



PROGRAMA
INSTITUCIONAL

CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO





PRESENTACIÓN

El éxito de toda organización ya sea pública o privada, se logra a través de su gente, por ello, en el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora, hemos emprendido diversas acciones en beneficio de todas aquellas personas mayores de quince años que sepan leer y escribir, sin importar su grado escolar, con el único fin de que accedan a una capacitación planeada y continua, y así logren obtener mejores oportunidades laborales, sumando esfuerzos con las diferentes dependencias del Gobierno como la Secretaría del Trabajo y la Secretaría de Educación y Cultura, podremos alcanzar lo antes planteado.

Nuestra visión, es ser la Institución rectora y mejor posicionada en el ámbito de capacitación en el estado de Sonora, sustentada con personal altamente preparado, con una elevada rotación de servicios y comprometidos con el espíritu y misión institucional, apoyados en un modelo académico accesible y pertinente con el entorno.

De acuerdo al Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021 y a la visión de nuestra Gobernadora Lic. Claudia Pavlovich Arellano, de lograr el pleno desarrollo de las capacidades y talentos de los sonorenses, ofreciendo mayores oportunidades para los grupos con rezago y desventaja social y con ello, acceder a mayores niveles de bienestar y un desarrollo equilibrado de las regiones sonorenses.

Nos sumamos al esfuerzo de fomentar la profesionalización y el desarrollo del capital humano, de acuerdo a las necesidades de las empresas y de poder disponer de las capacidades tecnológicas que contribuyan a impulsar la competitividad de manera integral y transversal.

Nuestro objetivo es ser la mejor opción en materia de capacitación para todos los sectores de la región, y poder ser reconocidos por lo innovadores y el alto nivel de excelencia de nuestros planes y programas académicos, porque sabemos que Unidos Logramos Más.

Atentamente,

C.P. María de Guadalupe Olvera Tapia

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

CONTENIDO

	Página
Introducción.....	5
Marco Normativo.....	6
Capítulo I. Análisis Situacional.....	7
Capítulo II. Alineación de la Estrategia PND-PED-PMP.....	12
Capítulo III. Operación de la Estrategia (Objetivos, estrategias y líneas de acción).....	13
Capítulo IV. Indicadores.....	15
Capítulo V. Instrumentos de coordinación y concertación interinstitucional e intergubernamental.....	18
Glosario.....	21

INTRODUCCIÓN

En el presente documento se ha plasmado el propósito, interés, voluntad y compromiso de esta Administración para lograr ser un factor importante en el desarrollo económico y social del Estado. Habremos de asumir con responsabilidad y respeto, las demandas de la sociedad con calidad humana, colocando al Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora, en un lugar sobresaliente, mediante el esfuerzo y dedicación del personal que labora en él, fortaleciendo el trabajo en equipo, la calidad profesional y el mejoramiento continuo de sus procesos.

En la actualidad, los sonorenses exigen una actitud comprometida, esforzada y honesta, enmarcada en una mentalidad innovadora y con visión de futuro para enfrentar con éxito los retos de la globalización. Uno de los retos más importantes que el ICATSON tiene, es ubicarse en el contexto de esos cambios para mantenerse a la vanguardia de la capacitación en el Estado.

Recurrir a la cultura de la planeación y evaluación, representa la condición ineludible para cumplir con la visión planteada, dando claridad y rumbo al quehacer institucional, asegurando la lealtad, confianza en los principios y valores que deben de caracterizar a la institución, dando respuesta a los requerimientos de una mejor calidad y nivel de vida de la ciudadanía.

El Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora, será la Institución de capacitación por excelencia en la entidad, fundamentada un modelo educativo y académico flexible que brinde una formación integral fortaleciendo las competencias de nuestros alumnos a través de la innovación educativa en todos nuestros servicios, con una oferta educativa amplia e innovadora, con diferentes opciones de capacitación, mediante procedimientos administrativos que garantizan la prestación de los servicios de calidad, con instructores cualificados mediante la capacitación docente y actualización en el manejo de sus competencias, atendiendo las necesidades que demanda la sociedad en general y particularmente los sectores de bienes y servicios, productivos, gubernamental y empresarial en el estado.

