



ICATSON
INSTITUTO DE CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE SONORA

Programa Institucional

Instituto de
Capacitación para el
Trabajo del Estado
de Sonora

**2022
2027**





PRESENTACIÓN

La capacitación para y en el trabajo, más allá de ser una vía primordial para contribuir al progreso e impulsar la productividad y competitividad en el estado de Sonora, se convierte hoy en una alternativa de vida para incrementar el bienestar de las familias sonorenses.

Siendo la visión de ICATSON, de ser la Institución que dé respuesta eficaz y permanente a las necesidades de capacitación que demanda el Estado de Sonora, con un alto prestigio Nacional e Internacional; sustentado en la utilización de procesos, con personal de un alto nivel profesional y vocación de servicio; utilizando un modelo educativo flexible y pertinente a las necesidades actuales del sector productivo y la sociedad; es por lo que hoy asumimos el gran compromiso de formar egresados de alto desempeño laboral, emprendedores e innovadores, capaces de lograr el autoempleo digno y con sentido de responsabilidad social, que resulte próspero para contribuir con su talento y trabajo, a una sociedad más equitativa.

Es por ello, que el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora (ICATSON), se compromete con la calidad de sus servicios de capacitación, como resultado de lo planteado en el presente contenido del Programa Institucional de Desarrollo de Mediano Plazo 2022-2027, siendo su perspectiva para los siguientes años, la orientación al desarrollo social y económico, identificado por ser incluyente, sostenible, innovador y a la altura de las exigencias del mercado laboral, así como de las necesidades de la población sonorenses, en especial la de los grupos más vulnerables, que concibe a la capacitación y formación para el trabajo, como una esperanza alentadora para aumentar sus ingresos y con ello mejorar su calidad de vida.

Es por lo anterior, que el impulsar las políticas educativas en materia de capacitación para y en el trabajo, del C. Gobernador Alfonso Durazo Montaña, será nuestra directriz para la planificación, ejecución y evaluación de las acciones sustantivas realizadas por el Instituto, harán posible elevar la calidad de la capacitación de las y los sonorenses.

C. Rodolfo Ramírez Gallardo

Director General del Instituto de Capacitación
para el Trabajo del Estado de Sonora



MISIÓN Y VISIÓN

Misión

Capacitar individuos técnica y productivamente competentes, creativos, con valores, emprendedores, respetuosos del medio ambiente, con perspectivas claras y viables que le aseguren un creciente nivel de vida, respaldados en procesos, recursos y una organización eficiente y de calidad, mediante opciones de capacitación, dinámicas, flexibles y congruentes con el entorno científico y tecnológico de actualidad.

Visión

Ser una institución que dé respuesta eficaz y permanente a las necesidades de capacitación que demanda el Estado de Sonora, con un alto prestigio Nacional e Internacional; sustentado en la utilización de procesos, con personal de un alto nivel profesional y vocación de servicio; utilizando un modelo educativo flexible y pertinente a las necesidades actuales del sector productivo y la sociedad.



INTRODUCCIÓN

El presente Programa Institucional 2022-2027, es un ejercicio de planeación estratégica, resultado del diagnóstico de la situación que prevalece en el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora, que enfatiza la necesidad de actualizar, ampliar y mejorar la oferta y cobertura educativa en concordancia con los sectores productivos y de las vocaciones laborales regionales de la entidad. En él se establecen estrategias orientadas a mejorar y ampliar la infraestructura física de las unidades de capacitación y las extensiones, que actualmente presentan deficiencias y obsolescencia; además, de actualizar y mantener una capacitación constante al personal instructor, mejorando sus conocimientos y habilidades en el proceso de enseñanza-aprendizaje y el mejor desarrollo de las especialidades que se imparten.

Se busca que las y los egresados del Instituto se distingan en sus áreas de trabajo, en el desarrollo de las actividades de autoempleo, mejorar las condiciones de acceso, permanencia y promoción de un trabajo digno y de superación personal, que por un lado se sume desde la formación educativa, al combate de la pobreza e incremento del desarrollo sostenible de los países tal y como lo dispone la Organización de las Naciones Unidas, y por el otro, disminuya las desigualdades sociales en la entidad, siendo justos e igualitarios con todas y todos los sonorenses. Por lo que, este documento será un instrumento de dirección, orientación y seguimiento en la programación de metas y resultados del que hacer del Instituto, enfocado a la formación para y en el trabajo a través de la calidad de los servicios de capacitación que se ofertan, y que demandan los sectores público y social, productivo y de servicios del estado de Sonora.

Este documento contiene siete capítulos; en el primer capítulo denominado análisis situacional describe el contexto internacional, nacional y estatal en capacitación para el trabajo; en el segundo capítulo se presenta la alineación de la estrategia al Plan Nacional de Desarrollo (PNP) 2019-2024, Plan Estatal de Desarrollo (PED) (2021-2027) y al Programa Sectorial (PS), del Objetivo que presenta el Instituto para elevar la empleabilidad; en el tercer capítulo Operación de la Estrategia, se presenta el objetivo del programa con siete estrategias planteadas con sus respectivas líneas de acción; en el capítulo de Indicadores, se presenta el indicador para el objetivo estratégico del programa con su línea base y meta al 2027. En el capítulo quinto Proyectos Estratégicos, se mencionan y se describen los programas y proyectos primordiales para el reposicionamiento de la capacitación en la entidad; en el sexto capítulo Instrumentos de Coordinación y Concertación Interinstitucional e Intergubernamental, se relacionan las instituciones públicas y sociales, y las empresas y/o organizaciones productivas y de servicios que ha establecido convenios y/o acuerdos de colaboración para la obtención de los servicios de capacitación; y por último, en el séptimo capítulo: Instrumentación, evaluación y seguimiento de los programas, se describen los medios y documentos de la evaluación del seguimiento del Programa Institucional de Mediano Plazo del Instituto.

ÍNDICE

Presentación
Misión y Visión
Introducción

Página

Marco Normativo-----	7-9
Capítulo I. Análisis Situacional -----	10-14
Capítulo II. Alineación de la Estrategia PND-PED-PMP-----	15
Capítulo III. Operación de la Estrategia (Objetivos, estrategias y líneas de acción)-----	16-18
Capítulo IV. Indicadores -----	19-20
Capítulo V. Proyectos estratégicos-----	21-22
Capítulo VI. Instrumentos de coordinación y concertación interinstitucional e intergubernamental -----	23-28
Capítulo VII. Instrumentación, evaluación y seguimiento de los programas-----	29
Glosario -----	30-31



MARCO NORMATIVO



Federal:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (D.O.F. del 5 de febrero de 1917 y sus reformas).
- Ley Federal del Presupuesto y Responsabilidades Hacendaria, y su Reglamento.
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, 09 de mayo de 2016.
- Ley Federal del Trabajo (D.O.F. del 1° de abril de 1970).
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, 18 de julio del 2016.
- Ley General de Educación Federal (D.O.F del 13 de julio de 1993 y sus reformas).
- Ley General de Archivo, 15 de junio de 2018.
- Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, 4 de enero 2000, reforma 28 de mayo del 2009.
- Código Penal Federal 14 de agosto de 1931, última reforma 12 abril 2019.
- Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2018.
- Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública.
- Normas de Control Escolar para los Centros Industriales, y de las Unidades de Capacitación de los Institutos de Capacitación para el Trabajo Descentralizados de los Gobiernos Estatales, enero 2010.

