



POTOSÍ
PARA LOS POTOSINOS

GOBIERNO DEL ESTADO 2021 • 2027

ICAT

INSTITUTO DE
CAPACITACIÓN PARA
EL TRABAJO
DEL ESTADO

PROGRAMA INSTITUCIONAL

DICIEMBRE 2022





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, entendiendo 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, en 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 población 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, el ICATSLP busca a través de diferentes herramientas y medios posibles, cumplir con su importante Misión, en beneficio de la sociedad potosina.





2. INTRODUCCIÓN

El presente Programa Institucional, integra la visión del gobierno plasmada en el Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027 y con ello, cumple con la normativa establecida en la Ley de Planeación del Estado y municipios de San Luis Potosí que en los artículos 4° y 5° menciona la obligación de las dependencias y entidades de la administración pública estatal y municipal, de formular los instrumentos de planeación sujetándose a dicho instrumento rector.

Su propósito es constituirse como la síntesis del ser y el quehacer del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de San Luis Potosí, así como de los objetivos planteados en la administración estatal y la ruta a seguir para la consecución de los mismos.

Se convierte así, en un documento clave para la operación del Instituto que 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, muestra de ello ha sido superar la pandemia por Covid-19 que obligó a replantear procesos, formas, tiempos de operación, sin perder de vista el objetivo último. Las características socioeconómicas, educativas, ambientales y culturales de las diversas regiones del estado, generan retos y oportunidades en materia laboral. En el camino hacia el desarrollo a través del empleo digno, se encuentran potenciales obstáculos o limitaciones, donde la pieza clave para solventarlas, es la capacitación constante.

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. Rosa Estefanía Flores Saldierna
Directora General del ICATSLP





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 señalar 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 existen 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; 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 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 de fecha 23 de marzo de 2017.





- 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.
- Código de Conducta del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de San Luis Potosí, publicado en el periódico oficial del Estado “Plan de San Luis”, edición extraordinaria del 01 de julio de 2021.





4. ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO

El Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027 es un documento que cumple con la normatividad vigente en materia de planeación, plasmada en el Artículo 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley de Planeación del Estado y Municipios de San Luis Potosí (LPEMSLP) en su Artículo 11 y 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, se puede identificar que las actividades del Instituto actividades se alinean de la siguiente manera:



En lo referente a la apertura programática, se cuenta con el programa de Capacitación para y en el trabajo.

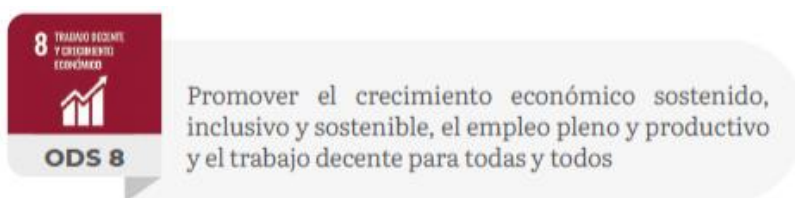




ALINEACIÓN ESTRATÉGICA CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) DE LA AGENDA 2030.

Los ODS de la Agenda 2030 son una herramienta de planificación y seguimiento. Gracias a su visión de largo plazo, constituyen un apoyo para transitar hacia un desarrollo sostenido, inclusivo y en armonía con el medio ambiente, a través de políticas públicas e instrumentos de presupuesto, monitoreo y evaluación¹.

El ICATSLP está alineado al objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico. Con la meta de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos.



ALINEACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2019-2024.

Dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, el ICATSLP está alineado al eje general de Economía con la prioridad de impulsar la reactivación económica, el mercado interno y el empleo.

ALINEACIÓN A PROGRAMAS SECTORIALES ESTATALES.

- Programa. Programa Sectorial de Desarrollo Económico Sustentable 2022-2027.
- Objetivo. 2. Promover el empleo productivo y el trabajo decente que aporte un ingreso justo y favorezca la integración social en las regiones del Estado.
- Estrategia. 2.1 Fortalecer las competencias del capital humano que mejoren la creación

¹ Naciones Unidas (2018), La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago.





de valor y la competitividad de la actividad económica.

- Líneas de acción.

1. Promover el uso de herramientas y tecnologías que mejoren las competencias del recurso humano orientadas al desarrollo de procesos de manufactura e innovación industrial.
2. Promover la mejora de competencias del capital humano a las necesidades del aparato productivo, a partir de la vinculación principalmente entre las instituciones de educación media y superior y la industria

ALINEACIÓN A PROGRAMAS ESPECIALES ESTATALES.

- Programa. Programa Especial de las Mujeres.
- Objetivo. 5. Impulsar el empoderamiento económico de las mujeres.
- Estrategia. 5.2 Promover la certificación de competencias de las mujeres para fortalecer su empleabilidad.
- Líneas de acción
 1. Implementar programa para la certificación de las mujeres en competencias laborales para incrementar su acceso al mercado formal, priorizando aquellos sectores con mayor potencial económico.
 2. Diseñar programa especial para la certificación de las personas cuidadoras para impulsar que permita su empleabilidad en el mercado laboral.
 3. Implementar programa de certificación para centros de trabajo en materia de igualdad laboral y no discriminación, brindando asesoría y acompañamiento en el proceso.





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.²

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.

² Manual de organización aplicado al Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de San Luis Potosí.





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 confieren, 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 sí 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.

