

# PROGRAMA INSTITUCIONAL

OCTUBRE DE 2020



## Contenido

- 1. Antecedentes**
- 2. Introducción**
- 3. Marco Jurídico**
- 4. Alineación con el Plan Estatal de Desarrollo**
  
- 5. Misión y visión institucional**
  - 5.1. *Misión Institucional*
  - 5.2. *Visión de futuro*
  - 5.3. *Valores y principios que caracterizan la institución*
  
- 6. Diagnóstico de la organización**
  - 6.1. *Estructura organizacional*
  - 6.2. *Recursos Humanos*
  - 6.3. *Recursos Financieros*
  - 6.4. *Servicios Generales*
  - 6.5. *Procesos*
  - 6.6. *Transparencia y rendición de cuentas*
  
- 7. Problemas y oportunidades**
  - 7.1. *Problemas relevantes*
  - 7.2. *Áreas de oportunidad*
  
- 8. Objetivos institucionales, estrategias y líneas de acción**
  - 8.1. *Objetivos*
  - 8.2. *Estrategias*
  - 8.3. *Líneas de acción*
  
- 9. Matriz de Indicadores para Resultados Institucional**

## **10. Mecanismos para la instrumentación, seguimiento y evaluación**

*10.1. Indicadores de desempeño*

*10.2. Metas*

### **Anexos**

*Listado de Programas presupuestarios costeados y armonizados con la contabilidad gubernamental.*

*Árbol de problemas y objetivos.*

### **Bibliografía**

## **1. ANTECEDENTES**

En el marco del Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000, el 30 de agosto de 1996, la Secretaría de Educación Pública Federal y el Gobierno del Estado de San Luis Potosí suscriben un Convenio que tiene por objeto establecer la coordinación entre ambos niveles de gobierno para la creación, operación y apoyo financiero del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de San Luis Potosí, entendiéndose que la incorporación y permanencia al sector laboral se facilita con un adecuado proceso educativo que permita adquirir los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes necesarias para desempeñar un trabajo que contribuya al desarrollo personal y colectivo. Bajo dicho Convenio, año con año se formaliza el Anexo de Ejecución bajo el cual se define su presupuesto y estructura financiera, atendiendo normativamente las instrucciones y lineamientos de la Subsecretaría de Educación Media Superior.

El Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de San Luis Potosí, es un organismo público descentralizado, sectorizado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, creado el 26 de marzo de 1997.

Desde su creación, el Instituto ha atendido a la sociedad potosina a través de sus diversas Unidades de Capacitación tanto en la capital como en el interior del Estado. Ha fomentado permanentemente el desarrollo local; ha impulsado a los sectores más desprotegidos a través de cursos de bajo costo y accesibles a su entorno y cultura; ha establecido coordinación con los sectores empresariales para la atención a las demandas actuales de la industria; se ha vinculado con organizaciones civiles y los diversos órdenes de gobierno para la formalización de convenios de coordinación a favor de grupos específicos de la población. Como resultado, actualmente cuenta con 13 Unidades de Capacitación y 3 Acciones Móviles, destacando el impulso a los temas industriales mediante las Unidades San Luis, Centro de Entrenamiento técnico en Logística y Toyota. Asimismo, con la apertura de la Entidad Conocer, ICAT ha ingresado también en el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales.

Manteniendo el compromiso de impulsar diversas acciones de capacitación, ICATSLP busca a través de diferentes herramientas y medios posibles, cumplir con su importante Misión, en beneficio de la sociedad potosina.



*Capacitandos recibiendo Constancia de la SEP por terminación de curso con ICAT*

## **2. INTRODUCCION**

El presente documento pretende cumplir con la normativa en materia de planeación vigente para el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de San Luis Potosí. Permitirá además no solo ser la síntesis del quehacer y ser, sino de lo que se plantea para este cierre de administración estatal y como puede lograrse de la mejor manera posible, abriendo camino hacia los próximos años.

Se convierte así en un documento clave para la operación del Instituto. Orientará y dará claridad sobre el camino a seguir en los próximos años, buscando alcanzar mayor presencia en el estado.

Nuevos retos surgen cada día, como lo ha sido la presencia de la pandemia por Covid-19 que ha obligado a replantear procesos, formas, tiempos de operación, sin perder de vista nuestro objetivo último. Las características socioeconómicas, educativas, ambientales y culturales de las diversas regiones del estado generan retos y oportunidades en materia laboral. Grandes potenciales y sensibles obstáculos o limitaciones se encuentran en el camino hacia el desarrollo a través del empleo digno, para el cual la capacitación constante es pieza clave.

Sea entonces este Programa una valiosa herramienta para el trabajo Institucional, con miras a permanecer e incidir de mayor y mejor manera en la sociedad potosina.

Lic. Raúl Olivares Morales  
Director General ICAT

### **3. MARCO JURÍDICO**

El Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de San Luis Potosí se rige con base en distintos ordenamientos o normas jurídicas.

Para iniciar, debemos especificar que en el Decreto de creación publicado en el Periódico Oficial del Estado en 1997, se especifica que el instituto tiene como objeto:

- Elaborar perfiles laborales de acuerdo con los principales requerimientos del mercado de trabajo en el Estado.
- Formar y actualizar, de acuerdo con los requerimientos laborales del Estado, a los instructores que se harán cargo de capacitar a los alumnos del Instituto.
- Impartir e impulsar la capacitación formal para el trabajo en la entidad, de manera que se eleve su calidad en función de las necesidades detectadas en el aparato productivo.
- Establecer, organizar administrar y sostener planteles en los lugares del Estado que estime convenientes, previa concertación y autorización del Gobierno del Estado y de la Secretaría de Educación Pública.

Asimismo, en dicho decreto y sus posteriores modificaciones se especifica la estructura interna, funciones, responsabilidades y alcances de las diversas Direcciones del Instituto, así como de la Junta Directiva. Derivado del decreto, existe también un Reglamento Interno que abunda sobre diversos aspectos administrativos y organizacionales.

Si bien es cierto que se tienen estas normativas locales, la operación institucional en términos académicos se definen desde la Subsecretaría de Educación Media Superior, con base en las políticas educativas federales.

A continuación se enlistan los ordenamientos y normas que rigen la operación del Instituto:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí, Artículos 80 fracción III, y 82.

- Ley Orgánica de la Administración Pública Estatal, publicada en el Periódico Oficial del Estado de fecha 24 de octubre de 1997.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de San Luis Potosí, publicada en el Periódico Oficial del Estado de fecha 20 de mayo de 1998.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley de Adquisiciones del Estado de San Luis Potosí, publicada en el Periódico Oficial del Estado de fecha 29 de enero de 1997.
- Ley de Procedimientos Administrativos del Estado y Municipios de San Luis Potosí, publicada en el Periódico Oficial del Estado el día 27 de marzo de 2001.
- Ley de Planeación del Estado y Municipios de San Luis Potosí, publicada en el Periódico Oficial del Estado el día 24 de noviembre de 2001.
- Convenio de fecha 30 de Agosto de 1996, que tiene por objeto establecer la coordinación entre la Secretaría de Educación Pública del Gobierno Federal y el Gobierno del Estado, para la creación del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de San Luis Potosí.
- Decreto Administrativo de Creación del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de San Luis Potosí, publicado en el Periódico Oficial del Estado, el 26 de Marzo de 1997, su modificación publicada en el Periódico Oficial del Estado, el 6 de Diciembre de 2011, asimismo FE DE ERRATAS publicada el 8 de Diciembre de 2011 y Decreto Administrativo mediante el cual se Reforma el diverso por el cual se crea el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de San Luis Potosí, Edición Extraordinaria publicada el 23 de julio de 2014.
- Reglamento Interior del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de San Luis Potosí, publicado en el Periódico Oficial del Estado, el 03 de Abril de 2004 y su modificación publicada en el Periódico Oficial del Estado, el 26 de Mayo de 2012.



## 4. ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO

El Instituto de Capacitación para el Trabajo por la naturaleza de los servicios que ofrece, toma en consideración los diversos instrumentos de planeación en el tema de Empleo.

