

de subsidio o de bajos precios, al igual que generar condiciones competitivas para fomentar el desarrollo de actividades económicas y sobre todo seguir aprovechando los beneficios de estos proyectos en programas de socialización; como es el caso del programa “Tu Energía” logrando su máxima difusión y aprovechamiento.

De igual manera, como resultado de la promoción económica, se sentaron las bases para que inversionistas 100% privados eligieran a Baja California como un área estratégica de oportunidad en la construcción de plantas de generación de energía renovable; como es el caso de la empresa IENOVA, quien llevó a cabo la instalación de 155 megawatts de capacidad en el municipio de Tecate.

El sector de las micro, pequeñas y medianas empresas, requiere de la implementación de programas que les ayuden a reducir el consumo eléctrico y aprovechar las fuentes renovables para la generación de energía, constituye una necesidad para el Estado, es preciso gestionar programas de apoyo y concientizar al sector de los ahorros que se obtienen al aprovechar un recurso natural a través de un sistema de generación distribuida.

Sin embargo, existen limitantes, entre otros aspectos, la falta de líneas de transmisión y el cambio de las normativas aplicables, lo que generó que grandes desarrolladores de proyecto de energías limpias y renovables dieran marcha atrás en la inversión

de los mismos derivados de la alta incertidumbre del marco regulatorio. En la entidad la capacidad instalada de generación de energía eléctrica es de poco más de 3,000 megawatts considerando servicios tanto públicos como privados.

El servicio público cuenta con 1,800 megawatts, éste integra 1,300 megawatts de centrales generadoras propiedad de la Comisión Federal de Electricidad (CFE), siendo la más importante la central geotérmica de “Cerro Prieto” y 500 megawatts de la central eléctrica de “La Rosita”, localizada en Mexicali y propiedad de la firma norteamericana InterGen, que tiene una capacidad instalada total aproximada de 1,100 megawatts. Por su parte, el servicio privado tiene una capacidad instalada de poco más 1,200 megawatts, formado por 600 megawatts restantes de la central “La Rosita”, y 600 megawatts de la central eléctrica “Sempra Energy” localizada también en Mexicali y propiedad de la firma de California Sempra. El servicio privado de electricidad está orientado solo a la exportación de electricidad y su principal mercado es el Estado Fronterizo de California, según información del sector energético del Estado.

En virtud de lo anterior, es necesario buscar acuerdos con desarrolladores privados para lograr un precio favorable y un ahorro considerable en este rubro, contribuyendo a la inversión en aras de fortalecer el sistema eléctrico de Baja California.

3.7 Trabajo y Previsión Social



El empleo formal está siendo desplazado por actividades laborales informales y esto deja a muchos trabajadores sin prestaciones básicas como; seguro social, vacaciones, utilidades, jubilación, entre otros, incluso transgrede con despidos injustificados sin repercusiones para el empleador. El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) indica que, en el tercer trimestre de 2019, el empleo informal sumó 31.2 millones de personas, que representa el 56.5% de la población ocupada en México, más de la mitad de la población ocupada se encuentra en estado de vulnerabilidad laboral. Pese a esto, no significa que el empleo

informal o autoempleo sea del todo malo, ya que ayuda a absorber la tasa de desempleo y evita el incremento del empobrecimiento, además se puede obtener experiencia y aprendizajes distintos; por ejemplo, algunos trabajos informales son: taxista, repartidores de comida, jornaleros, vendedores ambulantes, entre otros más. No obstante, esto ha contribuido a tener actualmente un bajo crecimiento de los salarios y una desigualdad en ingresos, situación que transforma los mercados laborales.

Según estadísticas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), México es el país en el mundo donde más horas

se trabaja y no es por ello el más productivo, es el que cuenta con un salario mínimo más bajo, es de aproximadamente un dólar la hora y el que tiene empleados laborando más de 44 horas a la

semana. Parecen haber muchas posibles respuestas ante este problema que va agravando no solo la situación económica, sino afectando la calidad de vida de los trabajadores mexicanos (Tabla 19 y 20).