Además de la presentación y esta introducción, el presente documento está integrado por un marco normativo que fundamenta el ámbito donde el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora encuentra su justificación en el campo de la capacitación formal para, y en el trabajo, un análisis situacional en el contexto internacional, nacional y del Estado, un apartado de alineación de la estrategia donde se identifican los ejes estratégicos y retos que rigen y orientan las acciones de capacitación y actualización laboral de la presente Administración, incluyendo además la operación de la estrategia donde se identifican las líneas de acción a seguir para el cumplimiento del objetivo estratégico del programa implementado estrategias relevantes como el promover el desarrollo de perfiles ocupaciones que correspondan a la necesidades del mercado laboral y la certificación de competencias laborales en coordinación con los sectores académico, empresarial y social para cubrir los requerimientos de capital humano calificado que satisfaga la demanda del sector productivo, así como la necesidad de establecer programas de capacitación y actualización para los instructores del Instituto, y por último celebrar convenios de colaboración con organismos públicos y/o privados, de capacitación formal para y en el trabajo, y la cédula del indicador. Se incluye un apartado de Anexos, que está constituido por: cuadro de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), Focos de Atención Estratégicos, la Prospectiva y las Cédulas de seguimiento y evaluación del PED y de los indicadores.



MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora.
- Ley General de Educación.
- Ley de Educación para el Estado de Sonora.
- Ley Federal del Trabajo.
- Decreto de Creación ICATSON.

CAPÍTULO I

ANÁLISIS SITUACIONAL

En los nuevos tiempos en los que nada contará tanto para la prosperidad y el bienestar de las personas, las comunidades y los países, como tener acceso a acciones eficaces de educación continua y de capacitación permanente para el trabajo.

La capacitación es un elemento imprescindible para mejorar la calidad y la productividad. Debido a ello los empresarios y directivos modernos deben de adaptarse a un entono creciente, cambiante y competitivo a través de un proceso de aprendizaje permanente, nuevos conceptos, técnicas y experiencias que puedan ser aplicadas en la estrategia de sus empresas.

Es de vital importancia para una organización lograr y mantener la calidad de sus productos y/o servicios, mediante la capacitación constante y pertinente de su personal. Para lograr empleados productivos, es indispensable brindarles capacitación de calidad e impartida de manera continua, generando en el individuo un interés propio hacia el conocimiento y la actualización, que son los mejores aliados para el progreso de todo ser humano, porque a lo largo de toda su vida lo único que no perderá valor será el conocimiento acumulado

La capacitación tiene como objetivo primordial el aprendizaje de la técnica que permita desarrollar habilidades y destrezas, con el fin de cubrir las necesidades laborales en el sector productivo de bienes y servicios, logrando de esta manera, obtener los perfiles adecuados para ser altamente productivos en el contexto de la competitividad empresarial.

Independientemente de ser un requerimiento legal, tal y como lo establece la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 153, la capacitación en México es una inversión que los empresarios deben de realizar para adaptarse rápidamente a las situaciones cambiantes, debido al uso de nuevas tecnologías y la globalización del mercado.

• CONTEXTO INTERNACIONAL

La globalización de los mercados ha provocado que los procesos laborales requieran personal con habilidades, destrezas y conocimientos altamente calificados, que les permita participar en dichos procesos. A nivel internacional se ha manifestado el interés de los gobiernos y organizaciones mundiales de instrumentar e intensificar esfuerzos para formar y capacitar ciudadanos en distintas actividades productivas y así contar con la mano de obra calificada que pueda hacerle frente a las nuevas tecnologías.

En la V Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (1995), la educación es declarada como un elemento esencial de la política social y del desarrollo económico. Entre las conclusiones de este encuentro se subraya la necesidad de revisar los modelos tradicionales de formación técnico profesional y de capacitación laboral, con el fin de que los mismos contribuyan a la adquisición de conocimientos y competencias relevantes para el ejercicio de las actividades profesionales.

Los análisis posteriores sobre la declaración de las Metas del Milenio y la Educación Para Todos, han puesto de relieve las interacciones entre las diferentes metas, la importancia

de abordar nuevos desafíos de cobertura, continuidad, calidad y equidad en la educación, y la necesidad de adecuar sus planteamientos a las diversas situaciones de los países. De ahí la importancia de mantener el esfuerzo e incorporar nuevos objetivos en la perspectiva del año 2021.

Por ello, adquiere todo su sentido el llamado a adecuar la Educación Para Todos, y su desarrollo a la situación de cada país teniendo en cuenta el punto de partida de cada uno de ellos, la fortaleza de sus instituciones, sus posibilidades futuras y la cooperación requerida.

