

**PROGRAMA  
INSTITUCIONAL**  
2017 · 2018

---

**INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL  
TRABAJO DEL ESTADO DE PUEBLA**



**FRANCISCO JAVIER NARRO ROBLES**  
DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL  
TRABAJO DEL ESTADO DE PUEBLA

**RAÚL SÁNCHEZ KOBASHI**  
SECRETARIO DE FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

**FRANCISCO FIDEL TEOMITZI SÁNCHEZ**  
SUBSECRETARIO DE PLANEACIÓN  
SECRETARÍA DE FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

**DULCE MARÍA RUIZ RAMÍREZ**  
SUBDIRECTORA DE ANÁLISIS Y PLANEACIÓN REGIONAL

**JIMMY ELÍ CRUZ SALAZAR**  
DISEÑO EDITORIAL Y GRÁFICO

RESPONSABLES:

**GUILLERMO MARÍN DORADO**  
DIRECTOR DE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN

**OSCAR VICTORINO LEAL ISLAS**  
DIRECTOR DE VINCULACIÓN

**MATILDE ROBLES BÁRCENA**  
DIRECTORA TÉCNICO-ACADÉMICA

---

# ÍNDICE

---

I. Introducción	7
II. Principios y Valores	8
III. Marco Jurídico	9
IV. Estructura Metodológica	12
V. Temáticas	13
1. <i>Capacitación para el trabajo</i>	13
2. <i>Capacitación en el trabajo</i>	18
3. <i>Certificación en estándares de competencia</i>	21
VI. Alineación	23
VII. Matriz de Riesgos	25
VIII. De la Procuración de Fondos	26
IX. Bibliografía	27



# I. INTRODUCCIÓN

---

La capacitación es hoy en día una de las herramientas educativas más eficaces para que las personas accedan a mejores condiciones de vida y a un trabajo mejor remunerado con mayores oportunidades de crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional. En el ICATEP, uno de nuestros principales objetivos es impartir capacitación que le brinde a la población las habilidades técnicas, conocimientos y los instrumentos necesarios para poder acceder a una mejor calidad de vida, formando mano de obra competente y productiva en la aplicación de técnicas y métodos de trabajo que garanticen la eficiencia y eficacia en las labores desempeñadas.

Contribuyendo así, en esa parte esencial de las necesidades de la sociedad, como es generar y mejorar oportunidades de empleo, e incrementar la productividad y competitividad del Estado para seguir transformando Puebla.

**Francisco Javier Narro Robles**

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

# II. PRINCIPIOS Y VALORES

---

## PRINCIPIOS

- Eficiencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Lealtad
- Legalidad

## VALORES

- Confidencialidad
- Entorno cultural y ecológico
- Igualdad
- Integridad
- Interés público
- Liderazgo
- Respeto
- Transparencia

# III. MARCO JURÍDICO

---

El Plan Estatal de Desarrollo 2017-2018, es el documento rector del Estado, las acciones comprendidas en éste, son pieza clave para el adecuado funcionamiento y aplicación de políticas públicas, las cuales se rigen conforme a derecho dentro un marco institucional y jurídico, velando siempre por la estabilidad de la entidad; regulado y sujetado conforme a las modalidades que dicte el interés público para un beneficio en general, bajo los criterios de equidad social, productividad y sustentabilidad.

Dentro de dicho Instrumento, se contemplan objetivos, estrategias, metas y líneas de acción, los cuales son de observancia general y obligatoria para las Dependencias, Entidades y Organismos de la Administración Pública del Estado; derivados de éste, se encuentran los Programas Institucionales, que son instrumentos operativos del Plan y sirven para asegurar, especificar y evaluar la alineación de las acciones de cada una de las áreas.

Atendiendo a las diversas necesidades de los ciudadanos poblanos, el Gobierno del Estado de Puebla ha focalizado los criterios y lineamientos a seguir dentro de los Programas Institucionales, con el propósito de consolidar el Sistema de Planeación Estatal, tomando en cuenta los instrumentos normativos que a continuación se enlistan:

#### • **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:**

La Carta Magna, en su numeral 25 faculta y exhorta al Estado a velar por la rectoría del desarrollo nacional, para con ello fortalecer la Soberanía de la Nación y su régimen democrático; ejerciendo diversas políticas que permitan el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de todos los individuos dentro de la sociedad.

Igualmente establece que los organismos deberán estar en condiciones de dar cumplimiento a los planes y programas que contemplen tanto el Plan Nacional como el Estatal.

#### • **Ley de Planeación Federal:**

Este ordenamiento federal traza las normas y principios mediante los cuales el Estado debe desarrollar y guiar sus proyectos, el cual indica que, con el fin de ejecutar el Plan y los programas sectoriales, institucionales, regionales y especiales, las Dependencias y Entidades elaborarán programas anuales, donde se establezcan diferentes rubros, tales como administrativos, económicos, sociales, ambientales, entre otros.

#### • **Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios:**

Para la correcta planeación, estructura, desarrollo y ejecución del Plan Estatal de Desarrollo, mismo que contempla los programas institucionales, se deben atender los criterios generales y de responsabilidad hacendaria y financiera, con los que se rigen las entidades federativas para un correcto manejo de las finanzas públicas, con base en los principios de legalidad, honestidad, eficacia, eficiencia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control y rendición de cuentas.

#### • **Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla:**

La Constitución, es el ordenamiento donde se encuentra la legislación con enfoque proactivo y coordinado, debiendo ser la administración pública eficaz, eficiente y congruen-

te con los diversos ordenamientos federales en pro de una planeación para el desarrollo económico y social del Estado.