En este sentido, considerando el Plan Estatal de Desarrollo 2015-2021, podemos identificar que nuestras actividades se alinean de la siguiente manera:



En cuanto a nuestra apertura programática, manejamos el programa Capacitación para y en el trabajo.

## 5. MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL



Impartir e impulsar en estrecha vinculación con los sectores productivo y social, la capacitación formal para el trabajo que requieran los adolescentes y los adultos, a efecto de que puedan incorporarse productivamente al mercado laboral; desempeñando plenamente un trabajo remuneradamente útil, que ayude al mejoramiento de la calidad de vida de los potosinos.

Consolidarnos como un organismo líder en la capacitación para y en el trabajo, manteniéndonos a la vanguardia tecnológica y logrando un alto índice de influencia de progreso en todo el estado de San Luis Potosí.



### VALORES Y PRINCIPIOS QUE CARACTERIZAN A LA INSTITUCIÓN

#### ***Dedicación***

Procurar su mejor esfuerzo y perseverancia para alcanzar los objetivos institucionales en el desempeño de las actividades gubernamentales, imprimir pasión y demostrar aprecio por San Luis Potosí, sus instituciones y por su trabajo, así como demostrar un alto compromiso hacia la sociedad en la solución de sus demandas.

#### ***Transparencia***

Ser abiertos al derecho ciudadano respecto a la información, de acuerdo a su legalidad y oportunidad, ofreciendo al ciudadano la posibilidad de ser un usuario en la administración y entendida la transparencia como un verdadero servicio público.

### ***Rendición de Cuentas***

Cumplir con la responsabilidad del adecuado cumplimiento de sus funciones, objetivos y metas, fomentando la participación ciudadana en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, respondiendo de la aplicación del recurso puesto a disposición.

### ***Diálogo***

Ser abiertos, flexibles, de trato amable, humilde y respetuoso para comunicarse y construir ideas, tomando las mejores decisiones con otras instituciones gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil.

### ***Respeto***

Contar con sensibilidad para reconocer y considerar en todo momento los derechos y libertades inherentes a la condición humana de otros servidores públicos y de la ciudadanía.

### ***Legalidad***

Hacer solo aquello que las normas expresamente les confiere, y en todo momento someter su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas y administrativas atribuyen a su empleo, cargo o comisión.

### ***Honradez***

Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros; no buscan o aceptan presentes de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

### ***Lealtad***

Ser fieles en todo momento y comprometerse con los principios, valores, criterios y objetivos institucionales, adaptándolos como propios en el desempeño de sus funciones y atribuciones.

***Integridad***

Desempeñar su empleo, cargo, comisión o funciones de manera imparcial y proba, no en beneficio de si mismo, de su familia o de cualquier otra persona y abstenerse de participar en situaciones que causen posible conflicto de interés. Además de utilizar el mobiliario, equipo y vehículo asignados en el desempeño de sus actividades de forma responsable y apegada a la legalidad.

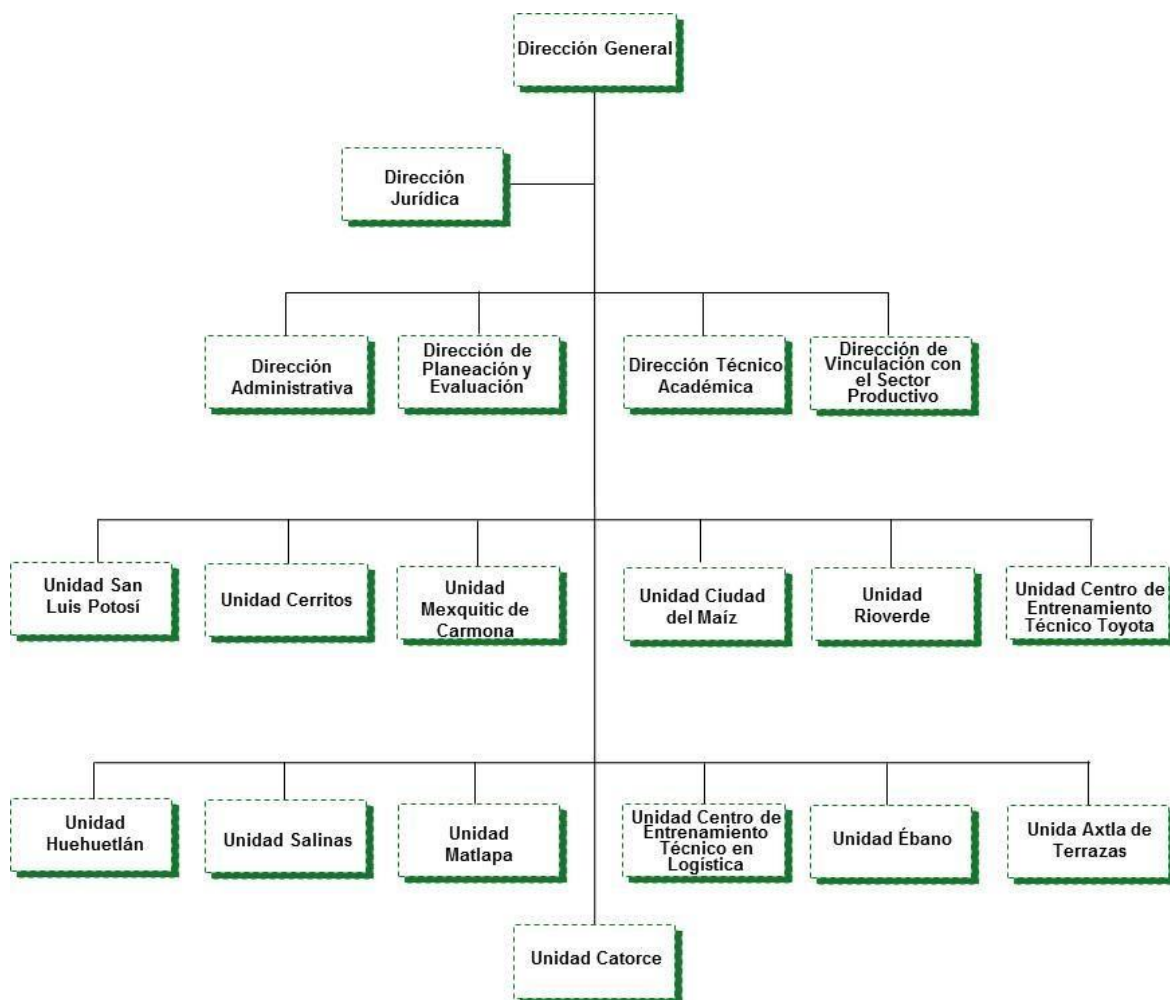
***Eficiencia***

Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados y rendición de cuentas, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso óptimo, responsable y transparente de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