Estatatal:

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora (1 de noviembre de 1872 y sus reformas), última reforma 13 de agosto de 2018.
- Ley del Presupuesto de Egresos, Contabilidad Gubernamental y Gasto Público Estatal (B.O. Sección 41, del 10-11-1987). REFORMADA EN: 1991/12/23, 1995/07/06, 1998/07/09. FE DE ERRATAS 1998/07/30.
- Ley del Presupuesto de egresos y Gasto Público Estatal (Ley No. 4, B.O. Sección I del 31 de diciembre de 2009), última reforma 21 de octubre 2016.
- Ley de Planeación del Estado de Sonora, última reforma 10 de septiembre del 2018.
- Ley Orgánica Del Poder Ejecutivo del Estado De Sonora (B. O. Núm. 53 del 30 de dic. 1985 y sus reformas), última reforma 23 de agosto de 2018.
- Ley del Sistema Estatal Anticorrupción, 11 de mayo de 2017.
- Ley De Educación del Estado de Sonora (Ley 78.-B.O. No. 19, Edición Especial, de 30 de diciembre de 1994), última reforma publicada 19 de enero de 2018.
- Ley de Bienes y Concesiones del Estado de Sonora (Ley 53, SECCIÓN XIV, B. O. del 23 de diciembre de 1992 y sus reformas).
- Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Prestación de Servicios Relacionados con Bienes Muebles de la Administración Pública Estatal (B.O. Sección I del 20 de enero de 1989 y sus reformas)., actualización 3 de agosto de 2017.
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Sonora, 28 de abril de 2016., última reforma 18 de enero de 2018.
- Ley que Regula la Administración de Documentos Administrativos e Históricos (Ley 167; B.O. de fecha 25 de abril de 1996), reforma 3 de agosto de 2017.
- Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora (Ley No. 40.- B.O. Alc. al No. 17 de fecha 27 de agosto de 1977 y sus reformas), última reforma 26 de abril de 2018.
- Ley Estatal de Responsabilidades del Estado de Sonora, de fecha 18 de julio de 2017.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (Ley 38.-B. O. No. 53, Sección Tercera, de fecha 31 de diciembre de 1962 y sus reformas).

- Código Penal Estatal, 1 mayo 1994, y sus reformas, última reforma 13 de junio de 2019.
- Decreto de Creación del Instituto de Capacitación para Trabajo del Estado de Sonora (B. O. No. 48, Sección IV, del 15 de diciembre de 1994).
- Decreto que Adiciona y Reforma al Decreto de Creación del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora (B.O. No. 42, del 26 de mayo de 2011).
- Decreto que Adiciona y Reforma Diversas Disposiciones del Decreto que Crea al Instituto de Capacitación para El Trabajo del Estado de Sonora, 21 de diciembre del 2017.
- Convenio de Coordinación entre la Secretaria de Educación Pública y el Gobierno del Estado de Sonora para la Creación, Operación y Apoyo Financiero del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora (27 de septiembre de 1994) el cual se publica en el Boletín Oficial del gobierno del Estado de Sonora, número 48, sección IV, del día 15 de diciembre de 1994.
- Convenio Marco de Coordinación para Promover y Prestar en el Estado de Sonora Servicios Educativos del Tipo Medio Superior dentro del Sistema Nacional de Bachillerato, así como Para Fortalecer la Formación para el Trabajo, 30 de noviembre 2009.
- Reglamento de la Ley de Presupuesto de Egresos, Contabilidad Gubernamental y Gasto Público Estatal, promulgación 31 de diciembre de 1993.
- Reglamento Interior de la Secretaria de Educación y Cultura (B.O. Sección I de fecha 23 de junio de 1997).
- Reglamento de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Prestación de Servicios Relacionados con Bienes Muebles de la Administración Pública Estatal (B.O. Sección I del 27 de enero de 1989).
- Reglamento para los Servicios Médicos del ISSSTESON (23 de diciembre de 1996).
- Reglamento para la Celebración de Sesiones de Órganos de Gobierno de las Entidades de la Administración Pública Estatal (B.O. NO. 10, secc. III, jueves 2 de febrero del 2006).
- Reglamento Interior del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora, 12 de mayo de 2012.
- Reglamento de Ingresos Propios del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora (Julio de 2009).
- Reglamento del Comité de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora (Mayo 2022).
- Reglamento para el Uso y Control de Vehículos Oficiales de la Administración Pública Estatal (15 de junio de 2007).
- Acuerdo que Establece la Compra del Sistema Compranet Sonora (B.O. No. 4, Secc. 5, del 12 de julio de 1999).
- Acuerdo para la Innovación y Calidad (B.O. No. 32, Secc, II, del 21 de abril de 2005).
- Acuerdo que Obliga a Contar con un Notario Público en Licitaciones Estatales (B.O. No. 43, Secc. I, del 37 de noviembre de 1997).
- Acuerdo que Regula las Jornadas y Horarios en la Administración Pública Estatal (B.O. No. 43, Secc. II, del 26 de abril de 1999). -Acuerdo por el que se establecen las normas de austeridad para la administración y ejercicio de los recursos, 2 de enero de 2017.

CAPÍTULO I. ANÁLISIS SITUACIONAL

- **CONTEXTO INTERNACIONAL**

Los dos organismos internacionales de los cuales México es Estado miembro, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han sumado los esfuerzos en materia de políticas públicas y recomendaciones encaminadas a incrementar la capacitación para y en el trabajo, como una respuesta al deber de garantizar que toda la población goce de los derechos humanos de educación y trabajo. Las acciones emprendidas por ambas organizaciones han sido contar con las orientaciones sobre cómo debe ser la enseñanza técnica y profesional de los adultos para la formación de los recursos humanos y que incluyan a las mujeres; ejemplo de ello fueron los instrumentos jurídicos como el “Convenio sobre Desarrollo de los Recursos Humanos de 1975” y “la Convención sobre la Enseñanza Técnica y Profesional en 1989”. El primero, “se centró en la vinculación entre la formación para el trabajo con el empleo, equilibrando las necesidades personales y sociales, bajo las condiciones de igualdad en la educación para el trabajo, el autoempleo y el acceso al empleo sin discriminación (OIT, 1975)”. El segundo, “coordinó a los gobiernos de los Estados miembros para que estos reajustaran sus respectivos sistemas educativos para lograr que la población adulta fuera capaz de adquirir el conocimiento teórico-práctico necesario para contribuir realmente al desarrollo económico y social, pero con la consigna de que esa educación para el trabajo, repercutiera positivamente en la realización personal y cultural de cada uno como fue proclamado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO 1989)”. Los dos instrumentos anteriores, como bien advierte la misma Unesco, han ido acompañándose de otras recomendaciones similares, y de acciones de gran envergadura como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) declarados en el año 2000 y la Agenda 2030.