El Sistema de Planeación de Desarrollo del Estado se integra por planes y programas de desarrollo de carácter estatal, regional, municipal y especiales; con base en el principio de democracia, y se apoya en la Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla, la cual establece mecanismos para la coordinación entre los diferentes ámbitos de participación, previendo en todo momento al Estado de lo necesario para conservar, mejorar y desarrollar la infraestructura de la entidad, lo anterior de acuerdo al artículo 107.

• **Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla:**

Este ordenamiento, faculta a la Secretaría de Finanzas y Administración, a la elaboración del Plan Estatal de Desarrollo, por el periodo constitucional de la Administración, el cual considera los Programas Institucionales requeridos, conforme lo establecido en el artículo 35.

Asimismo, el artículo 12 dicta, que las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Puebla, conducirán sus actividades de forma programada, con base en políticas, prioridades y restricciones que determine el Gobernador, en relación a los planes y programas ya establecidos; en concordancia con las diferentes dependencias, en el ámbito de su competencia, vigilarán el cumplimiento de lo establecido por el Ejecutivo del Estado.

• **Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla:**

La Ley de Planeación Estatal establece en el artículo 28 los mecanismos jurídicos mediante los cuales se propicie un desarrollo del Estado significativo y competitivo que genere un mayor beneficio en sus diversos sectores.

La Ley de Planeación señala en sus numerales 5, 7 y 13, que todos los programas que sean realizados por las diversas entidades y dependencias deben responder y atender el Plan Estatal de Desarrollo; especificando objetivos, metas,

estrategias, prioridades y políticas a fin de conducir las actividades de los diferentes sectores; también deberán anexar la estimación de los recursos y asignación de ellos, considerando los instrumentos y los responsables para su adecuada aplicación.

De acuerdo con los numerales 9 y 10 de la ley citada se establecen como elementos de Instrumentación del Sistema Estatal de Planeación Democrática, tanto al Plan Estatal de Desarrollo, como a los Programas Institucionales, mismos que serán elaborados por las Dependencias y Entidades, de acuerdo a sus atribuciones y funciones en el ámbito de su competencia.

Asimismo, dentro del proceso de planeación deberán considerarse los niveles estatal, sectorial, institucional, regional y municipal, como lo establece el artículo 17, dando como resultado inmediato un Estado que opera bajo el marco jurídico legal de una manera incluyente y coordinada.

• **Ley de Presupuesto y Gasto Público del Estado de Puebla:**

Esta Ley regula las acciones relativas a la programación, presupuestación, asignación, ejercicio, control, seguimiento y evaluación del Gasto Público del Estado. Además, establece que los anteproyectos de presupuesto de egresos estarán sujetos a la misión, objetivos y metas con base en indicadores de desempeño, en concordancia con el Plan Estatal de Desarrollo y los programas sectoriales e institucionales.

Regula en su numeral 44 que, en caso de celebrar convenios de conformidad con las prioridades del Plan, los Programas Sectoriales o Institucionales, se realizaran por el Ejecutivo Estatal a través de las Dependencias y Entidades.

• **Convenio de Coordinación para la Creación, Operación y Financiamiento del ICATEP**

Este Convenio, establece las Declaraciones y Clausulas para la creación, operación y financiamiento del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla, el 19 de noviembre de 1993, fue firmado por la Secretaría de Educación Pública Federal, representada por Ernesto Zedillo

Ponce de León, el Secretario de Educación Pública, y Raúl Talán Ramírez, Secretario de Educación e Investigaciones Tecnológicas; por parte del Gobierno del Estado de Puebla, Manuel Bartlett Díaz, Gobernador Constitucional del Estado de Puebla, Carlos Palafox Vázquez, Secretario de Gobernación y Mario Riestra Venegas, Secretario de Economía.

El Instituto, con personalidad jurídica y patrimonio propios, dependerá del Gobierno del estado y tendrá por objeto impartir e impulsar la capacitación para el trabajo en la Entidad, propiciando la mejor calidad y vinculación de dicha capacitación con el apartado productivo y las necesidades de desarrollo regional y nacional.

#### • Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Puebla

La Ley, establece en el artículo 1, que las disposiciones contenidas en la misma son de orden público e interés social, y tienen por objeto regular la creación, integración, organización, funcionamiento, registro, control, evaluación, fusión, transferencia, supresión, liquidación y disolución de las Entidades Paraestatales de la Administración Pública Estatal.

#### • Ley General de Educación

Esta Ley regula la Educación que imparte el Estado-Federación, entidades federativas y municipios, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios. Es aplicable al ICATEP, toda vez que el mismo emite diplomas de validez oficial en el rubro de servicios de capacitación formal para el trabajo. Asimismo, el Instituto de Capacitación, entrega constancias con validez oficial en acciones de cursos en el trabajo y capacitación a trabajadores desempleados o bien que soliciten alguna capacitación específica.

#### • Ley General de Responsabilidades Administrativas

Esta Ley es de orden público y de observancia general en toda la República, en la cual se establece principios y obligaciones para los servidores públicos, faltas administrativas, sanciones aplicables a las mismas, así como los procedimientos para su aplicación y las facultades de las

autoridades competentes para tal efecto. De la misma manera, determina los mecanismos de prevención, corrección e investigación de las responsabilidades administrativas, mediante la Auditoría Superior de la Federación.

#### • Reglamento Interior de Trabajo del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla

Reglamento por el cual el personal del ICATEP se rige, ya que a través de éste se regulan las relaciones de trabajo entre el ICATEP y su personal, señalando lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Puebla y sus Municipios.

#### • Reglamento Interior del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla

Dicho reglamento establece los principios y obligaciones en 30 artículos y sus respectivos numerales de los servidores públicos de mando medio y alto del ICATEP.

# IV. ESTRUCTURA METODOLÓGICA

---

## Temáticas

Las temáticas representan los grandes rubros de atención por parte de la dependencia o entidad, mismas que se establecen de manera general mediante un análisis previo que permite clasificar las acciones estratégicas y cotidianas que se realizan.

