MAYO Y/O MIGUELINA ALVAREZ MAYO DE BENITEZ**, quien protestó desempeñar el cargo fiel y cumplidamente.

Cd. del Carmen, Campeche a 18 dieciocho de Abril de 2016.- EL NOTARIO PUBLICO NUMERO TRECE, LIC. SERGIO AYALA FERNÁNDEZ DEL CAMPO.- AAFS-570407-RW4.- CED. PROF. 6055801.- RÚBRICA.

EDICTO

Con fundamento en lo que dispone el artículo 33 fracción II, de la Ley del Notariado para el Estado de Campeche, en vigor, Se convoca a los herederos y acreedores de la señora **MARIA FELINA JUAREZ HERRARTE**, quien fuera vecino de esta ciudad, para que comparezcan ante la Notaría Pública No. 43, del Primer Distrito Judicial del Estado, a mi cargo, ubicada en el predio No. 35, de la calle 55, entre calle 12 y calle 14, centro histórico, de esta Ciudad, y deduzcan sus derechos dentro de los treinta días siguientes a la última publicación de este Edicto.

C. LICDA. AMPARITO CABAÑAS GARCÍA.- R.F.C. CAGX-690226 QD7.- CEDULA PROFESIONAL NÚMERO 3532155.- RÚBRICA.

EDICTO

Con fundamento en lo que dispone el artículo 33 fracción II, de la Ley del Notariado para el Estado de Campeche, en vigor, Se convoca a los herederos y acreedores del señor **JORGE HUMBERTO TOLOZA CHI**, quien fuera vecino de esta ciudad, para que comparezcan ante la Notaría Pública No. 43, del Primer Distrito Judicial del Estado, a mi cargo, ubicada en el predio No. 35, de la calle 55, entre calle 12 y calle 14, centro histórico, de esta Ciudad, y deduzcan sus derechos dentro de los treinta días siguientes a la última publicación de este Edicto.

C. LICDA. AMPARITO CABAÑAS GARCÍA.- R.F.C. CAGX-690226 QD7.- CEDULA PROFESIONAL NÚMERO 3532155.- RÚBRICA.

EDICTO

SE CONVOCAA QUIENES SE CONSIDEREN CON DERECHOS A LA HERENCIA O CREAN TENER CALIDAD DE ACREEDORES DE QUIEN EN VIDA SE LLAMARA ESMERALDA DEL ROSARIO SALAS GONZÁLEZ, PARA QUE COMPAREZCAN A DEDUCIR SUS DERECHOS DENTRO DE LOS TREINTA DÍAS SIGUIENTES A LA ÚLTIMA PUBLICACIÓN DE ESTA CONVOCATORIA, EN LA NOTARÍA PÚBLICA NÚMERO VEINTIUNO DE ESTE PRIMER DISTRITO JUDICIAL, UBICADA EN LA CALLE TEMPORAL NÚMERO CUARENTA Y OCHO PLANTA ALTA DE LA COLONIA FRACCIONRAMA DOS MIL DE ESTA CIUDAD.

SAN FRANCISCO DE CAMPECHE, CAMPECHE., A 07 DE JULIO DE 2016.- LICDA. IRIS ANGÉLICA GARCÍA MONGE.- CÉDULA PROFESIONAL 1565193.- RÚBRICA.

EDICTO NOTARIAL

En Acta número novecientos sesenta y siete, en

Ciudad del Carmen, Carmen, Campeche, con fecha trece de Junio del año dos mil dieciséis, pasada ante mi Fe, en el Protocolo Trescientos veinte, de la Notaría Pública Número Doce de del Segundo Distrito Judicial del Estado, en el que soy Titular, ubicado en la calle 24 número 67 Colonia Centro de esta Ciudad, fue denunciada la Sucesión Intestamentaria de quienes en vida respondieran al nombre de **EMILIO CONTRERAS SAENZ Y AGUSTINA CONTRERAS FUENTES Y/O AGUSTINA GOMEZ DE CONTRERAS**, por la Ciudadana **MARTHA GUADALUPE CONTRERAS GOMEZ**, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 33 fracción II y III del a Ley del Notariado, en vigor, se cita a todas las personas que se consideren con derecho a la Herencia o tengan la calidad de acreedores del Autor de la Sucesión, para que dentro del término de 30 días después de la última publicación del presente Edicto, comparezca a deducir sus derechos, presentando los documentos en los que se funden.

Cd. del Carmen, Carmen, Campeche, a trece de Junio del año 2016.- **ATENTAMENTE.- EL NOTARIO PÚBLICO NÚMERO DOCE, LIC. JAIME ANTONIO BOETA TOUS.- R.F.C. BOTJ-590824-I53.- CED. PROF.No.1739931.- RÚBRICA.**

(PUBLICACION QUE SE HARA TRES VECES, DE DIEZ EN DIEZ DIAS HÁBILES,)

EDICTO NOTARIAL

En Acta número novecientos treinta y nueve, en Ciudad del Carmen, Carmen, Campeche, con fecha ocho de Junio del año dos mil dieciséis, pasada ante mi Fe, en el Protocolo Trescientos veinte, de la Notaría Pública Número Doce de del Segundo Distrito Judicial del Estado, en el que soy Titular, ubicado en la calle 24 número 67 Colonia Centro de esta Ciudad, fue denunciada la Sucesión Intestamentaria de quien en vida respondiera al nombre de **MANUEL ANGEL LOPEZ CARBALLO**, por la Ciudadana **DEISY DEL CARMEN ESQUIVEL QUINI Y/O DEYSI DEL CARMEN ESQUIVEL KINI**, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 33 fracción II y III del a Ley del Notariado, en vigor, se cita a todas las personas que se consideren con derecho a la Herencia o tengan la calidad de

acreedores del Autor de la Sucesión, para que dentro del término de 30 días después de la última publicación del presente Edicto, comparezca a deducir sus derechos, presentando los documentos en los que se funden.

Cd. del Carmen, Carmen, Campeche, a ocho de Junio del año 2016.- **ATENTAMENTE.- EL NOTARIO PÚBLICO NÚMERO DOCE, LIC. JAIME ANTONIO BOETA TOUS.- R.F.C. BOTJ-590824-I53.- CED. PROF.No.1739931.- RÚBRICA.**

(PUBLICACION QUE SE HARA TRES VECES, DE DIEZ EN DIEZ DIAS HÁBILES,)