## 6. DIAGNÓSTICO DE LA ORGANIZACIÓN

### 6.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

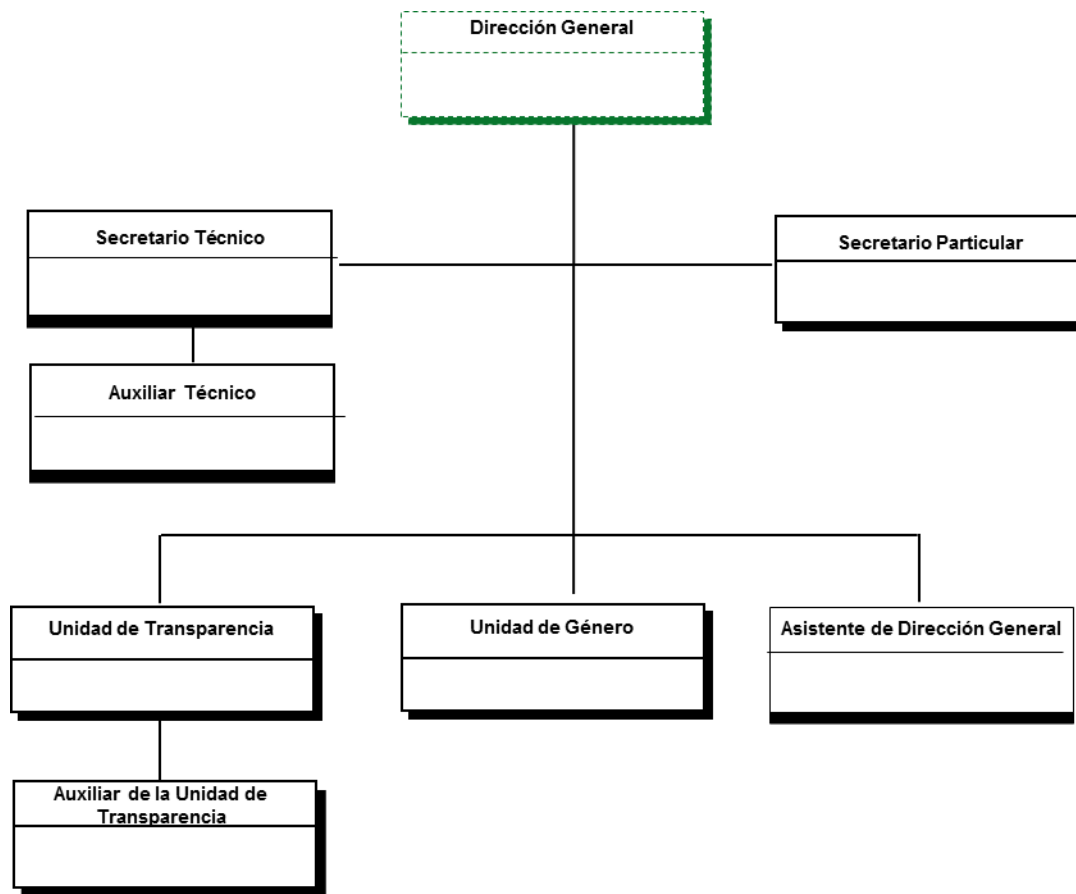
A fin de cumplir con su objeto, y atendiendo a las disposiciones emitidas tanto en el Decreto de creación como a las de la Secretaría de Educación Pública a través de la Subsecretaría de Educación Media Superior, el Instituto opera bajo la siguiente estructura general:



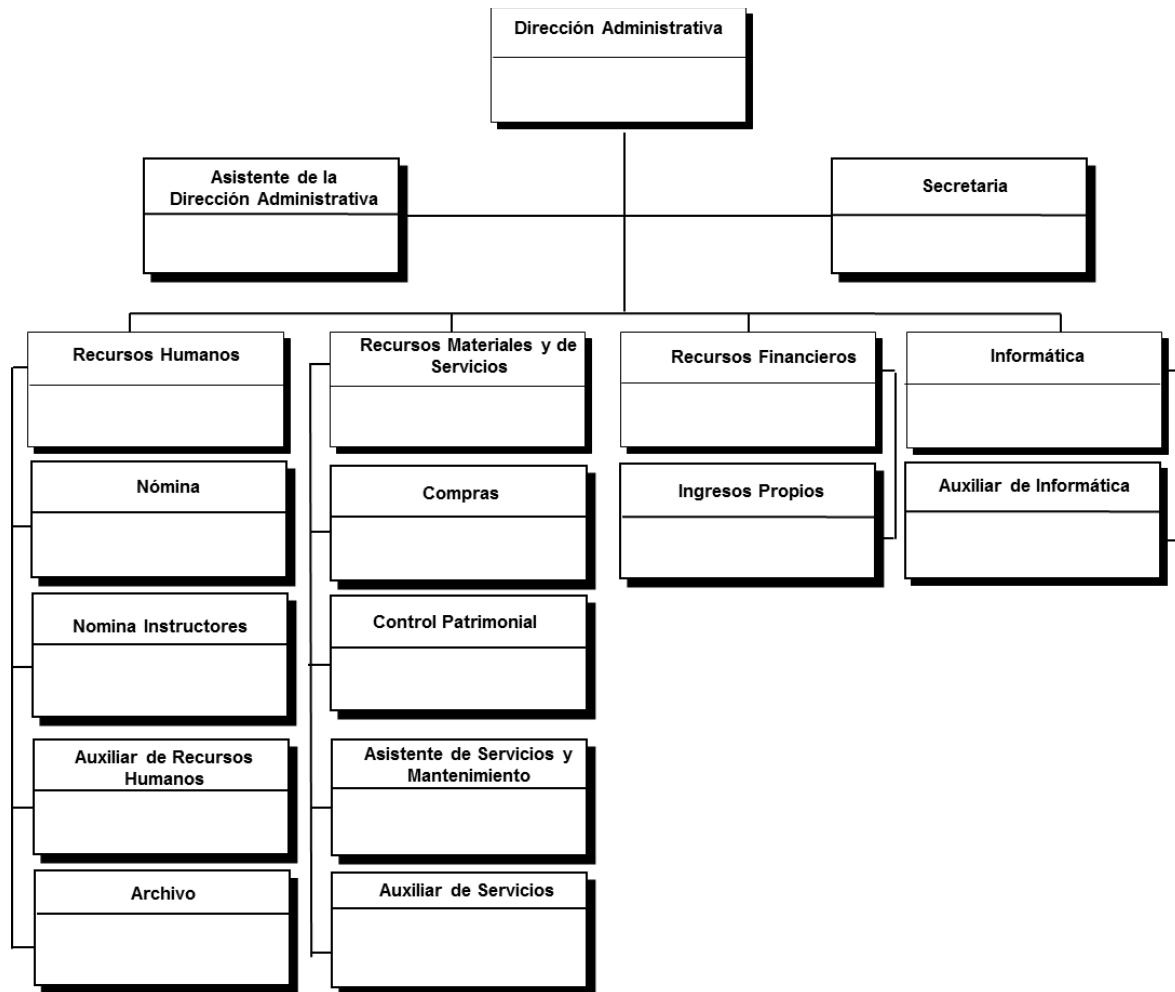
En esta imagen, se puede identificar que el ICAT presta atención a la población a través de 13 Unidades Operativas y 3 Acciones Móviles, con las cuales cubre los 58 municipios del Estado. A

través de estas unidades se ofrecen diversos cursos mediante la participación de instructores externos.

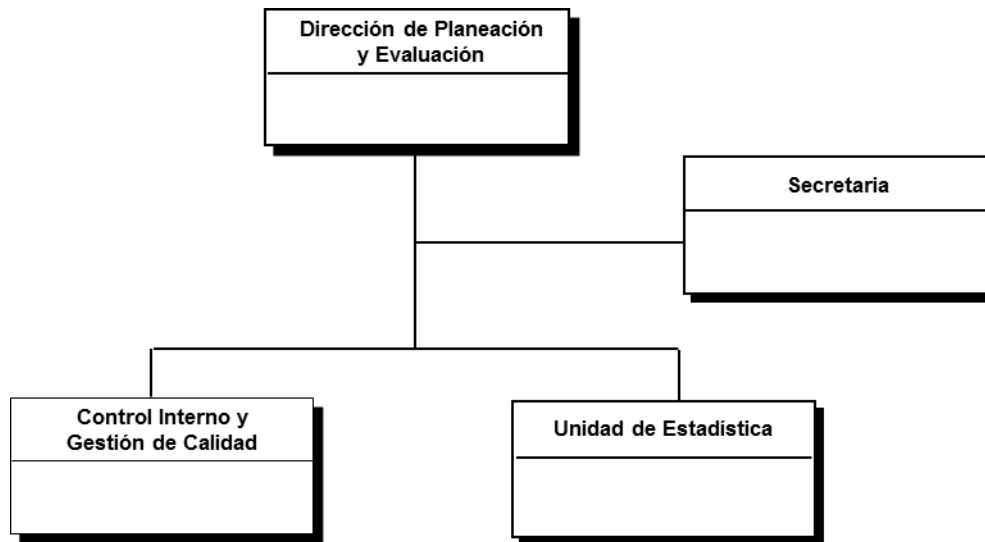
Asimismo, es importante mencionar la estructura que se tiene actualmente con la Dirección General, que tiene como objetivo Proponer, administrar y ejecutar la política de capacitación a través de los diversos servicios que oferta el Instituto a la población objetivo del estado.