## Objetivos

Los objetivos establecen el escenario a alcanzar en un tiempo determinado en cada una de las temáticas, reflejo de las necesidades y aspiraciones de la sociedad; mismos que deben ser viables, consistentes y operativos.

## Estrategias

Las estrategias son el conjunto de acciones perfectamente delimitadas que fungen como marco de actuación para alcanzar el objetivo establecido de manera previa.

## Indicadores

Los indicadores permiten plantear un panorama de referencia, se representan a través de datos concretos que refieren a un porcentaje, una tasa, una posición o cualquier otro valor que permita conocer la situación sobre un tema en específico. Su propósito es poder dar seguimiento al avance o retroceso obtenido como resultado de las acciones emprendidas.

## Alineación

La alineación consiste en identificar los programas, objetivos, estrategias o líneas de acción a las que se está contribuyendo tanto a nivel nacional como estatal. Para ello se considera el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estatal de Desarrollo y el Programa Sectorial o Institucional Federal que corresponda.

## Matriz de riesgos

La Matriz de riesgos permite identificar los riesgos a los que se enfrenta la institución para el alcance de los objetivos, tomando en cuenta factores exógenos y endógenos, con ello se pretende tomar las decisiones adecuadas para su manejo.

# V. TEMÁTICAS

## 1. CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO.

### DIAGNÓSTICO

La capacitación para el trabajo ocupa un lugar prioritario en la agenda nacional desde hace más de tres décadas, la necesidad de la capacitación para la sociedad productiva (entendiendo por ésta a la población en edad de trabajar de 15 años en adelante), en su conjunto preocupa desde que al país llegaron directamente los avances tecnológicos de naciones poderosas y con ellas la amplia gama consolidada de la capacitación para el trabajo, en el trabajo y, de manera intrínseca el desarrollo humano. Ya en la interminable competencia económica mundial, México dejó de mirar de soslayo el problema que a pesar de los años de trabajo, Leyes y acciones realizadas no fueron – y a la fecha- suficientes para impartir educación de calidad a la población en edad escolar, a un menos a los jóvenes y adultos. Desde el Gobierno de Miguel de la Madrid, ha sido un reto concretar acciones encaminadas no solo a la impartición de la educación y al uso de nuevas tecnologías; sino a la creación de carreras técnicas que en un periodo de estudios breves forme egresados (mano de obra de calidad) con los conocimientos necesarios para insertarse en la industria de inmediato.

Los cambios económicos mundiales implicaron para la sociedad mexicana que las brechas económicas de los diferentes sectores de la sociedad se acentuaran. Ante esto, la población que por alguna circunstancia no tuvo acceso a educación básica, media superior o superior se vio aún más relegada de la economía social y de la productividad nacional; ya que al no contar con los conocimientos en el uso de los recursos tecnológicos y en el desarrollo de sus propias habilidades, existió una escasa posibilidad de acceder al sector de la población económicamente activa con un empleo bien remunerado.

Hoy día, en el transcurso de los años y en la celeridad que nos envuelven los eventos nacionales, no se precisa la manera de hacer llegar la capacitación a los sectores de la población con un alto índice de marginación; de hecho, no se considera a la capacitación entre estos sectores como un eslabón que posibilite la superación personal y por consiguiente lograr la superación económica. Sin embargo, en contra parte para la población con mayor acceso a la tecnología y que vive en ámbitos urbanos o de industria, la capacitación sí es una excelente opción de acceder a un empleo y ser competitivo dentro del mismo o bien mejorar los ingresos propios.

La creación de los Institutos de Capacitación para el Trabajo en el país bajo el mandato de Carlos Salinas de Gortari, se estableció en el Programa para la Modernización Formal para el Trabajo 1989-1994, Cláusula IV Programa de Acción, Objetivos, Estrategias y Metas. Lo que generó la participación de los Estados, y dio inicio a los Institutos Descentralizados de Capacitación para el Trabajo. En 1991 se crearon los primeros seis Institutos en el país – en la zona centro y norte – y el 19 de noviembre de 1993 se firmó el acuerdo de Creación, Operación y Financiamiento del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla (ICATEP), con cuatro Unidades de Capacitación en los municipios de: Puebla, Tehuacán, San Martín Texmelucan y Teziutlán con el objeto de contribuir a impulsar y consolidar los programas de capacitación para el trabajo en la Entidad.

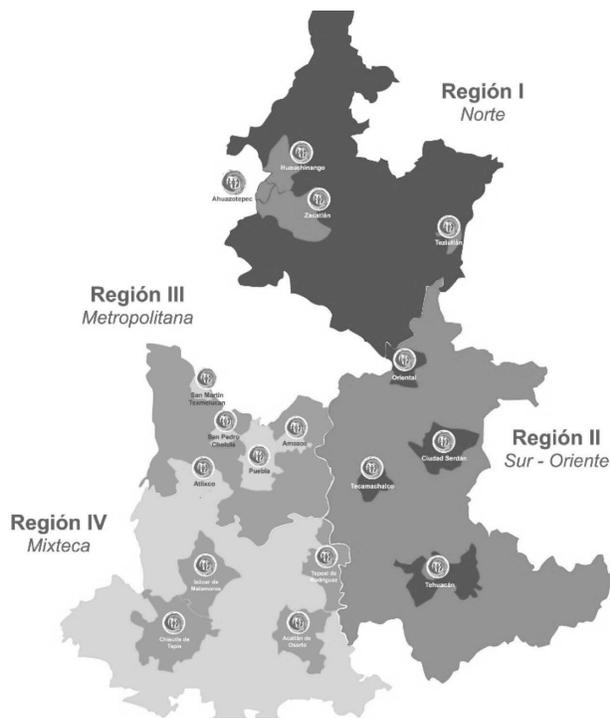
A la fecha el ICATEP opera con una Dirección General, 17 Unidades de Capacitación, dos Centros FACT- ICATEP y tres Acciones Móviles, además de tener Acciones Extramuros que permiten una cobertura para los 217 municipios de

Puebla; lo que ha permitido desde su quehacer institucional y en su carácter social brindar a la población las habilidades técnicas, conocimientos y los instrumentos necesarios para acceder al sector económicamente productivo, para tener fuentes de empleo.