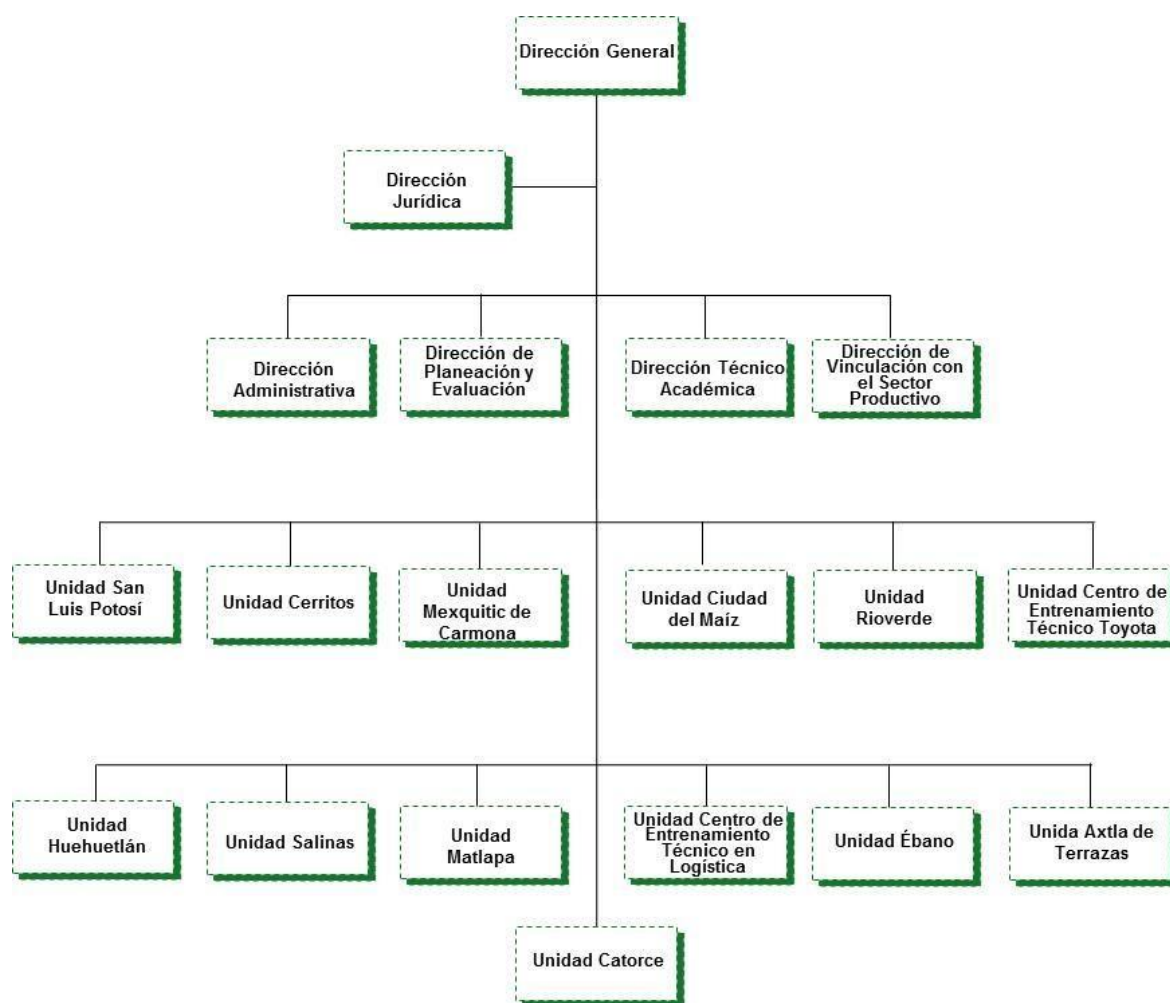




6. DIAGNÓSTICO DE LA ORGANIZACIÓN

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:



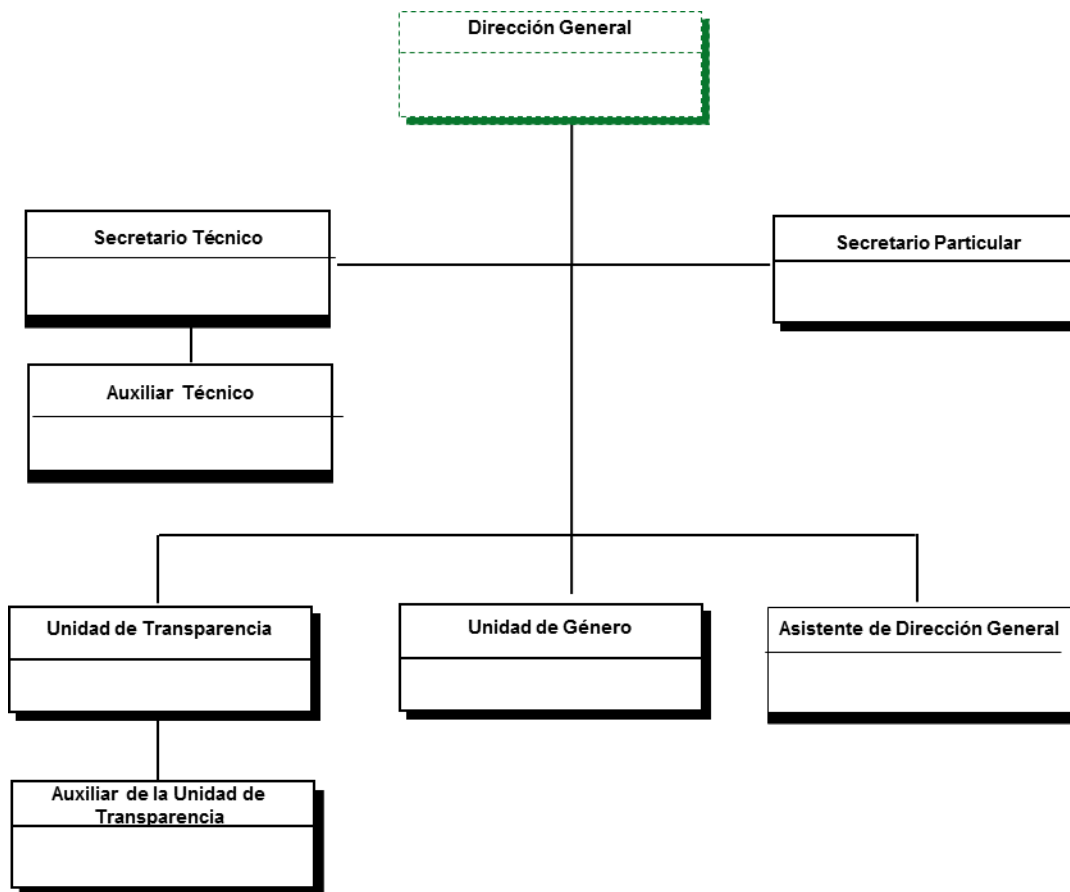
El ICATSLP presta atención a la población a través de 13 Unidades Operativas y 3 Acciones Móviles, con las cuales cubre los 58 municipios del Estado de San Luis Potosí.