Dentro de las Metas Educativas 2021, se establece la Meta General: “Ofrecer a todas las personas oportunidades de educación a lo largo de toda la vida” y como una Meta Específica: “Incrementar la participación de los jóvenes y adultos en programas de formación continua presenciales y a distancia”.

Actualmente, la formación para el trabajo desarrollado por los gobiernos de todo el mundo, aún se encuentra muy lejos de satisfacer estas necesidades, pero estos compromisos hacen ver el gran interés que tienen los gobiernos por impulsar la educación en general y la capacitación para el trabajo en particular, en virtud de la perspectiva del mercado global. La capacitación en México debe de ser una actividad planificada, programada y continua, ya que las exigencias de los mercados internacionales así lo requieren. En virtud de ello, podemos decir que la capacitación en nuestro país aún tiene un largo camino por recorrer, sin embargo, ya existen las bases, herramientas y metodología para hacer más simple este proceso y apoyar a las empresas para que mantengan un alto nivel de competitividad en el comercio internacional.

• CONTEXTO NACIONAL

El Artículo Tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece el acceso a la educación como un derecho de los mexicanos. No obstante, persisten los rezagos y la deserción escolar que definen situaciones sociales de exclusión. La mayor intensidad de la marginación urbana derivada de la falta de participación y permanencia por más tiempo en el sistema educativo, se registra en la edad de formación básica que no asiste a la escuela, así como en la población joven y adulta que no concluyó la educación secundaria.

La gran desigualdad en las condiciones de vida de la población urbana de México, se ve reflejada en los valores que toman al interior de cada grupo de Áreas Geoestadísticas Básicas (AGEB) del INEGI, los diez indicadores que resumen el índice de marginación urbana. Así, en los AGEB con grado de marginación muy alto, 8% de la población de 6 a 14 años no asiste a la escuela y 45% de 15 años o más no concluyó la secundaria.

Lo anterior nos ilustra de manera significativa la necesidad de desarrollar y reforzar las acciones de capacitación.

En México, a partir de 1993, se intensificaron los esfuerzos para modernizar la formación y la capacitación, llevándose a cabo consultas en el sector laboral y productivo así como la elaboración del diagnóstico sobre la situación de la educación técnica y capacitación, se conocieron y analizaron experiencias internacionales sobre la normatividad en la capacitación para el trabajo, lo que da como resultado, la definición del Proyecto para la Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC), cuya concepción

está basada en la creación de programas de estudio basados en Estándares de Competencia (EC), que plasman las demandas en materia de formación laboral, que tienen las condiciones del mercado. (Fuente SEP/DGCFT).

En tal sentido, este modelo de capacitación constituye en sí mismo una gran oportunidad, tanto para la persona que desea contar con un reconocimiento de validez oficial de sus capacidades, conocimientos y actitudes, ante el reto de desempeñar una función productiva independientemente de la forma en que la adquirió; como para las instituciones que desarrollan sus cursos orientados a la capacitación y formación de cuadros técnicos – profesionales que respondan a la realidad y necesidades del sector productivo y que representen una garantía de la formación de las personas que en un momento dado podrá contratar.

Es así como en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, se establece como prioridad, impulsar el ámbito educativo, y propone como meta: México con Educación de Calidad, siendo su propuesta: “Implementar políticas de Estado que garanticen el derecho a la educación de calidad para todos los mexicanos, fortaleciendo la articulación entre niveles educativos y vincularlos con el quehacer científico, el desarrollo tecnológico y el sector productivo, para generar un capital humano de calidad”. Por lo tanto el Programa Sectorial de Educación 2013-2018 busca impulsar una educación integral, no solo de carácter académica, sino una educación que promueva valores, mediante talleres de capacitación para el trabajo y charlas que fortalezcan la parte espiritual de la persona.

• CONTEXTO ESTATAL

El promedio de escolaridad de la población de 15 años y más en 2015 fue de 10 años, equivalentes a un año de educación media superior.

El ochenta y seis punto cuarenta y dos por ciento de la población de seis a 14 años sabe leer y escribir, siendo la proporción de niños el cincuenta punto cuarenta y seis por ciento y la de niñas el cuarenta y nueve punto cincuenta y cuatro por ciento.

