



# Programa Institucional de Desarrollo 2017 - 2021

Instituto de  
Capacitación  
para el Trabajo  
del Estado  
de Sinaloa

NOVIEMBRE 2017



**ICATSIN**

**Lic. Quirino Ordaz Coppel**

Gobernador Constitucional del Estado de Sinaloa

**Dr. José Enrique Villa Rivera**

Secretario de Educación Pública y Cultura

**Dr. Francisco C. Frías Castro**

Director General del ICATSIN

© Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sinaloa (ICATSIN)

Coordinación general: Dr. Anatolio Lugo Félix

Colaboradores: Dra. Margarita Alemán Vargas

Ing. Efraín Jacobo Pérez Heiras

Profa. Patricia Gómez Fernández

Primera edición noviembre 2017

ISBN en trámite

Esta publicación no debe reproducirse por cualquier medio, en todo o en parte, sin la autorización del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sinaloa (ICATSIN).

# Programa Institucional de Desarrollo **2017 - 2021**

**Instituto de  
Capacitación  
para el Trabajo  
del Estado  
de Sinaloa**

**NOVIEMBRE 2017**

# PLAN

## ESTATAL DE

## DESARROLLO



SEP  
SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA



Ins  
Rec

25

Capacitando  
Sinaloa



# Índice

Mensaje del Director General	8
Directorio	10
Introducción	12
1. La capacitación para el Trabajo Potenciador e Inclusivo	14
1.1 La Educación y Formación Técnica y Profesional en la agenda internacional	16
1.2 La Educación para el trabajo en el escenario nacional	18
1.3 El binomio para el desarrollo de Sinaloa: sociedad y capacitación para el trabajo	23
2. La Planeación Estratégica para la Equidad y el Bienestar	32
2.1 La Planeación democrática y humana	34
2.2 Alineamiento a Unesco, Plan Nacional de Desarrollo y Plan Estatal de Desarrollo	35
3. Misión, Visión, Valores y Políticas Institucionales	40
3.1 Misión	41
3.2 Visión	41
3.3 Valores	41
3.4 Las políticas institucionales	42
3.4.1 Definición de las políticas institucionales	43

4. Ejes Estratégicos de la Capacitación para y en el Trabajo	44
4.1 Oferta y cobertura educativa de calidad	46
4.1.1 Diagnóstico	46
4.1.2 Objetivo rector, estrategias, líneas de acción y metas	51
4.2 La capacidad académica	59
4.2.1 Diagnóstico	59
4.2.2 Objetivo rector, estrategias, líneas de acción y metas	61
4.3 La competitividad académica	63
4.3.1 Diagnóstico	63
4.3.2 Objetivo rector, estrategias, líneas de acción y metas	64
4.4 Investigación e innovación para el desarrollo económico y sustentable	65
4.4.1 Diagnóstico	70
4.4.2 Objetivo rector, estrategias, líneas de acción y metas	71
4.5 Vinculación	79
4.5.1 Diagnóstico	79
4.5.2 Objetivo rector, estrategias, líneas de acción y metas	84
4.6 La Gestión eficaz, moderna y transparente	91
4.6.1 Diagnóstico	91
4.6.2 Objetivo rector, estrategias, líneas de acción y metas	98
5. Estrategias transversales	112
5.1 Inclusión y sustentabilidad	114
5.2 Atención a grupos vulnerables	115
6. Programas y proyectos estratégicos	116
6.1 Programa Integral de Capacitación para la Competitividad Turística (PICCT).	118
6.2 Centro de Desarrollo Tecnológico Textil (CEDETEX).	119
6.3 Centro de Capacitación para el Desarrollo Empresarial y Tecnológico (CECADET).	120
6.4 Centro de Capacitación para la Acuicultura, la Pesca y el Desarrollo Sustentable (CCAPDES).	121
6.5 Centro Integral de Capacitación (CICAP).	122
6.6 Sistema de Gestión de la Calidad (SIGEC).	122
6.7 Certificación de Competencias Laborales	123
7. El Sistema de Seguimiento y Evaluación, Objetivos y Metas	124
7.1 Alineación del PIDE con el PED 2017-2021, PND 2013-2018 y Agenda 2030 de la ONU	126
7.2 Seguimiento y Evaluación	139
8. Apertura Programática	148
Siglarío	152
Referencias	156