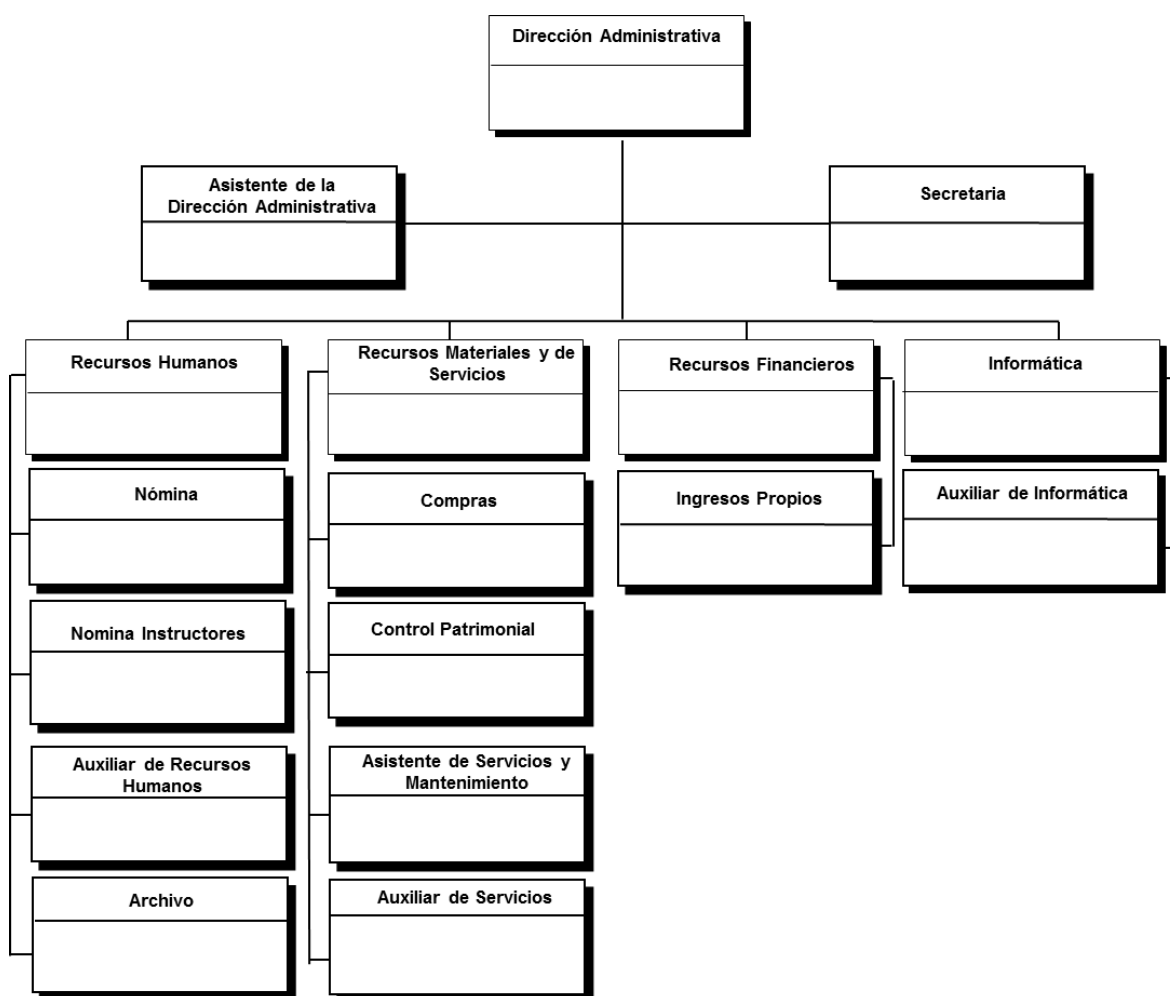
A través de estas unidades se ofrecen diversos cursos de capacitación que son impartidos gracias a la participación de instructoras e instructores externos.

Es importante mencionar la estructura actual de 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.



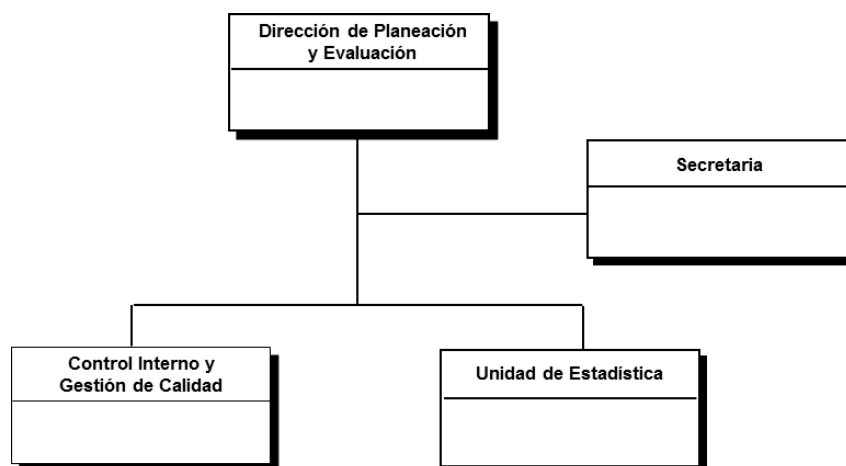


Otra Dirección de oficinas centrales es la Dirección Administrativa, misma que se encarga de observar las distintas disposiciones de carácter legal y administrativo, en el ejercicio de los recursos financieros y materiales ministrados por el Gobierno Federal y Estatal; e igualmente administrar los ingresos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

