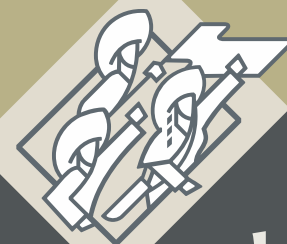


Programas Institucionales

Instituto de Capacitación Para el Trabajo

Instrumentos Derivados del
Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024



**Gobierno
de Puebla**

Hacer historia. Hacer futuro.

Hacer historia. Hacer futuro.

1 Presentación

El Gobierno de Puebla tiene el propósito de procurar el bienestar y la seguridad de todas y todos los poblanos. Hemos puesto en marcha un modelo de gobierno que tiene como objetivo lograr una entidad más humana, segura, justa e incluyente. Un estado de mayores oportunidades y alternativas de desarrollo, a partir de un modelo que contribuya a hacer realidad la Cuarta Transformación de la República en nuestra entidad, así como garantizar una gobernabilidad democrática basada en el diálogo, la honestidad y la buena fe.

A finales del año pasado, se presentó el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024, conformado por cuatro Ejes de Gobierno y un Eje Especial: Seguridad Pública, Justicia y Estado de Derecho; Recuperación del Campo Poblano; Desarrollo Económico para Todas y Todos; Disminución de las Desigualdades y Gobierno Democrático, Innovador y Transparente.

Este Plan, producto de consultas ciudadanas y demandas sociales, integra los ejes planteados en el Plan Nacional de Desarrollo, así como los objetivos de la Agenda 2030, a través de los ejes temáticos en torno a los cuales se articulan de manera integral todas las políticas gubernamentales.



El Programa Institucional es sólido en su planeación, absolutamente viable en su ejecución, de alto valor social y en la determinación de sus objetivos y metas, participaron activamente diversos sectores de la sociedad.

1

Programa Institucional
**Instituto de Capacitación
Para el Trabajo**

Hacer historia. Hacer futuro.



Reafirmamos el compromiso de nuestra administración, de realizar un gobierno cercano a la gente, honesto y eficiente. Trabajaremos de manera coordinada y transparente para cumplir con el propósito que por mandato popular se nos ha otorgado. Nuestro objetivo es procurar el bienestar de nuestra población y que Puebla, nuestro estado, se convierta en un polo de desarrollo, bienestar, paz y progreso del país.

Miguel Barbosa Huerta

GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE PUEBLA

2

Programa Institucional
**Instituto de Capacitación
Para el Trabajo**

Hacer historia. Hacer futuro.

2 Visión

La capacitación laboral es la respuesta a la necesidad que tienen las organizaciones o instituciones de contar con un personal calificado y productivo, mediante conocimientos teóricos y prácticos que potenciará la productividad y desempeño del personal para poder emplearse o auto emplearse.

En la actualidad, la capacitación en las organizaciones es de vital importancia debido a que contribuye al desarrollo de los colaboradores tanto personal como profesional. Por ello, la visión es alcanzar el reconocimiento estatal y nacional, siendo líderes e innovadores en la capacitación de la población que desee emplearse o busque mejorar sus condiciones laborales, favoreciendo así, el crecimiento y desarrollo del capital humano, y con ello lograr satisfacer las diversas necesidades de capacitación de todos los sectores, sirviendo con responsabilidad, honestidad y lealtad.



3

Programa Institucional
**Instituto de Capacitación
Para el Trabajo**

Hacer historia. Hacer futuro.

3 Marco Jurídico

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La Carta Magna establece en su numeral 25 que al Estado le corresponde la rectoría del desarrollo nacional, de manera que garantice su integridad y sustentabilidad, con el fin de fortalecer la Soberanía de la Nación así como su régimen democrático, todo ello sustentado a través de la competitividad, el fomento del crecimiento económico, el empleo, una más justa distribución del ingreso y la riqueza, que a su vez permitan el pleno ejercicio de libertad y dignidad que protege dicho instrumento.

Asimismo, señala que los planes de desarrollo realizados por los tres niveles de Gobierno deberán velar por la estabilidad de las finanzas públicas, de manera que contribuyan a generar condiciones favorables respecto crecimiento económico y al empleo.

El artículo 26 establece que el Estado organizará un sistema de planeación democrática que a su vez refleje solidez, dinamismo, competitividad, permanencia y equidad al crecimiento de la economía. De igual forma señala que la planeación será democrática y deliberativa, respaldada en mecanismos de participación que permitan recabar las aspiraciones y demandas de la sociedad para incorporarlas al plan y los programas de desarrollo.

LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

Ley de observancia general, cuyo objeto consiste en distribuir las competencias entre los órdenes de gobierno respecto del establecimiento de los procedimientos y las responsabilidades administrativas de los servidores públicos y las sanciones aplicables; así como las correspondientes a los particulares por estar vinculados con faltas graves.

LEY DE PLANEACIÓN DE CARÁCTER FEDERAL

Este ordenamiento legal establece las normas y principio básicos a través de los cuales el Estado debe desarrollar y dirigir sus proyectos, a fin de ejecutar el Plan Nacional de Desarrollo; así como los programas a que se refiere esta Ley.

LEY GENERAL DE CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL

El numeral 54 de dicha ley establece que la información presupuestaria y programática que forme parte de la cuenta pública deberá relacionarse, con los objetivos y prioridades de la planeación del desarrollo, asimismo señala que se deberán utilizar indicadores que permitan determinar el cumplimiento de las metas y objetivos de cada uno de los programas, así como, vincular los mismos con la planeación del desarrollo.

LEY DE DISCIPLINA FINANCIERA DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS Y LOS MUNICIPIOS

El artículo 5 de la ley determina que, además de otros criterios, las iniciativas de las Leyes de Ingresos y los proyectos de Presupuestos de Egresos de las Entidades Federativas deberán ser congruentes con los planes estatales de desarrollo y los programas derivados de los mismos.

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN

Esta Ley reglamenta 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. Así mismo 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.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE PUEBLA

De acuerdo a lo establecido en el artículo 107 de la Constitución local, en el estado de Puebla se organizará un Sistema de Planeación del Desarrollo, que será democrático y que se integrará con los planes y programas de desarrollo de carácter estatal, regional, municipal y especiales.

Aunado a ello, alude la recolección de las demandas ciudadanas, a través de los mecanismos establecidos en las leyes correspondientes, así como la participación de los particulares y del sector social para considerarla en los planes y programas de desarrollo.

LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE PUEBLA

De este ordenamiento se advierte que las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, deberán conducir sus actividades en forma programada y con base en las políticas, prioridades y restricciones que, para el logro de los objetivos y metas de los planes de gobierno, establezca el Gobernador del Estado.

Así mismo, del artículo 33 se aprecia que dentro de las facultades de la Secretaría de Planeación y Finanzas se encuentra la de Elaborar y proponer al Gobernador del Estado, el Plan Estatal de Desarrollo por el periodo constitucional de la Administración, incluyendo consideraciones y proyecciones de largo alcance, así como los Programas Sectoriales, Institucionales, Regionales, Especiales y Anuales que requiera la Entidad, con apego a las disposiciones legales aplicables.

LEY DE PRESUPUESTO Y GASTO PÚBLICO DEL ESTADO DE PUEBLA

Mediante esta Ley se reglamenta las acciones relacionadas a la Programación, presupuestación, asignación de ejercicio,

control, seguimiento, monitoreo y evaluación del Gasto Público Estatal; así mismo establece que los anteproyectos de presupuesto de egresos estarán sujetos a la misión, objetivos y metas con base en indicadores de desempeño, conforme al Plan Estatal de Desarrollo y los programas sectoriales e institucionales.

Por otra parte, el Artículo 44 hace referencia a que se deberá observar a través de las Dependencias y Entidades que los convenios que se realicen con los diferentes niveles de gobierno y con el sector privado y social se efectúen conforme a las prioridades del Plan Estatal de Desarrollo; así como programas sectoriales e institucionales.

LEY DE EGRESOS DEL ESTADO DE PUEBLA PARA EL EJERCICIO FISCAL 2020

El artículo 1 establece; que las Entidades en la formulación y ejercicio del Presupuesto de Egresos del Estado, conforme a sus atribuciones realizarán sus actividades conforme al Plan Estatal de Desarrollo, a los programas Sectoriales e Institucionales y conforme a los objetivos y metas de sus programas presupuestarios.

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 y funcionamiento, registro, control, evaluación, fusión, transferencia, supresión, liquidación y disolución de las Entidades Paraestatales, de la Administración Pública.

El artículo 43 establece para las Entidades Paraestatales, para su funcionamiento, como una obligación que se ajusten a la Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla, al Plan Estatal de Desarrollo; así como a los programas sectoriales, institucionales y regionales que deriven del mismo, así como a los lineamientos en materia de programación, evaluación, gasto y financiamiento que establezca la Secretaría de la Contraloría, actual Función Pública y la Secretaría de Planeación y Finanzas respectivamente.

LEY DE PLANEACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL ESTADO DE PUEBLA

Dentro de la Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla vigente, se establece en el artículo 9 las atribuciones de los Titulares de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal el dar cumplimiento a los Documentos Rectores y a los Derivados del Plan Estatal de Desarrollo, participar en su elaboración, así como atender sus respectivos objetivos, estrategias, metas, líneas de acción e indicadores que se consideren.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 17 de dicha ley, el Sistema Estatal de Planeación Democrática, se diseñará y ejecutará con base en los principios de igualdad, igualdad sustantiva, interés superior de la niñez; libre determinación y

autonomía, participación social, perspectiva de género, preservación y el perfeccionamiento del régimen democrático, republicano, federal y representativo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pro persona, diversidad, sostenibilidad, sustentabilidad, transparencia y acceso a la información, apertura, y transversalidad.

En su numeral 32, se encuentran definidos los conceptos de los Documentos derivados del Plan Estatal de Desarrollo; por otro lado, en el numeral 35 se encuentran establecidas las consideraciones a cumplir de dichos documentos, tales como su alineación, cumplimiento, estructura, mecanismos, responsables, coordinación interinstitucional, entre otros.

Finalmente, el artículo 37 define la estructura que deberán contener los Documentos derivados del Plan Estatal de Desarrollo, en la que se consideran como elementos mínimos los ejes, temáticas, objetivos, estrategias, líneas de acción, indicadores y metas.

REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE PUEBLA.