# Mensaje del Director General



**Dr. Francisco C. Frías Castro**

Director General del ICATSIN



**L**a capacitación para y en el trabajo, más allá de ser una vía primordial para contribuir al progreso e impulsar la productividad y competitividad de la región, se convierte hoy en una alternativa de vida para incrementar el bienestar de las familias sinaloenses. Con orgullo, hoy asumimos el noble compromiso de formar egresados de alto desempeño laboral, emprendedores e innovadores, capaces de lograr el autoempleo digno y con sentido de responsabilidad social que resulte positivo para contribuir con su talento y trabajo, a una sociedad más próspera y más equitativa.

Una tarea así planteada por el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sinaloa (ICATSIN), implica que la calidad de sus servicios educativos, sea el resultado del esfuerzo deliberado y sistemático contenido en el Programa Institucional de Desarrollo 2017-2021 en el cual, su perspectiva para los siguientes años, se orienta al desarrollo social y económico caracterizado por ser incluyente, sostenible, innovador y a la altura de las exigencias del mercado laboral, así como de las necesidades de la población, en especial la de los grupos vulnerables, que concibe a la capacitación y formación para el trabajo como una esperanza para aumentar sus ingresos y con ello, su calidad de vida.

El Programa Institucional de Desarrollo 2017-2021 (PIDE) del ICATSIN es el ejercicio de planeación democrática en el que convergen la voz, la experiencia y la iniciativa de todos los que integramos el Instituto y los representantes de los diversos sectores e instituciones vinculadas al mismo, para que los egresados se distingan en su lugar de trabajo o actividad de autoempleo, del mismo modo que se impulsen las condiciones de acceso, permanencia y promoción de un trabajo digno, decente y de realización personal que por un lado se sume desde la educación, al combate a la pobreza e incremento del desarrollo sostenible de los países tal y como lo dispone la Organización de las Naciones Unidas; y por el otro, disminuya las desigualdades sociales en pro de un país y Sinaloa justos e igualitarios para todos y cada uno de sus habitantes.

De esta manera, las políticas educativas, los programas y los proyectos contenidos en sus 6 ejes y 2 estrategias transversales del PIDE 2017-2021 del ICATSIN, son las directrices para planeación, ejecución y evaluación de las acciones sustantivas de los 19 Planteles y las 7 Acciones Móviles que hacen posible la calidad de la capacitación para y en el trabajo.

# Directorio

“Capacitación, tu mejor alternativa de vida”