Tabla 19. Total de horas laboradas al año por trabajador

País	2018
Alemania	1,363
España	1,701
Canadá	1,708
Estados Unidos	1,786
México	2,148
Japón	1,680
Promedio OCDE	1,734

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Tabla 20. Nivel de PIB per cápita y productividad

País	2018
Alemania	44,560.0
España	34,419.0
Canadá	43,430.2
Estados Unidos	54,401.3
México	17,314.8
Japón	38,481.3
Promedio OCDE	39,581.4

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Ante esto, México se encuentra en la puerta de una debilidad económica y estancamiento del Producto Interno Bruto (PIB). En fecha 25 noviembre de 2019 el INEGI reportó mediante comunicado de prensa número 625 un ajuste y/o corrección de cifras del PIB donde se muestra que se acumuló tres trimestres consecutivos con decrecimiento; -0.1% en el cuarto trimestre de 2018, -0.1% tanto en el primero como en el segundo trimestre de 2019, el tercer trimestre no tuvo variación con 0.0%. Ante este hecho, han opinado especialistas en la materia, donde indican que México al cierre del año podría tener una pérdida de hasta 400 mil empleos, por ende, menos ingreso y una baja en el consumo familiar de los trabajadores (Tabla 21).

Ante esta realidad se necesitará de políticas públicas que den certeza para reactivar el flujo del capital; impulsar el desarrollo del mercado laboral y la creación del valor agregado en los empleos y productos mexicanos. Se necesita de empresas comprometidas que se inviertan para que produzcan, creen empleos y con ello mejoren el ingreso familiar y apoyen el desarrollo económico del país y del Estado.

Tabla 21. Producto Interno Bruto durante el tercer trimestre de 2019

Cifras desestacionalizadas por grupos de actividades económicas

Concepto	Variación % respecto al trimestre anterior	Variación % respecto a igual trimestre del año anterior
PIB Total	0.00%	-0.20%
Actividades primarias	3.30%	5.40%
Actividades secundarias	-0.10%	-1.50%
Actividades terciarias	0.10%	0.10%

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

No obstante, al contexto antes descrito, Baja California es una de las 10 entidades federativas que cuentan con las mayores tasas de participación en la actividad económica (cociente entre la Población Económicamente Activa (PEA) y la población de 15 o más años de edad), sin embargo, no significa que no exista oportunidades de mejoras; ya que hay mucho por hacer en cuestiones laborales. Durante el primer y segundo trimestre de 2019, Baja California ocupó el octavo lugar a nivel nacional y en el tercer trimestre, subió un peldaño al séptimo lugar entre las 32 entidades federativas de la nación (Tabla 22).