Cabe mencionar que las recomendaciones vigentes sobre educación para el trabajo fueron formuladas en tres eventos: En Alemania con la Declaración de Bonn - Aprendizaje para el Trabajo, la Ciudadanía y la Sostenibilidad (2004)-; en Shanghái con el Tercer Congreso Internacional de Educación y Formación Técnica y Profesional “Transformar la EFTP: Forjar competencias para el trabajo y la vida”, conocido como el Consenso de Shanghái (2012); y en Japón con la Declaración de Aichi-Nagoya sobre la Educación para el Desarrollo Sostenible (2014) que en su conjunto, señalan la importancia que en materia normativa deben asumir los países miembros para concretar un enfoque equilibrado e integrado de las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible, de modo tal que la educación permita que las generaciones actuales satisfagan sus necesidades, a la vez que asegura la posibilidad que las futuras generaciones también satisfagan las suyas.

En el 2015, la UNESCO refrenda que la Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP) promueva el respeto y la comprensión de los derechos humanos, la inclusión y la equidad, la igualdad de género y la diversidad cultural; también, a impulsar el deseo y la capacidad de aprender a lo largo de toda la vida y aprender a convivir. La evolución socio pedagógica de la EFTP forja un atributo a la capacitación para y en el trabajo: estos

deben ser mecanismos efectivos que incrementen la participación social y económica de los egresados, de modo tal que, con el trabajo útil y decente, se fortalezcan condiciones sociales para una paz duradera y se incida positivamente en la formación de una ciudadanía responsable.

Referente a la Educación y Capacitación para el Trabajo (EFTP), la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, reconfigura a la “EFTP como una herramienta para promover el crecimiento económico y competitividad de manera que sean inclusivos y sostenibles, la equidad social y la sostenibilidad ambiental”. De nuevo, esta visión de la EFTP es congruente con las recomendaciones anteriores de la ONU, porque la apuesta es que implementándolas correctamente, los resultados de esta última impacten positivamente en la generación de escenarios propicios para el trabajo decente, el trabajo por cuenta propia, la promoción del empleo, el sustento, la transición de la escuela al entorno laboral, la cohesión social, la eficacia de las organizaciones, la competitividad de las empresas y al desarrollo de las comunidades, en este sentido las acciones del Instituto inciden, aunque de forma indirecta a atender el Objetivo 8 de la Agenda 2030, el cual está orientado a “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

- **CONTEXTO NACIONAL**

Durante la segunda mitad del siglo XX, en el país se empiezan a manifestar problemáticas referidas a aspectos como: el incremento de la población, el acelerado desarrollo industrial, la exigencia por parte del sector productivo de un mayor grado de calificación laboral y el dinamismo del desarrollo tecnológico.

Estos escenarios, se suman a la creciente demanda por parte de la población joven que concluía la primaria y que buscaba un lugar en el mercado laboral, constituyéndose esto en el marco propicio para la creación de espacios que dieran respuesta a estas demandas sociales.

En 1962, la Secretaría de Educación Pública, crea el Sistema de Centros de Capacitación (SCC), con el objetivo de facilitar a los jóvenes la adquisición de aprendizajes en diversas áreas y brindar capacitación complementaria a trabajadores no calificados. Modifica su nombre en 1994 a Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), adscrita a la Secretaría de Educación Pública.

En 1989, el sistema federal definió, entre sus principales acciones, que el incremento adicional en la demanda de capacitación, se atendería con nuevos servicios educativos descentralizados. El objetivo primordial se dirigía a propiciar una participación más efectiva de los gobiernos estatales y favorecer, a la vez, una mejor vinculación con el sector productivo y de servicios, público y social de cada región, orientando su crecimiento de acuerdo a las necesidades particulares para impulsar el desarrollo social, productivo y tecnológico en los estados.

Actualmente en México, la Secretaría de Educación Pública en coordinación con la Federación, los Estados, los Municipios y las entidades públicas y privadas organiza, desarrolla y supervisa la capacitación laboral (Ley Orgánica de la Administración Federal, artículo 38 apartado XXVII), y a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social le corresponde tanto el desarrollo de la capacitación como la prestación de servicios de asesoría, investigación y cursos de capacitación laboral en conjunto con la SEP (Ley Orgánica de la Administración Federal, artículo 40 apartado VI).

Cabe mencionar que la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), en el 2014 implementa un “Modelo Educativo y Académico de Formación para el Trabajo, en el marco de las dinámicas y tendencias de los mercados ocupacionales y de los avances de la ciencia y la tecnología, con cuatro opciones de formación: incorporación al mercado laboral, visión emprendedora, fortalecimiento de la formación académica y aprendizaje para la vida”; en el 2015, la DGCFT impulsa una estrategia de regionalización de la Formación para el Trabajo, que busca una nueva forma de organización y operación académico-administrativa, a través del fortalecimiento de la vinculación institucional mediante alternativas innovadoras como las redes de colaboración y las alianzas estratégicas entre otras.

Derivado de lo anterior, los resultados en la capacitación formal para el trabajo en su sistema escolarizado en el ciclo 2020-2021 (formato 911, INEGI), fueron los siguientes: se capacitaron un total de 1,975,734 personas, de las cuales 1,183,657 son mujeres, y 792,077 son hombres.

La fuerza laboral en México se denomina Población Económicamente Activa (PEA). En febrero del 2022, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI, reportó que la PEA fue de 56.1 millones de personas, hombres y mujeres que están en condiciones de trabajar y buscan hacerlo de manera activa. Por lo tanto, la capacitación laboral se convierte en una prioridad, tanto para los propios trabajadores, como para las organizaciones. Para la fuerza laboral nacional, la capacitación es el camino hacia la obtención de nuevas competencias y habilidades, que aumenten su capacidad de empleabilidad

- **CONTEXTO ESTATAL**

En Sonora, las políticas públicas de la educación media superior han tenido como ejes estratégicos, la calidad y la cobertura. El objetivo de la ampliación de la oferta educativa es común en los distintos programas educativos, con las especificaciones propicias de mejorar en calidad. Sin embargo, durante el 2020 surgió un gran reto: asegurar la educación de calidad en medio de una crisis sanitaria; el 30 de enero del 2020 la Organización Mundial de la Salud declaró emergencia sanitaria Internacional por brote del virus SARS-CoV-2, implementándose el programa “Quédate en Casa”; aunado a lo anterior, se suspendieron las actividades en comercios, escuelas y dependencias gubernamentales y centenares de escuelas estatales se quedaron sin actividad, lo que dio lugar a un gran rezago educativo.