En este sentido, el ICATEP oferta 30 especialidades, cada una dividida en módulos, siguiendo los lineamientos de la Secretaría de Educación Pública Federal en el rubro técnico-pedagógico, en los cursos regulares que se imparten en todo el Estado (véase figura 1.1); cubriendo una cuota de recuperación accesible para la mayoría de la sociedad, y siguiendo la norma exigida por la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT). Al término de cada módulo, los capacitandos que resulten competentes reciben un diploma con reconocimiento y validez oficial.

De la misma manera, es posible lograr una mayor especialización de nuestros capacitandos en el tema de su interés dentro de la modalidad de nuestros cursos de extensión.

**Figura 1.1**  
**Ubicación de las diecisiete Unidades de Capacitación en el Estado.**



Fuente: Dirección de Planeación y Evaluación del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla (ICATEP).

Relación de las Unidades de Capacitación y Acciones Móviles con Claves de Centro de Trabajo (CCT) (véase tabla 1.1).

**Tabla 1.1**  
**Unidades, Centros FACT y Acciones Móviles.**

Con.	UNIDAD DE CAPACITACIÓN	CLAVE CCT
1	UNIDAD TEHUACÁN	21EIC0001W
2	UNIDAD PUEBLA	21EIC0002V
3	UNIDAD IZÚCAR DE MATAMOROS	21EIC0003U
4	UNIDAD SAN MARTÍN TEXMELUCAN	21EIC0004T
5	UNIDAD ACATLÁN DE OSORIO	21EIC0005S
6	UNIDAD CIUDAD SERDÁN	21EIC0006R
7	UNIDAD TECAMACHALCO	21EIC0007Q
8	UNIDAD TEZIUTLÁN	21EIC0008P
9	UNIDAD ZACATLÁN	21EIC0009O
10	UNIDAD AMOZOC DE MOTA	21EIC0010D
11	UNIDAD CHIAUTLA DE TAPIA	21EIC0011C
12	UNIDAD HUAUCHINANGO	21EIC0012B
13	UNIDAD TEPEXI DE RODRÍGUEZ	21EIC0013A
14	UNIDAD SAN PEDRO CHOLULA	21EIC0015Z
15	UNIDAD ATLIXCO	21EIC0016Y
16	UNIDAD ORIENTAL	21EIC0017X
17	UNIDAD AHUAZOTEPEC	21EIC0022I
<b>CENTROS FACT</b>		
1	CENTRO FACT PUEBLA	21EIC0002V
2	CENTRO FACT AMOZOC	21EIC0010D
<b>ACCIONES MÓVILES</b>		
1	ACCIÓN MÓVIL PUEBLA	21EIC0019V
2	ACCIÓN MÓVIL ZONA NORTE (PUEBLA)	21EIC0020K
3	ACCIÓN MÓVIL CUAUTLANCINGO	21EIC0021L

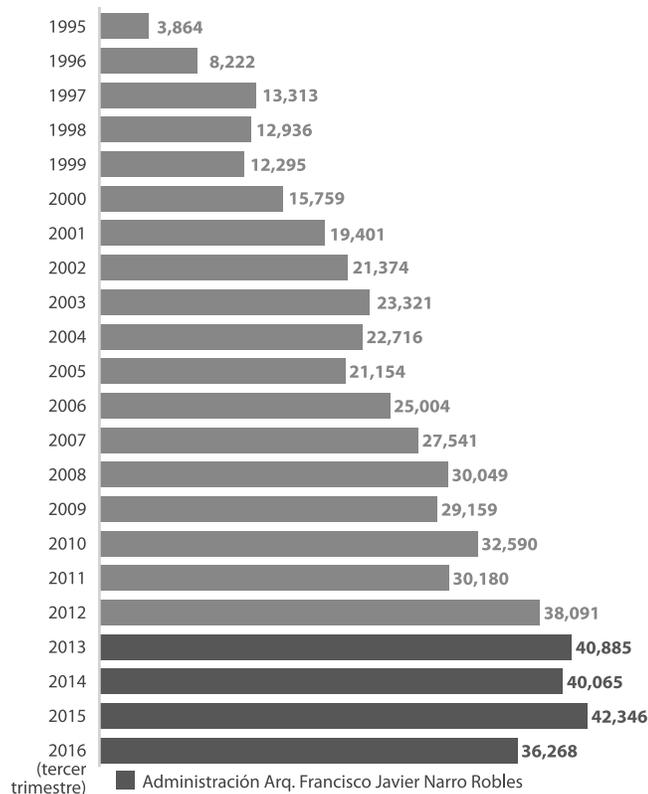
Fuente: Dirección de Planeación y Evaluación del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla (ICATEP).

Las Acciones Móviles están ubicadas de la siguiente manera:

- Acción Móvil Cuautlancingo. Ubicada dentro del Centro Cultural Cuautlancingo, mediante firma de Convenio de Colaboración.
- Acción Móvil Puebla. Ubicada dentro del Instituto Poblano del Deporte y de la Juventud (IPDJ), mediante firma de Convenio de Colaboración.
- Acción Móvil Zona Norte (Puebla). A un costado de la Junta Auxiliar de San Jerónimo Caleras, mediante la firma de un Convenio de Colaboración.

A lo largo de más de cuatro lustros el ICATEP se ha posicionado como la primera opción de la ciudadanía poblana en temas de capacitación (véase gráfica 1.1), lo cual es motivo de orgullo y se tiene la visión de seguir creciendo.