Tabla 22. Tasa de participación en la actividad económica en el país

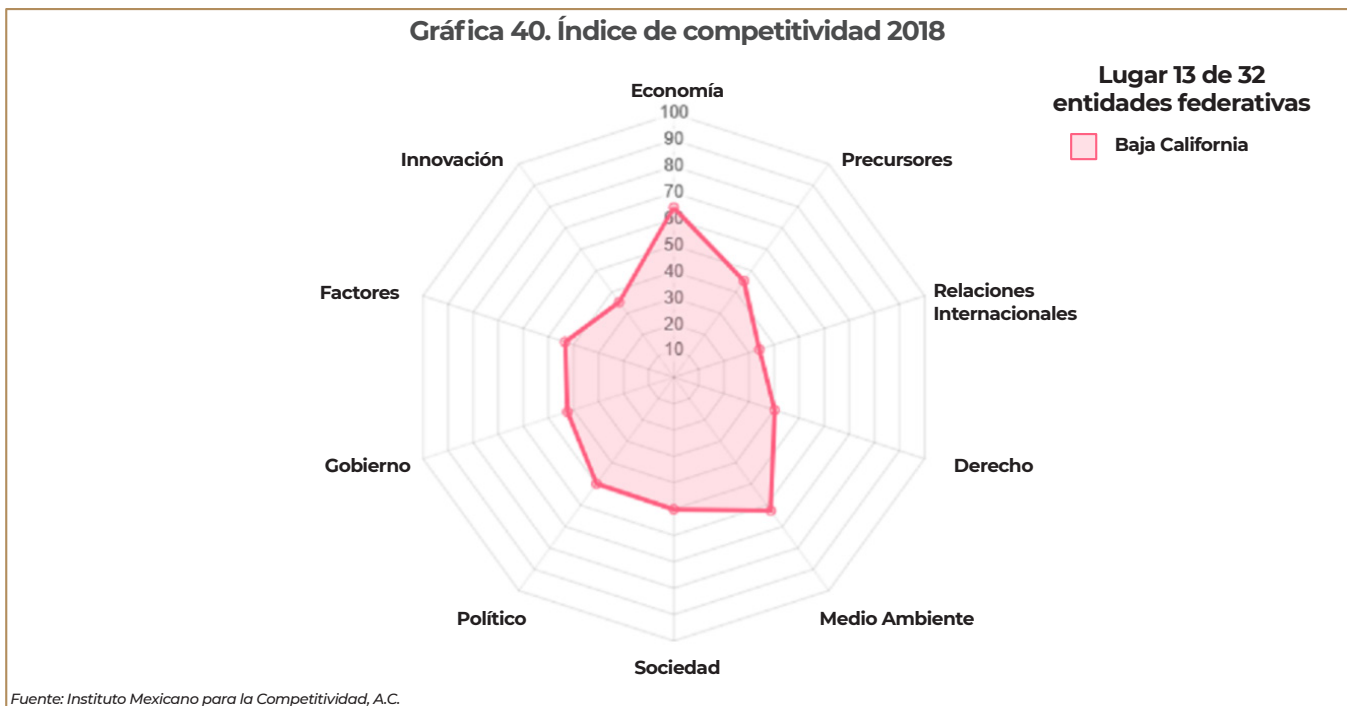
Baja California	2019	
	Lugar	Porcentaje
Ter. Trimestre	8vo.	61.8%
2do. Trimestre	8vo.	62.6%
3er. Trimestre	7mo.	63.0%

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La entidad se caracteriza por una dinámica demográfica y económica distinta a la del resto del país, debido a los constantes flujos poblacionales que llegan a la región al percibirla como una zona de oportunidad, así como la relación entre Baja California y California, que genera un impacto en la actividad económica de esta región fronteriza. La capacidad emprendedora de la entidad se percibe en el aumento de la población ocupada en los micro negocios, y son estos (micros y pequeñas empresas) los que están absorbiendo el desempleo generado por diversas circunstancias, y debido a su importancia estratégica se debe fortalecer en

ellas el aprendizaje y la innovación empresarial que favorezcan elementos esenciales que les permitan crecer y ser más competitivos en el mercado estatal, nacional e internacional, ya sea directamente o como proveedores.

Ser un Estado competitivo permite un desarrollo más rápido y eficiente. Señalado esto, Baja California obtuvo en 2018, el lugar 13 de 32 en el índice de competitividad a nivel nacional. Por ende, se tiene que implementar políticas públicas que permitan afrontar los retos de mejoras que nos señalan estas cifras(Gráfica 40).



Baja California, es la segunda entidad en el país con menor tasa de trabajo infantil, mientras que en lo que se refiere al trabajo permitido de menores (15 a 17 años), es la tercera entidad con menor tasa registrada. Sin embargo, de acuerdo a las notificaciones que se reciben a través de inspecciones y del programa denuncia anónima 089 se reporta trabajo infantil e incluso quejas de trabajadores que sientan afectados sus derechos laborales por presuntas violaciones a condiciones generales de trabajo.

En el tema de justicia laboral, actualmente cuenta con un rezago de expedientes que se encuentran

en etapa de desahogo, además se observa que los trabajadores del Estado han hecho valer su derecho de reclamo de prestaciones que le otorga la Ley, por lo que se han incrementado el número de demandas laborales y de continuar esta tendencia, generará una carga mayor de trabajo. En virtud de esto, deberá implementar acciones que eficiente el funcionamiento de los procedimientos para brindar una impartición de justicia conforme a la normatividad.