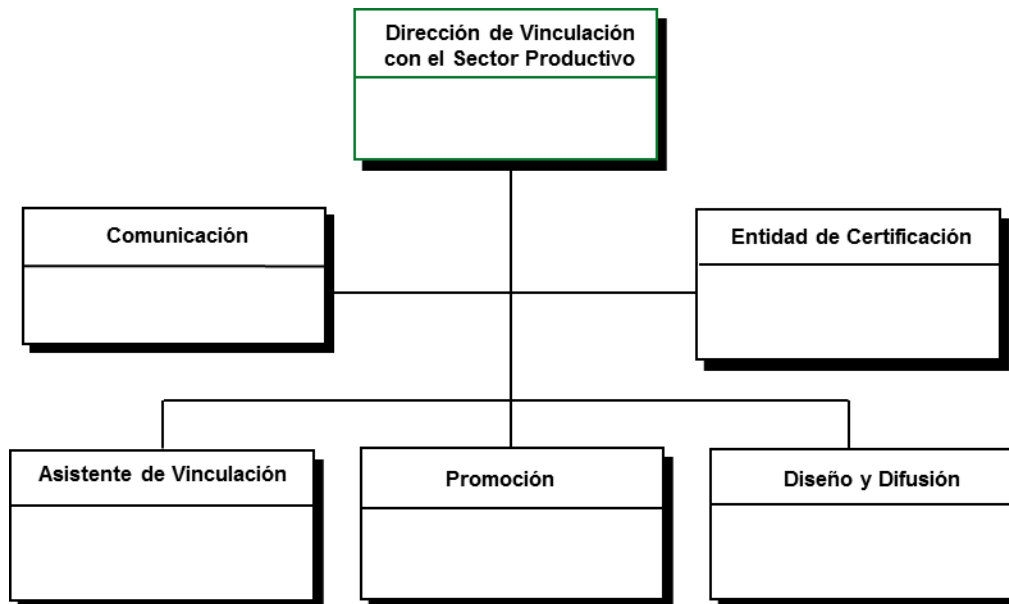
Otra Dirección de Oficinas centrales es la Dirección Administrativa, misma que se encarga de observar las distintas disposiciones de carácter legal y administrativo, en el ejercicio de los recursos financieros y materiales, ministrados por el Gobierno Federal y Estatal; e igualmente administrar los ingresos propios generados por las Unidades y Acciones Extramuros dependientes del Instituto. Cuenta con la siguiente estructura:



Planear y evaluar las acciones del Instituto en relación con la impartición de los cursos de capacitación es el objetivo principal de la Dirección de Planeación y Evaluación, que cuenta con la siguiente estructura interna.



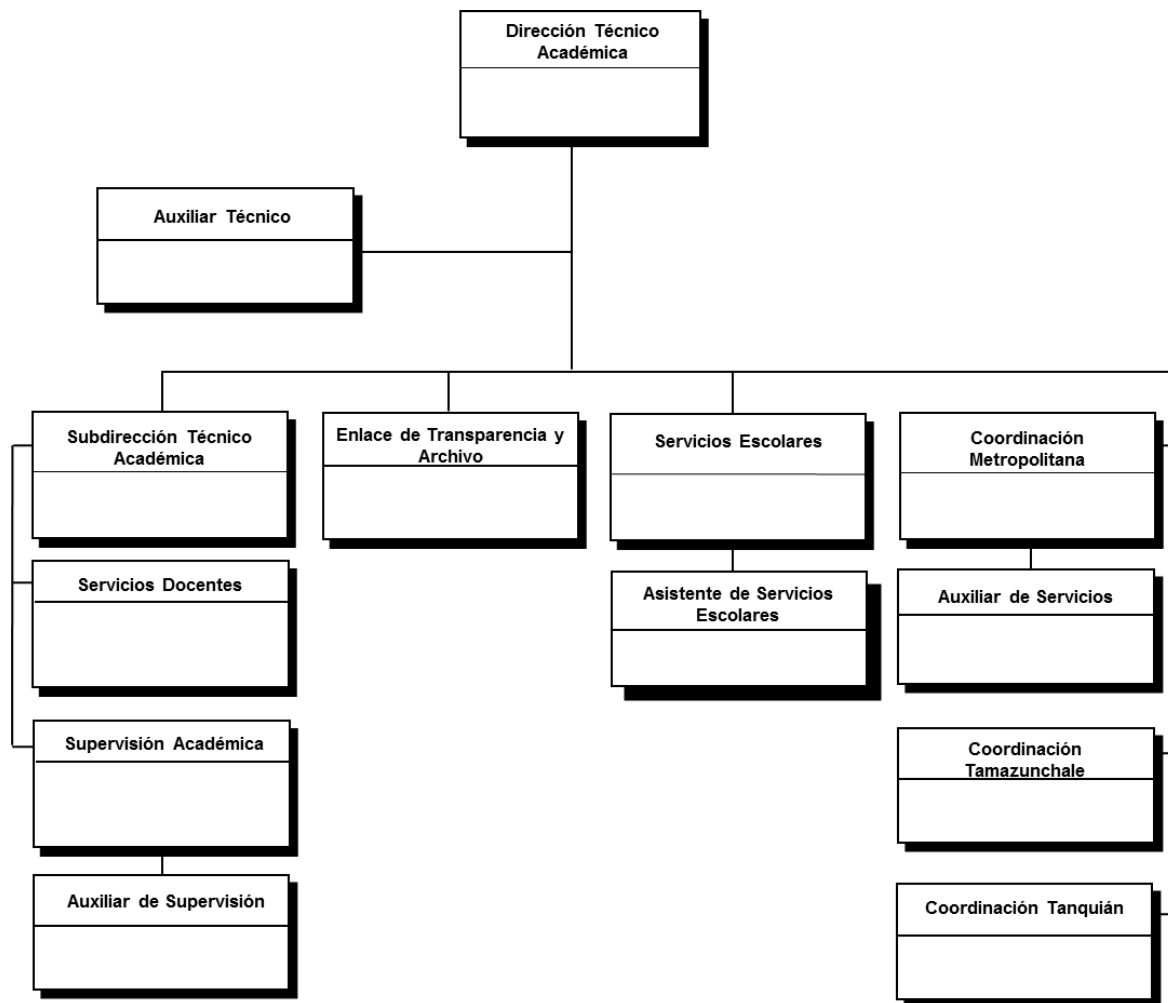
Establecer una vinculación estrecha entre el Instituto de Capacitación para el Trabajo y los sectores público, privado y social a fin impulsar la capacitación para y en el trabajo en el Estado, se cuenta con la Dirección de Vinculación con el Sector Productivo, que a su vez tiene la siguiente estructura interna:



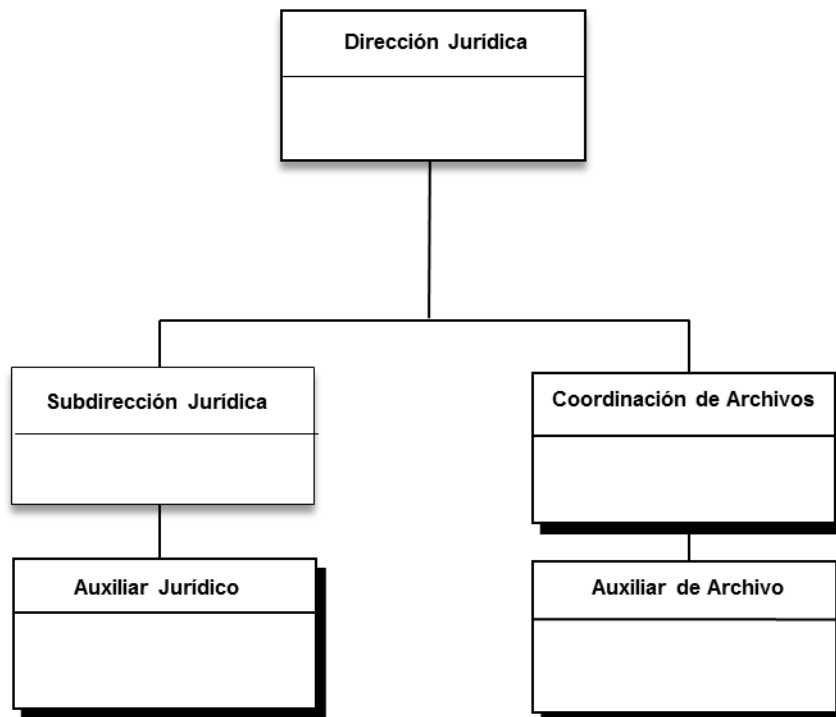
Por su parte, la Dirección Técnico Académica controla las actividades necesarias en las Unidades y Acciones Extramuros del Instituto, para que los instructores proporcionen un servicio de



formación para y en el trabajo a través de cursos de Capacitación Acelerada Específica que propicien el desarrollo regional en el Estado. Para cumplir sus funciones, tiene la siguiente estructura:

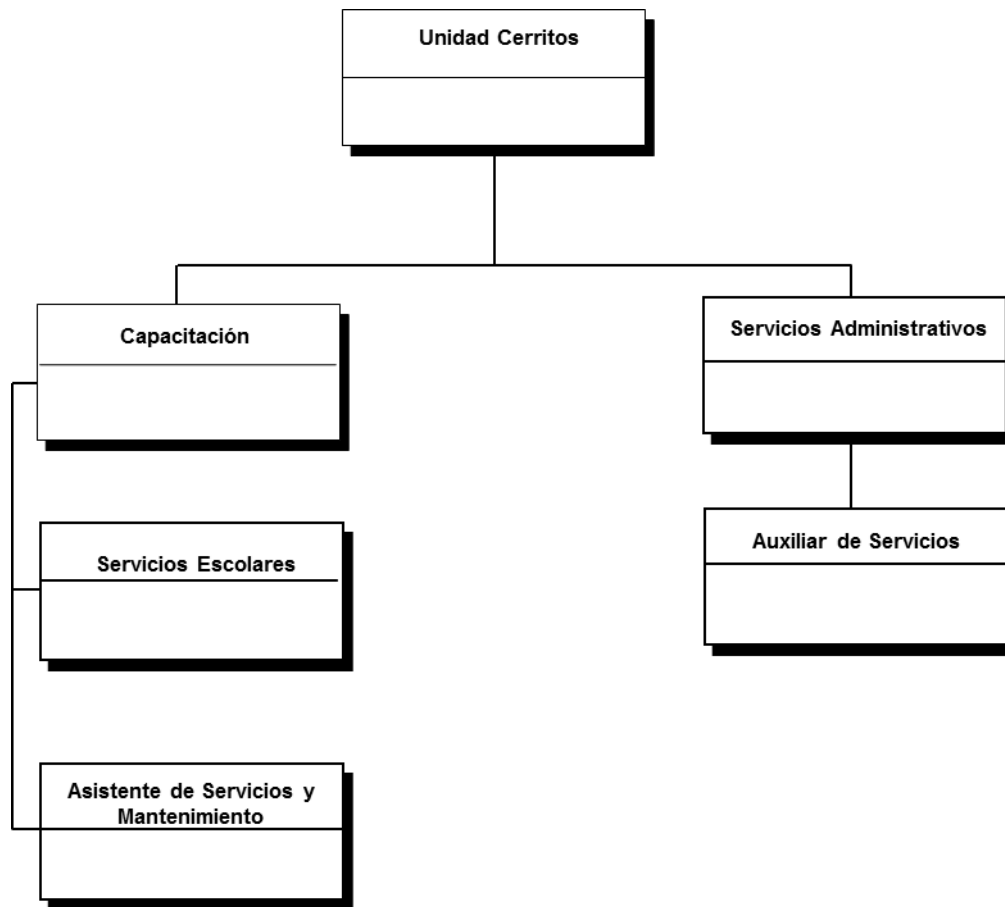


Y finalmente, para atender los aspectos Jurídico-Legales del Instituto, en salvaguarda de los intereses propios de éste; además de analizar y asesorar las decisiones jurídicas del Instituto, se cuenta con una Dirección Jurídica:



En el caso de las Unidades Operativas al interior del Estado, si bien su estructura es un tanto variable, en general cuentan con área de Servicios Escolares, Secretaria, Asistentes de servicios y mantenimiento, además de Vinculación o Capacitación o Servicios Administrativos. La función de estas Unidades es Planear, organizar, dirigir y controlar las acciones institucionales en su área de cobertura, aplicando las disposiciones administrativas determinadas por la Dirección General del Instituto, así como la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo de la SEP. En este caso, destaca la existencia de las Unidades San Luis, Centro de Entrenamiento Técnico en Logística (Escuela Nacional de Autotransporte) y Unidad Toyota, enfocadas a la atención del sector Industrial-Empresarial en diversas temáticas.

Como referencia, se incluye el organigrama de la Unidad Cerritos:



Es de vital importancia mencionar que el ICAT cuenta desde su Decreto de Creación con una Junta Directiva, que como órgano máximo de toma de decisiones se encarga de dar seguimiento a la operación institucional, aprobar su Programa Operativo Anual, validar acuerdos, nombramientos, entre otros. El Director del ICAT participa solo con voz, y sin voto, en tanto que los miembros cuentan con Voz y Voto. Se compone de los siguientes integrantes.

**JUNTA DIRECTIVA**

<b>Presidente (1)</b>	<b>Secretario (1)</b>	<b>Vocales (7)</b>
<b>Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Gobierno del Estado</b>	<b>Funcionario de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Gobierno del Estado designado por su Titular</b>	<b>Titular de la Secretaría de Educación de Gobierno del Estado</b>
		<b>Titular de la Secretaría de Desarrollo Económico de Gobierno del Estado</b>
		<b>Dos Representantes del Gobierno Federal designados por el Titular de la Secretaría de Educación Pública Federal</b>
		<b>Dos Representantes del Sector Económico Local a invitación del Presidente de la Junta Directiva</b>
		<b>Un Representante del Sector Social designado por la Junta Directiva a propuesta del Titular del Ejecutivo Estatal</b>

## 6.2. RECURSOS HUMANOS

Como se ha mencionado ya, el ICATSLP al igual que el resto de los Institutos de Capacitación para el Trabajo en el país, basan su catálogo de puestos en lo que se define con la SEP en el Anexo de Ejecución, incluyendo el nivel y montos de percepción.

Por tal motivo, en ICAT se tiene la siguiente plantilla:

- Personal de Confianza: 18 espacios (Director General, Directores de Área, Directores de Unidad)
- Personal de base: 168 espacios

En cuanto al nivel de plazas, se tienen de las 186:

- 1 de Director General
- 4 de Director de Área
- 13 de Director de Unidad
- 6 de Jefe de Departamento
- 13 de Jefe de Vinculación
- 13 de Jefe de Capacitación
- 37 Nivel 27-ZA
- 25 Nivel 27
- 11 Nivel 26
- 4 Nivel 24
- 16 Nivel 23
- 46 Nivel 21

Cabe destacar que, para la realización de los cursos de capacitación, se realiza una contratación de instructores específicamente por el curso a ofrecer. Por tanto, los instructores no pertenecen a la plantilla laboral del Instituto para los efectos legales correspondientes.

### **6.3. RECURSOS FINANCIEROS**

Para el cumplimiento de las obligaciones del Instituto, en el Anexo de Ejecución que año con año se celebra entre el Gobierno del Estado de San Luis Potosí y la Secretaría de Educación Pública a través de la Subsecretaría de Educación Media Superior, se establece no solo el monto de las aportaciones totales y por capítulo del gasto que se requiere para el año fiscal en curso, sino que se confirma la estructura financiera, la cual es de un 60% de participación federal y 40% de aportación estatal. Con esta estructura se debe de cubrir lo programado en los capítulos 1000, 2000 y 3000. Al último trimestre del año, se hace la actualización de costos por los incrementos salariales definidos a nivel central, manteniendo el mismo porcentaje en las aportaciones federal y estatal.