En este escenario, se requiere crear una estrategia de mayor integración y descentralización educativa, con los recursos suficientes que conduzcan a generar un conocimiento que cumpla con las expectativas comunitarias y permita asegurar la equidad, la cobertura, la pertinencia social y la calidad de la educación con un alto nivel formativo.

Debe atenderse la educación para la vida y el trabajo, con un sistema educativo armonizado estatal, así como el acceso, difusión e innovación en el campo técnico, para propiciar una gestión que responda a los parámetros e indicadores generales y específicos; con sistemas modernos de información, comunicación y evaluación, considerando también, el compromiso con la sociedad.

Algunas de las estrategias a seguir para el logro de metas y soluciones de problemas actuales en este ámbito son: Impulsar una educación formativa integral, basada en valores humanos universales como el respeto a la vida, la libertad, la honestidad y la responsabilidad.



Desde 1994, en Sonora la Institución dependiente del Gobierno del estado, responsable de impulsar la Capacitación en la entidad es el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora, ICATSON, su sostenimiento se respalda con la aportación financiera del 60% por el gobierno federal y el 40% por el gobierno estatal, y en lo referente a la relación operativa depende de la Dirección General de los Centros de Formación para el Trabajo, como la instancia normativa a través de la Coordinación Nacional de los ICAT's y de la Secretaría del Trabajo en la entidad.

ICATSON, en 22 años de operación, ha atendido a más de 325,000 personas, si bien, su comportamiento de crecimiento en matrícula ha sido regularmente ascendente, se puede decir que de 2012 a 2015, se reflejó un estancamiento de la oferta y la demanda, principalmente en los planteles de Cananea, Agua Prieta, Cajeme y Navojoa. (Fuente ICATSON/Dirección de Planeación).

Institucionalmente, los indicadores académicos nos arrojan resultados de acreditación de 86% y en abandono 14%. Se consideran estos resultados del ciclo-escolar 2014-2015 (fuente ICATSON/Dirección Académica), considerando todos los servicios de capacitación: cursos regulares, de extensión y de capacitación acelerada específica.

La referencia de resultado del seguimiento de egresados en 2014, arrojó un considerable 66% de capacitandos colocados en la población económicamente activa.

Los servicios de capacitación se ofrecen a través de la Infraestructura de sus Planteles, Extensiones y el Programa de Acciones Móviles, actualmente cuenta con siete planteles: Agua Prieta, Caborca, Cajeme, Cananea, Empalme, Hermosillo y Navojoa; 10 Acciones Móviles (Agua Prieta, Arivechi, Guaymas, Huatabampo, Hermosillo, Nogales, Moctezuma, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado, Santa Ana y 11 Extensiones (Altar, Álamos, Bacobampo, Bacoachi, Imuris, La Y griega, Magdalena, Nacoziari, Puerto Libertad, Sonoyta, San Ignacio Río Muerto, Sonoyta y Banámichi).

Cabe mencionar que la infraestructura en los Planteles es insuficiente y se encontró en mal estado de conservación, así como el equipamiento que se encuentra en las aulas, laboratorios y talleres en estado de deterioro, y en algunos casos obsoleto, aunado a ello, existe una escasez de herramientas de apoyo al desarrollo de la capacitación; y en cuanto al crecimiento de la cobertura de las extensiones y acciones móviles ha sido insuficiente para atender las necesidades de la población en la entidad.

Por otro lado, el modelo de capacitación contempla varias vertientes, que se formulan y se adecuan a las necesidades particulares del usuario. Estas vertientes son: cursos regulares y cursos de extensión en los planteles, cursos de capacitación acelerada específicas a través de convenios de colaboración; y evaluar las ocupaciones laborales mediante el reconocimiento oficial de competencias ocupacionales.

De los cursos regulares: su estructura es modular y contempla un total de, entre 80 y 600 horas, al término de las cuales y previa comprobación de los conocimientos adquiridos se extiende un diploma con validez oficial de la SEP. Estos cursos constituyen la base fundamental de la operación de los planteles del Instituto.

Cursos de extensión: se estructuran y organizan a petición de empresas u organismos para satisfacer necesidades particulares, debiendo ser formulados a partir de contenidos de uno o más cursos regulares. Su certificación se efectúa a través de constancia con validez oficial de la SEP.