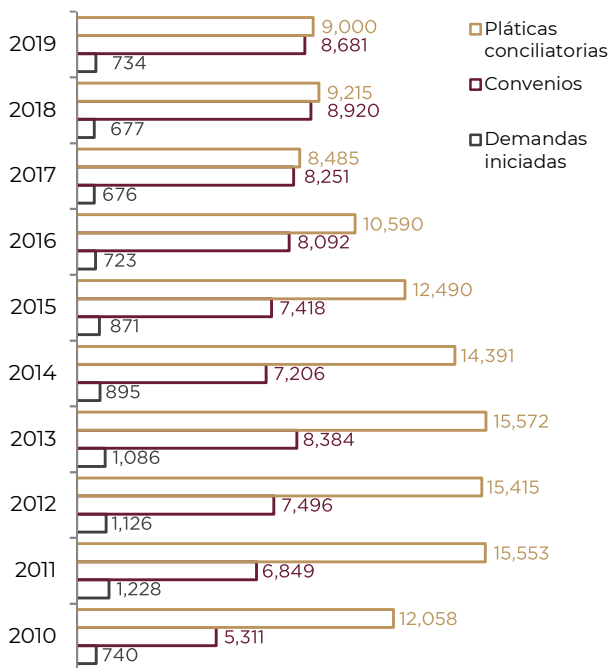
El 1 de mayo de 2019 a nivel nacional se publicó la reforma laboral que contempla la desaparición de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje para

dar paso a los Centros Federales de Conciliación y Registros Laborales que tendrá como objeto resolver controversias entre las partes y registrar los contratos colectivos. Sin embargo, como resultado del análisis realizado por Secretaría del Trabajo y Previsión Social Federal, el Poder Judicial de la Federación, los integrantes del Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma Laboral y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para ver cuáles son los 10 estados con menos conflictividad laboral según su número de juicios, se determina que en Baja California se implementará hasta el mes de octubre del 2021.

Por lo anterior, en el Estado se seguirá trabajando con las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje hasta desahogar todos los expedientes que se reciban al término del periodo estipulado antes mencionado. Analizando el estatus general de las Juntas Locales en relación a la situación adversa que muchas regiones del país y de la escena mundial vienen padeciendo en tiempos recientes, uno de los principios que explica la estabilidad política, social y económica de la entidad es la confianza que la ciudadanía deposita en instituciones que practican el apego irrestricto a la legalidad como vía principal para dirimir posturas encontradas entre los intereses de los individuos y los grupos.

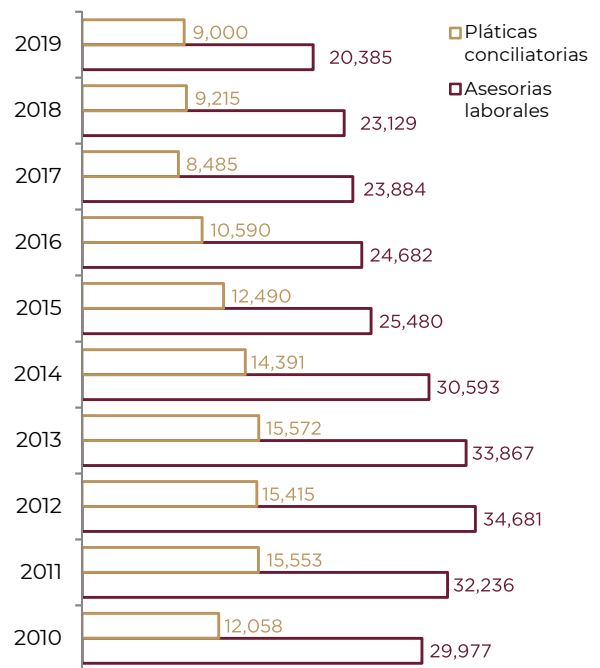
Respecto a la Procuraduría Estatal de la Defensa del Trabajo, órgano con autonomía técnica y administrativa que tiene a su cargo el cumplimiento en el ámbito estatal de las funciones que le confiere a la Ley Federal del Trabajo, así como del Reglamento Interno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado y las establecidas en su propio Reglamento Interno; que se dedica a prestar servicios completamente gratuitos, tales como promociones, asesorías, conciliaciones y representación legal laboral para hacer valer los derechos de los trabajadores. En relación a los datos estadísticos internos se desprende que durante el periodo de 2010 al 2019 se han atendido mediante asesorías a 278 mil 914 ciudadanos, fungiendo como mediadores en 122 mil 769 pláticas conciliatorias, logrando con ello la realización de 76 mil 608 convenios laborales en los que se recabaron 971 millones 490 mil 275 pesos moneda nacional a favor de los trabajadores y sus familias, y representando a más de ocho mil 756 trabajadores mediante juicios laborales ante la autoridad competente. Algo relevante que mencionar de las gráficas abajo descritas es que el índice conciliatorio en el 2010 el porcentaje se encontraba en un 44%, mientras que a octubre de 2019 el porcentaje conciliatorio es de 96.45% (Gráfica 41 y 42).