Reglamento que rige las condiciones de trabajo entre el ICATEP y sus servidores públicos, conforme a la Ley Federal

del Trabajo, la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás disposiciones aplicables.

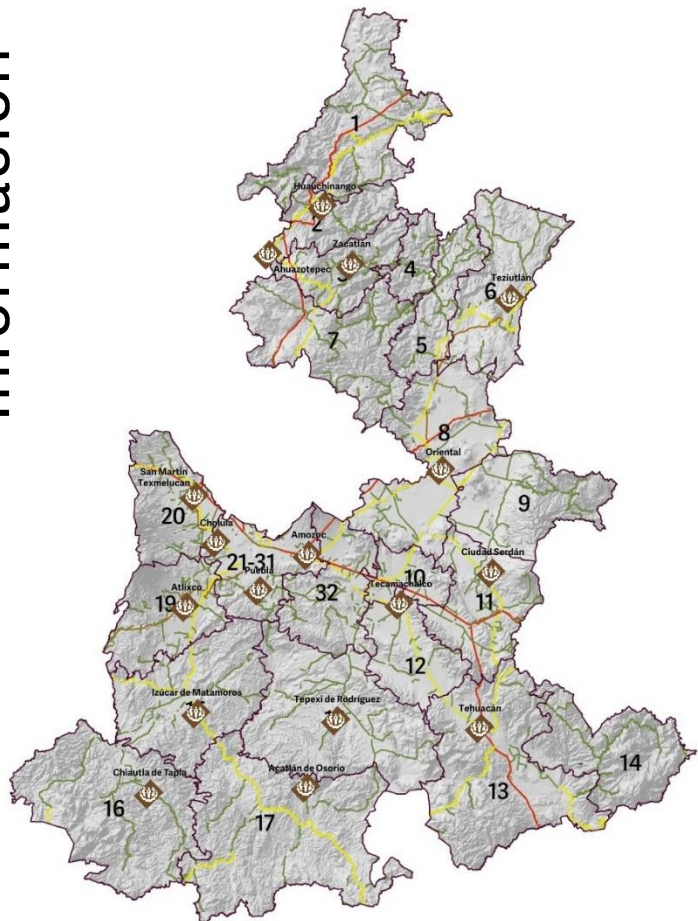
REGLAMENTO INTERIOR DEL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE PUEBLA.

Este Reglamento establece, a través de sus diversos artículos, cada una de las atribuciones con las que cuenta los diferentes servidores públicos que integran el ICATEP de mando medio y alto, para el adecuado ejercicio de sus funciones.



4 Regionalización

Estatal Información



Unidad de Capacitación

8

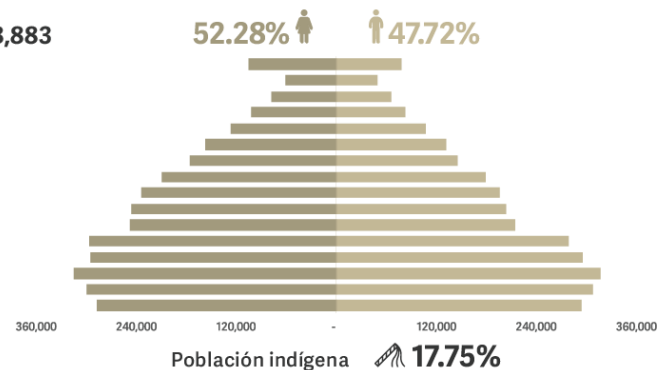
Programa Institucional
**Instituto de Capacitación
Para el Trabajo**

Hacer historia. Hacer futuro.



Población: 6,168,883

75 años y más
70 - 74 años
65 - 69 años
60 - 64 años
55 - 59 años
50 - 54 años
45 - 49 años
40 - 44 años
35 - 39 años
30 - 34 años
25 - 29 años
20 - 24 años
15 - 19 años
10 - 14 años
05 - 09 años
00 - 04 años



Población capacitada en
la región:^{1/}

60,456

Mujeres capacitadas:

65 %

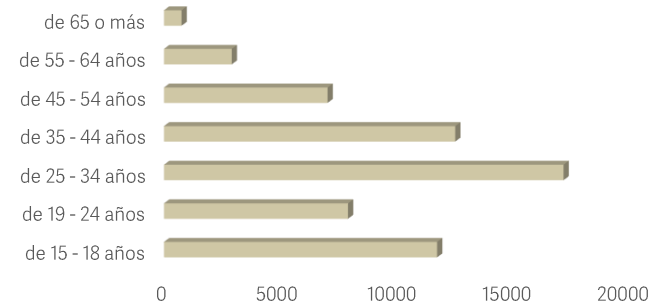
Hombres capacitados:

35 %

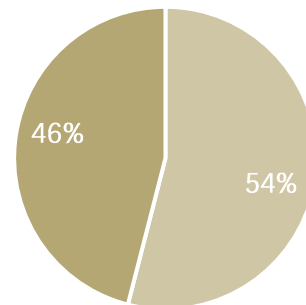
Personas certificadas en
la región:^{1/}

3,847

Población capacitada por edad:



Por tipo de capacitación:



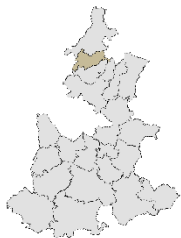
■ PARA EL TRABAJO ■ EN EL TRABAJO

^{1/} ICATEP, Dirección Técnico-Académica, 2019



Huauchinango

Región 2



Unidad de Capacitación

9

Programa Institucional
**Instituto de Capacitación
Para el Trabajo**

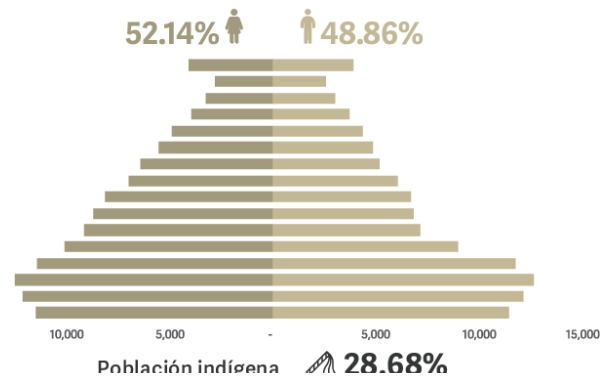
Hacer historia. Hacer futuro.



Población: 232,395

75 años y más
70 - 74 años
65 - 69 años
60 - 64 años
55 - 59 años
50 - 54 años
45 - 49 años
40 - 44 años
35 - 39 años
30 - 34 años
25 - 29 años
20 - 24 años
15 - 19 años
10 - 14 años
05 - 09 años
00 - 04 años

15,000



Población capacitada en
la región: ^{1/}

4,005

Mujeres capacitadas:

63 %

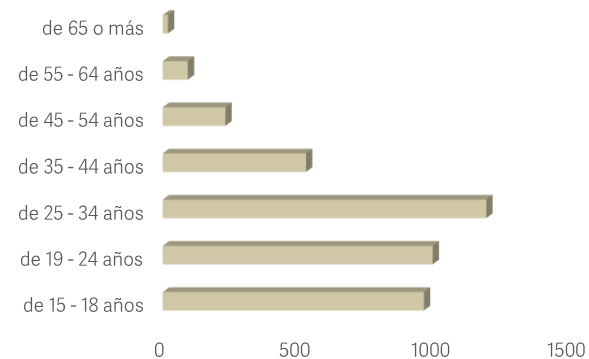
Hombres capacitados:

37 %

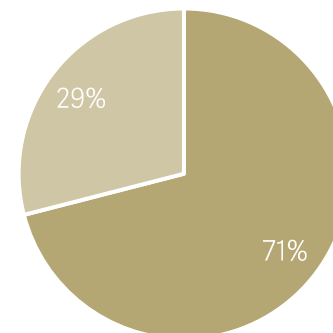
Personas certificadas en
la región: ^{1/}

253

Población capacitada por edad:



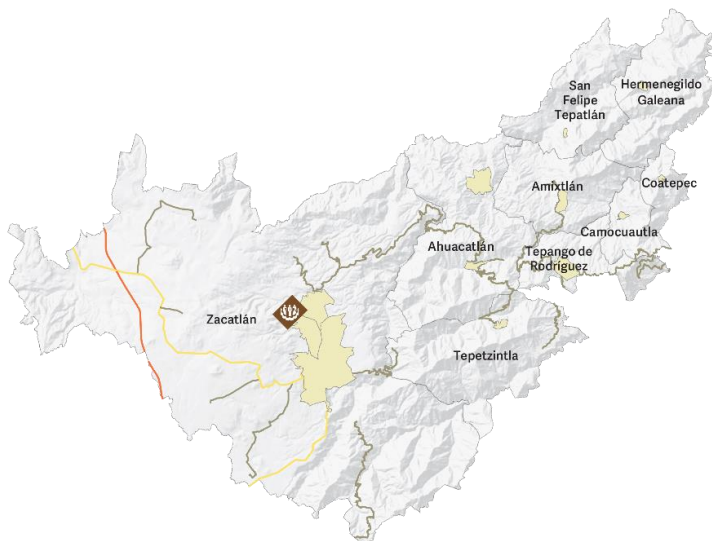
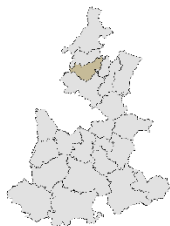
Por tipo de capacitación:





Zacatlán

Región 3



Unidad de Capacitación

10

Programa Institucional
**Instituto de Capacitación
Para el Trabajo**

Hacer historia. Hacer futuro.