El grado promedio de escolaridad de la población de 15 años en Sonora, equivale a un año de educación media superior. Este nivel tiene varios retos importantes que se suman a los de calidad: primero, el de cobertura y eficiencia terminal o éxito escolar, porque solo 70% del grupo de edad entre 15 y 17 años la cursan, y solo 63% de quienes la inician la concluyen. Según datos del ciclo escolar 2018-2019, en Sonora, “la educación media atiende a 853,113 alumnos (INEGI 2020)”. Lo anterior proporciona una clara idea de la importancia de continuar con la gestión de cobertura educativa, ya que con el efecto de la pandemia por la COVID-19, sobre todo en comunidades rurales y costeras, se vieron muy afectadas por temas de conectividad.

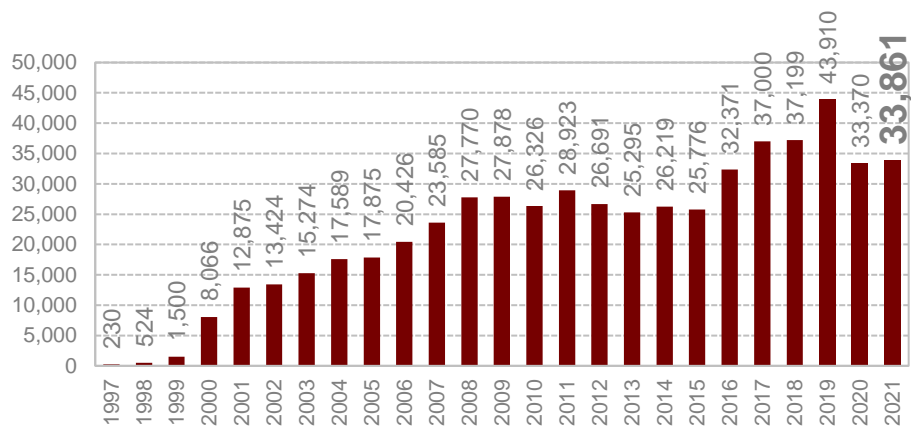
Con base en lo anterior, en Sonora es necesario implementar acciones que coadyuven a enfrentar de manera eficaz las múltiples consecuencias educativas del confinamiento derivado de la contingencia sanitaria.

El Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora (ICATSON), desde su Decreto de Creación el 15 de diciembre de 1994, ha tenido como objetivo el desarrollo de las regiones sonorenses, a través de ofertar servicios de formación a través de la capacitación para y en el trabajo, de acuerdo a las necesidades del mercado laboral y de la población.

Es importante considerar, que la infraestructura actual de las siete Unidades de Capacitación con las que cuenta el ICATSON, es insuficiente y con deficiencias de conservación en algunas de ellas, sin desdeñar que parte del equipamiento que se encuentra en las aulas y talleres presentan deterioro y obsolescencia, insuficiencia de herramientas de apoyo para el personal instructor y alumnos, las cuales son necesarias para la impartición de los servicios de capacitación que se realizan; en cuanto a la oferta educativa actualmente son 27 especialidades autorizadas por la DCGFT, lo que hace prudente actualizarla e incrementarla. Finalmente, en cuanto a la cobertura geográfica de las extensiones y acciones móviles siguen siendo insuficientes para atender las necesidades de la población estatal.

En atención a la demanda, en el siguiente gráfico, se observa un estancamiento en el 2020 y 2021, de la población atendida debido a la pandemia, por lo que será de suma importancia dar seguimiento a las estrategias y líneas de acción, que logren los mejores resultados de atención de hombres y mujeres que demandan la capacitación formal para y en el trabajo.

Histórico de atención a la demanda 1997 - 2021



^{1/} Índice de inscripción

Fuente: Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora
ICATSON

Con base en lo anterior, el reposicionamiento del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora (ICATSON), para los próximos 6 años, es sin duda necesario, para ser el principal proveedor de servicios de capacitación para y en el trabajo en la entidad, contar con una plantilla docente competente para el proceso de enseñanza y aprendizaje en la formación de los recursos humanos que demandan los sectores público y social, productivo y de servicios, y con una cobertura educativa y geográfica al alcance de todas las regiones del estado de Sonora.

CAPÍTULO II. ALINEACIÓN DE LA ESTRATEGIA PND-PED-PS-PMP

			PROGRAMA DE MEDIANO PLAZO
Objetivos del PND 2019-2024	Objetivos de PED 2021-2027	Objetivos Sectorial 2021-2027	Objetivos del Programa
Objetivo 2 Política Social	<p>Eje 1. Un gobierno para todas y todos</p> <p>Objetivo 1: Educación, cultura, juventud, deporte, ciencia, tecnología y sociedad digital.</p> <p>Eje 3. La Igualdad Efectiva de los derechos</p> <p>Objetivo 1.- Igualdad de los derechos y de género.</p>	<p>Objetivo 4. Fortalecer la oferta educativa en materia laboral ampliando la cobertura, impartición de cursos y la consolidación de especialidades, asegurando certificación en sus estándares competencias.</p>	<p>Objetivo 1. Atender y formar los recursos humanos que satisfagan las necesidades de los sectores productivos y de servicios, a través de la cobertura educativa y geográfica de los servicios de capacitación para y en el trabajo, evaluación y certificación de competencias ocupacionales y laborales, garantizando la armonía, la inclusión, el respeto a la diversidad y a los derechos humanos, siendo incluyentes y con perspectiva de género.</p>

FUENTE: PED-PND-PS-ICATSON

CAPÍTULO III. OPERACIÓN DE LA ESTRATEGIA (OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN)

OBJETIVO 1

Atender y formar los recursos humanos que satisfagan las necesidades de los sectores productivos y de servicios, a través de la cobertura educativa y geográfica de los servicios de capacitación para y en el trabajo, evaluación y certificación de competencias ocupacionales y laborales, garantizando la armonía, la inclusión, el respeto a la diversidad y a los derechos humanos, siendo incluyentes y con perspectiva de género.

ESTRATEGIA 1.1

Promover los servicios de la capacitación formal para y en el trabajo, atendiendo los requerimientos de los sectores público y social, productivo y de servicios, junto a las necesidades de desarrollo existentes en las regiones del estado.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 1.1.1. Reforzar la oferta educativa de las especialidades autorizadas por la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), de las unidades de capacitación.
- 1.1.2. Identificar las necesidades de la oferta de cursos de capacitación en modalidad de Extensión (CE), orientada a los sectores vulnerables de zonas marginadas, rurales e indígenas.
- 1.1.3. Ampliar la capacitación a través de la modalidad de Capacitación Acelerada Específica (CAE), considerando a los sectores estratégicos del Estado.