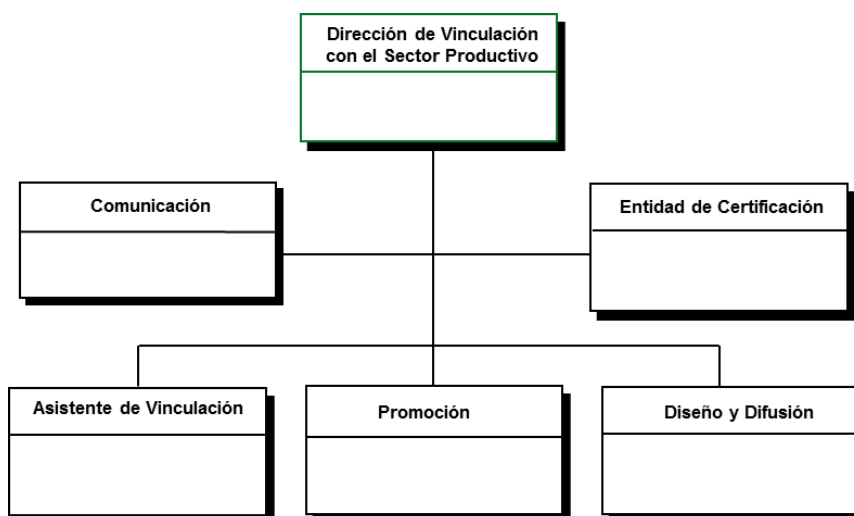




Planear y evaluar las acciones del Instituto en relación con la impartición de los cursos de capacitación, es el objetivo principal de la Dirección de Planeación y Evaluación, que cuenta con la siguiente estructura interna:

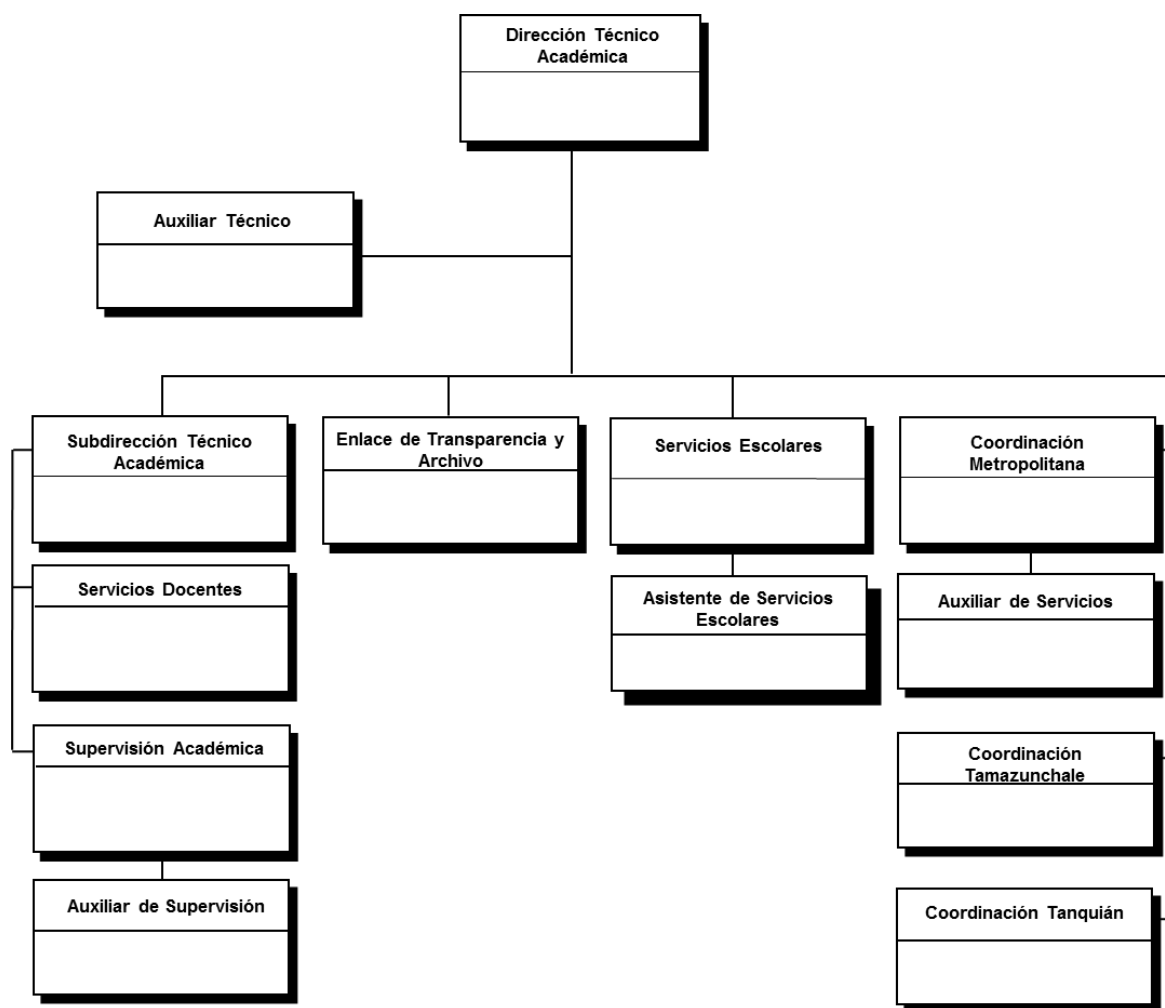


El objetivo de la Dirección de Vinculación con el Sector Productivo, es Establecer una vinculación estrecha entre el Instituto de Capacitación para el Trabajo y los sectores público, privado y social a fin impulsar la capacitación para y en el trabajo en el Estado; y esta a su vez, tiene la siguiente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