Población: 133,324

75 años y más
70 - 74 años
65 - 69 años
60 - 64 años
55 - 59 años
50 - 54 años
45 - 49 años
40 - 44 años
35 - 39 años
30 - 34 años
25 - 29 años
20 - 24 años
15 - 19 años
10 - 14 años
05 - 09 años
00 - 04 años



Población capacitada
en la región:

3,452

Mujeres capacitadas:

54 %

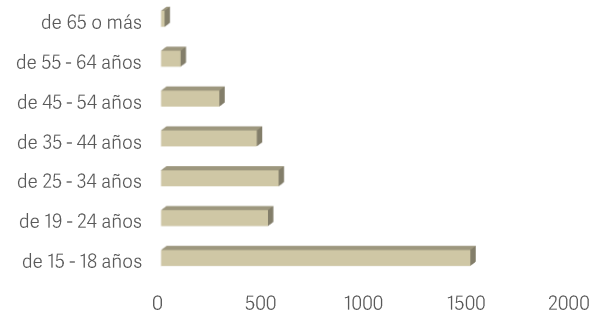
Hombres capacitados:

46 %

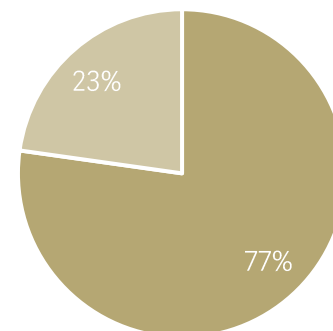
Personas certificadas
en la región:

121

Población capacitada por edad:



Por tipo de capacitación:





Teziutlán

Región 6



Unidad de Capacitación

11

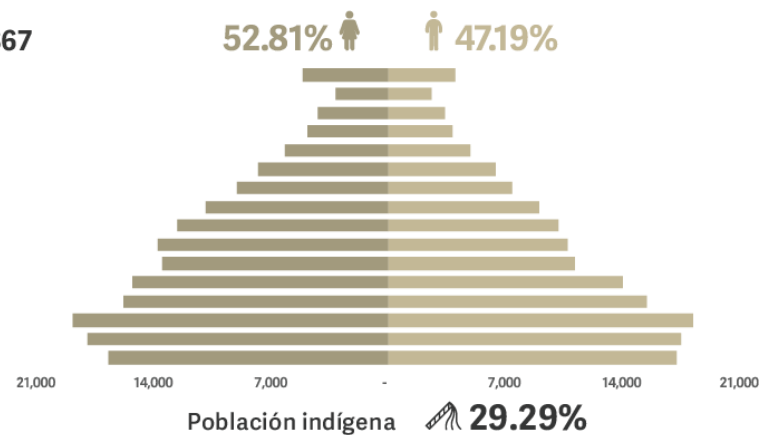
Programa Institucional
**Instituto de Capacitación
Para el Trabajo**

Hacer historia. Hacer futuro.



Población: 330,867

75 años y más
70 - 74 años
65 - 69 años
60 - 64 años
55 - 59 años
50 - 54 años
45 - 49 años
40 - 44 años
35 - 39 años
30 - 34 años
25 - 29 años
20 - 24 años
15 - 19 años
10 - 14 años
05 - 09 años
00 - 04 años



Población capacitada
en la región:^{1/}

2,790

Mujeres capacitadas:

61 %

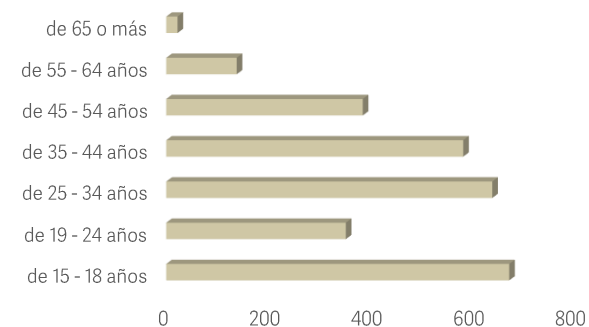
Hombres
capacitados:

39 %

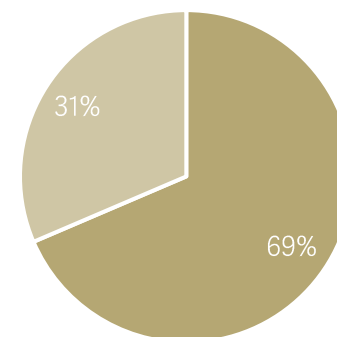
Personas certificadas
en la región:^{1/}

127

Población capacitada por edad:



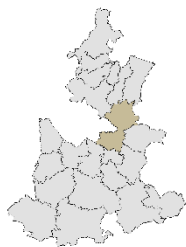
Por tipo de capacitación:





Gobierno de Puebla

Libres Región 8



Unidad de Capacitación

12

Programa Institucional
**Instituto de Capacitación
Para el Trabajo**

Hacer historia. Hacer futuro.



Población: 188,408

75 años y más
70 - 74 años
65 - 69 años
60 - 64 años
55 - 59 años
50 - 54 años
45 - 49 años
40 - 44 años
35 - 39 años
30 - 34 años
25 - 29 años
20 - 24 años
15 - 19 años
10 - 14 años
05 - 09 años
00 - 04 años

15,000

10,000

5,000

5,000

10,000

15,000

Población indígena **2.07%**

Población capacitada
en la región: ^{1/}

2,875

Mujeres capacitadas:

64 %

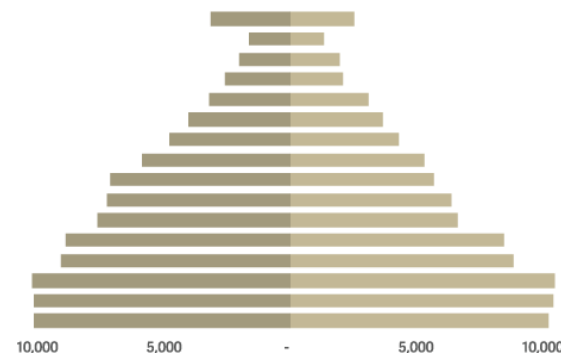
Hombres capacitados:

36 %

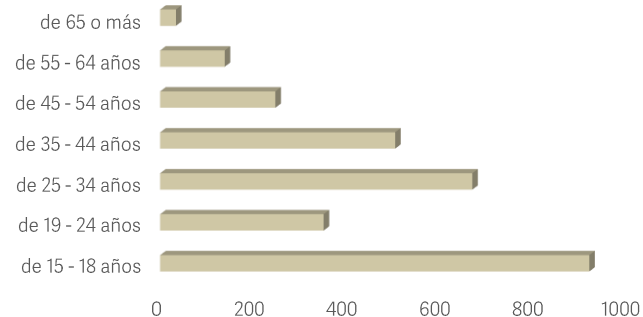
Personas certificadas
en la región: ^{1/}

127

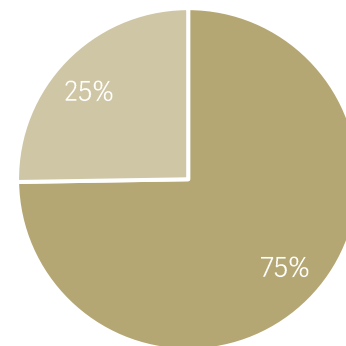
51.67% **48.33%**



Población capacitada por edad:



Por tipo de capacitación:



■ PARA EL TRABAJO ■ EN EL TRABAJO

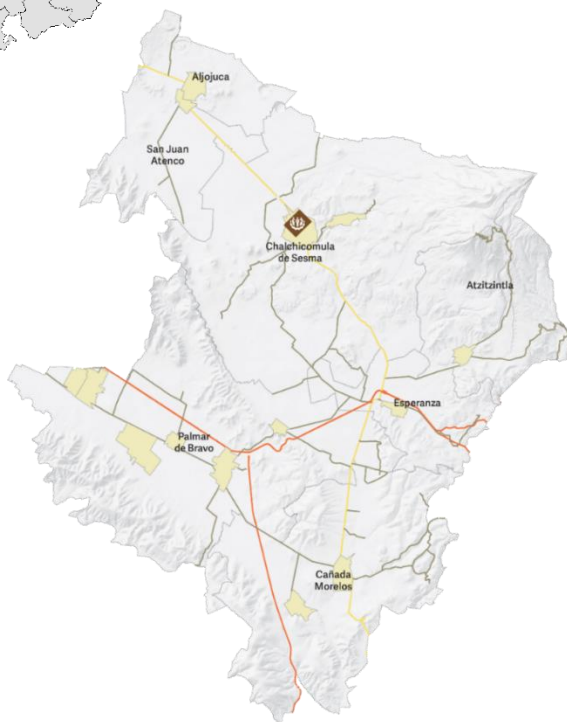
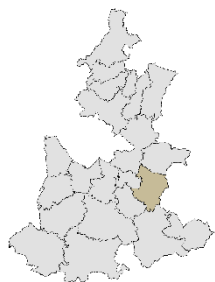
^{1/} ICATEP, Dirección Técnico-Académica, 2019



Gobierno de Puebla

Ciudad Serdán

Región 11



Unidad de Capacitación

13

Programa Institucional
**Instituto de Capacitación
Para el Trabajo**

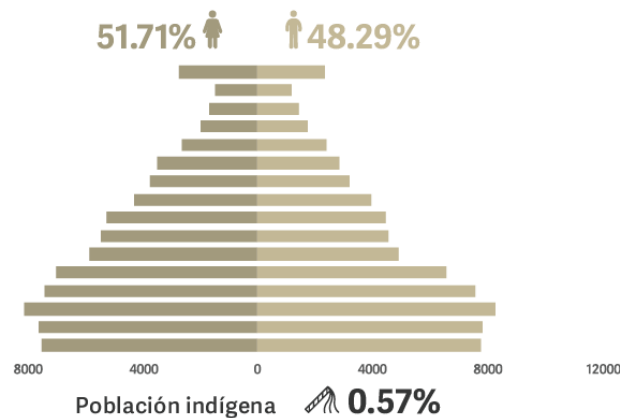
Hacer historia. Hacer futuro.