ESTRATEGIA 1.2

Consolidar la oferta de evaluación y certificación de las competencias laborales y ocupacionales, en respuesta a la demanda de los sectores productivos.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 1.2.1. Evaluar la pertinencia de los Estándares de Competencia acreditados ante el Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales de la SEP (CONOCER).
- 1.2.2. Actualizar y/o ampliar, si se requiere, la oferta de los Estándares de Competencia.
- 1.2.3. Promover la evaluación y certificación del Reconocimiento Oficial de la Competencia Ocupacional (ROCO), de los cursos de las especialidades autorizadas por la DGCFT a las Unidades de Capacitación.

ESTRATEGIA 1.3

Ampliar la atención de la cobertura geográfica de la capacidad instalada en el estado, a través de Unidades de Capacitación, Acciones Móviles, Extensiones y Aulas Móviles, para llevar los servicios de capacitación que se requieran.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 1.3.1. Asegurar la cobertura estatal de las Unidades de Capacitación, Acciones Móviles y Extensiones, a través de convenios y/o acuerdos con los municipios y/o localidades que lo demanden.
- 1.3.2. Ampliar las Unidades de Capacitación y Acciones Móviles, por nueva creación y/o conversión.
- 1.3.3. Garantizar los servicios de capacitación a través de Extensiones y Aulas Móviles, en municipios y/o localidades que lo requieran, donde el Instituto no tenga infraestructura física instalada.

ESTRATEGIA 1.4

Implementar programas de formación y actualización dirigidos a instructores, para elevar la calidad de los cursos de capacitación que imparten.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 1.4.1. Promover la importancia de los beneficios profesionales de la capacitación, actualización y certificación a los instructores del Instituto.
- 1.4.2. Diseñar un programa institucional permanente de formación y actualización docente.
- 1.4.3. Capacitar, evaluar y certificar a los instructores en el Estándar de Competencia EC0217 Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal, de CONOCER.

ESTRATEGIA 1.5

Fortalecer la infraestructura física de las Unidades de Capacitación, el equipo y herramientas de las aulas y talleres, manteniéndolas en un estado óptimo para el uso y el desarrollo de los servicios de capacitación.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 1.5.1. Realizar los proyectos de remodelación y rehabilitación de los espacios físicos según las necesidades de las Unidades de Capacitación.
- 1.5.2. Crear un programa de apoyo para la conservación y mantenimiento de las instalaciones y equipamiento.

- 1.5.3. Organizar un comité responsable por Unidad de Capacitación, para la realización de actividades de limpieza, mantenimiento y conservación.

ESTRATEGIA 1.6

Ampliar los servicios de capacitación para y en el trabajo a través de las Escuelas Particulares Incorporadas al ICATSON.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 1.6.1. Promover e incrementar el registro de convenios con Escuelas Particulares Incorporadas.
- 1.6.2. Realizar el seguimiento pertinente de la calidad de los servicios de capacitación que se imparten en las Escuelas Particulares Incorporadas.
- 1.6.3. Asesorar a las escuelas particulares incorporadas, en la actualización de la oferta educativa acorde a las vocaciones productivas regionales.

ESTRATEGIA 1.7

Promover y vincular los servicios de capacitación que oferta el Instituto, para la captación de la demanda de la población.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 1.7.1. Llevar a cabo las campañas de promoción y difusión de los servicios de capacitación del Instituto entre la población.
- 1.7.2. Realizar, acuerdos y/o convenios de colaboración para atender las necesidades de capacitación de los sectores privado, público y social.
- 1.7.3. Realizar y participar en jornadas comunitarias en beneficio de la población sonoreNSE.
- 1.7.4. Ejercer el otorgamiento de exenciones de pago para cursos de capacitación, convenidas en beneficio de la población vulnerable.
- 1.7.5. Promover los cursos de capacitación atendiendo la perspectiva de género y fomentando la igualdad en las aulas.

CAPÍTULO IV. INDICADORES

CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora	UNIDAD EJECUTORA:	Dirección de Vinculación
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Atender y formar los recursos humanos que satisfagan las necesidades de los sectores productivos y de servicios, a través de la cobertura educativa y geográfica de los servicios de capacitación para y en el trabajo, evaluación y certificación de competencias ocupacionales y laborales, garantizando la armonía, la inclusión, el respeto a la diversidad y a los derechos humanos, siendo incluyentes y con perspectiva de género.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Índice de alumnos egresados económicamente activos.		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Medir la colocación de los alumnos egresados de acuerdo al servicio otorgado y su contribución en el desempeño laboral.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Formular el porcentaje de las personas egresadas que reciben una mejor condición para incorporarse al mercado laboral.		
MÉTODO DE CÁLCULO:	Número de egresados empleados y/o autoempleados / número de egresados x 100.		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente.		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual.		
FUENTE:	Dirección de Vinculación, Planteles del ICATSON.	UNIDAD DE MEDIDA:	Porcentaje.
REFERENCIA ADICIONAL:	El área encargada de presentar el avance del presente indicador, será la Dirección de Vinculación con el apoyo de los planteles ICATSON.		
LÍNEA BASE 2021		META 2027	
67.90%		70.00%	

CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora	UNIDAD EJECUTORA:	Dirección de Planeación
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Atender y formar los recursos humanos que satisfagan las necesidades de los sectores productivos y de servicios, a través de la cobertura educativa y geográfica de los servicios de capacitación para y en el trabajo, evaluación y certificación de competencias ocupacionales y laborales, garantizando la armonía, la inclusión, el respeto a la diversidad y a los derechos humanos, siendo incluyentes y con perspectiva de género.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Índice de la calidad en el servicio.		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Evaluar el nivel de la calidad en la percepción de la satisfacción del cliente de los servicios de capacitación que se prestan.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Registrar el porcentaje del impacto en la calidad en del servicio		
MÉTODO DE CÁLCULO:	Resultado del cien por ciento de las encuestas aplicadas, porcentaje alcanzado en el impacto de la calidad en el servicio.		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente.		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual.		
FUENTE:	Dirección de Planeación, Planteles del ICATSON.	UNIDAD DE MEDIDA:	Porcentaje.
REFERENCIA ADICIONAL:	El área encargada de presentar el avance del presente indicador, será la Dirección de Planeación con el apoyo de los planteles ICATSON		
LÍNEA BASE 2021		META 2027	
86.23%		90%	

CAPÍTULO V. PROYECTOS ESTRATÉGICOS

1.- Certificación de Competencias Laborales. - El desarrollo y la consecuente certificación de competencias laborales del capital humano, es una función sustantiva del ICATSON como Entidad de Certificación y Evaluación (ECE) acreditada por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales de la SEP (CONOCER). En su función como ECE, cuenta para 2022 con 15 Estándares de Competencia autorizados para evaluación y certificación, incluyendo los más recientes que son:

- a) **ECO1312: Registro del Informe Policial Homologado (IPH) del policía en funciones de primer respondiente ante un hecho probablemente delictivo.** Se coordinará con los comisarios de las direcciones de seguridad pública de los municipios, para certificar a los policías en la redacción del IPH, que es clave para el proceso que llevan a cabo los ministerios públicos para procesar a presuntos culpables de hechos delictivos.
- b) **EC0227: Atención al cliente en el de despacho de la estación de servicio de la franquicia PEMEX.** Es para atender a los despachadores de las gasolineras establecidas, con capacitación, evaluación y certificación de sus competencias.
- c) **EC0533: Instalación de aprovechamiento de gas para uso doméstico.** Para el seguimiento de solicitudes de autoridades de protección civil, encargadas de emitir licencias y permisos correspondientes.
- d) **EC0586: Instalación de sistemas fotovoltaicos en residencia, comercio e industria.** Una vez iniciada la capacitación en el tema de foto celdas, se complementará con la capacitación, evaluación y certificación correspondiente a este Estándar de Competencia (EC). El instituto ya cuenta con el equipamiento e infraestructura en dos unidades de capacitación, Agua Prieta y Hermosillo.