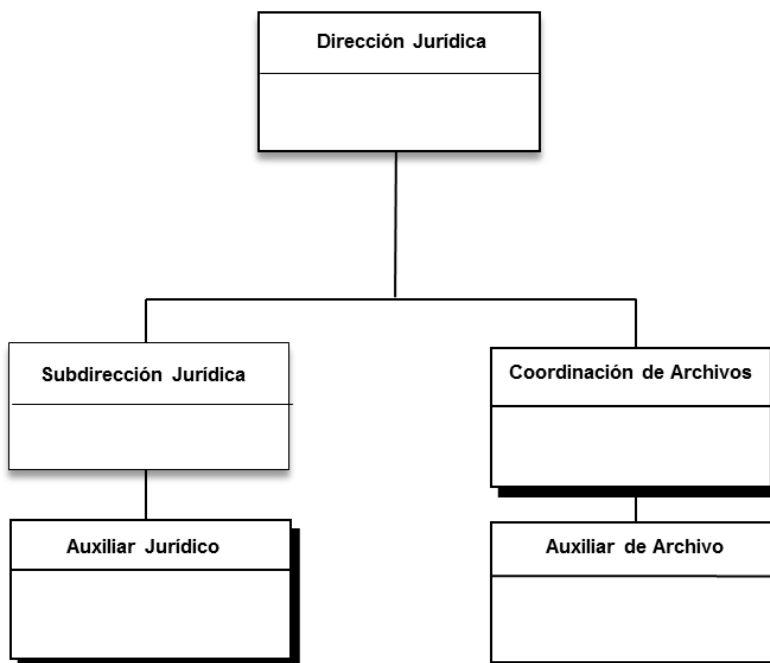


Por su parte, la Dirección Técnico-Académica controla las actividades necesarias en las Unidades y Acciones Extramuros del Instituto, para que los instructores brinden un servicio de formación para y en el trabajo a través de cursos de Capacitación Acelerada Específica (CAE) que propicien el desarrollo 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:



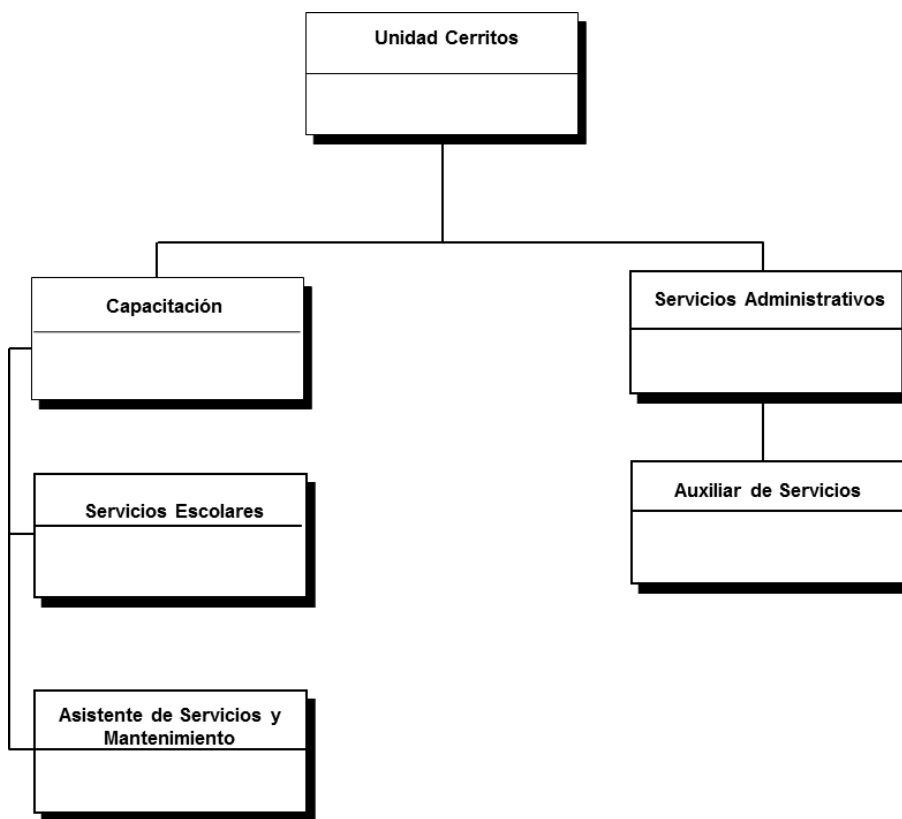
En lo referente a las Unidades Operativas al interior del Estado, su estructura es un tanto variable, sin embargo, en general cuentan con área de Servicios Escolares, secretaria, Asistentes de servicios y mantenimiento, además de Vinculación o Capacitación o Servicios Administrativos. La función de estas 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 sentido, 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 ICATSLP 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 o directora general del ICATSLP 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

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





6.2. RECURSOS HUMANOS

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: 17 espacios (Director General, Directores de Área, Directores de Unidad)
- Personal de base: 173 espacios

En cuanto al nivel de plazas, se tienen de las 190:

- 1 de Director General
- 4 de Director de Área
- 12 de Director de Unidad
- 6 de Jefe de Departamento
- 10 de Jefe de Vinculación
- 12 de Jefe de Capacitación
- 49 nivel 27-ZA
- 20 nivel 27
- 12 nivel 26
- 4 nivel 24
- 15 nivel 23
- 45 nivel 21





Cabe destacar que, para la realización de los cursos de capacitación, se realiza una contratación de prestadores de servicios profesionales, específicamente por el curso a ofrecer. Por tanto, las y 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 ICATSLP llega a generar ingresos propios por las cuotas de recuperación de los cursos ofertados. Dichos recursos se utilizan para cubrir gastos en las partidas y capítulos que lo requieran, buscando principalmente 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 solventar aumentos por inflación o lograr crecimientos en la meta anual deben ser cubiertos hasta donde es posible por ingresos propios, siendo una limitante para el incremento de capacitados en el año.