**Gráfica 1.1**  
**Población atendida en cursos de capacitación de 1995 a 2016 en el Estado de Puebla.**



Fuente: Unidad Ejecutiva del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla (ICATEP).

En la gráfica 1.1 solo se representa hasta el tercer trimestre de 2016; para el cierre del año referido, la cifra de población atendida en cursos de capacitación fue de 48 mil 141 personas. En la gráfica anterior observamos la tendencia de atención a la alza.

La siguiente gráfica demuestra el resultado del periodo 2011 a 2016 (véase gráfica 1.2) respecto a las personas capacitadas para el trabajo. En seis años se logró atender a 162 mil 975 personas, en ese sentido el ICATEP asume los retos que ha enfrentado el Gobierno de Puebla, de articular acciones para llegar a las personas que necesitan y así observar a la capacitación como una pieza clave para su desarrollo personal, familiar, económico y social.

**Gráfica 1.2**  
**Personas capacitadas 2011 a 2016 en el estado de Puebla**



Fuente: Dirección de Planeación y Evaluación del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla (ICATEP).

Es menester resaltar que dentro de la capacitación que brinda ICATEP progresivamente las mujeres se han posicionado como mayoría en la capacitación para el trabajo (véase tabla 1.2).

**Tabla 1.2.**  
**Datos de atención por género en el Estado de Puebla<sup>1</sup>**

	DEMANDA ATENDIDA POR GÉNERO						TOTAL 2011- 2016
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
Mujeres	12323	23789	22667	21732	24857	30307	135675
Hombres	18505	14302	18218	18333	17484	17834	104676
<b>Total anual</b>	<b>30828</b>	<b>38091</b>	<b>4885</b>	<b>40065</b>	<b>41341</b>	<b>48141</b>	<b>240351</b>

Fuente: Dirección de Planeación y Evaluación del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla (ICATEP).

1/ El total anual y el total del periodo es la suma de la población atendida en cursos para el trabajo y cursos en el trabajo.

Otro punto para resaltar, es la atención a grupos vulnerables (véase tabla 1.3) como los son: Población en CERESOS, madres solteras, personas de la tercera edad, personas con capacidades diferentes y personas en rezago educativo. Empero, falta concretar acciones que lleven a atender a la población más vulnerable, donde pueden ser explotados de manera responsable los recursos naturales, para capacitar a los jóvenes en los oficios que quizá ya trabajan dentro del entorno familiar y con mayores conocimientos pueden incrementar sus recursos económicos; de la misma manera los sectores de la población que por la zona geográfica están en la dinámica de migración, con la capacitación en técnicas agroindustriales, en el conocimiento del uso de herramientas pueden tener la posibilidad de incrementar sus recursos económicos, así como de aplicarlos a su entorno.

acciones entre las instituciones tanto públicas como privadas y el Gobierno del Estado, así como entre las escuelas de educación básica y las universidades; la suma de voluntades, el ser eficientes y eficaces darán como resultado el fortalecimiento de la sociedad.

El Instituto, alineado a los tres programas y a las seis líneas de acción del Plan Estatal de Desarrollo 2017-2018 y dentro de las atribuciones que le competen, buscará alianzas para reforzar la actividad económica del Estado.

**Tabla 1.3**  
**Datos de atención a grupos vulnerables en el Estado de Puebla\***

	ATENCIÓN A GRUPOS VULNERABLES						TOTAL
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011-2016
CERESO	S/D	S/D	111	1026	1180	1313	3630
Madre soltera	S/D	S/D	60	67	104	171	402
3ra edad	S/D	S/D	608	550	772	657	2587
discapacidad	S/D	S/D	680	1048	1072	708	3508
Rezago educativo	S/D	S/D	753	S/D	76	S/D	829
<b>Total anual</b>	<b>533</b>	<b>1668</b>	<b>2212</b>	<b>2691</b>	<b>3204</b>	<b>2849</b>	<b>10956</b>

Fuente: Dirección de Planeación y Evaluación del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla (ICATEP).

\*El total anual y el total del periodo es la suma de la población atendida en cursos para el trabajo y cursos en el trabajo.

Como se ha descrito, el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla, tiene un compromiso con la sociedad poblana; la única manera de mejorar la situación económica actual, es con educación y capacitación constante, impartida de forma igualitaria, responsable, coherente con las necesidades y desarrollo de las siete regiones, pero sobre todo de manera organizada. Por ello se buscan

## OBJETIVO

---

Capacitar a personas de 15 años y más en cursos para el trabajo, en temas necesarios, básicos y actuales que contribuyan al desarrollo económico de la población por localidad, municipio y región.

## ESTRATEGIA

---

Identificar áreas de oportunidad de los sectores en desarrollo de los 217 municipios y generar alianzas con los Presidentes Municipales y Dependencias en beneficio de la sociedad, brindando cursos, talleres y asesorías en temas de crecimiento económico con la intención de fortalecer las capacitaciones que los usuarios toman en el ICATEP.

## INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	¿QUIÉN LO MIDE?	RESULTADO 2016	META		TENDENCIA
				2017	2018	
1. Incremento porcentual en el número de personas capacitadas para el trabajo	(Número de personas capacitadas para el trabajo en el periodo/ Número de personas capacitadas para el trabajo en el año base – 1) *100	ICATEP, a través de la Dirección de Planeación y Evaluación.	100%	100%	100%	Constante

## 2. CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO

### DIAGNÓSTICO

En el mismo tenor la capacitación en el trabajo, es una herramienta indispensable para la actualización de contenidos tecnológicos, el conocimiento de nuevas tecnologías, de los usos de herramientas y, sin duda, en temas de desarrollo humano. Los cambios que ha experimentado la sociedad mexicana en lo nacional y permea en lo estatal, provienen de los cambios tecnológicos y económicos mundiales; aunado a esto, el sector de egresados universitarios que cuenta con una instrucción educativa robusta genera una mayor competencia en los trabajos formales dentro de las instituciones, en las dependencias, en la industria, etcétera; por ello es sustancial mantenerse actualizado en las áreas y temas que requiere el puesto que se desempeña dentro del trabajo actual.