También se considera ofertar al término de la especialidad de Asistencia Educativa, el **EC0435 Prestación de servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral de las niñas y niños en los centros de atención infantil.** Lo anterior debido a que, en las guarderías subrogadas del IMSS, ya es un requisito que el personal que se contrate de nuevo ingreso, debe estar certificado en este Estándar de Competencia.

2.- Centro de capacitación autorizado por la Secretaría de Infraestructura Comunicaciones y Transporte (SICT). Se gestionará ser un centro de capacitación autorizado para otorgar la capacitación obligatoria a los choferes que buscan la obtención de la licencia federal tipo B y C. Por lo pronto, el ICATSON ya cuenta con el equipamiento para la ejecución de la capacitación (simulador para manejo de vehículos pesados y semiligeros).

3.- ICATSON: Organismo acreditado por la Coordinación Estatal de Protección Civil. El Instituto participa en el proceso de acreditación, cumpliendo las políticas y

requisitos establecidos, para ser opción autorizada en los cinco rubros de capacitación que el programa en la materia exige.

4.- Incorporación de Escuelas Particulares de Capacitación. Las escuelas particulares incorporadas, son una opción más de formación para el trabajo a través de la capacitación a la población. Estas cubren a diferentes sectores sociales y obtienen el Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (RVOE) por medio del Instituto, representando un medio para fortalecer y ampliar los servicios de formación para y en el trabajo, en beneficio de los sonorenses.

5.- Movilidad de los Servicios de Capacitación para y en el Trabajo a través de Aulas Móviles. Se busca fomentar el empleo y el autoempleo, llevando los servicios de capacitación a zonas marginadas, rurales e indígenas, como atención primordial a los grupos vulnerables.

6.- Implementación de Bolsas de Trabajo en las Unidades de Capacitación. A través de la vinculación con los empleadores que requieren de recurso humano capacitado, actualizado y certificado, facilitarles a las y los alumnos egresados del Instituto, la colocación en el empleo formal.

7.- Otorgamiento de exenciones de pago en los servicios de capacitación. Con estrategias y planificación para el pago, ICATSON favorece a través de apoyos para la capacitación a las familias y grupos vulnerables: adultos mayores, personas privadas de la libertad, mujeres jefas de familia, indígenas y personas con discapacidad.

8.- Activación del programa de igualdad entre hombres y mujeres. Implementar un programa que observe y fomente la igualdad entre hombres y mujeres, la no discriminación, y la no violencia contra las mujeres por razones de género en las Unidades Administrativas y Unidades de Capacitación del Instituto.

9.- Plataforma para Capacitación en Línea. Se diseñará e implementará la plataforma virtual para capacitación en línea, como una herramienta más de brindar e impartir los servicios de capacitación, con este servicio ICATSON, se acercará más a la población que ocupa la tecnología para adquirir los conocimientos y habilidades para desarrollar una actividad laboral.

CAPÍTULO VI. INSTRUMENTOS DE COORDINACIÓN Y CONCERTACIÓN INTERINSTITUCIONAL E INTERGUBERNAMENTAL

ORGANISMO	TIPO DE CONVENIO	OBJETIVO	VIGENCIA
Sector Público y Social			
Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Sonora.	Convenios de Colaboración para vincular los servicios de capacitación que oferta el Instituto.	Colaborar con el Sector público y social en la consolidación del desarrollo de la comunidad.	2021-2027
Secretaría de Desarrollo Social del Estado de Sonora.			2021-2027
Coordinación Estatal del Sistema Penitenciario del Estado de Sonora.			2021-2027
Instituto de Becas y Crédito Educativo del Estado de Sonora.			2021-2027
Instituto Sonorense de las Mujeres.			2021-2027
Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Sonora.			2021-2027
Secretaría de Salud del Estado de Sonora.			2021-2027
Sistema Estatal Penitenciario del Estado de Sonora.			2021-2027
Fiscalía General de Justicia del Estado de Sonora.			2021-2027
Dirección General de Transporte del Estado de Sonora.			2021-2027
Comisión del Deporte del Estado de Sonora.			2021-2027
H. Congreso del Estado de Sonora.			2021-2027
Comisión Estatal del Agua en Hermosillo.			2021-2027
Comisión Estatal del Agua en Cananea.			2021-2027
Cámara Nacional del Autotransporte de Carga.			2021-2027
Instituto Tecnológico de Nogales.			2021-2027
Instituto Tecnológico de Sonora, Campus Guaymas.			2021-2027
Instituto Tecnológico Superior de Cananea.	2021-2027		
Universidad Tecnológica de Guaymas.	2021-2027		

Sector Público y Social			
Universidad de la Sierra.			2021-2027
Universidad Tecnológica de San Luis Río Colorado.			2021-2027
Instituto de Apoyo al Desarrollo Tecnológico.			2021-2027
Asociación de Jefes y Bomberos del Estado de Sonora A.C.			2021-2027
Cámara de Comercio, Servicios y Turismo de Hermosillo.			2021-2027
Patronato de Bomberos de Hermosillo.			2021-2027
Instituto del Deporte de Hermosillo.			2021-2027
Unidad Municipal de Protección Civil de Hermosillo.			2021-2027
Dirección General de Atención a la Mujer del H. Ayuntamiento de Hermosillo.			2021-2027
Agua de Hermosillo.	Convenios de Colaboración para vincular los servicios de capacitación que oferta el Instituto.	Colaborar con el Sector público y social en la consolidación del desarrollo de la comunidad.	2021-2027
H. Ayuntamiento de Hermosillo.			2021-2027
Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo en Pequeño de Hermosillo.			2021-2027
Dirección de Seguridad Pública Municipal de Cajeme.			2021-2027
Patronato del H. Cuerpo de Bomberos del Valle del Yaqui.			2021-2027
Cámara Nacional de la Industria de la Transformación, Delegación Ciudad Obregón.			2021-2027
Instituto Cajemense de la Mujer.			2021-2027
Patronato del Cuerpo de Bomberos del Valle del Yaqui.			2021-2027
H. Ayuntamiento de Agua Prieta.			2021-2027
H. Ayuntamiento de Cananea.			2021-2027
H. Ayuntamiento de Nogales.			2021-2027
Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Estatal de Sonora.			2021-2027