6.4. SERVICIOS GENERALES

Derivado de las acciones que debe realizar el Instituto para el cumplimiento de sus obligaciones, se requieren diversos servicios que brinden seguridad y den soporte a su operación al interior de





las instalaciones, tanto en la capital como en el resto del estado. Entre los servicios con que cuenta el ICATSLP encontramos:

- Energía eléctrica
- Agua y drenaje
- Telefonía e Internet
- Renta de oficinas
- Paquetería
- Software (soporte) para control escolar
- Impresiones
- Entre otros servicios.

Todos estos servicios con cargo al capítulo 3000.

6.5. PROCESOS

A fin de dar orden y control a las acciones institucionales, el ICATSLP tiene 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 describen un total de 39 procesos claramente definidos 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.

Existe, además, un Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI), en el que se revisa y promueve la actualización de los Manuales mencionados.





6.6. TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

A través de la Unidad de Transparencia adscrita a la Dirección General, pero con independencia de cualquier otra área del instituto, se atienden y gestionan las solicitudes de acceso a la información, así como de las solicitudes que se realicen en ejercicio de la acción de protección de datos personales, contando con las siguientes atribuciones³:

Recibir y dar trámite a las solicitudes de acceso a la información pública y a las relativas al ejercicio de la acción de protección de datos personales; difundir en coordinación con las dependencias y unidades administrativas correspondientes la información a que se refiere la ley de la materia; administrar, sistematizar, archivar y resguardar la información clasificada como reservada y confidencial en coordinación con las unidades administrativas correspondientes; notificar al Comité de Información acerca de toda la información susceptible de considerarse como reservada, para que éste resuelva al respecto; promover internamente la actualización periódica de la información a que se refiere la ley de la materia; orientar y auxiliar a las personas en la elaboración y entrega de las solicitudes de acceso a la información; realizar los trámites y gestiones internas para entregar la información solicitada y efectuar las notificaciones correspondientes; promover la capacitación, actualización y habilitación oficial de los servidores públicos que se encargarán de recibir y dar trámite a las solicitudes presentadas; administrar y actualizar mensualmente el registro de las solicitudes, respuestas, trámites y costos que implique el cumplimiento de sus funciones, y Las demás necesarias para facilitar el ejercicio del derecho de acceso a la información pública y la protección general de datos personales de acuerdo con la ley, incluyendo las demás de índole inherente a su competencia.

³ Artículo 18 TER. del 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, de fecha 23 de julio de 2014.





7. PROBLEMAS Y OPORTUNIDADES

7.1. PROBLEMÁTICA

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 bajo, con crecimiento importante en sectores como el automotriz, metal mecánico, 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 continúa 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 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, ICATSLP atiende a mayores de 16 años.

Resulta crucial recalcar que, tradicionalmente el ICATSLP ha tenido el mayor porcentaje de capacitandos en el interior del estado. Entre los aspectos a considerar, podemos mencionar que se mantiene una fuerte participación de mujeres y hombres 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.

Cabe 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 mencionar un





ejemplo, en la atención a la población por las condiciones que ha supuesto 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.

Hay que considerar que, para ampliar la oferta temática se requiere una inversión considerable en equipamiento, herramientas e insumos, además de ampliar la plantilla de Instructores. Las unidades de capacitación disponen de espacios para talleres que podrían aprovecharse de mejor manera, de contar con los recursos necesarios.

7.2. ÁREAS DE OPORTUNIDAD

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

- Crecimiento de las zonas industriales, especialmente las de la Zona Metropolitana de SanLuis 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 e inclusión.
- Interés de instituciones educativas de nivel medio superior y superior en acompañar a sus alumnos en 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; siendo necesario reconocer que el Instituto debe de ser dinámico, y capaz de adecuarse a las condiciones cambiantes del entorno.

Objetivo	Estrategia	Línea de Acción
Fortalecer la capacitación en temas enfocados a Industria, especialización técnica y automatización.	Estrechar la vinculación con el sector industrial a través de las Unidades de Capacitación especializadas.	• Impulsar la capacitación en robótica y automatización. • Incrementar los servicios de la Escuela Nacional de Autotransporte. • Mejorar equipamiento para ampliar apertura temática • Ampliar los servicios de la ECE Conocer
Estimular el crecimiento y la formalización de unidades económicas, mediante capacitaciones específicas.	Incorporar procesos de capacitación que integren aspectos normativos fiscales, técnicos y/o sanitarios.	• Incluir cursos de capacitación concretos en temas fiscales. • Abrir cursos con temática de emprendimiento. • Acercar cursos sobre aspectos normativos específicos por área económica
Posicionar la capacitación a distancia como herramienta para el desarrollo	Fortalecer la oferta de contenidos temáticos mediante plataformas digitales accesibles	• Impulso a la plataforma de capacitación ICAT • Manejo activo de redes sociales • Formación de instructores y personal interno en cursos a distancia
Impulsar al sector artesanal, mediante acciones culturalmente pertinentes.	Generar alianzas con los artesanos y organizaciones productivas.	• Estimular la creación de microempresas a través de cursos específicos. • Incrementar las capacitaciones para el rescate y promoción de artesanías de los Pueblos Indígenas.