Población: 146,386

75 años y más
70 - 74 años
65 - 69 años
60 - 64 años
55 - 59 años
50 - 54 años
45 - 49 años
40 - 44 años
35 - 39 años
30 - 34 años
25 - 29 años
20 - 24 años
15 - 19 años
10 - 14 años
05 - 09 años
00 - 04 años

12000



Población capacitada
en la región: ^{1/}

3,725

Mujeres capacitadas:

70 %

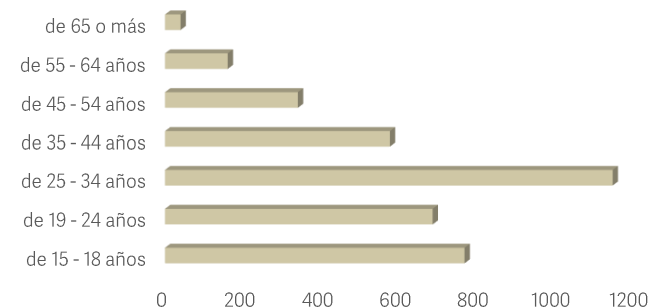
Hombres
capacitados:

30 %

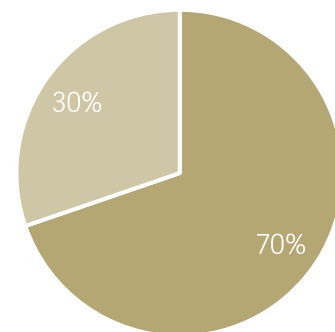
Personas certificadas
en la región: ^{1/}

201

Población capacitada por edad:



Por tipo de capacitación:



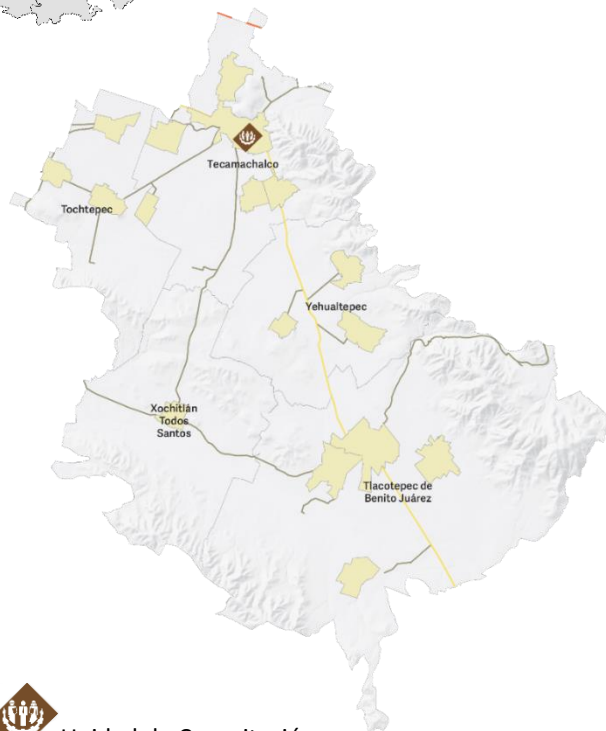
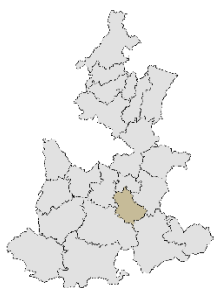
■ PARA EL TRABAJO ■ EN EL TRABAJO

^{1/} ICATEP, Dirección Técnico-Académica, 2019



Tecamachalco

Región 12



Unidad de Capacitación

14

Programa Institucional
Instituto de Capacitación
Para el Trabajo

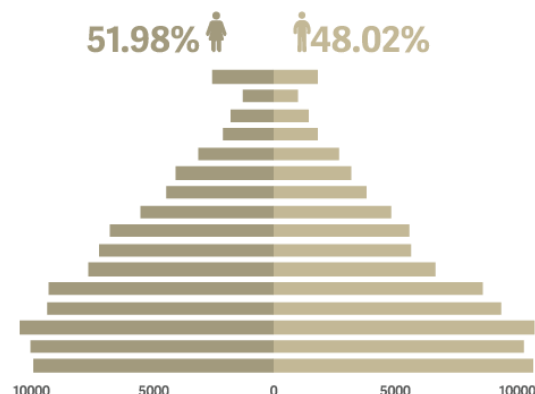
Hacer historia. Hacer futuro.



Población: 182,191

75 años y más
70 - 74 años
65 - 69 años
60 - 64 años
55 - 59 años
50 - 54 años
45 - 49 años
40 - 44 años
35 - 39 años
30 - 34 años
25 - 29 años
20 - 24 años
15 - 19 años
10 - 14 años
05 - 09 años
00 - 04 años

15000



15000

Población indígena 12.04%

Población capacitada
en la región:^{1/}

2,293

Mujeres capacitadas:

73 %

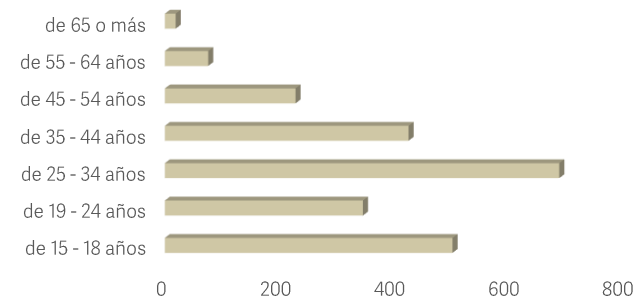
Hombres capacitados:

27 %

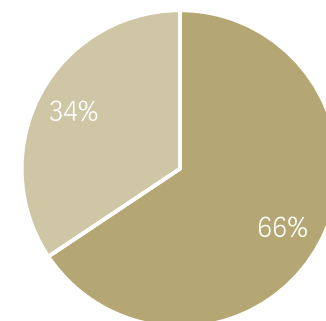
Personas certificadas
en la región:^{1/}

254

Población capacitada por edad:



Por tipo de capacitación:



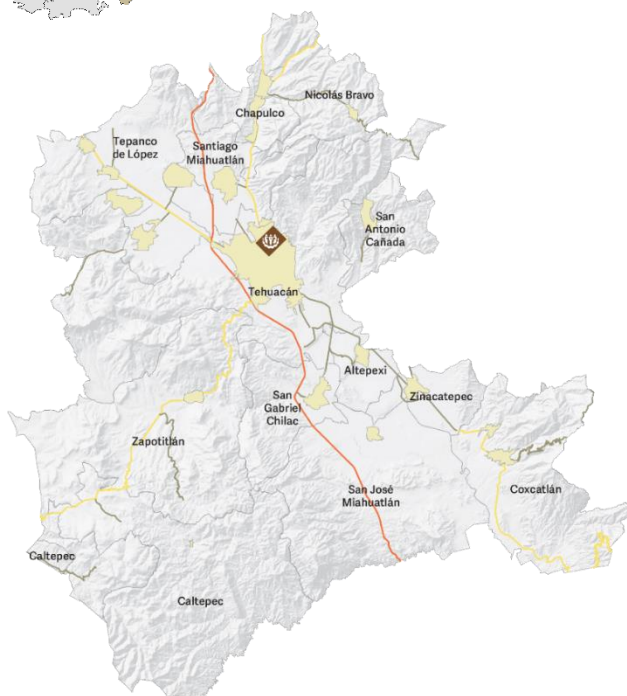
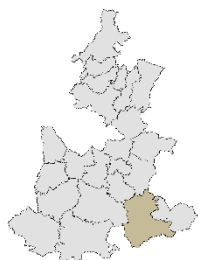
■ PARA EL TRABAJO ■ EN EL TRABAJO

^{1/} ICATEP, Dirección Técnico-Académica, 2019



Tehuacán

Región 13



Unidad de Capacitación

15

Programa Institucional
**Instituto de Capacitación
Para el Trabajo**

Hacer historia. Hacer futuro.



Población: 484,463

75 años y más
70 - 74 años
65 - 69 años
60 - 64 años
55 - 59 años
50 - 54 años
45 - 49 años
40 - 44 años
35 - 39 años
30 - 34 años
25 - 29 años
20 - 24 años
15 - 19 años
10 - 14 años
05 - 09 años
00 - 04 años



Población capacitada
en la región:^{1/}

2,491

Mujeres capacitadas:

64 %

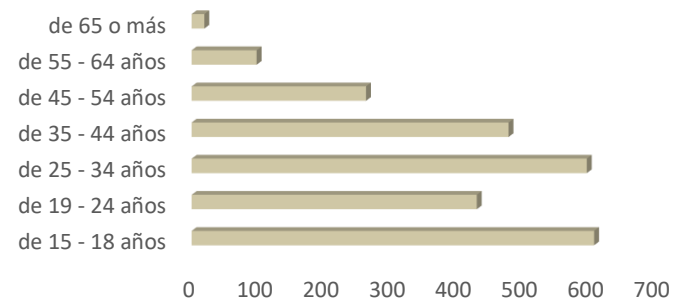
Hombres
capacitados:

36 %

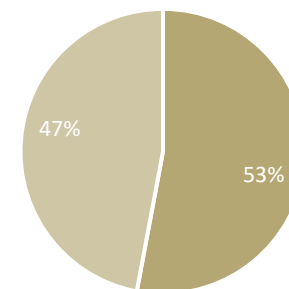
Personas certificadas
en la región:^{1/}

418

Población capacitada por edad:



Por tipo de capacitación:

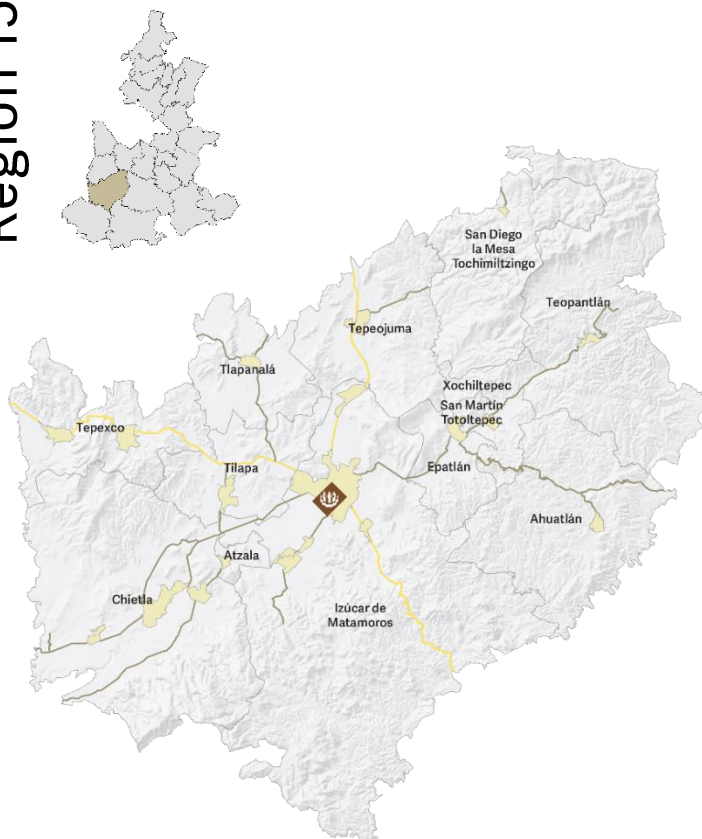


^{1/} ICATEP, Dirección Técnico-Académica, 2019



Izúcar de Matamoros

Región 15



Unidad de Capacitación

16

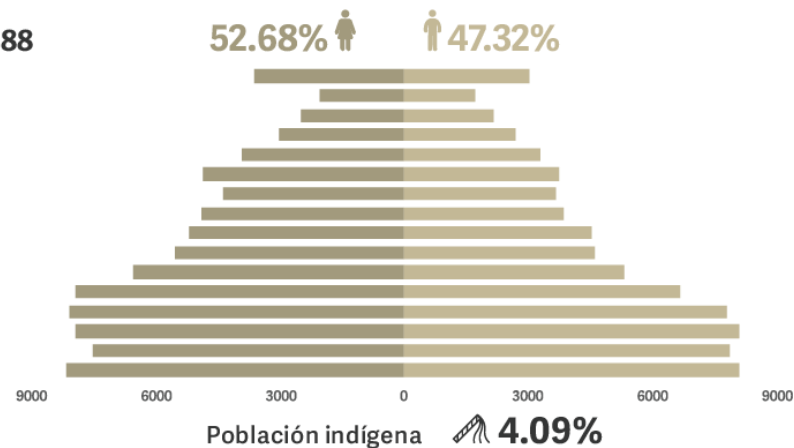
Programa Institucional
**Instituto de Capacitación
Para el Trabajo**

Hacer historia. Hacer futuro.