Gráfica 41. Índice conciliatorio en el Estado



Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Gráfica 42. Asesorías y pláticas conciliatorias



Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En la región de San Quintín las distancias existentes de un centro de trabajo agrícola a otro son muy distantes, los lugares de acceso muchas veces no son los más adecuados, lo que dificulta que los pobladores no reciban los servicios en materia laboral de manera inmediata y eficaz para cubrir sus necesidades fundamentales.

Ante lo expuesto, será necesario promover no solo la oferta de plazas laborales; sino fijar programas

para vigilar la calidad en el empleo, la inclusión en el mercado laboral, la resiliencia y capacidad de adaptación para lograr un buen desempeño económico y laboral en un entorno de trabajo cambiante, erradicando la desigualdad económica a través de más empleos, con mejores prestaciones y mejores condiciones de seguridad y salud y en absoluto respeto de sus derechos, para que la población bajacaliforniana aspire a una mejor calidad de vida.



3.7 Trabajo y Previsión Social

Objetivo específico: Contribuir a promover mejores oportunidades laborales para los bajacalifornianos mediante políticas públicas orientadas a la capacitación y certificación laboral, la formalización del empleo y la defensa de los derechos de los trabajadores.

3.7.1. Capacitación y empleos dignos

Estrategias	Líneas de Acción
<p>1. Impulsar acciones encaminadas a la evaluación y certificación de los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes de las personas para que desarrollen y utilicen estándares de competencias.</p>	<p>1.1 Acreditar al Sistema Nacional del Empleo (SNE) como Centro Evaluador de la RED CONOCER (Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales).</p> <p>1.2 Iniciar el proceso de certificación de instructores, capacitadores y personal del SNE en el Estándar de Competencia Laboral ECO217.</p> <p>1.3 Elaborar el Catálogo de Cursos de Formación de Profesionistas y Técnicos del Estado en coordinación con instituciones y organismos en materia laboral.</p> <p>1.4 Establecer un convenio de colaboración con la Secretaría de Educación y los ayuntamientos para el uso de centros educativos y comunitarios como Centros de Capacitación Laboral y Procesos de Certificación de Estándares de Competencia Laboral.</p>
<p>2. Fortalecer las acciones de capacitación para el trabajo en los centros comunitarios para lograr una mayor colocación de los jóvenes en el mercado laboral.</p>	<p>2.1 Implementar el programa de capacitación para el trabajo en los centros comunitarios de los municipios, para que los jóvenes puedan acceder al mercado laboral.</p> <p>2.2 Dotar al joven desempleado con una beca anual dividida semestralmente para capacitación y para el ingreso a un centro de trabajo.</p>
<p>3. Impulsar la orientación y vinculación laboral de los buscadores de empleo de acuerdo con su perfil y expectativas laborales.</p>	<p>3.1 Impartir capacitación a los jóvenes de la “Estrategia de jóvenes Construyendo el Futuro” para el levantamiento de información.</p> <p>3.2 Elaborar un sistema de información para que los empleadores accedan a las plataformas de manera rápida y confiable.</p>
<p>4. Implementar acciones de capacitación para la empleabilidad de acuerdo a la oferta laboral, el auto empleo y en apoyo al sector empresarial.</p>	<p>4.1 Implementar cursos de capacitación para la empleabilidad de acuerdo a la oferta laboral del empleador y el auto empleo, dotando de apoyo económico por un mes.</p> <p>4.2 Establecer relaciones con el sector empresarial para otorgar la capacitación requerida que cubra la demanda laboral.</p> <p>4.3 Realizar los trámites para que las personas capacitadas en auto empleo sean certificados a través del CONOCER.</p>
<p>5. Facilitar las ofertas de trabajo a los buscadores de empleo vinculándolos con las vacantes que se tienen registradas de las empresas.</p>	<p>5.1 Proporcionar orientación a los buscadores de empleo con relación a las ofertas de trabajo de las empresas que se tienen registradas en el Servicio Nacional del Empleo.</p> <p>5.2 Identificar el perfil laboral del solicitante y el perfil requerido por la empresa, para proponer al buscador de empleo las mejores opciones de trabajo.</p>