Objetivo	Estrategia	Línea de Acción
Fomentar la inclusión laboral de grupos en condiciones de vulnerabilidad.	Colaborar con los sectores público, privado y sociedad civil para la atención de grupos en vulnerabilidad	• Generar convenios de coordinación específicos • Promover el acceso a cursos, con costos preferenciales • Impulsar el acceso a hombres y mujeres en temas de capacitación técnica no tradicionales para cada género
Coadyuvar al desarrollo del potencial turístico del Estado.	Incrementar las capacitaciones regionales en materia de turismo	• Promover la implementación de cursos básicos y específicos en hotelería, restaurantes, servicio al cliente y similares





9. MATRIZ DE INDICADORES DE RESULTADOS INSTITUCIONAL

A continuación, se presenta la Matriz de Indicadores de Resultados



Cédula de Presupuesto Basado en Resultados (PbR)

6. Matriz de Indicadores de Resultados (MR)				
Concepto	6.1 Resumen Narrativo (Objetivos)	6.2 Indicadores	3 Medios de Verificación	6.4 Supuestos
FIN	Contribuir al desarrollo económico, mediante la capacitación para y en el trabajo que coadyuve con el acceso al empleo.	Porcentaje de personas ocupada en el Estado de San Luis Potosí.	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)	Que el Estado de San Luis Potosí conserve la estabilidad económica, social y política.
PROPÓSITO	La población económicamente activa mayor de 16 años en el Estado de San Luis Potosí, incrementa sus habilidades y competencias para incorporarse al mercado laboral.	Porcentaje de la Población Capacitada que se incorpora al mercado laboral.	Seguimiento de egresados del ICATSLP.	Población dispuesta a recibir capacitación.
COMPONENTES	1 Fortalecimiento Institucional con Perspectiva de Género.	Razón de género en la población egresada de los cursos por tipo de capacitación.	Sistema de Control Escolar (SICAT).	Población dispuesta a recibir capacitación para y en el trabajo.
ACTIVIDADES (COMPONENTE 1)	1.1 Programa de capacitación en perspectiva de género para el personal directivo, administrativo e instructoras/es del ICATSLP.			
	1.2 Catálogo de cursos de capacitación para el trabajo con perspectiva de género y sujeta a la demanda actual.			
	1.3 Equipamiento y mantenimiento de unidades de capacitación así como la adquisición de insumos y materiales, que permitan poder implementar los cursos de capacitación para el trabajo en condiciones adecuadas y pertinentes.			
	1.4 Colaboración con sector público y/o privado e interinstitucional para contribuir al desarrollo económico.			





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.

Nombre del indicador:	Población Capacitada en el Estado								
Descripción:	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.								
Unidad de medida:	Porcentaje								
Algoritmo (método de cálculo):	Población Capacitada en el Estado = (Total de la población capacitada*100) /Población mayor de 15 años del Estado de San Luis Potosí								
Variables:	Total de Población Capacitada. - FUENTE Sistema de Control Escolar ICATSLP. Población Mayor de 15 años en el Estado de San Luis Potosí INEGI.								
Sentido del indicador:	Positivo								
Tipo de indicador:	Gestión								
Dimensión del desempeño:	Eficiencia								
Periodicidad:	Anual								
Línea base:	Valor	Unidad de medida						Año	Mes
	3.18	Porcentaje						2018	Diciembre
Metas anuales									
	2018	2019	2020	2021	2022		3.60%		2023
					1er. Trim	2do. Trim	3er. Trim	4to. Trim	
Planeada:	3.18%	3.42%	3.60%	3.60%	0.80%	1.70%	2.70%	3.60%	4.25%
Referencias programáticas vinculadas a objetivos específicos o líneas de acción									
Eje Rector:	3.Economía Sustentable para San Luis	Vertiente:		3.1 Desarrollo económico sustentable					
Objetivo:	Promover el empleo productivo y el trabajo decente que aporte un ingreso justo y favorezca la integración social en las regiones del Estado.								
Estrategia:	Fortalecer las competencias del capital humano que mejoren la creación de valor y la competitividad de la actividad económica.								
Vinculación MIR:	Estratégico	Jerarquía MIR:						Propósito	
Referencias geográficas y temporales									
Cobertura geográfica:	Entidad Federativa								
Disponibilidad de serie temporal del indicador:	Trimestral								
Fuente:	Sistema de Control Escolar / INEGI				Fecha de captura de metadatos:				Octubre 2022
Elementos Programáticos Relevantes de los Programas Presupuestarios									
Programa Sectorial:	Programa Sectorial de Empleo.								
Visión:	Mejorar las competencias de los trabajadores que impulsen la productividad y empleos mejor remunerados.								
Impacto en objetivos del desarrollo sostenible:	8.6 Reducir la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación								
Clasificación Funcional									
Finalidad:	1 SAN LUIS PRÓSPERO	Función:		11 MÁS Y MEJORES EMPLEOS		Subfunción:		111 EMPLEO Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO	





10.2. METAS

Con relación a las Metas, ICAT elabora el Programa Operativo Anual (POA) 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 2018 a 2023 es la siguiente:

AÑO	META A ALCANZAR (POA)
2018*	61,800
2019	65,000
2020	63,000
2021	50,000
2022	55,000
2023	65,000





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.***





Cédula de Presupuesto Basado en Resultados (PbR)