De manera adicional, el ICAT llega a generar ingresos por la cuota de recuperación de los cursos ofertados. Dichos recursos se utilizan para cubrir gastos en las partidas y capítulos que lo requieran, buscando sobre todo el fortalecimiento institucional a través de acciones de

equipamiento o mejoramiento y construcción en las unidades que lo requieran.

Cabe destacar que, a nivel central, la SEP y el Estado no han variado las aportaciones en los capítulos 2000 y 3000, por lo que la carga presupuestal para llegar a solventar incrementos por inflación o lograr incrementos de meta anual deben ser cubiertos hasta donde es posible por ingresos propios, siendo una limitante para el aumento de capacitandos en el año.

#### **6.4. SERVICIOS GENERALES**

Derivado de las acciones que debe de realizar el Instituto para el cumplimiento de sus obligaciones, se tiene la necesidad de contar con diversos servicios al interior de las oficinas que den seguridad y soporte a su operación, tanto en la capital como al interior del estado. Entre los servicios con que cuenta el ICAT encontramos:

- Energía Eléctrica
- Agua y Drenaje
- Telefonía e Internet
- Seguridad privada
- Renta de oficinas
- Paquetería
- Software (soporte) para control escolar
- Impresiones

Todos estos servicios con cargo al capítulo 3000.

#### **6.5. PROCESOS**

A fin de dar orden y control a las acciones institucionales, se cuenta en el ICAT con un Manual de Organización en el que se menciona el marco normativo, se definen los organigramas general y específico y se hace la descripción de puestos, nominalmente según quienes los ocupan al momento de su validación. Igualmente se cuenta con 5 Manuales de procedimientos, correspondientes a la Dirección General, Dirección Administrativa, Dirección Técnico Académica, Dirección de Vinculación con el Sector Productivo y Dirección de Planeación y Evaluación. En estos manuales se cuenta con un total de 39 procesos claramente definidos, mismos que están

validados ante Oficialía Mayor.

Cabe destacar que estos documentos son constantemente revisados y actualizados con base en las normativas académicas emitidas y los ajustes internos en la operación institucional.

Se cuenta además con un Comité de Control y Desempeño Institucional, en el que se revisa y promueve la actualización de los Manuales mencionados.

#### **6.6. TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS**

A través del Área específica, adscrita a la Dirección General, pero con independencia de cualquier otra área del instituto, se encarga de la gestión de información, ya sea física y/o digital dentro las áreas administrativas recibidas mediante plataforma Infomex o de manera escrita. Se vigila la rendición de cuentas, la transparencia y el apego a las disposiciones que nos rige la Ley de Transparencia y Acceso a la información pública del Estado.

Se mantiene a disposición para la ciudadanía en general para que ejerzan su derecho a la información pública, que cada ente obligado debe realizar en la materia.

## 7. PROBLEMAS Y OPORTUNIDADES

### 7.1. PROBLEMATICA

El tema del empleo y la accesibilidad al mismo es complejo derivado de que muchos factores tienen efectos negativos, algunos locales y otros globales para los cuales difícilmente se puede generar respuesta inmediata local.

En este sentido, San Luis Potosí presenta un gran polo de desarrollo industrial encontrándose en el corredor del bajío, con crecimiento importante en sectores como el automotriz, metal mecánica, armados, con empresas internacionales que emplean tecnología de punta en sus procesos productivos, y por tanto con requerimientos de mano de obra especializada. En el otro sentido, gran parte del interior del estado tiene muy marcada la participación de los trabajadores en el sector primario y con creciendo el terciario. El acceso a los diversos niveles de educación también varía enormemente por municipio y región del estado, concentrándose las instituciones públicas y privadas de los niveles medio superior y superior en las 5 principales ciudades del Estado: la zona metropolitana de San Luis Potosí, Ciudad Valles, Matehuala, Rioverde y Tamazunchale. Los diversos sectores laborales tienen requerimientos específicos, por lo que se debe de generar un mayor acercamiento para identificar los temas de mayor demanda, sea sector turismo, empresarial, tecnologías de información, industrial, etc. Hay que recordar que, por normativa, ICAT solo puede atender a mayores de 16 años.

Es importante recalcar que tradicionalmente el ICAT ha tenido en el interior del estado al mayor porcentaje de capacitandos. Entre los aspectos a considerar, podemos mencionar que se mantiene una fuerte participación femenina y masculina en los campos tradicionales de formación para cada género; así como dificultades para acceder a educación en línea por la baja conectividad, tenencia de dispositivos y los elevados costos para conectarse a internet. También es importante destacar que hay campos de formación muy fortalecidos, que año con año mantienen elevados niveles de inscripción, en tanto que otros no han llegado a despuntar pese a la oportunidad que representan en cada región. Esto se hace evidente por ejemplo en la atención a la población por las difíciles condiciones que supone la contingencia sanitaria por Covid-19, que dificulta a amplios sectores de la población mantenerse al día en aspectos como la educación por la dificultad de la conectividad, ante lo cual ICAT ha respondido de la mejor manera posible en



cada región del estado, utilizando los medios más accesibles..

También es importante considerar que, para ampliar la oferta temática, se requiere invertir recursos considerables en equipamiento, herramientas e insumos, además de ampliar la plantilla de Instructores. Las unidades de capacitación cuentan con espacio para talleres que pueden aprovecharse de mejor manera, si se llega a contar con los ingresos necesarios.

## **7.2. ÁREAS DE OPORTUNIDAD**

Derivado del análisis de los factores que inciden negativamente en el tema empleo, así como a los objetivos deseados, se hace una contrastación con la situación actual, lográndose detectar algunas áreas de oportunidad que pueden ser de importancia para el ICATSLP.

- Crecimiento de las zonas industriales, especialmente las de la Zona Metropolitana de San Luis Potosí.
- Incremento del comercio electrónico
- Uso amplio de tecnologías de la información en la vida diaria y laboral
- Fomento de las actividades turísticas en el estado
- Industria 4.0 en desarrollo
- Interés de la participación femenina en campos laborales no tradicionales
- Interés creciente en certificación de competencias
- Participación creciente de dependencias oficiales en la promoción de empresas y generación de empleo
- Identificación en la población de la necesidad de ofrecer mejores productos o servicios para generar ingreso
- Requerimientos en los sectores público y privado de personal con habilidades y conocimiento en temáticas como género, derechos, inclusión.
- Interés de instituciones educativas de nivel medio superior y superior en acompañar a sus alumnos con procesos de capacitación con validez oficial.

## 8. OBJETIVOS INSTITUCIONALES, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

A fin de aprovechar las diversas áreas de oportunidad detectadas, y con base en los recursos humanos, materiales y financieros institucionales, se plantean los siguientes Objetivos, Estrategias y Líneas de Acción que guíen internamente las acciones de capacitación. Necesario es reconocer que el Instituto debe de ser dinámico, y capaz de adecuarse a las condiciones cambiantes del entorno, como lo es el hecho de modificar la operación general para continuar ofreciendo sus servicios en el periodo de Contingencia Sanitaria por Covid-19 a través de cursos a distancia.