Población: 162,588

75 años y más
70 - 74 años
65 - 69 años
60 - 64 años
55 - 59 años
50 - 54 años
45 - 49 años
40 - 44 años
35 - 39 años
30 - 34 años
25 - 29 años
20 - 24 años
15 - 19 años
10 - 14 años
05 - 09 años
00 - 04 años



Población capacitada
en la región: ^{1/}

3,078

Mujeres capacitadas:

61 %

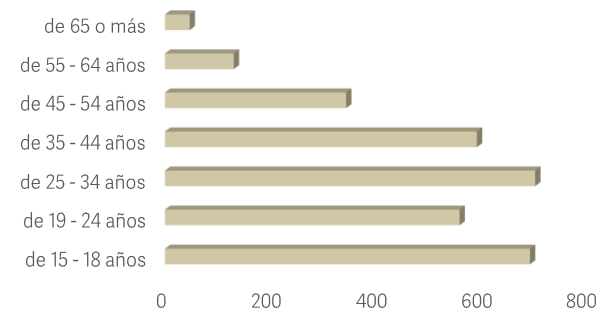
Hombres capacitados:

39 %

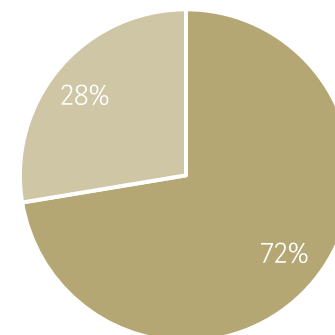
Personas certificadas
en la región: ^{1/}

118

Población capacitada por edad:



Por tipo de capacitación:



^{1/} ICATEP, Dirección Técnico-Académica, 2019

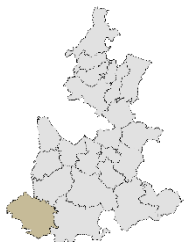
■ PARA EL TRABAJO ■ EN EL TRABAJO



Gobierno de Puebla

Chiautla

Región 16



Unidad de Capacitación

17

Programa Institucional
Instituto de Capacitación
Para el Trabajo

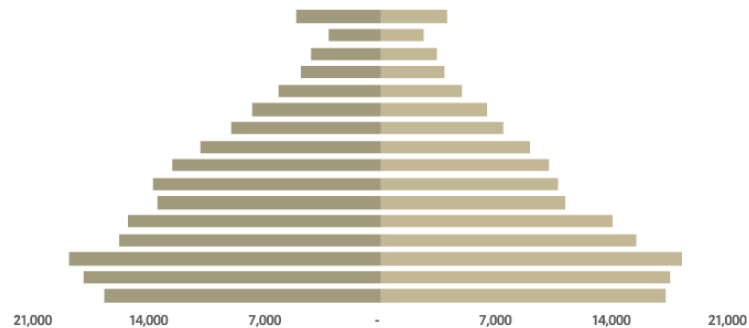
Hacer historia. Hacer futuro.



Población: 330,867

75 años y más
70 - 74 años
65 - 69 años
60 - 64 años
55 - 59 años
50 - 54 años
45 - 49 años
40 - 44 años
35 - 39 años
30 - 34 años
25 - 29 años
20 - 24 años
15 - 19 años
10 - 14 años
05 - 09 años
00 - 04 años

52.81% 47.19%



Población indígena 29.29%

Población capacitada
en la región: ^{1/}

1,914

Mujeres capacitadas:

75 %

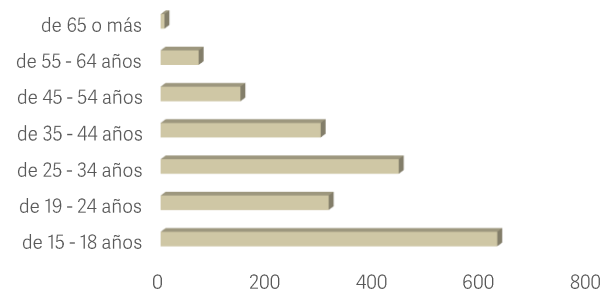
Hombres capacitados:

25 %

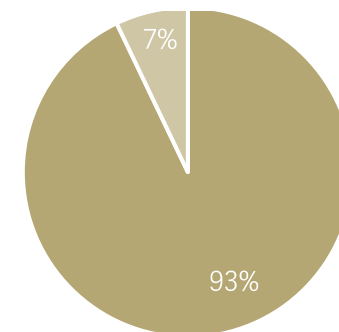
Personas certificadas
en la región: ^{1/}

44

Población capacitada por edad:



Por tipo de capacitación:



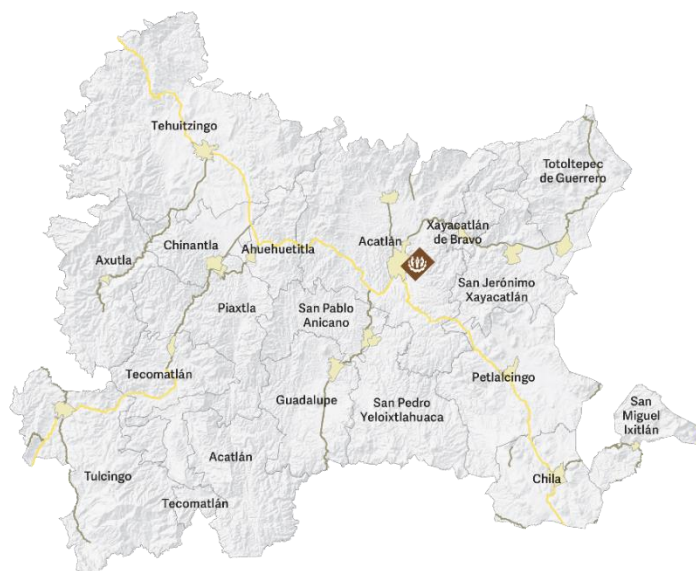
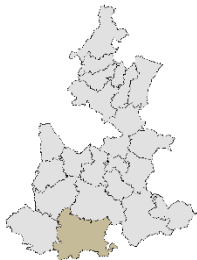
^{1/} ICATEP, Dirección Técnico-Académica, 2019

■ PARA EL TRABAJO ■ EN EL TRABAJO



Acatlán

Región 17



Unidad de Capacitación

18

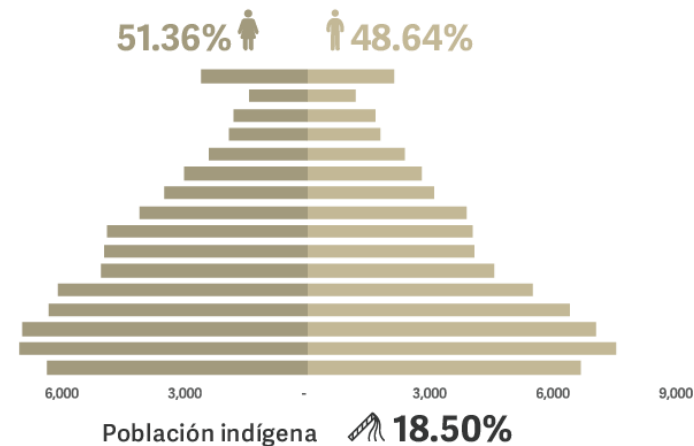
Programa Institucional
**Instituto de Capacitación
Para el Trabajo**

Hacer historia. Hacer futuro.



Población: 132,784

75 años y más
70 - 74 años
65 - 69 años
60 - 64 años
55 - 59 años
50 - 54 años
45 - 49 años
40 - 44 años
35 - 39 años
30 - 34 años
25 - 29 años
20 - 24 años
15 - 19 años
10 - 14 años
05 - 09 años
00 - 04 años



Población capacitada
en la región: ^{1/}

1,581

Mujeres capacitadas:

54 %

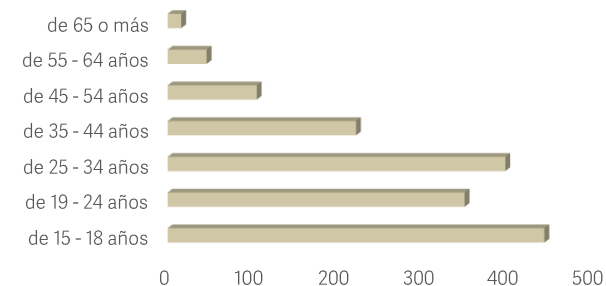
Hombres capacitados:

46 %

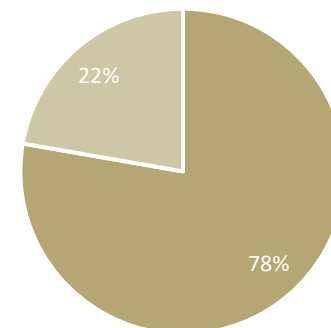
Personas certificadas
en la región: ^{1/}

156

Población capacitada por edad:



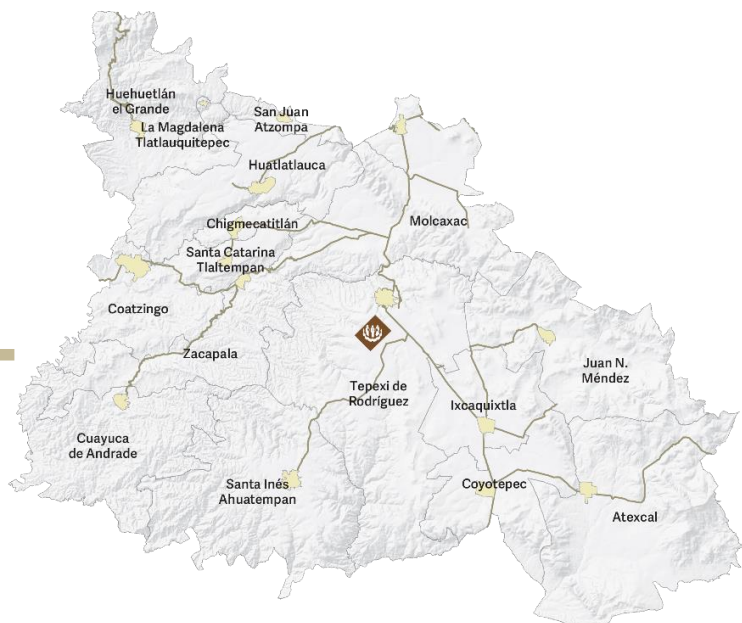
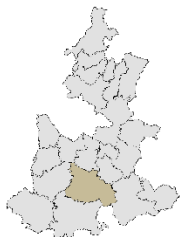
Por tipo de capacitación:





Tepexi de Rodríguez

Región 18



Unidad de Capacitación

19

Programa Institucional
Instituto de Capacitación
Para el Trabajo

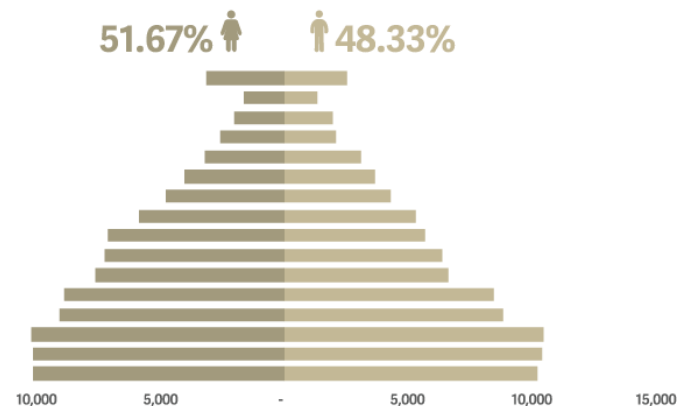
Hacer historia. Hacer futuro.



Población: 188,408

75 años y más
70 - 74 años
65 - 69 años
60 - 64 años
55 - 59 años
50 - 54 años
45 - 49 años
40 - 44 años
35 - 39 años
30 - 34 años
25 - 29 años
20 - 24 años
15 - 19 años
10 - 14 años
05 - 09 años
00 - 04 años

15,000



Población indígena **2.07%**

Población capacitada en la región: ^{1/}

2,507

Mujeres capacitadas:

69 %

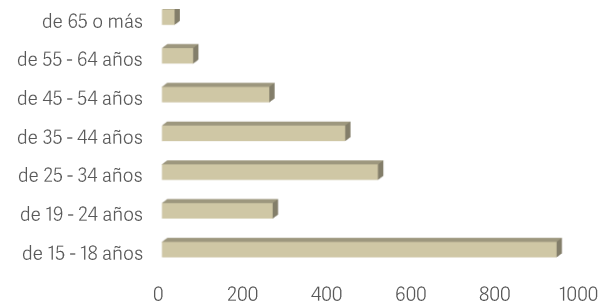
Hombres capacitados:

31 %

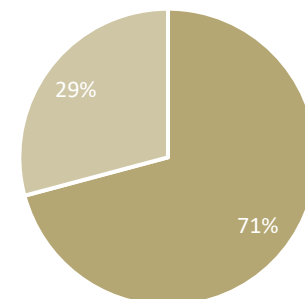
Personas certificadas en la región: ^{1/}

172

Población capacitada por edad:



Por tipo de capacitación:

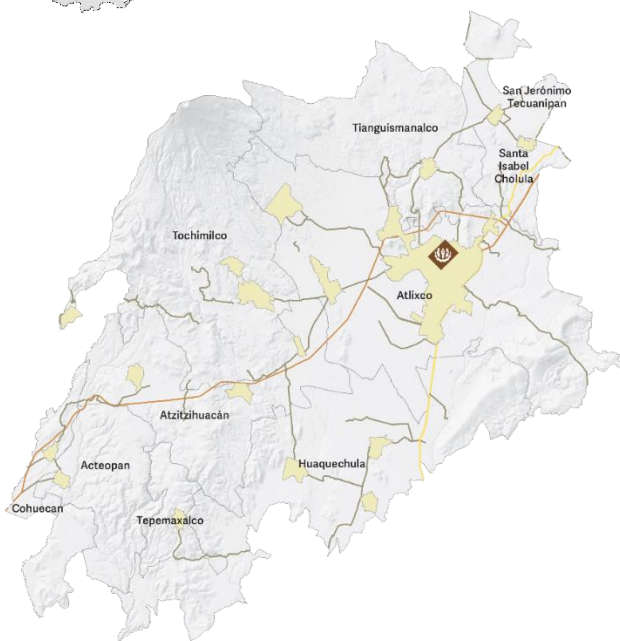
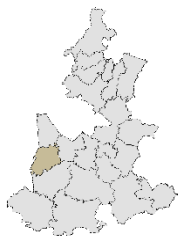




Gobierno de Puebla

Atlixco

Región 19



Unidad de Capacitación

20

Programa Institucional
Instituto de Capacitación
Para el Trabajo

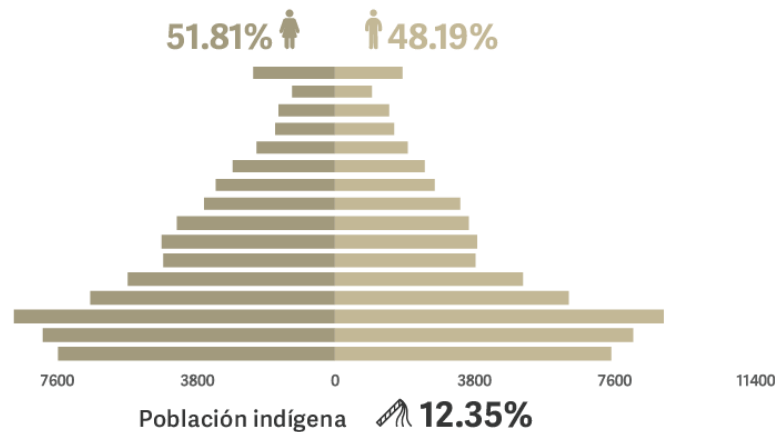
Hacer historia. Hacer futuro.



Población: 131,789

75 años y más
70 - 74 años
65 - 69 años
60 - 64 años
55 - 59 años
50 - 54 años
45 - 49 años
40 - 44 años
35 - 39 años
30 - 34 años
25 - 29 años
20 - 24 años
15 - 19 años
10 - 14 años
05 - 09 años
00 - 04 años

11400



Población capacitada
en la región: ^{1/}

4,235

Mujeres capacitadas:

71 %

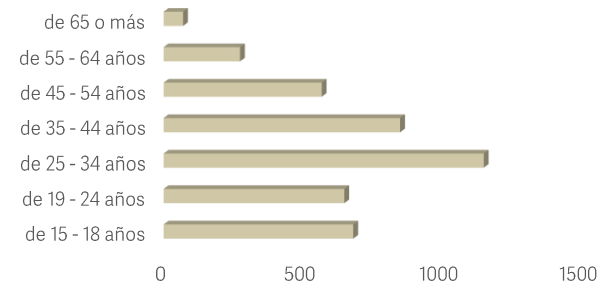
Hombres capacitados:

29 %

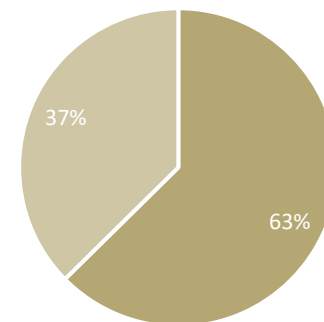
Personas certificadas
en la región: ^{1/}

136

Población capacitada por edad:



Por tipo de capacitación:



^{1/} ICATEP, Dirección Técnico-Académica, 2019

■ PARA EL TRABAJO ■ EN EL TRABAJO



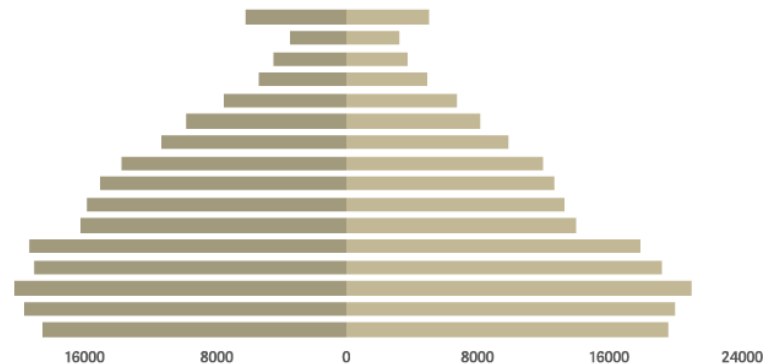
Gobierno de Puebla



Población: 394,506

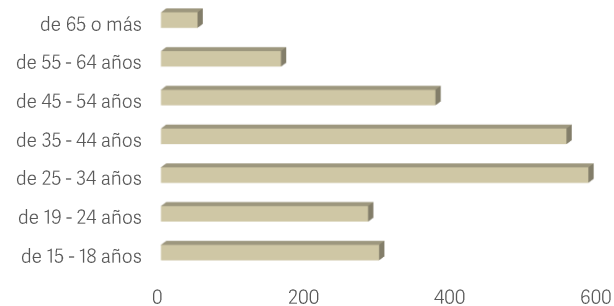
75 años y más
70 - 74 años
65 - 69 años
60 - 64 años
55 - 59 años
50 - 54 años
45 - 49 años
40 - 44 años
35 - 39 años
30 - 34 años
25 - 29 años
20 - 24 años
15 - 19 años
10 - 14 años
05 - 09 años
00 - 04 años

51.75% 48.25%

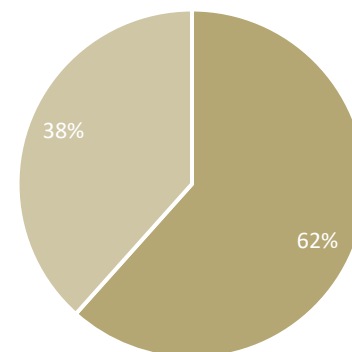


Población indígena **4.10%**

Población capacitada por edad:



Por tipo de capacitación:



■ PARA EL TRABAJO ■ EN EL TRABAJO

Población capacitada en la región: ^{1/}

2,308

Mujeres capacitadas:

62 %

Hombres capacitados:

38 %

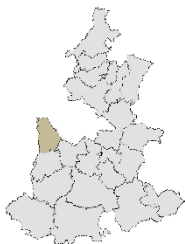
Personas certificadas en la región: ^{1/}

352

^{1/} ICATEP, Dirección Técnico-Académica, 2019

San Martín Texmelucan

Región 20



Unidad de Capacitación

21

Programa Institucional
**Instituto de Capacitación
Para el Trabajo**

Hacer historia. Hacer futuro.