Árbol de Problemas				
FORMATO FPQA/A				
EFECTOS	Ingresos insuficientes.	Ingresos insuficientes.	Busqueda de empleo en campos de formación tradicionales a género.	Poca inscripción a los cursos de capacitación para el trabajo.
	Busqueda de empleo en campos de formación tradicionales.	Busqueda de empleo en campos de formación tradicionales.	Mujeres y hombres busquen acceder a cursos de capacitación tradicionales a su género.	No se le da importancia a la detección de necesidades de capacitación para el trabajo con perspectiva de género.
	Mujeres y hombres busquen acceder a cursos de capacitación tradicionales a su género.	Cursos de capacitación para el trabajo sin perspectiva de género no permiten la incorporación a un empleo formal o autoempleo en igualdad de condiciones.	No se le da importancia a la detección de necesidades de capacitación para el trabajo con perspectiva de género de la población.	No se generan propuestas de cursos de capacitación para el trabajo en campos de formación diferentes al género de las personas.
	Población conozca oferta educativa ya establecida.	Cursos de capacitación para el trabajo sin perspectiva de género no permiten el desarrollo adicional de habilidades, conocimientos y competencias de las	Instructoras e instructores del ICATSLP imparten cursos de capacitación tradicionales a los roles y estereotipos de género.	Directoras y directores de Unidad ofertan cursos de capacitación tradicionales a los roles y estereotipos de género.
PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	La inscripción a los cursos de capacitación para y en el trabajo responden a roles y estereotipos de género.			
CAUSAS	El ICATSLP a través de los medios de difusión refuerzan los roles o estereotipos de género en cursos capacitación para el trabajo.	Cursos de capacitación para el trabajo sin perspectiva de género.	Instructoras e instructores del ICATSLP, no capacitados en perspectiva de género.	Directoras y Directores de Unidad de Capacitación en el Estado no generan la transversalización de la perspectiva de género en los cursos de capacitación para el trabajo.
	No se cuenta con campañas de difusión suficientes de los cursos de capacitación para el trabajo con perspectiva de género.	Se trabaja con la oferta educativa ya establecida durante el ciclo escolar.	No existe un programa de capacitación en perspectiva de género para instructoras e instructores del ICATSLP.	No se ha llevado a cabo la capacitación para el personal Directivo en perspectiva de género.
	No existe armonización de la información en los medios de difusión del ICATSLP.	No se cuenta con catálogo de cursos de capacitación para el trabajo con perspectiva de género.	Falta de sensibilización de las y los prestadores de servicios profesionales.	Falta de interés del personal Directivo en participar en cursos de capacitación en perspectiva de género.
	Falta de evidencia (fotográfica, entrevistas, etc) de la participación de hombres y mujeres en cursos de capacitación para el trabajo no tradicionales a los roles de género.	Falta de colaboración interinstitucional para ofertar cursos de capacitación para el trabajo con perspectiva de género.	Falta de evaluación y seguimiento de las y los prestadores de servicios profesionales.	Falta de diagnóstico de las necesidades de capacitación.





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



Cédula de Presupuesto Basado en Resultados (PbR)

Árbol de Objetivos				
FORMATO FPOA/A				
FINES	Otorgue la oportunidad a mujeres y hombres de incorporarse al mercado laboral empleándose o autoempleándose para el logro de mejores ingresos.	Otorgue la oportunidad a mujeres y hombres de incorporarse al mercado laboral empleándose o autoempleándose para el logro de mejores ingresos.	Otorgue la oportunidad a mujeres y hombres de incorporarse al mercado laboral empleándose o autoempleándose para el logro de mejores ingresos.	Otorgue la oportunidad a mujeres y hombres de incorporarse al mercado laboral empleándose o autoempleándose para el logro de mejores ingresos.
	Desarrollo de competencias y habilidades de hombres y mujeres.	Ampliación de la participación de mujeres y hombres en campos de formación no tradicionales por género.	Colaborar en el desarrollo de competencias y habilidades de hombres y mujeres.	Ampliación de la participación de mujeres y hombres en campos de formación no tradicionales por género.
	Interés de hombres y mujeres en campos de formación no tradicionales al género.	Ayuda a mujeres y hombres a adquirir las competencias, habilidades y conocimientos necesarios para avanzar la igualdad de género en la formación.	Profesionalización de las y los prestadores de servicios para que realice sus actividades de capacitación con un enfoque de género.	Implementar cursos de capacitación con perspectiva de género.
	Apropiada difusión de las oportunidades de capacitación para el trabajo con perspectiva de género.	Oferta educativa amplia y pertinente en igualdad de género.	Sensibilización de las y los prestadores de servicios para que realicen sus actividades de capacitación con un enfoque de género.	Capacitar y sensibilizar en perspectiva de género al personal directivo y administrativo.
	Inscripción a cursos de capacitación para el trabajo con perspectiva de género que incrementen las habilidades laborales y otorgue la oportunidad de incorporarse al mercado laboral.			
MEDIOS	Campaña de difusión de cursos de capacitación para el trabajo con perspectiva de género.	Catálogo de cursos de capacitación para el trabajo con perspectiva de género.	Programa de capacitación en perspectiva de género para las y los instructores del ICATSLP.	Fortalecimiento Institucional con Perspectiva de Género.
	Diseño de la campaña de difusión con las áreas correspondientes.	Selección de cursos de capacitación para el trabajo.	Diagnostico y detección de necesidades de capacitación en perspectiva de género y empoderamiento económico.	Se implementan programas de capacitación y sensibilización en perspectiva de género en personal directivo y administrativo.
	Promoción de la campaña de cursos de capacitación en las Unidades de Capacitación.	Elaboración de propuestas de cursos de capacitación para el trabajo.	Diseño de un modelo de capacitación en perspectiva de género y empoderamiento económico para instructoras e instructores.	Equipamiento y mantenimiento de unidades de capacitación así como la adquisición de insumos y materiales.
	Inscripción a los cursos de capacitación para el trabajo.	Implementación del catálogo de cursos de capacitación para el trabajo.	Implementación del programa de capacitación con perspectiva de género.	Colaboración con sector público y/o privado que favorezcan al empoderamiento económico.





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; 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 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 marzo de 2017.
- Manual de Organización aplicado al Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de San Luis Potosí, mayo de 2019.
- Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027, Publicado en el Periódico Oficial del Estado el 21 de marzo 2021.