Sector Público y Social			
Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio Postal Mexicano "Correos de México" en Sonora.			2021-2027
Sindicato Estatal de Trabajadores de las Ramas: Agrícola, Ganadera, Industrial, Acuícola, Agroindustrial y de Servicios de Sonora "Salvador Alvarado".			2021-2027
Cámara Nacional de Comercio, Servicio y Turismo de Puerto Peñasco, Sonora.			2021-2027
Confederación de Obreros, Campesinos Trabajadores Turísticos y de la Industria pesquera del Municipio de Puerto Peñasco, Sonora.			2021-2027
Escuela Secundaria No.20 de Puerto Peñasco "Dionisio Briseño Rodríguez".	Convenios de Colaboración para vincular los servicios de capacitación que oferta el Instituto.	Colaborar con el Sector público y social en la consolidación del desarrollo de la comunidad.	2021-2027
Federación de Colonos, Obreros y Campesinos del Distrito de Altar.			2021-2027
Cámara de Comercio, Servicios y Turismo de San Luis Río Colorado.			2021-2027
Centro Regional de Educación Normal "Rafael Ramírez Castañeda".			2021-2027
Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario número264, Lázaro Cárdenas.			2021-2027
Sección 94 de Caborca del Sindicato Nacional Minero Metalúrgico.			2021-2027
Universidad del Desarrollo Profesional, S.C. de Cananea.			2021-2027
Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Huatabampo.			2021-2027
Escuela Preparatoria Federal De Cooperación "Lázaro Cárdenas".			2021-2027
Bomberos Voluntarios de Naco			2021-2027

Sector Público y Social			
Escuela Secundaria No. 27 de Puerto Peñasco Profr. Gilberto Pacheco Castillo.			2021-2027
Asociación de Industrias Maquiladoras de Agua Prieta, A.C.			2021-2027
Centro especial para Adictos, A.C. Sucursal Hermosillo.			2021-2027
Clínica para Menores Palo Verde, A.C.			2021-2027
Fundación Agrocir, A.C.			2021-2027
Esperanza para la Nueva Vida A.C.			2021-2027
Asociación de Masajistas Zihuame y Tlacame Indígenas Guerrerenses Progresando A.C.	Convenios de Colaboración para vincular los servicios de capacitación que oferta el Instituto.	Colaborar con el Sector público y social en la consolidación del desarrollo de la comunidad.	2021-2027
Unión de Masajistas Terapéutica, Manos Unidas por la Salud, A.C.			2021-2027
Centro Comunitario Nelita Bours,A.C			2021-2027
TOHONO de Carbo, A.C.			2021-2027
Centro de Formación para la Mujer I.A.P.			2021-2027
Instituto Kino, A.C.			2021-2027
Centro de Integración para Alcohólicos y Drogadictos A.C. (Cananea).			2021-2027
México Renace Verde, A.C.			2021-2027
Missions Rocky Point, A.C.			2021-2027
CFE Generación III EPS.			2021-2027

Sector Productivo y de Servicios			
Martin Rea Automotive Structures, S. de R.L. de C.V.			2021-2027
Servicios Administrativos América, S. de R.L. De C.V.			2021-2027
Proaoass Servicios, S.deR.L. de C.V.			2021-2027
Operadora de Minas de Nacozari, S.A.de C.V.			2021-2027
SNB Desarrollos Eléctricos, S.A. de C.V.			2021-2027
Sistemas Eléctricos y Conductores, S.A. de C.V.			2021-2027
Hotel Kino, S.A.de C.V.			2021-2027
Representante Común: María del Carmen Valdomillo Baltazar			2021-2027
Viñedo Carmel S.A. de C.V.			2021-2027
Senior expert services.			2021-2027
Equipo Automotriz Americano, S.A. de C.V.	Convenios de colaboración para impartir cursos de Capacitación Acelerada Especifica (CAE).	Ofrecer opciones de capacitación, dinámicas, flexibles, que demandan el sector productivo y de servicios.	2021-2027
Asesoría, Consultoría y Capacitación Empresarial Sonorense, S.C.			2021-2027
Sociedad Cooperativa de Consumo, Lic. Alfredo V. Bonfil S.C.L.			2021-2027
Minera Mercedes Minerales, S. De R.L. De C.V.			2021-2027
Bebidas Mundiales S.de R.L. de C.V.			2021-2027
Electro Refrigeración M.I.V., S.A de C.V.			2021-2027
Representante Común: July Durán Hernández.			2021-2027
Aemex Global S. de R.L.de C.V.			2021-2027
Avfarms, S.A.de C.V.			2021-2027
Llaos Acuacultura, S.A.de C.V.			2021-2027
Sales del Valle, S.A de C.V.			2021-2027
Central Ciclo Combinado Agua Prieta.			2021-2027

Sector Productivo y de Servicios			
Florería Florentina.			2021-2027
Grupo Jari los Picachos S.A. de C.V.	Convenios de colaboración para impartir cursos de Capacitación Acelerada Especifica (CAE).	Ofrecer opciones de capacitación, dinámicas, flexibles, que demandan el sector productivo y de servicios.	2021-2027
MAPCO Materiales Navojoa, S.A. de C.V.			2021-2027
Operadoras de Minas e Instalaciones Mineras S.A. de C.V.			2021-2027
			2021-2027

FUENTE: Dirección de Vinculación y Promoción de ICATSON.

CAPÍTULO VII. INSTRUMENTACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PROGRAMAS

Para la evaluación y seguimiento del presente Programa Institucional, se realizarán las siguientes acciones:

- 1.- Una vez validado el Programa Institucional, se publicará en la página WEB de ICATSON.
- 2.- Se publicará un Informe Anual de Actividades durante el primer bimestre de cada año, en la página WEB de ICATSON, de seguimiento de los resultados del objetivo, indicadores y metas definidas en el Programa Institucional de Mediano Plazo (PMP).
- 3.- En este informe se van a relacionar las acciones realizadas tanto con el objetivo del programa institucional de mediano plazo como con las estrategias y objetivos del PED 2021-2027, al igual que con los indicadores en los que inciden mostrando los avances respecto a la línea base 2021.
- 4.- El Informe Anual de Actividades, se enviará en versión digital a la Oficina del Ejecutivo Estatal para su publicación en Plataforma para el Seguimiento y Evaluación de la Estrategia del Gobierno del Estado de Sonora (PIEEG).
- 5.- También se dará seguimiento a través de la Cédula de Seguimiento y Evaluación 2021-2027.