De los cursos de capacitación acelerada específica (CAE): son cursos cortos de capacitación que se ofrece a solicitud expresa de empresas u organizaciones, públicas y privadas, concertados a través de convenios cuyo objetivo radica principalmente en impartir conocimientos, y desarrollar habilidades y destrezas en actividades concretas, relacionadas con una determinada área laboral, al concluir el curso, el capacitando recibe una constancia con validez oficial de la SEP.

De la evaluación al reconocimiento oficial de competencia ocupacional (ROCO): tiene como objetivo otorgar el reconocimiento a las personas, de acuerdo a sus conocimientos, habilidades o destrezas, evaluándolos a través de un examen teórico – práctico que cubre en su totalidad los objetivos del programa de estudios correspondiente. El reconocimiento y/o acreditación se otorga mediante un diploma, con validez oficial de la SEP.

Actualmente ICATSON tiene autorizadas por la federación 24 especialidades: Producción de Alimentos, Electricidad, Electrónica, Mecatrónica, Refrigeración y Aire Acondicionado, Mecánica Automotriz, Diseño e Imagen de la Carrocería, Mecánica Diesel, Mantenimiento de Equipo y Sistemas Computacionales, Confección Industrial de Ropa, Diseño de Joyería y Orfebrería, Diseño y Fabricación de Muebles de Madera, Moldeado de Plásticos, Máquinas y Herramientas, Soldadura y Pailería, Inglés, Informática, Asistencia Educativa, Asistencia Familiar y de Salud, Estilismo y Bienestar Personal, Alimentos y Bebidas, Hotelería y Gestión de Servicios Turísticos. Sin embargo, es de suma importancia actualizar, ampliar y orientar la oferta educativa en las diferentes regiones de la entidad.

En cuanto al soporte de la capacitación: la calidad de sus instructores, en los últimos cinco años en el Instituto se dejó de dar seguimiento a programas institucionales de capacitación de formación docente y actualización en las especialidades que imparten, lo que ha sido una falta de interés de acuerdo a los tiempos actuales.

Por último, es de prioridad eficientar la vinculación afectiva con los sectores productivos, sociales y públicos, en promoción a los beneficios de los servicios de capacitación y evaluación de las ocupaciones laborales con el propósito de conocer y detectar las necesidades de capacitación y actualización de perfiles ocupacionales en el Estado.

.



CAPÍTULO II

ALINEACIÓN DE LA ESTRATEGÍA PND-PED-PMP

META NACIONAL	EJE ESTRATÉGICO O TRANSVERSAL	PROGRAMA DE MEDIANO PLAZO
OBJETIVOS DEL PND 2013-2018	RETOS DE PED 2016-2021	OBJETIVOS DEL PROGRAMA
<p>Meta Nacional 3: México con Educación de Calidad</p> <p>3.1 Desarrollar el Potencial Humano de los Mexicanos con Educación de Calidad</p> <p>Estrategia I.- Democratizar la Productividad</p>	<p>Eje Estratégico 3: Economía con Futuro</p> <p>Reto 3: Fomentar la profesionalización y el Desarrollo del Capital Humano de acuerdo a las necesidades de las empresas, así como disponer de las capacidades científicas que contribuyan a impulsar la competitividad.</p>	<p>Objetivo.-Incrementar la calidad de la fuerza laboral para su inserción en el aparato productivo, en respuesta a las necesidades de desarrollo existentes en las distintas regiones de la entidad, mediante el impulso e impartición de servicios de capacitación, así como la certificación del reconocimiento de perfiles ocupaciones</p>

CAPÍTULO III

OPERACIÓN DE LA ESTRATEGIA

OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

OBJETIVO

Incrementar la calidad de la fuerza laboral para su inserción en el aparato productivo, en respuesta a las necesidades de desarrollo existentes en las distintas regiones de la entidad, mediante el impulso e impartición de servicios de capacitación, así como la certificación del reconocimiento de perfiles ocupacionales.

ESTRATEGIA 1

Promover el desarrollo de perfiles ocupacionales que correspondan a las necesidades del mercado laboral.

LINEAS DE ACCIÓN

- 1.1.1. Actualizar la oferta educativa en atención de la demanda de los mercados laborales.
- 1.1.2. Implementar programas de capacitación extracurriculares de apoyo para la formación integral de los alumnos.
- 1.1.3. Vincular con el sector productivo a los capacitandos a través de las bolsas de trabajo.