Objetivo	Estrategia	Línea de Acción
<b>Fortalecer la capacitación en temas enfocados a Industria, especialización técnica y automatización.</b>	Estrechar la vinculación con el sector industrial a través de las Unidades de Capacitación especializadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulsar la capacitación en robótica y automatización.</li> <li>• Incrementar los servicios de la Escuela Nacional de Autotransporte.</li> <li>• Mejorar equipamiento para ampliar apertura temática</li> <li>• Ampliar los servicios de la ECE Conocer</li> </ul>
<b>Estimular el crecimiento y la formalización de unidades económicas, mediante capacitaciones específicas.</b>	Incorporar procesos de capacitación que integren aspectos normativos fiscales, técnicos y/o sanitarios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluir cursos de capacitación concretos en temas fiscales.</li> <li>• Abrir cursos con temática de emprendimiento.</li> <li>• Acercar cursos sobre aspectos normativos específicos por área económica</li> </ul>
<b>Posicionar la capacitación a distancia como herramienta para el desarrollo</b>	Fortalecer la oferta de contenidos temáticos mediante plataformas digitales accesibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulso a la plataforma de capacitación ICAT <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo activo de redes sociales</li> </ul> </li> <li>• Formación de instructores y personal interno en cursos a distancia</li> </ul>
<b>Impulsar al sector artesanal, mediante acciones culturalmente pertinentes.</b>	Generar alianzas con los artesanos y organizaciones productivas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimular la creación de microempresas a través de cursos específicos.</li> <li>• Incrementar las capacitaciones para el rescate y promoción de artesanías de los Pueblos Indígenas.</li> </ul>

<b>Objetivo</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Línea de Acción</b>
<b>Fomentar la inclusión laboral de grupos en condiciones de vulnerabilidad.</b>	Colaborar con los sectores público, privado y sociedad civil para la atención de grupos en vulnerabilidad	<ul style="list-style-type: none"><li>• Generar convenios de coordinación específicos</li><li>• Promover el acceso a cursos, con costos preferenciales</li><li>• Impulsar el acceso a hombres y mujeres en temas de capacitación técnica no tradicionales para cada género</li></ul>
<b>Coadyuvar al desarrollo del potencial turístico del Estado.</b>	Incrementar las capacitaciones regionales en materia de turismo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promover la implementación de cursos básicos y específicos en hotelería, restaurantes, servicio al cliente y similares</li></ul>

## 9. MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS INSTITUCIONAL

A continuación se presenta la Matriz de Indicadores de Resultados

5. Matriz de Indicadores de Resultados (MIR)				
Concepto	5.1 Resumen Narrativo (Objetivos)	5.2 Indicadores	5.3 Medios de Verificación	5.4 Supuestos
<b>FIN</b>	Contribuir con el acceso al empleo y al desarrollo económico, mediante la capacitación para y en el trabajo y lograr así mejores oportunidades laborales.	Tasa de variación en el número de personal ocupada en el Estado de San Luis Potosí.	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). <a href="https://inegi.org.mx/app/indicadores/?t=0070&amp;ag=00#D00700060#divFV6200093954">https://inegi.org.mx/app/indicadores/?t=0070&amp;ag=00#D00700060#divFV6200093954</a>	
<b>PROPÓSITO</b>	La población económicamente activa mayor de 16 años en San Luis Potosí, a través de los cursos de capacitación para y en el trabajo, incrementará sus habilidades laborales en diversas temáticas y adquirirá a la vez conocimientos en perspectiva de género para lograr así, mejores condiciones laborales entre hombres y mujeres.	Población Capacitada en el Estado	ICATSLP Sistema de Control Escolar.	La población económicamente activa mayor de 16 años en San Luis Potosí requiere incrementará sus habilidades laborales y adquirir a la vez conocimientos de perspectiva de género para lograr así posicionarse en mejores condiciones para desarrollar o mantener un empleo, bajo un sentido de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.
<b>COMPONENTES</b>	1 Cursos de Capacitación para el Trabajo con Perspectiva de Género.	Proporción de la Población capacitada que se incorpora al mercado laboral.	ICATSLP Encuesta de seguimiento a egresados	Se cuenta con recursos estatales y federales oportunos y suficientes
<b>ACTIVIDADES (COMPONENTE 1)</b>	1.1	Diseño del Plan de Capacitación para el Trabajo con Perspectiva de Género.		
	1.2	Selección y capacitación de Instructoras e Instructores.		
	1.3	Preparación, adecuación, adquisición de materiales, equipos, herramientas, insumos para la realización de cursos		
	1.4	Inscripción a cursos.		
	1.5	Impartición de los cursos de Capacitación para el Trabajo con Perspectiva de Género.		
	1.6	Supervisión		
	1.7	Acreditación de la población participante.		
	1.8	Emisión y entrega de constancias a población beneficiaria.		
	1.9	Elaboración, revisión, captura y resguardo de informes varios y expedientes		

<b>COMPONENTES</b>	2	Fortalecimiento Institucional	Razón de género en la población egresada de los cursos por tipo de capacitación. (Clasificada según criterios de estereotipación masculina y femenina).	ICATSLP Sistema de Control Escolar.	Se cuenta con recursos estatales y federales oportunos y suficientes
<b>ACTIVIDADES (COMPONENTE 1)</b>	2.1	Mantenimiento/adequación de oficinas			
	2.2	Contratación de servicios generales y teleinformáticos de apoyo			
	2.3	Adquisición de insumos, materiales, equipamiento			
	2.4	Realización de reuniones y visitas de seguimiento y control			
	2.5	Existencia oportuna y suficiente de herramientas de trabajo			
	2.6	Integración oportuna y suficiente de recursos humanos			

## 10. MECANISMOS PARA LA INSTRUMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 10.1. INDICADORES DE DESEMPEÑO

Se ha definido ante la Secretaría de Finanzas la evaluación a través de indicadores de desempeño. Desde el 2018 se validó el Indicador “Población Capacitada en el Estado”, misma que permite conocer el alcance del Instituto entre la población potencial de atención en el Estado.

<b>Nombre del indicador:</b>	Población Capacitada en el Estado										
<b>Descripción:</b>	La población mayor de 15 años del Estado de San Luis Potosí que recibe algún curso de capacitación para ser empleada, autoemplearse o permanecer en su trabajo con conocimientos y habilidades específicas.										
<b>Unidad de medida:</b>	Porcentaje										
<b>Algoritmo (método de cálculo):</b>	Población Capacitada en el Estado = (Total de la población capacitada*100)/Población mayor de 15 años del Estado de San Luis Potosí										
<b>Variables:</b>	Total de Población Capacitada.- FUENTE Sistema de Control Escolar ICATSLP. Población Mayor de 15 años en el Estado de San Luis Potosí INEGI.										
<b>Sentido del indicador:</b>	Positivo										
<b>Tipo de indicador:</b>	Gestión										
<b>Dimensión del desempeño:</b>	Eficiencia										
<b>Periodicidad:</b>	Anual										
<b>Línea base:</b>	<b>Valor</b>	<b>Unidad de medida</b>							<b>Año</b>	<b>Mes</b>	
	3.18	Porcentaje							2018	Diciembre	
<b>Metas anuales</b>											
	2016	2017	2018	2019	2020				2021		
					1er. Trim	2do. Trim	3er. Trim	4to. Trim			
<b>Planeada:</b>	2.95%	3.11%	3.18%	3.42%	0.80%	1.70%	2.70%	3.60%	3.78%		
<b>Referencias programáticas vinculadas a objetivos específicos o líneas de acción</b>											
<b>Eje Rector:</b>	1. San Luis Próspero		<b>Vertiente:</b>	11. Más y Mejores Empleos							
<b>Objetivo:</b>	Mejorar la competitividad y empleabilidad de los trabajadores mediante la educación y capacitación.										
<b>Estrategia:</b>	Articular la educación, capacitación y empleo con la participación de los sectores público, privado y social.										
<b>Vinculación MIR:</b>	Estratégico			<b>Jerarquía MIR:</b>				Propósito			
<b>Referencias geográficas y temporales</b>											
<b>Cobertura geográfica:</b>	Entidad Federativa										
<b>Disponibilidad de serie temporal del indicador:</b>	Trimestral										
<b>Fuente:</b>	Sistema de Control Escolar / INEGI				<b>Fecha de captura de metadatos:</b>				08/10/2020		
<b>Elementos Programáticos Relevantes de los Programas Presupuestarios</b>											
<b>Programa Sectorial:</b>	Programa Sectorial de Empleo.										
<b>Visión:</b>	Mejorar las competencias de los trabajadores que impulsen la productividad y empleos mejor remunerados.										
<b>Impacto en objetivos del desarrollo sostenible:</b>	8.6 Reducir la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación										
<b>Clasificación Funcional</b>											
<b>Finalidad:</b>	1 SAN LUIS PRÓSPERO		<b>Función:</b>	11 MÁS Y MEJORES EMPLEOS				<b>Subfunción:</b>	111 EMPLEO Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO		

## 10.2. METAS

Con relación a las Metas, ICAT elabora el Programa Operativo Anual que incluye tanto la parte presupuestal como de número de capacitandos considerados a alcanzar, esto tomando como base la presupuestación inicial que la misma Secretaría de Finanzas considera para la integración del Presupuesto de Egresos del año siguiente, así como a las consideraciones emitidas por la SEMS. Éste POA preliminar es presentado ante la Junta Directiva en la 3ra Sesión Ordinaria de cada año para su análisis y en su caso validación. Una vez que se lleva a cabo la definición formal de presupuestos y la firma del Anexo de Ejecución al inicio del año fiscal, se revisa y en su caso ajusta el POA a los montos acordados en dicho documento, presentando la nueva propuesta de Metas a la Junta Directiva en la siguiente sesión posterior a la validación del Anexo.