**Lic. Quirino Ordaz Coppel**  
Gobernador Constitucional del Estado de Sinaloa

**Dr. José Enrique Villa Rivera**  
Secretario de Educación Pública y Cultura

**Dr. Francisco C. Frías Castro**  
Director General del ICATSIN

**Dr. Anatolio Lugo Félix**  
Coordinador de Asesores

**C. Melani Liset Villalobos Fierro**  
Secretario Técnico

**Mtro. Jaime Razul Carbó Svec.**  
Coordinador de la Unidad de Planeación e Innovación

**Lic. Mayra Olivia Verduzco Sandoval**  
Directora de Administración

**Mtro. José Ramón Bohon Sosa**  
Coordinador de la Unidad de Normatividad y Transparencia

**Arq. Marco Vinicio Hernández Rodríguez**  
Coordinador de Infraestructura Educativa

**Lic. José Gallardo Martínez**  
Director Técnico Académico

**Lic. Pablo Rodrigo Gastélum Anciaux**  
Director de Vinculación

## DIRECTORES DE PLANTELES

**Prof. Ángel Sergio Villalba Atondo**  
Choix

**Lic. Joel López Robles**  
El Fuerte

**Ing. Mario Arturo Ruiz Soto**  
Los Mochis

**Lic. Amparo Pasillas González**  
Juan José Ríos

**Dra. María Hernández Rubalcava**  
Guasave

**Prof. Israel Bojórquez Bojórquez**  
Sinaloa

**Lic. Isaac Soto Alvarado**  
Salvador Alvarado

**Lic. Raúl Aguilar Báez**  
Mocorito

**Profa. Claudia Gabriela Luna Fernández**  
Mazatlán

**Lic. Olga Martha Gómez Flores**  
El Rosario

**Prof. Efraín Muro Chávez**  
Angostura

**Lic. Miguel Ángel Sepúlveda León**  
Culiacán I

**Profa. Mirna Velázquez López**  
Culiacán II

**Dr. José Vázquez Recio**  
Culiacán III

**Ing. Arturo Noriega Ibarra**  
Culiacán IV

**Lic. Gricelda Abigail Ericón Plata**  
Navolato

**Lic. Blanca Dora Sarabia Beltrán**  
Elota

**Lic. María Guadalupe Acosta Morales**  
Cosalá

**Lic. María Magdalena Hernández Domínguez**  
Escuinapa

## RESPONSABLES DE ACCIONES MÓVILES

**C. Flor Anahí Sánchez Montes**  
Chávez Talamantes

**C. Lorena Guadalupe Álvarez Valdez**  
Estación Naranjo

**Ing. Jesús Alfonso Lazcano Valenzuela**  
Badiraguato

**Ing. Paúl Guadalupe Hernández Molina**  
Emiliano Zapata

**Profa. Mariana Dávalos López**  
Costa Rica

**C. Marco Antonio González Fonseca**  
San Ignacio

**Profa. María Guadalupe Montoya Ornelas**  
Concordia

# Introducción

**E**l Programa Institucional de Desarrollo 2017-2021 (PIDE) del ICATSIN tiene su origen en el mandato constitucional de llevar a cabo una planeación estratégica alineada al plan nacional y estatal de desarrollo para impulsar el crecimiento económico, el empleo, que reditúen en la construcción de una nación soberana, equitativa y de bienestar para todos.

El PIDE 2017-2021 del ICATSIN es el instrumento que dirige, sustenta y orienta la programación, resultados y ejercicio presupuestal de los 19 Planteles y 7 Acciones Móviles enfocados a la formación para y en el trabajo, por medio de la calidad de los servicios educativos, así como la vinculación pertinente con los sectores público, social, productivos y de servicios, las necesidades del mercado laboral para el desarrollo próspero de Sinaloa y del país, en un marco de inclusión, sostenibilidad, innovación y atención de grupos vulnerables. Este documento se compone 8 grandes apartados que indican la dirección del Instituto y prospectiva para los próximos cuatro años.

El primer apartado titulado La capacitación para el Trabajo Potenciador e Inclusivo describe el contexto internacional, nacional y local de las políticas públicas de educación para el trabajo en relación con los principales eventos socioeconómicos y de desarrollo que desencadenan las condiciones y escenarios de oportunidades, retos y desafíos para el ICATSIN.

El segundo, la Planeación Estratégica para la Equidad y el Bienestar explican las bases legales para la elaboración del Programa Institucional de Desarrollo, tal y como es precisado por las leyes de planeación democrática.

El tercer apartado, Misión, Visión y Políticas Institucionales, señala el quehacer fundamental del Instituto y las políticas clave para cumplir los objetivos del PIDE a alcanzar en los ámbitos del desarrollo social, productivo y competitivo al 2021 en la entidad y el país.

El cuarto apartado denominado Ejes Estratégicos de la Capacitación para y en el Trabajo se desglosan en 6 secciones estructuradas por un diagnóstico que da pie a un objetivo rector, con sus respectivas estrategias, líneas de acción y metas: Oferta y cobertura educativas de calidad; Capacidad académica; Competitividad académica; Investigación e innovación para el desarrollo económico y sustentable; Vinculación; y La Gestión eficaz, moderna y transparente.

El quinto apartado posiciona las dos estrategias transversales en los que los ejes anteriores se articulan: inclusión y sustentabilidad, así como la atención a grupos vulnerables.