Estrategias	Líneas de Acción
<p>6. Establecer un vínculo efectivo con las empresas de la región, para que empleen a los buscadores que se canalicen a través del Sistema Nacional del Empleo.</p>	<p>6.1 Mantener actualizada la cartera de empresas usuarias de los servicios, para dar seguimiento a las vacantes requeridas.</p> <p>6.2 Brindar a los buscadores de empleo los beneficios del padrón de empresas de la región, canalizándolos con las vacantes disponibles de acuerdo a su perfil.</p>
<p>7. Promover la colocación de buscadores de empleo, mediante la realización de ferias de empleo en las que se oferten alternativas de trabajo.</p>	<p>7.1 Realizar ferias del empleo temáticas, en coordinación con instituciones gubernamentales.</p> <p>7.2 Dar seguimiento a los buscadores de empleo que se registraron en una plaza vacante en las ferias de empleo, corroborando su labor con la empresa.</p>
<p>8. Proporcionar las herramientas al buscador de empleo para facilitarle la búsqueda de un empleo.</p>	<p>8.1 Impartir talleres y/o cursos a buscadores de empleo para que agilicen su búsqueda de una vacante de empleo que se ajuste a sus necesidades y habilidades.</p> <p>8.2 Impartir talleres en instituciones educativas para orientar a los futuros profesionistas con relación a las técnicas y herramientas para la búsqueda de un empleo.</p>
<p>9. Proporcionar atención personalizada a la población de buscadores de empleo en situación de vulnerabilidad para vincularlos a un empleo.</p>	<p>9.1 Impulsar el desarrollo de convenios con instituciones públicas y privadas para incorporar a la población con mayor vulnerabilidad a un trabajo digno.</p>

3.7.2. Previsión social

Estrategias	Líneas de Acción
<p>1. Impulsar acciones que promuevan la certificación de los trabajadores en los estándares de competencia laboral del CONOCER.</p>	<p>1.1 Impartir cursos de capacitación para los trabajadores que deseen certificar sus competencias laborales de acuerdo a los estándares del CONOCER.</p>
<p>2. Elevar el número de trabajadores beneficiados con el Plan de Previsión Social en las empresas.</p>	<p>2.1 Asesorar y capacitar a los empresarios en la elaboración de los planes de previsión social.</p> <p>2.2 Difundir en los centros de trabajo la importancia de los planes de previsión social.</p> <p>2.3 Orientar al empresario en el cumplimiento de las normas laborales que incidan en la materia.</p>

3.7.3. Seguridad e higiene

Estrategias	Líneas de Acción
1. Promover una cultura de la prevención en materia de seguridad, higiene y salud ocupacional para mejorar la productividad en los centros de trabajo.	1.1 Proporcionar orientación, asesoría y capacitación para la aplicación de la normatividad vigente en materia de seguridad, higiene y salud ocupacional en los centros de trabajo.
2. Contribuir a la difusión de normas de seguridad e higiene en los centros de trabajo en el Estado.	2.1 Realizar visitas de promoción a los centros de trabajo para que den cumplimiento a la normatividad aplicable. 2.2 Difundir a través de medios electrónicos e impresos información relacionada con el cumplimiento de la normatividad aplicable en la materia. 2.3 Incentivar la participación de los centros de trabajo en el Programa Empresa Segura.
3. Fomentar la cultura de la prevención en materia de seguridad e higiene para mejorar la productividad en los centros de trabajo.	3.1 Realizar dictámenes en los centros de trabajo en materia de seguridad, higiene, salud ocupacional y medidas físicas para conocer si cumplen con la normatividad aplicable.