No podemos separar la capacitación en el trabajo de la productividad, ya que ésta es un medio no sólo para producir más y fortalecer la competitividad a nivel nacional, sino también y quizá sea lo primordial, lograr un reparto de la riqueza y por ende la posibilidad de aumentar el bienestar social; el punto fino es que el aumento de la productividad se distribuya con equidad para los trabajadores y para los empresarios.

Es importante que la capacitación a los trabajadores no se entienda como un requisito para cumplir con lo que estipula la Ley, sino que las empresas e instituciones generen una política de capacitación y comprendan que por añadidura ésta trae consigo la facilidad de obtener mayores rendimientos para sí mismas, permite elevar el bienestar por los ingresos y la movilidad social que dan lugar a mejoras en la calidad de mano de obra y por ende la mejora en los sistemas de organización dentro del trabajo.

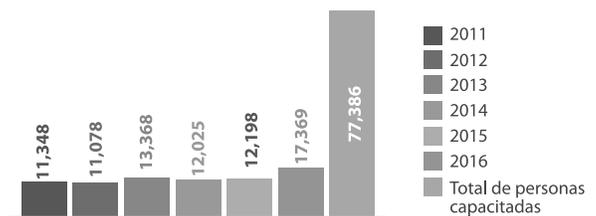
Como ya se mencionó, el ICATEP es líder en el Estado a través de su estructura y de la normatividad que tiene por parte de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT); imparte capacitación en el trabajo bajo la modalidad de cursos de Capacitación Acelerada

Específica (CAE), los cuales son diseñados de acuerdo a las necesidades de cada empresa, ya sea del sector público o privado. Esta capacitación puede ser creada para atender los aspectos técnicos o de desarrollo humano, brindando las herramientas necesarias para optimizar los recursos y habilidades que contribuyan al incremento de la productividad y competitividad. Algunos de los temas que atiende el Instituto son: Sector Turístico, Desarrollo Humano, Administración y Finanzas, Software, Seguridad Industrial, Calidad, Idiomas, Sector Textil, Sector Metal Mecánico, Comercialización y Mantenimiento.

Al igual que en los cursos regulares al término de cada curso CAE y, si el participante resulta competente, se entregará una constancia con validez oficial.

En resumen, en seis años se han capacitados a 77 mil 368 personas (véase gráfica 2.3), lo que significa que también es la primera opción para el sector privado.

**Gráfica 2.3.**  
**Población atendida en cursos de capacitación en el trabajo.**



Fuente: Dirección de Planeación y Evaluación. Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla (ICATEP).

La tarea primordial es hacer sinergia con las empresas públicas y privadas y que la capacitación para sus empleados se entienda como la posibilidad de desarrollo y ahorro en su conjunto, no como una acción programada una vez al año y con temas que el jefe considere convenientes, sino que sean detectados a través de la aplicación de un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) reales.

De la misma manera la capacitación en el trabajo va dirigida para los emprendedores, grupos de personas que se organizan para lograr metas respecto a las fuentes de empleo como cooperativas, sociedades y microempresas, la necesidad de que una vez creadas se mantengan, deriva de una capacidad de organización que de manera intrínseca crecerá con la capacitación, por ello se apuesta por el seguimiento al emprendimiento y se buscarán alianzas y apoyos para que crezcan y se mantengan dichos grupos.

## OBJETIVO

Capacitar a personas de 15 años y más en cursos en el trabajo, llegando a más empresas, asociaciones, escuelas, grupos de personas y generar conciencia sobre la importancia de la capacitación como fortalecimiento personal y grupal.

## ESTRATEGIA

Explotar las redes sociales con el fin que los cursos estén sectorizados de acuerdo a las necesidades de los mismos, con ello optimizar los recursos económicos del Instituto, así como generar un equipo más robusto y eficaz de vinculadores para atender de manera oportuna a nuestros usuarios.

## INDICADOR

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	¿QUIÉN LO MIDE?	RESULTADO 2016	META		TENDENCIA
				2017	2018	
1. Incremento porcentual en el número de personas capacitadas en el trabajo	$(\text{Número de personas capacitadas en el trabajo en el periodo} / \text{Número de personas capacitadas en el trabajo en el año base} - 1) * 100$	ICATEP, a través de la Dirección de Planeación y Evaluación.	100%	100%	100%	Constante

### 3. CERTIFICACIÓN EN ESTÁNDARES DE COMPETENCIAS

#### DIAGNÓSTICO

*“La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo”.*

*María Angélica Ducci.  
 Jefa del Servicio de Políticas y Sistemas de Formación  
 Oficina Internacional del Trabajo  
 Ginebra, Suiza.*

Ahondando en lo descrito por Ducci, la competencia laboral también es el aprendizaje a través del quehacer ocupacional de la familia, se desprende de éste, y va de una generación a otra siendo trascendente en la formación personal.

Hoy en día, las posibilidades de contar con la certificación de competencias son más asequibles. Sobre todo, si la población considera la misma como un instrumento de apoyo para que sean reconocidos sus conocimientos, habilidades y destrezas. También es vital para cumplir una función con alto nivel de desempeño de acuerdo a lo definido en un Estándar de Competencia con reconocimiento nacional, lo que abre la posibilidad de acceder a un mejor empleo.