GLOSARIO

Acciones móviles. - Estrategia que tiene como objetivo fundamental el acercar el servicio de capacitación a las zonas donde se encuentran los grupos sociales en situación de desventaja, para brindarles la oportunidad de desarrollar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para desempeñar eficiente y eficazmente las tareas propias de un oficio o una determinada ocupación.

Capacitación. - Es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda.

Capacitación acelerada específica (CAE). - Son cursos que están dirigidos a los trabajadores en activo de empresas, instituciones u organismos de los sectores productivos y de servicios privado, público y social que pretenden complementar, especializar y/o actualizar la formación de los trabajadores en una determinada actividad laboral.

Cobertura educativa. - Oferta de estudios y capacidad del sistema educativo para atender a la población.

Cobertura geográfica. - Es el espacio territorial, donde se tiene presencia del Instituto a partir una o más acciones de capacitación.

Competencia laboral. - Es una capacidad afectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada.

Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER). - Es una entidad paraestatal sectorizada en la Secretaría de Educación Pública, con un gobierno tripartita con representantes de los trabajadores, los empresarios y el gobierno.

Cursos de extensión (CE). - Son un servicio permanente de actualización y fortalecimiento, que se imparten con la finalidad de perfeccionar un área específica de un perfil o desempeño laboral.

Cursos regulares (CR). - Son los cursos que se imparten a través de cursos y especialidades contenidas en el catálogo de la oferta educativa de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT).

Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT). - Es un órgano centralizado de la administración pública federal adscrito a la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS), de la Secretaría de Educación Pública (SEP) y tiene bajo su responsabilidad la formación para y en el trabajo.

Entidad de certificación y evaluación (ECE). - Es una persona moral, organización o institución pública o privada, unidad administrativa de alguna dependencia, entidad o su similar en los niveles de gobierno federal, estatal o municipal acreditada por el CONOCER, para capacitar, evaluar y/o certificar las competencias laborales.

Eficiencia terminal. - Es la proporción entre el número de alumnos que ingresan y los que egresan al concluir un plan de estudios.

Escuelas particulares incorporadas. - Son las escuelas que imparten educación privada, incorporándose a través del sistema educativo nacional.

Estándar de competencia. - Es el documento oficial que sirve como referente para evaluar y certificar la competencia de las personas para desarrollar una actividad laboral.

Fuerza laboral. - Es la habilidad tanto física como intelectual para poder desarrollar una actividad productiva.

Instructor. - Es el responsable de impartir la capacitación para y en el trabajo, en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Mercado laboral. - Es aquel donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo.

Oferta educativa. - Es el conjunto de cursos y especialidades que se ofertan a la población.

Población económicamente activa (PEA). - Se refiere a los habitantes mayores a 14 años que se encuentran trabajando o en su defecto, se encuentran dentro de la población desocupada.

Reconocimiento oficial de la competencia ocupacional (ROCO). - Es el proceso de evaluación y certificación para el reconocimiento oficial de una competencia ocupacional.

Reconocimiento de validez oficial de estudios (RVOE). - Que los particulares ya sean personas físicas o morales, le den validez oficial a los estudios que imparten.

Unidades de capacitación. - Es la infraestructura física (planteles) con los que cuenta el Instituto, para la impartición de los cursos escolarizado



GOBIERNO
DE **SONORA**

ICATSON

INSTITUTO DE **CAPACITACIÓN**

PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE SONORA



OFICINA DEL
**EJECUTIVO
ESTATAL**
GOBIERNO
de SONORA

OFICINA DEL EJECUTIVO ESTATAL

NJ-03.01-130/22

Hermosillo, Sonora, 13 de septiembre de 2022.

"2022: AÑO DE LA TRANSFORMACIÓN"

Asunto: Se emite validación del Programa de Mediano Plazo.

C. RODOLFO RAMÍREZ GALLARDO,

Director General del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora.

Presente.-

Aprovecho la ocasión para saludarlo y a su vez, le informo que esta Oficina del Ejecutivo Estatal (OEE) emite validación a la alineación conforme al Plan Estatal de Desarrollo 2021 – 2027 y estrategia normativa, del "Programa Institucional del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora", el cual dará cumplimiento a los compromisos establecidos en el PED, así como a los lineamientos para elaborar, dictaminar y dar seguimiento a los Programas derivados del Plan, publicado en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora el 24 de marzo del presente año.

Además, seguro de que cada objetivo, estrategia y línea de acción documentada en este Programa, fue aprobada y analizada por Usted, le solicito atentamente su publicación y difusión, a través de su página institucional.

Cabe mencionar que el contenido de cada Programa, es responsabilidad de quien lo elabora, por lo tanto, es recomendable realizar una última revisión en cuanto a estilo, ortografía, sintaxis y formato, antes de publicar el documento, ya que se trata de un documento de gran importancia, el cual refleja la estrategia a seguir para dar cumplimiento a lo establecido en el Plan Estatal de Desarrollo.

De igual forma, en cumplimiento con el Artículo 65 fracción IV del Reglamento de la Ley de Planeación del Estado de Sonora, enviarlo en versión digital a la Oficina del Ejecutivo Estatal para su publicación en Plataforma para el Seguimiento y Evaluación de la Estrategia de Gobierno del Estado de Sonora (PIEEG).

Sin otro particular, agradezco su atención y me reitero a sus órdenes.

Atentamente,
JEFE DE LA OFICINA DEL EJECUTIVO ESTATAL


MTR. RODOLFO CASTRO VALDEZ

C.c.p. Archivo





OFICIO. – SH-3655/2022
"2022: Año de la transformación"
Hermosillo, Sonora; 13 de septiembre 2022

C. RODOLFO RAMÍREZ GALLARDO
DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO DEL
ESTADO DE SONORA

Presente.

Dictamen del "Programa Institucional del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora"

De acuerdo a los Lineamientos para elaborar, dictaminar y dar seguimiento a los programas derivados del Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027 publicados en el Boletín Oficial número 24, sección I, el 24 de marzo del año en curso y de conformidad con lo dispuesto en el capítulo 1 numeral II de los referidos lineamientos relativo al proceso de revisión de los programas, la Oficina del Ejecutivo y la Secretaría de Hacienda una vez evaluada la última versión del Programa Institucional del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora, identifican que da cumplimiento a los requerimientos previamente establecidos en la Guía Técnica para su elaboración y dictaminación, por lo anterior se determina **VALIDADO.**

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE

OMAR FRANCISCO DEL VALLE COLOSIO
SECRETARIO DE HACIENDA DEL ESTADO DE SONORA

C.c.p. Mtro. Rodolfo Castro Valdez.- Jefe de la Oficina del Ejecutivo Estatal

JREF/mgh

Archivo



Subsecretaría de Egresos

Blvd. Hidalgo No. 35 Esq. Comonfort Edificio SIDUR, Primer piso, Col. Centenario, Teléfono (662) 217-1144
Hermosillo, Sonora, México, C.P. 83260