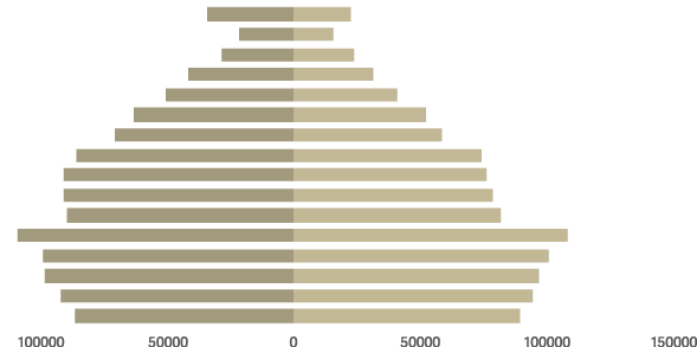
Gobierno de Puebla



Población: 2,190,900

75 años y más
70 - 74 años
65 - 69 años
60 - 64 años
55 - 59 años
50 - 54 años
45 - 49 años
40 - 44 años
35 - 39 años
30 - 34 años
25 - 29 años
20 - 24 años
15 - 19 años
10 - 14 años
05 - 09 años
00 - 04 años

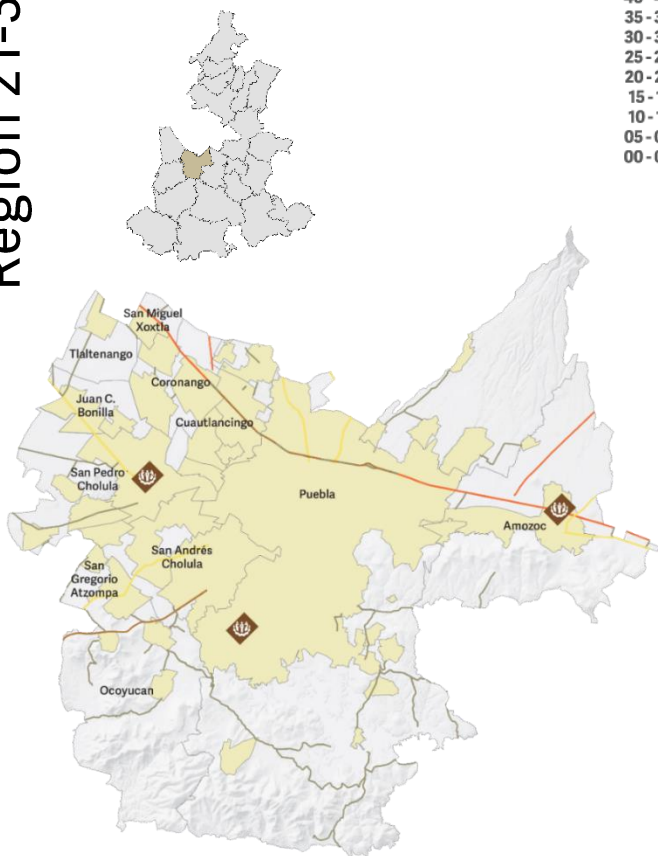
52.33% 47.67%



Población indígena 7.24%

Área Metropolitana de la Ciudad de Puebla

Región 21-31



Unidad de Capacitación

Población capacitada en la región: ^{1/}

23,202

Mujeres capacitadas:

64 %

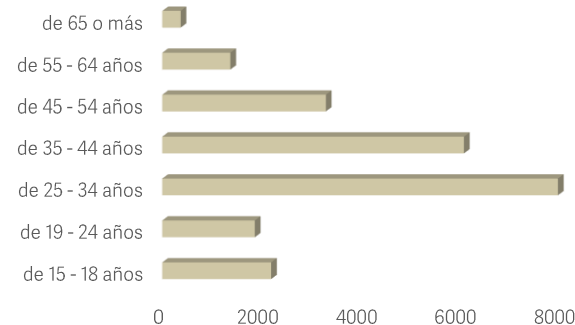
Hombres capacitados:

36 %

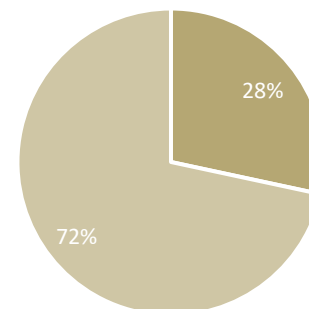
Personas certificadas en la región: ^{1/}

1,368

Población capacitada por edad:



Por tipo de capacitación:



22

Programa Institucional
Instituto de Capacitación
Para el Trabajo

Hacer historia. Hacer futuro.

^{1/} ICATEP, Dirección Técnico-Académica, 2019

PARA EL TRABAJO EN EL TRABAJO

5 Alineación al Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024

Este Programa Institucional del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla, se encuentra alineado al Eje 3 denominado Desarrollo Económico para todas y todos, el cual tiene como Objetivo: Impulsar el desarrollo económico sostenible en todas las regiones del estado, con un enfoque de género, identidad e interseccionalidad.

Conforme a la Estrategia 2 que dice: Fortalecer el trabajo digno para impulsar la productividad y el bienestar, en su Línea de Acción 1: Impulsar mecanismos para el desarrollo integral de la fuerza laboral como elemento esencial que dignifique el trabajo.

En estrategia transversal, este programa se alinea a la Igualdad Sustantiva, cuyo objetivo es: Fortalecer el desarrollo económico de las mujeres y de cualquier grupo Interseccional, para reducir las brechas de desigualdad económica y laboral en su Línea de Acción 1: Promover la igualdad de oportunidades laborales para ejercer el derecho al trabajo digno.

Alineación al Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024



Enfoque transversal Igualdad Sustantiva

▪Estrategia 1, 1 acción

6 Contribución a la Visión Nacional

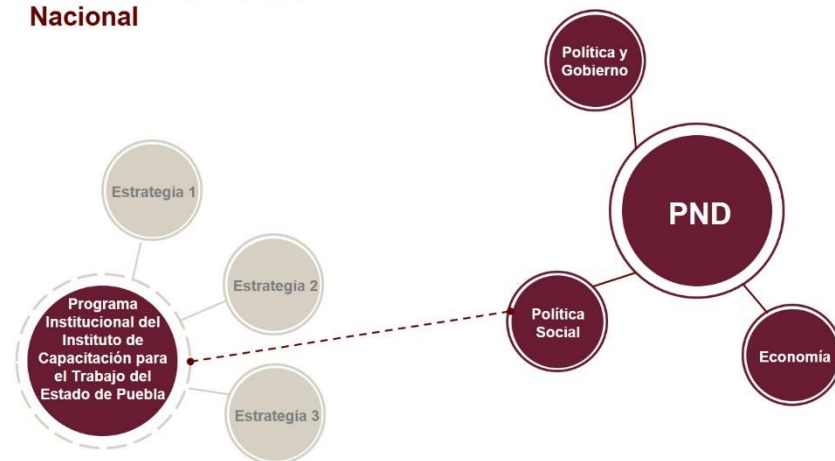
Este Programa Institucional se encuentra alineado al Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.

En el eje 2 Política Social

Línea de acción 1: Garantizar empleo, educación, salud y bienestar.

Ante los retos que presenta el Gobierno Federal y Estatal, estamos comprometidos a impulsar la capacitación para el trabajo como medio para garantizar el acceso de la población a un empleo o autoempleo, aportando así al compromiso que tiene el Gobierno con el empleo.

Alineación a la Visión Nacional



7 Contribución a la Agenda 2030

A fin de mejorar la calidad de vida de las personas a través de contar con un empleo digno y mejor remunerado, este Programa se alinea al Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

8.5 Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Con la finalidad impulsar el desarrollo integral, el Instituto ofrece capacitación PARA y EN EL trabajo, a hombres y mujeres mayores a 15 años, con opciones educativas de calidad y pertinentes, las cuales son dirigidas a los diferentes sectores sociales y económicos del estado, que van desde cursos regulares impartidos en las instalaciones de las Unidades, con horarios fijos, cursos de extensión y Capacitación Acelerada Específica, que se adaptan a las necesidades de cada individuo y a los requerimientos empresariales. Asimismo, se ofertan las acciones móviles con el propósito de acercar el servicio de capacitación para el trabajo a los grupos de población vulnerable, que se

encuentran en lugares apartados y en condiciones geográficas de difícil acceso.

Alineación a la Agenda 2030



8 Temática de programa

OBJETIVO 1

FORTALECER EL TRABAJO DIGNO CON CAPACITACIÓN A FIN DE IMPULSAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL.

ESTRATEGIA 1



Fomentar la incorporación de la población al mercado laboral, a través de la capacitación como base para su desarrollo integral.

LÍNEA DE ACCIÓN 1

Desarrollar mecanismos para la capacitación de mujeres y hombres mayores a 15 años para el trabajo, en áreas que impulsen su desarrollo integral, siendo este la base para emplearse o autoemplearse dentro de las regiones en el estado.