La confianza de ser reconocido con un documento de validez oficial posibilita un ascenso dentro del mercado laboral y movilidad en éste. El ICATEP contribuye, a través del Reconocimiento Oficial de la Competencia Ocupacional (ROCO), a otorgar a las personas interesadas en obtener la certificación de sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, mediante la presentación de un examen teórico – práctico referido a los contenidos de programas de estudio de cursos que corresponden a una determinada ocupación identificada en el mercado laboral, se realiza la evaluación y se emite el dictamen de competente o no competente.

Por otro lado, en el ámbito del reconocimiento de las competencias nacionales, está la certificación de las mismas a través de la Entidad de CONOCER. Este promueve el Sistema Nacional de Competencias (véase tabla 3.1), el cual es un instrumento que contribuye a la competitividad económica, al desarrollo educativo y al progreso social de México por medio de empresarios, trabajadores, docentes y servidores públicos mejor capacitados.

**Tabla 3.1**  
**Capacitaciones, Evaluaciones y Certificaciones otorgadas.**

ENTIDAD DE CERTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN CONOCER							TOTAL
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011-2016
Capacitación	N/A	N/A	3170	5251	2731	2038	131190
Evaluaciones	N/A	N/A	3412	4021	2333	1897	11663
Certificaciones	N/A	N/A	3360	4921	4222	2206	14707
<b>Total anual</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9942</b>	<b>14193</b>	<b>9282</b>	<b>6141</b>	<b>39562</b>

*Fuente: Dirección de Planeación y Evaluación. Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla (ICATEP).*

Este Instituto tiene la convicción de seguir siendo la Entidad número uno a nivel nacional en capacitación, evaluación y certificación ampliamente reconocido por el organismo central en la ciudad de México, el CONOCER. Por ello trabaja con ahínco en la promoción y difusión de los 19 estándares de competencia con los que cuenta actualmente.

## OBJETIVO

Certificar a personas en estándares de competencia, buscando apoyo entre dependencias a fin de que la sociedad poblana perciba la importancia de contar con certificaciones, sobre todo en temas de servicios y de turismo.

## ESTRATEGIA

Promover los 19 estándares de competencias laborales en los que certifica ICATEP, a través de alianzas con organismos e instituciones y de acuerdo a la pertinencia del desarrollo del estado en las siete regiones, buscando incrementar las mismas en el rubro de turismo y servicios.

## INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	¿QUIÉN LO MIDE?	RESULTADO 2016	META		TENDENCIA
				2017	2018	
1. Incremento porcentual en el número de personas certificadas en estándares de competencia	(Número de personas certificadas en estándares de competencia capacitadas en el periodo/ Número de personas certificadas en estándares de competencia capacitadas en el año base - 1) *100	ICATEP, a través de la Dirección de Planeación y Evaluación.	100%	100%	100%	Constante

# VI. ALINEACIÓN

## PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2013-2018<sup>T</sup>

### META 3

México con Educación de Calidad.

#### Objetivo

3.1 Desarrollar el potencial humano de los mexicanos con educación de calidad.

#### Enfoque transversal

I. Democratizar la Productividad.

#### Líneas de acción:

- Enfocar el esfuerzo educativo y de capacitación para el trabajo, con el propósito de incrementar la calidad del capital humano y vincularlo estrechamente con el sector productivo.
- Fomentar la adquisición de capacidades básicas, incluyendo el manejo de otros idiomas, para incorporarse a un mercado laboral competitivo.
- Fomentar la certificación de competencias laborales.
- Establecer un sistema de seguimiento de egresados del nivel medio superior y superior, y realizar estudios de detección de necesidades de los sectores empleadores.

## PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 2017-2018

### EJE 2

Prosperidad y Empleo.

### PROGRAMA 14

Inversión y Emprendimiento para Progresar.

#### Objetivo

Impulsar a Puebla como destino para la realización de negocios, la apertura y crecimiento de empresas y la atracción de inversiones, que fortalezcan el desarrollo económico sostenido y la generación de fuentes de empleo.

### PROGRAMA 15

Fortalecimiento de la Cultura y el Turismo.

#### Objetivo

Revalorizar el patrimonio tangible e intangible expresado en las tradiciones, las costumbres, la gastronomía, para posicionar a Puebla como un referente turístico nacional e internacional, contribuyendo a incrementar la afluencia de visitantes, los ingresos del sector y la creación de empleos.

### PROGRAMA 16

Impulso al Empleo y a la Estabilidad Laboral.

#### Objetivo

Propiciar la estabilidad laboral con prácticas de conciliación con los sectores productivo y laboral, para generar mayor dinamismo económico que permita una mayor inversión en el Estado y, en consecuencia, generar fuentes de empleo para jóvenes, mujeres y adultos mayores, mejorando la calidad de vida de las familias poblanas.

## PROGRAMA SECTORIAL DE EDUCACIÓN 2013-2018

---

### Objetivo

2. Fortalecer la calidad y pertinencia de la educación media superior, superior y formación para el trabajo, a fin de que contribuyan al desarrollo de México.

### Estrategia

2.1 Orientar y asegurar la calidad de los aprendizajes para fortalecer la formación integral en la educación media superior.

### Líneas de Acción

2.1.2 Definir niveles de desempeño de las competencias para la vida y el trabajo en todos los grados, niveles, de la educación media superior.

2.1.3 Promover la certificación de competencias relevantes que desarrollan los jóvenes en el tipo superior.

### Líneas de Acción Transversales

#### Estrategia 1. Democratizar la Productividad.

1. Profundizar la vinculación entre el sector educativo y el productivo, y alentar la revisión permanente de la oferta educativa.

2. Promover la formación técnica media superior y superior como alternativa terminal para permitir una rápida integración a la actividad productiva.

4. Diseñar e implementar modelos educativos de formación para y desde el trabajo.

5. Promover y fomentar la vocación emprendedora en los egresados de los tipos medio superior y superior, como una opción profesional.