La meta definida para los años 2016 a 2021 es la siguiente:

AÑO	META A ALCANZAR (POA)
2016	70,880
2017	54,900
2018*	61,800
2019	65,000
2020	63,000
2021	50,000

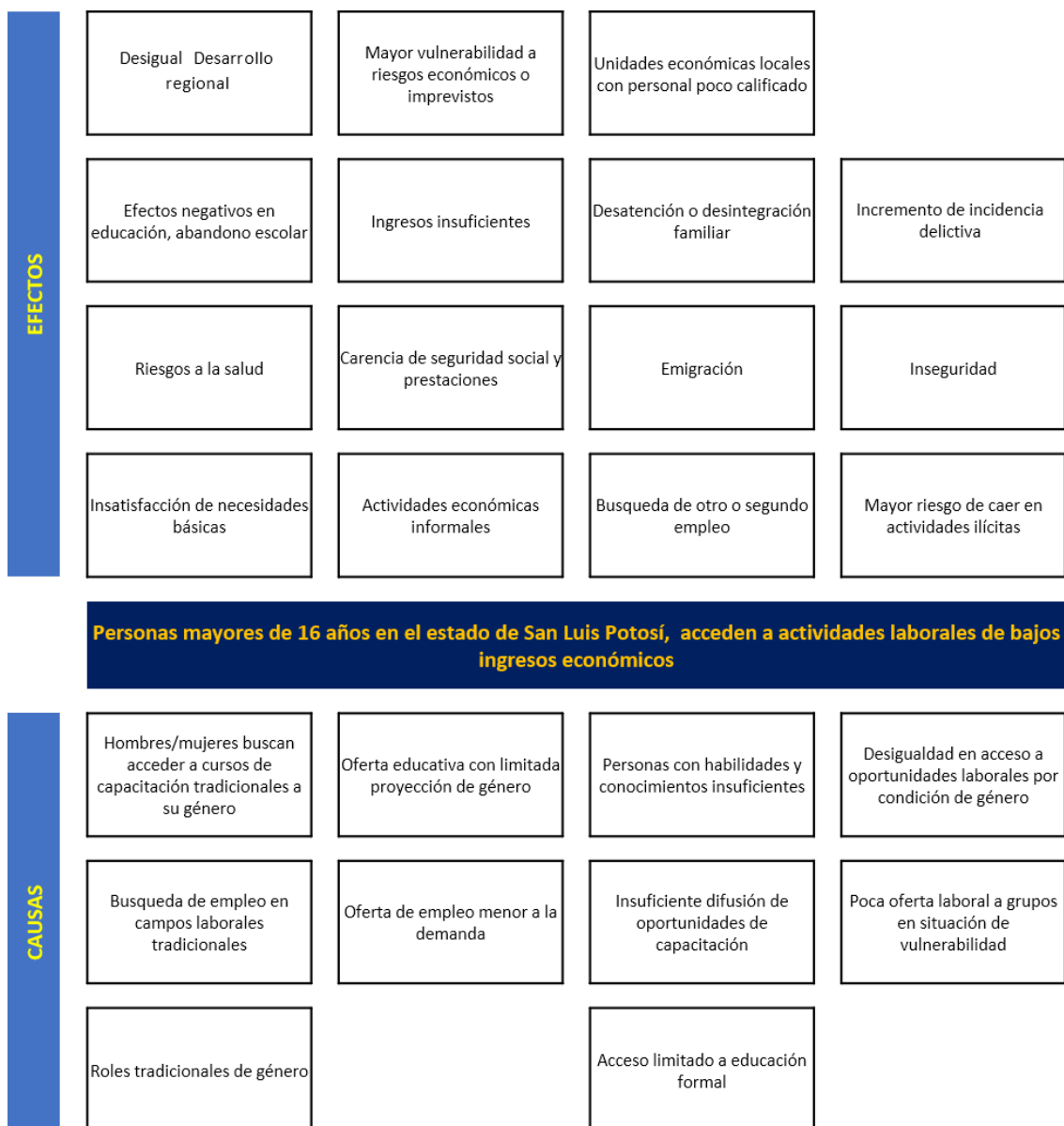
## ANEXOS

### LISTADO DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS COSTEADOS Y ARMONIZADOS CON LA CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL.

El ICAT solo opera un Programa según la apertura programática y contabilidad gubernamental:

- **05431801 Capacitación para y en el Trabajo**

### ÁRBOL DE PROBLEMAS Y DE OBJETIVOS

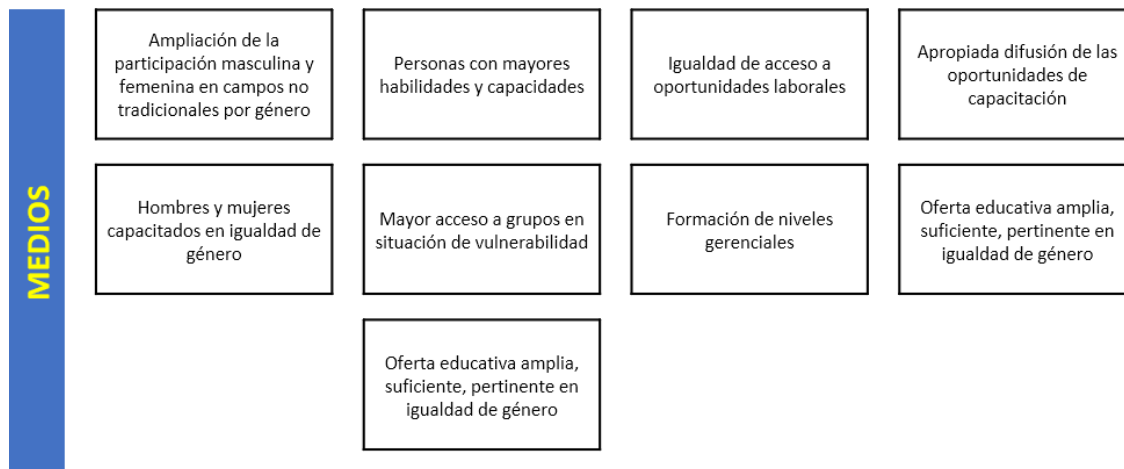




Por esto mismo, se ha planteado el siguiente Árbol de objetivos institucional:



**Las personas mayores de 16 años en el Estado de San Luis Potosí, cuentan con capacidad de acceder a actividades laborales bien remuneradas**



## **BIBLIOGRAFÍA**

- Decreto Administrativo de Creación del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de San Luis Potosí, publicado en el Periódico Oficial del Estado, el 26 de Marzo de 1997, su modificación publicada en el Periódico Oficial del Estado, el 6 de Diciembre de 2011, asimismo FE DE ERRATAS publicada el 8 de Diciembre de 2011 y Decreto Administrativo mediante el cual se Reforma el diverso por el cual se crea el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de San Luis Potosí, Edición Extraordinaria publicada el 23 de julio de 2014.
- Manual de Organización del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de San Luis Potosí. Mayo de 2019
- Plan Estatal de Desarrollo 2015-2021, Publicado en el Periódico Oficial del Estado el 23 de Marzo 2016