ESTRATEGIA 2

Promover la certificación en competencias laborales en coordinación con los sectores académico, empresarial y social para cubrir los requerimientos de capital humano calificado que satisfaga la demanda del sector productivo.

LINEAS DE ACCIÓN

- 1.2.1. Identificar las oportunidades en el sector laboral para evaluar y certificar las ocupaciones laborales.
- 1.2.2. Promocionar el servicio de la evaluación y el beneficio de la certificación.
- 1.2.3 Actualizar la oferta existente de planes y programas a evaluar
- 1.2.4. Ampliar la oferta de planes y programas a evaluar acorde a las necesidades del sector productivo.

ESTRATEGIA 3

Establecer programas de capacitación y actualización para los instructores del Instituto.

LINEAS DE ACCIÓN

- 1.3.1. Desarrollar programas de formación docente en apoyo a los instructores
- 1.3.2. Desarrollar programas de actualización en las especialidades que imparte el personal instructor.
- 1.3.3. Realizar un programa permanente de reuniones de academia por especialidad.
- 1.3.4. Promover la certificación de la instrucción hacia una habilidad docente.

ESTRATEGIA 4

Celebrar convenios de colaboración con organismos públicos y/o privados, de capacitación formal para y en el trabajo.

LINEAS DE ACCIÓN

- 1.4.1. Promover la celebración de convenios de colaboración con las instituciones públicas y/o privadas.
- 1.4.2. Diseñar los programas de capacitación de capacitación acelerada específica acorde a las necesidades de las empresas y organismos públicos y sociales que lo requiera.
- 1.4.3. Asegurar el procedimiento de convenios de colaboración signados a través de los procesos administrativos establecidos.

ESTRATEGIA 5

Contar con una amplia infraestructura física con talleres y laboratorios con la tecnología de vanguardia, así como el mantener en buen estado físico de conservación las unidades de capacitación (planteles).

LINEAS DE ACCIÓN

- 1.5.1. Ampliar la cobertura de infraestructura física, mediante la creación de nuevas unidades de capacitación y/o acciones móviles.
- 1.5.2. Actualizar y/o renovar el equipo y herramientas para el desarrollo de la capacitación.
- 1.5.3 Mantener y conservar en buen estado las instalaciones de las unidades de capacitación a través de un programa general de mantenimiento preventivo.

CAPÍTULO IV

INDICADORES

El quehacer de ICATSON, es la capacitación para y en el trabajo, es por ello que el presente indicador es de gran impacto en la prestación de nuestros servicios, ya que el procedimiento de seguimiento de egresados, es como medimos el impacto de la capacitación otorgada.

CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Instituto de Capacitación para el trabajo del Estado de Sonora	UNIDAD EJECUTORA:	Dirección de Vinculación
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Incrementar la calidad de la fuerza laboral para su inserción en el aparato productivo, en respuesta a las necesidades de desarrollo existentes en las distintas regiones de la entidad, mediante el impulso e impartición de servicios de capacitación, así como la certificación del reconocimiento de perfiles ocupacionales.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Porcentaje de alumnos egresados ocupados.		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Medir la colocación de los alumnos egresados de acuerdo al servicio otorgado y su contribución en el desempeño laboral		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Formular el porcentaje de las personas egresadas que reciben una mejor condición para incorporarse al mercado laboral		
MÉTODO DE CÁLCULO:	$(\text{Número de egresados empleados y/o autoempleados} / \text{número de egresados}) \times 100$		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual		
FUENTE:	Dirección de Vinculación, Planteles del ICATSON	UNIDAD DE MEDIDA:	Egresado
REFERENCIA ADICIONAL:	El área encargada de presentar el avance del presente indicador, será la Dirección de Vinculación con el apoyo de los planteles ICATSON.		
LÍNEA BASE 2015		META 2021	
66.00%		80.00 %	



CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Instituto de Capacitación para el trabajo del Estado de Sonora	UNIDAD EJECUTORA:	Dirección Académica
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Incrementar la calidad de la fuerza laboral para su inserción en el aparato productivo, en respuesta a las necesidades de desarrollo existentes en las distintas regiones de la entidad, mediante el impulso e impartición de servicios de capacitación, así como la certificación del reconocimiento de perfiles ocupaciones		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Abandono en cursos de capacitación para el trabajo		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Determinar el grado de abandono en los cursos de capacitación para el trabajo impartidos.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Porcentaje de personas que abandonan algún curso de capacitación para el trabajo antes de concluir con respecto al número de personas inscritas		
MÉTODO DE CÁLCULO:	Número de capacitandos que abandonaron algún curso de capacitación/número de capacitandos inscritos X100		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Descendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Trimestral y Anual.		
FUENTE:	Dirección de Planeación Dirección Académica y Planteles ICATSON	UNIDAD DE MEDIDA:	Persona
REFERENCIA ADICIONAL:	El área encargada de presentar el avance del presente indicador, será la Dirección de planeación con el apoyo de la Dirección de Académica		
LÍNEA BASE 2016		META 2021	
14.00 %		12.00 %	



CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Instituto de Capacitación para el trabajo del Estado de Sonora	UNIDAD EJECUTORA:	Dirección Académica
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Incrementar la calidad de la fuerza laboral para su inserción en el aparato productivo, en respuesta a las necesidades de desarrollo existentes en las distintas regiones de la entidad, mediante el impulso e impartición de servicios de capacitación, así como la certificación del reconocimiento de perfiles ocupaciones		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Atención a la demanda de capacitación para y en el trabajo		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Determinar el nivel de cobertura de personas atendidas con capacitación para y en el trabajo		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Porcentaje de personas atendidas con capacitación para el trabajo		
MÉTODO DE CÁLCULO:	Número de capacitandos inscritos /Número de capacitandos programados para su inscripción x 100		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Trimestral y Anual		
FUENTE:	Dirección de Planeación Dirección Académica y Planteles de ICATSON	UNIDAD DE MEDIDA:	Capacitando
REFERENCIA ADICIONAL:	El área encargada de presentar el avance del presente indicador, será la Dirección de planeación con el apoyo de la Dirección de Académica		
LÍNEA BASE 2016		META 2021	
100.00 %		123.00%	

CAPÍTULO V

INSTRUMENTOS DE COORDINACIÓN Y CONCERTACIÓN INTERINSTITUCIONAL E INTERGUBERNAMENTAL

ICATSON atendiendo uno de sus objetivos institucionales “Colaborar con los sectores público, privado y social en la consolidación del desarrollo de la comunidad”, a través de la vinculación efectiva, llevará a todos los sectores de la población las oportunidades de Capacitación: para el trabajo, para fomentar el emprendedurismo, para continuar o concluir sus estudios, para la vida, la ciudadanía y la comunidad.

ORGANISMO CON QUIEN SUSCRIBIRÁ EL CONVENIO	TIPO DE CONVENIO O CONTRATO	OBJETO DEL CONVENIO O CONTRATO	VIGENCIA
<p>Sector productivo</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Ford Motor Company➤ Comisión Federal de Electricidad➤ Televisora de Hermosillo S.A. de C.V. TELEMEX➤ Sonitruines, S.A. de C.V.➤ Turbina Solar, S.A. de C.V.➤ Grupo Ojai S de R. L. de C.V.➤ Instalaciones Accesorias y Servicios Eléctricos del Noroeste S.A. de C.V.➤ Operadora de Minas de Nacozari, S.A. de C.V.➤ SNB Desarrollos Eléctricos, S.A. DE C.V.➤ La Sociedad Integradora y Concentradora del Transporte Urbano del Municipio de Hermosillo, S.A. de C.V. (SICTUHSA).➤ MARTINREA AUTOMOTIVE STRUCTURES, S. de R.L. de C.V.	<p>Convenios de colaboración para impartir cursos de Capacitación Acelerada Específica (CAE)</p>	<p>Ofrecer opciones de capacitación, dinámicas, flexibles y congruentes con el entorno científico y tecnológico del estado de Sonora.</p>	<p>2016-2021</p>