6. Coordinar esfuerzos entre el gobierno federal y los gobiernos de las entidades federativas, buscando sinergias en las acciones de formación de capital humano.

7. Impulsar políticas activas de capacitación laboral que fomenten la actualización y vigencia de capacidades y competencias de los trabajadores.

12. Asegurar que las políticas de generación de empleo encuentren respaldo en la oferta de capacitación para el trabajo.

14. Trabajar conjuntamente con el sector productivo para que la oferta de capacitación facilite el cumplimiento de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

15. Fortalecer el sistema nacional de competencias laborales y crear un Marco Nacional de Certificaciones para sumar eficazmente iniciativas productivas, educativas, laborales, y de capacitación.

16. Alentar la utilización de las normas de competencia laboral y su certificación en las instituciones educativas, particularmente en las de enseñanza tecnológica.

#### Estrategia 3. Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres

1. Promover la certificación de competencias para fortalecer la empleabilidad de las mujeres.

## PROGRAMA INSTITUCIONAL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE PUEBLA 2017-2018

---

### Objetivos

1. Capacitar a personas de 15 años y más en cursos para el trabajo, en temas necesarios, básicos y actuales que contribuyan al desarrollo económico de la población por localidad, municipio y región.

2. Capacitar a personas de 15 años y más en cursos en el trabajo, llegando a más empresas, asociaciones, escuelas, grupos de personas y buscar generar conciencia sobre la importancia de la capacitación como fortalecimiento personal y grupal.

3. Certificar a personas en estándares de competencia, buscando apoyo entre dependencias a fin que la sociedad poblana perciba la importancia de contar con certificaciones y sobre todo que dentro de éstas considere en temas de servicios y de turismo.

# VII. MATRIZ DE RIESGOS

OBJETIVO	RIESGOS	ESCENARIO INDESEABLE
1 Capacitar personas de 15 años y más en cursos para el trabajo, en temas necesarios, básicos y actuales que contribuyan al desarrollo económico de la población por localidad, municipio y región.	- Que los trámites para obtener recursos se llenen de burocracia.	- Que las alianzas no sean entendidas en su justa dimensión, es decir, la importancia de colaboración y trabajo en equipo en pro de los emprendedores poblanos.
2. Capacitar personas de 15 años y más en cursos en el trabajo, llegando a más empresas, asociaciones, escuelas, grupos de personas y buscar generar conciencia sobre la importancia de la capacitación como fortalecimiento personal y grupal.	- Que la capacitación aún sea considerada como un gasto para la organización.	- Que las organizaciones no consideren importante la capacitación para su personal y que el mismo personal considere la misma como un trabajo extra y que se tome con desgano.
3 Certificar personas en estándares de competencia, buscando apoyo entre dependencias a fin que la sociedad poblana perciba la importancia de contar con certificaciones y sobre todo que dentro de éstas considere en temas de servicios y de turismo.	- Que la sociedad poblana no considere importante contar con una certificación.	- Que las organizaciones de los diferentes sectores consideren un gasto y no un beneficio contar con una o varias certificaciones.

# VIII. DE LA PROCURACIÓN DE FONDOS

---

- Convenio de Coordinación para la Creación, Operación y Financiamiento del ICATEP.
- Convenio con la Federación a través de un Anexo de Ejecución.

# IX. BIBLIOGRAFÍA

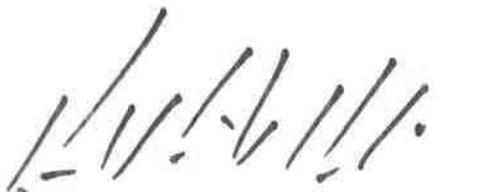
---

- Aguilar Silíceo Alfonso. Capacitación y desarrollo de personal. Editorial, Limusa. México 2004.
- Asociación Mexicana de Capacitación Personal y Empresarial, A.C. AMECAP. Página web: <http://www.amecap.com.mx/services-view/publicaciones-y-estudios/>
- Convenio de Coordinación que para la Creación, Operación y Apoyo financiero del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla. Periódico Oficial. México. 1994.
- HAYS. Recruiting experts worldwide. *Talento: la verdadera energía en la que México debe invertir*. Reporte laboral México 2015. hays.com.mx
- Manpower. *Encuestas de expectativas de empleo. México. 2014.*
- Manpower. *Encuestas de expectativas de empleo. México. 2015.*
- Manpower. *Encuestas de expectativas de empleo. México. 2016.*
- Programa Nacional de Desarrollo 1982-1988. Presidencia de la República. México. Diario Oficial de la Federación. México. Mayo 1983.
- Programa Nacional de Desarrollo 1994-2000. Presidencia de la República. México. Diario Oficial de la Federación. México. Mayo 1995.

**PROGRAMA INSTITUCIONAL 2017 · 2018**  
GOBIERNO DEL ESTADO DE PUEBLA

# CÉDULA DE REGISTRO

PROGRAMA INSTITUCIONAL DEL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE PUEBLA  
CLAVE: PI/PUE 1718/02E/ICATEP/007



**Raúl Sánchez Kobashi**  
Secretario de Finanzas y Administración



**Francisco Javier Narro Robles**  
Director General del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla



**Francisco Fidel Teomitzi Sánchez**  
Subsecretario de Planeación  
Secretaría de Finanzas y Administración

## TEMÁTICA 1

Capacitación para el trabajo.

---

## TEMÁTICA 2

Capacitación en el trabajo

---

## TEMÁTICA 3

Certificación en estándares de competencia

### Responsable

Dirección de Planeación y Evaluación



**Guillermo Marín Dorado**  
Director

### Responsable

Dirección de Vinculación



**Oscar Victorino Leal Islas**  
Director

### Responsable

Dirección Técnico-Académica



**Matilde Robles Bárcena**  
Directora