3.7.4. Vigilancia e inspección para el bienestar y el respeto de normas laborales

Estrategias	Líneas de Acción
1. Incrementar la cobertura y calidad del Programa de Inspección de los centros de trabajo, mediante la vigilancia del cumplimiento de las condiciones generales de trabajo y la aplicación de la ley.	1.1 Realizar inspecciones de orientación y asesoría iniciales o extraordinarias a los centros de trabajo en el Estado. 1.2 Llevar a cabo operativos de inspecciones extraordinarias en los centros de trabajo agrícolas del Valle de Mexicali, Ensenada y San Quintín, para vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo.
2. Promover el respeto a los derechos y obligaciones que establece la Ley Federal del Trabajo a efecto de reducir el trabajo informal y las sanciones por violaciones a las condiciones generales de trabajo.	2.1 Proporcionar en las empresas y/o empleadores orientación y asesoría a efecto de reducir el trabajo informal por el desconocimiento de la ley. 2.2 Registrar a las empresas en el Programa de Autorregulación para garantizar el respeto de los derechos laborales de los trabajadores. 2.3 Llevar a cabo un proceso de certificación a través del Programa de Autorregulación para que las empresas cumplan con sus obligaciones laborales.
3. Impulsar acciones para concientizar a los empleadores sobre la eliminación de las formas de trabajo infantil.	3.1 Brindar orientación y asesoría a los empleadores en los centros de trabajo para concientizar respecto a la erradicación del trabajo infantil.

3.7.5. Impartición de justicia laboral, transparente y de calidad

Estrategias	Líneas de Acción
1. Resolver los conflictos laborales de competencia estatal, que se susciten entre los factores de la producción, mediante la conciliación y el arbitraje, para mantener el equilibrio en las relaciones de trabajo y conservar la paz laboral.	1.1 Atender los emplazamientos a huelga, imputabilidades y conflictos colectivos de naturaleza económica que se presenten ante las juntas locales de Conciliación y Arbitraje de Mexicali, Tijuana y Ensenada. 1.2 Atender las demandas individuales que se presenten en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Estado.
2. Promover la conciliación como resolución principal de los conflictos individuales y colectivos para la impartición de justicia laboral.	2.1 Impulsar la conciliación de conflictos vigilando el cumplimiento de la normatividad laboral. 2.2 Atender los registros sindicales y los contratos colectivos de trabajo observando el cumplimiento del marco normativo aplicable. 2.3 Reducir el tiempo de los procesos en los términos establecidos por la ley mediante la instrumentación del sistema de juicios orales.
3. Fortalecer la atención de los asuntos laborales de los organismos descentralizados.	3.1 Crear una Junta Especializada para atender asuntos laborales de organismos descentralizados.
4. Fomentar la impartición de una justicia laboral justa y pronta, que impulse las oportunidades de crecimiento de las empresas y organizaciones de la región en un ambiente de bienestar y paz laboral.	4.1 Impulsar la especialización del personal en la tramitación de las resoluciones para la atención de los asuntos laborales, la actualización del acervo jurídico, el desarrollo y fortalecimiento de valores, actitudes, habilidades y técnicas.
5. Contribuir a abatir las causas del rezago en la resolución de juicios laborales para lograr una emisión de laudos eficiente.	5.1 Proponer procesos administrativos, jurídicos y/o humanos más eficientes en los tribunales que permitan agilizar los procedimientos y abatir el rezago. 5.2 Identificar y concluir los juicios aplazados a laudos, evitando aflicciones en los sujetos de la relación laboral para finiquitar su proceso.
6. Defender los derechos de los trabajadores del sector privado con relación a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.	6.1 Orientar y asesorar a la ciudadanía con relación a sus derechos y obligaciones como trabajadores para salvaguardar sus derechos laborales. 6.2 Conciliar entre trabajadores y patronales los conflictos existentes exhortándolos a llegar a acuerdos de mutuo consentimiento. 6.3 Representar en juicio ante las autoridades competentes a los trabajadores y sus beneficiarios con la finalidad de salvaguardar sus prestaciones laborales. 6.4 Realizar mesas de trabajo entre sindicatos, trabajadores, empleadores y la autoridad laboral para dar a conocer los derechos y obligaciones entre los factores de la producción.