<p>Sector Social</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ CNOP-SONORA ➤ Federación de Obreros y Campesinos de la Región del Mayo CTM-Navojoa. ➤ Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Municipio de Caborca. ➤ Comisión Estatal del Agua de Empalme. ➤ Grupo Lam Aguilar, A.C. ➤ Estancia Infantil Club Rotario de Navojoa, A.C. ➤ Asociación de pensionados jubilados y demás de la tercera edad, A. C. ➤ DGT-SONORA. ➤ Unión de Masajistas Terapéuticas Manos Unidas por la Salud, A.C. ➤ Centro Comunitario Nelita Bours. ➤ Radio Sonora. ➤ Fundación Bórquez Schwarzbeck Almada, A.C. ➤ Fundación del Empresario de Sonora, A.C. ➤ Asociación de Mineros de Sonora, A.C. <p>Ayuntamientos</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ H. Ayuntamiento de Hermosillo ➤ H. Ayuntamiento de Cajeme ➤ H. Ayuntamiento de Caborca ➤ H. Ayuntamiento de Navojoa ➤ H. Ayuntamiento de Empalme ➤ H. Ayuntamiento de Moctezuma ➤ H. Ayuntamiento de Bácum ➤ H. Ayuntamiento de Benito Juárez ➤ H. Ayuntamiento de Álamos ➤ H. Ayuntamiento de Etchojoa ➤ H. Ayuntamiento de Huatabampo ➤ H. Ayuntamiento de San Ignacio Rio Muerto ➤ H. Ayuntamiento de Ures ➤ H. Ayuntamiento de Puerto Peñasco ➤ H. Ayuntamiento de Santa Ana ➤ H. Ayuntamiento de 	<p>Convenios de Colaboración para ofrecer Cursos de Capacitación Acelerada Especifica de Acuerdo a las Necesidades de Sector Social</p>	<p>Colaborar con el Sector Social en la consolidación del desarrollo tecnológico de la comunidad.</p>	<p>2016-2021</p>
---	---	---	------------------



<p>Magdalena</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ H. Ayuntamiento de Pitiquito ➤ H. Ayuntamiento de Altar 			
<p>Sector Público</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Secretaria de Educación y Cultura. ➤ Instituto Tecnológico de Sonora ➤ Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos del estado de Sonora, CEC y TES. ➤ Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora. ➤ Centro de Estudios Superiores del Estado de Sonora. ➤ Universidad Tecnológica de Hermosillo UTH. ➤ Universidad de la Sierra. ➤ Agua de Hermosillo. ➤ Instituto de Crédito Educativo del Estado de Sonora. ➤ Instituto Sonorense de la Juventud. ➤ Instituto Sonorense de la Mujer. ➤ ISSSTE. ➤ DIF-SONORA. ➤ Secretaria de Salud de Sonora. 	<p>Convenios de Colaboración para Ofrecer Cursos de Capacitación Acelerada Especifica (CAE)</p>	<p>Promover el desarrollo de perfiles académicos que corresponda a las necesidades del Mercado laboral</p>	<p>2016-2021</p>



GLOSARIO

AGEB.- Áreas Geo Estadísticas Básicas.

A.C.- Asociación Civil.

CAE.-Capacitación Acelerada Específica.

CAPACITANDO: Alumno de ICATSON.

CNOP.-Consejo Nacional de Organizaciones Populares.

CONAPO.-Consejo Nacional de Población.

CTM.-Confederación de Trabajadores Mexicanos.

CURSOS REGULARES.-Su estructura es modular y contempla un número establecido de horas de impartición contenidos en el cuadro de áreas, especialidades y cursos de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo.

CURSOS DE EXTENSIÓN.-Se estructuran y organizan para satisfacer necesidades particulares, debiendo ser formulados a partir de los contenidos de uno o más cursos regulares.

CURSOS CAE.- Son cursos de capacitación que se ofrecen a solicitud de empresas u organizaciones públicas y privada.

DIF.-Desarrollo Integral de la Familia.

DGT.-Dirección General de Transporte.

DGCFT.- Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo

EC.- Estándares de Competencia.

FODA.-Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

ICATSON.- Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora.

ICAT'S.- Institutos de Capacitación para el Trabajo.

INEGI.-Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática.

INSTRUCTOR.- Es el responsable de impartir la capacitación para y en el trabajo de los capacitandos.

PED.-Plan Estatal de Desarrollo.

PMETyC.-Programa de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación en México

PND.-Plan Nacional de Desarrollo.

PRELAC.-Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe.



ROCO.-Reconocimiento Oficial de Competencia Ocupacional.

SA de CV.- Sociedad Anónima de Capital Variable.

SEP.-Secretaria de Educación Pública.

SICTUHSA.- Sociedad Integradora y Concentradora del Transporte Urbano del Municipio de Hermosillo.

TIC's.-Tecnologías de Información y Comunicación.

UTH.-Universidad Tecnológica de Hermosillo.