LÍNEA DE ACCIÓN 2

Desarrollar mecanismos para la capacitación de mujeres y hombres mayores a 15 años en el trabajo, en áreas necesarias para su desarrollo laboral, que cubran las necesidades de empresas, asociaciones, escuelas y grupos de personas dentro de las regiones en el estado.

LÍNEA DE ACCIÓN 3

Desarrollar mecanismos de certificación en estándares de competencia laboral para mujeres y hombres mayores a 15 años y con ello, potencializar el desarrollo productivo del capital humano, a fin de incrementar la competitividad laboral en las regiones del estado.

ESTRATEGIA TRANSVERSAL IGUALDAD SUSTANTIVA



Fortalecer la capacitación de las mujeres y de cualquier grupo interseccional a fin de reducir las brechas de desigualdad laboral.

LÍNEA DE ACCIÓN 1

Impulsar acciones que permitan atender la capacitación para el trabajo, en el trabajo y en estándares de competencia laboral de las mujeres y de cualquier grupo interseccional.

ESTRATEGIA TRANSVERSAL PUEBLOS ORIGINARIOS



Fortalecer el conocimiento en los procesos productivos indígenas.

LÍNEA DE ACCIÓN 1

Impulsar políticas que permitan otorgar capacitación en lengua materna

9 Indicadores y metas

1.



Personas capacitadas en cursos PARA EL trabajo

Descripción:

Mide cuantas personas mayores a 15 años fueron capacitadas en cursos para el trabajo

Fuente: Instituto de Capacitación para el Trabajo

Periodicidad: Anual

Desagregación: Estatal Regional Municipal

Unidad de Medida: Personas

Línea Base 2019: 32,672

Meta 2024: 35,077

2.



Personas capacitadas en cursos EN EL trabajo

Descripción:

Mide cuantas personas mayores de 15 años fueron capacitadas en cursos en el trabajo

Fuente: Instituto de Capacitación para el Trabajo

Periodicidad: Anual

Desagregación: Estatal Regional Municipal

Unidad de Medida: Personas

Línea Base 2019: 27,784

Meta 2024: 23,276

3.



Personas certificadas en estándares de competencia

Descripción:

Contabiliza el número de personas que fueron certificadas en estándares de competencia

Fuente: Instituto de Capacitación para el Trabajo

Periodicidad: Anual

Desagregación: Estatal Regional Municipal

Unidad de Medida: Personas

Línea Base 2019: 3,847

Meta 2024: 4,751

10. Anexos

A. Diagnóstico

La educación al igual que la sociedad, ha evolucionado para adaptarse a las nuevas exigencias de la vida diaria. Cada vez son más los nuevos conocimientos que se agregan al saber general, por ello la capacitación juega un papel primordial para el logro de proyectos, pues es un proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en un entorno laboral favorable.

La capacitación es un factor estratégico en el desarrollo de competencias, que permite adquirir conocimientos teóricos y prácticos, fortaleciendo su capacidad de respuesta ante los cambios del entorno o de sus requerimientos laborales, incrementando su desempeño dentro de su ambiente laboral.

Por ello se debe brindar a la población las herramientas necesarias para garantizar la eficiencia y eficacia en las labores desempeñadas de nuestros capacitandos a partir de habilidades técnicas, conocimientos e instrumentos necesarios para poder acceder a una mejor calidad de vida y así contribuir a mejorar sus oportunidades de empleo, incrementando la productividad y competitividad en el Estado.

1. CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

28

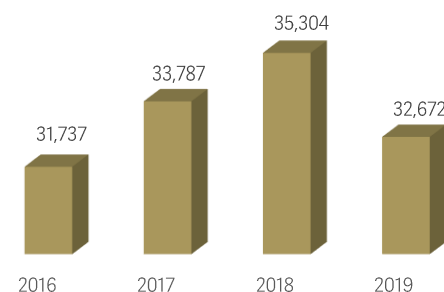
Hacer historia. Hacer futuro.

De acuerdo a lo anterior, la capacitación para el trabajo tiene como objetivo preparar a la población en cuanto a conocimientos y competencias profesionales para poder ejercer en sectores industriales, agropecuarios, comerciales y de servicio, entre otros.

En cuanto a las personas capacitadas para el trabajo en 2019, cifra menor que lo realizado en 2018 (**véase gráfica 1.1**). Es importante destacar que la capacitación en este rubro desde 2016 se ha mantenido por arriba de las 30 mil personas de forma anual.

En el 2019 se capacitaron para el trabajo a 32 mil 672 personas, de las cuales: 21 mil 771 son mujeres y 10 mil 901 hombres.

Gráfica 1.1 Personas capacitadas PARA EL trabajo, 2016 a 2019



Fuente: ICATEP, Dirección Técnico-Académica, 2019, Datos vinculados con la DGCFT

Dentro de las especialidades con mayor demanda se encuentran:



Se tiene como compromiso el capacitar de forma constante y de manera igualitaria y responsable de acuerdo a las necesidades de la población, la evolución y actualización en temas de profesionalización que aporten al desarrollo integral para la dignificación del trabajo en los ciudadanos.

2. CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO.

De la misma manera, la capacitación en el trabajo juega un papel importante en la actualización de contenidos, ya que fortalece la competitividad de los individuos en su campo laboral, permeando el sector educativo, entidades de gobierno e industrias, en donde es de vital importancia mantenerse actualizado en áreas y temas que requiere el puesto de trabajo que desempeña, el actual y/o futuro es de suma importancia, ya que, trae consigo la factibilidad de obtener mayores rendimientos para si mismos, permitiendo 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.

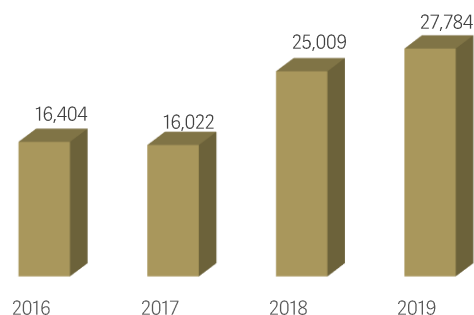
La capacitación en el trabajo es impartida bajo la modalidad de cursos de Capacitación Acelerada Específica (CAE), los cuales son diseñados de acuerdo a las necesidades de la empresa o del sector público o privado.

Esta capacitación se crea 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 competitividad y productividad, impulsando así, el desarrollo integral de la fuerza laboral como elemento esencial para la dignificación de su trabajo.

Durante el 2019 la capacitación en el trabajo mostró un incremento en comparación a los últimos 4 años. (véase gráfica 2.1)

En el 2019 se capacitaron en el trabajo a 27 mil 784 personas, de las cuales: 17 mil 564 son mujeres y 10 mil 220 hombres.

Gráfica 2.1 Personas capacitadas EN EL trabajo, 2016 a 2019



Fuente: ICATEP, Dirección Técnico-Académica, 2019, Datos vinculados con la DGCFT

Tomando en cuenta lo anterior, la capacitación representa un gran reto para la presente Administración, en este sentido, para llegar a un estado de bienestar integral es necesario contar con capacitación de calidad y una cobertura total, disminuyendo de esta manera la desigualdad laboral y mitigando la discriminación, favoreciendo así la inserción en el ámbito laboral con conocimientos necesarios.

3. CERTIFICACIONES DE ESTÁNDARES DE COMPETENCIA LABORAL.

La certificación de competencias es el proceso a través del cual las personas demuestran por medio de evidencias, que cuentan con los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para cumplir una función a un alto nivel de desempeño de acuerdo con lo definido en un Estándar de Competencia, sin importar como los hayan adquirido, para desarrollar una actividad en su vida laboral.

Con este propósito el Consejo Nacional de Normalización y Certificación (CONOCER) desarrolla una estrategia para que más empresas, sindicatos, instituciones educativas y entidades gubernamentales se sumen al Sistema Nacional de Competencias (SNC).

El SNC es un instrumento del Gobierno Federal que contribuye a la competitividad económica, al desarrollo educativo y al progreso social de México, con base en el fortalecimiento de las competencias de las personas.

El SNC se integra en tres niveles: Estructural, Estratégico y Operativo. En el nivel operativo, se realizan los procesos de evaluación con base en portafolios de evidencias y los procesos de certificación de las competencias de las personas. En este nivel participa la red CONOCER de prestadores de servicios integrada por las Entidades de

Evaluación y Certificación, los Organismos Certificadores, los Centros de Evaluación y los Evaluadores Independientes, quienes operan manteniendo una filosofía de excelencia en el servicio a usuarios.

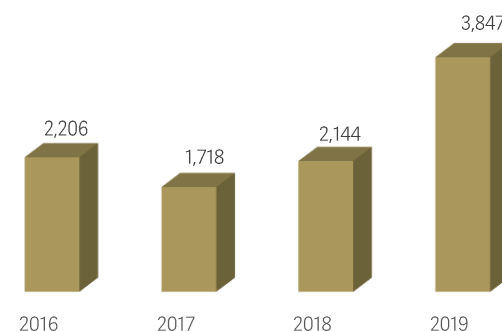
A partir del 10 de febrero de 2012, se firmó un contrato de acreditación de Entidad de Certificación y Evaluación con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, CONOCER.

Es así como actualmente se opera con 25 Estándares de competencia, teniendo un alto impacto en sectores como el de Administración Pública, Transporte, Educación y Turismo, desarrollando procesos de Certificación con un alto reconocimiento a Nivel Nacional.

En el 2019 se certificaron en Estándares de Competencia Laboral a 3 mil 847 personas, de las cuales: 1 mil 373 son mujeres y 2 mil 474 hombres.

El Estado a través de este Instituto está considerado dentro del "Top 30" del CONOCER, debido al gran alcance en certificaciones, logro que ningunos de los Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICAT's) a Nivel Nacional tiene. (véase gráfica 3.1)

Gráfica 3.1 Personas certificadas en estándares de competencia laboral, 2016 a 2019



Fuente: ICATEP, Dirección de Vinculación-ECE 2019. Datos vinculados con CONOCER

El principal reto referente a certificaciones es ser líderes en el Estado como entidad Certificadora en estándares de Competencia Laboral, siendo uno de los compromisos primordiales, el certificar al mayor número de servidores públicos del Estado en el estándar EC0105 de atención al Ciudadano en el sector público, con la finalidad mejorar el servicio, atención, gestión y procesamiento de la información del servicio proporcionado, siguiendo los lineamientos institucionales.