INDICADORES

Nombre	Unidad de medida	Periodicidad	Meta	Fuente
--------	------------------	--------------	------	--------

Economía Sustentable

Participación de las MIPYMES en la ocupación estatal.	Porcentaje	Trimestral	60	INEGI
Incremento de empresas bajacalifornianas exportadoras en el país o internacional.	Porcentaje	Anual	2	INEGI
Proporción de nuevas PYMES exportadoras.	Número empresas PYMES atendidas	Anual	150	Dirección de PYMES de la Secretaría de Economía Sustentable y Turismo
Participación de BC en la captación y retención de inversión extranjera directa.	Porcentaje	Trimestral	3.5	Secretaría de Economía
Variación de proyectos de inversión.	Porcentaje	Anual	5.0	Dirección de Promoción de Inversión de la Secretaría de Economía Sustentable y Turismo
Contribución de BC al incremento del PIB Nacional.	Porcentaje	Anual	3.0	INEGI
Variación del ITAEE.	Porcentaje	Trimestral	1.2	INEGI
Empresas instaladas en Baja California con coparticipación accionaria de inversionistas mexicanos y extranjeros.	Número	Trimestral	3,826	Secretaría de Economía
Mantener la tasa de desocupación del Estado por debajo de la media nacional.	Porcentaje	Trimestral	2.8	INEGI
Porcentaje de población que gana 5 veces el salario mínimo.	Porcentaje	Anual	1.4	INEGI
Número de empresas apoyadas por el Programa de Estímulos a la Innovación.	Número	Anual	1,700	Secretaría de Economía, Sustentable y Turismo

Turismo como Motor para un Desarrollo Regional Sostenible

Ocupación Hotelera Estatal.	Porcentaje	Anual	50%	Encuesta diaria a hoteleros en el Estado, Subsecretaría de Turismo
Cuartos Ocupados Estatal.	Número	Mensual	4.6 millones de cuartos ocupados	Subsecretaría de Turismo
Visitantes promedio al Centro Metropolitano de Convenciones.	Número	Anual	22,000 visitantes	Baja California Center

Nombre	Unidad de medida	Periodicidad	Meta	Fuente
--------	------------------	--------------	------	--------

Medio Ambiente y Desarrollo Sustentable

Eficacia en la gestión de recursos federales para proyectos ambientales en Baja California.	Porcentaje	Anual	75	Subsecretaría de Protección al Ambiente
Índice de la Calidad del Aire de los contaminantes criterios establecidos en las normas oficiales.	Días	Anual	200	Subsecretaría de Protección al Ambiente
Porcentaje de superficie registrada en el Estado para aprovechamiento y conservación de la vida silvestre.	Porcentaje	Semestral	70	Subsecretaría de Protección al Ambiente

Pesca y Acuicultura

Porcentaje de aportación económica de la producción pesquera y acuícola al PIB estatal.	Porcentaje	Anual	0.3	Subsecretaría de Pesca y Acuicultura
---	------------	-------	-----	--------------------------------------

Desarrollo Agropecuario y Forestal de Baja California

Tasa de crecimiento del valor de la productividad media ponderada agropecuaria.	Porcentaje	Anual	3	Secretaría del Campo y Seguridad Alimentaria
Tasa de participación del Producto Interno Bruto primario en el Producto Interno Bruto estatal.	Porcentaje	Anual	3.0%	Secretaría del Campo y Seguridad Alimentaria
Tasa de variación anual del Producto Interno Bruto (PIB) primario estatal.	Porcentaje	Anual	2%	Secretaría del Campo y Seguridad Alimentaria

Trabajo y Previsión Social

Porcentaje de personas beneficiadas con los programas de apoyo de la Dirección del Servicio Nacional de Empleo B.C.	Porcentaje	Trimestral	60	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Porcentaje de empresas reconocidas en materia de seguridad, higiene y salud ocupacional dentro del Programa Empresa Segura.	Porcentaje	Semestral	90	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Porcentaje de empresas que cumplen con la normatividad laboral.	Porcentaje	Mensual	60	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Porcentaje de huelgas estalladas.	Porcentaje	Mensual	0.3	Secretaría del Trabajo y Previsión Social