El sexto apartado desarrolla los programas y proyectos primordiales para el reposicionamiento de la capacitación para el trabajo en Sinaloa.

En el séptimo, se explica el sistema de seguimiento y evaluación que sirve de engarzamiento para asegurar el trazado de los indicadores y metas.

En el octavo apartado se muestra la apertura programática a detalle.

En fin, el documento PIDE 2017-2021 del ICATSIN aquí presentado, será útil no solo para la planeación, sino para encauzar la rendición de cuentas y brindar la información a la sociedad en general interesada en el campo de acción del Instituto.

**1.**

**La Capacitación  
para y en  
el Trabajo  
Potenciador  
e Inclusivo**

**E**l ser humano se auto realiza cuando sus necesidades básicas han sido cubiertas y el trabajo es un medio que va más allá de proporcionar ingresos y posiciona al hombre y a la mujer en una dinámica de calidad de vida dignificante, transformadora y potenciadora de mejores oportunidades a todo nivel. Por esta razón, sin duda alguna, cuando la educación para el trabajo es visualizada como un medio efectivo para coadyuvar al proyecto de vida digno y potenciador de los hombres y mujeres sinaloenses, entonces se consolidan las oportunidades de que, por un lado, los egresados enfrenten su área laboral con un mejor desempeño, y por el otro, que la

sociedad transite por el camino seguro del progreso y la prosperidad justa para todos.

La capacitación para y en el trabajo como vía para el desarrollo de las naciones ha sido un objetivo social permanente en los organismos internacionales dedicados al impulso, ejecución y evaluación de políticas públicas y privadas orientadas al fortalecimiento de la formación técnica y profesional, tomando como punto de partida los panoramas laboral, productivo, social, cultural y tecnológico de cada país, y como puerto de llegada, la conformación de una sociedad más humana, solidaria incluyente y respetuosa de su entorno.



# 1.1 LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL EN LA AGENDA INTERNACIONAL

Por más de cuarenta años, los dos organismos de los cuales México es Estado miembro, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han articulado los esfuerzos en materia de políticas públicas y recomendaciones enfocadas a incrementar la capacitación para el trabajo como una respuesta al deber de garantizar que toda la población goce de los derechos humanos a la educación y al trabajo. La constante, al paso del tiempo, de todas las acciones emprendidas por tales organizaciones ha sido contar con las orientaciones sobre cómo debe ser la enseñanza técnica y profesional de los adultos para la formación de los recursos humanos que incluyan a las mujeres; ejemplo de ello fueron los instrumentos jurídicos como el Convenio sobre Desarrollo de los Recursos Humanos de 1975 y la Convención sobre la Enseñanza Técnica y Profesional en 1989.

El primero, el Convenio sobre Desarrollo De los Recursos Humanos, se centró en la vinculación entre la formación para el trabajo con el empleo, equilibrando las necesidades personales y sociales, bajo las condiciones de igualdad en la educación para el trabajo, el autoempleo, el acceso al empleo sin discriminación (OIT, 1975). El segundo, la Convención sobre la Enseñanza Técnica y Profesional, coordinó a los gobiernos de los Estados miembros para que estos reajustaran sus





respectivos sistemas educativos para lograr que la población adulta fuera capaz de adquirir el conocimiento teórico-práctico necesario para contribuir realmente al desarrollo económico y social, pero con la admirable consigna de que esa educación para el trabajo, repercutiera positivamente en la realización personal y cultural de cada uno como fue proclamado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 1989). Los dos instrumentos anteriores, como bien advierte la misma Unesco (2015), han ido acompañándose de otras recomendaciones similares, y de acciones de gran envergadura como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) declarados en el año 2000 y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible acordada en 2015.

Cabe agregar que las recomendaciones vigentes sobre educación para el trabajo fueron formuladas en tres eventos: En Alemania con la Declaración de Bonn -Aprendizaje para el Trabajo, la Ciudadanía y la Sostenibilidad (2004)-; en Shanghái con el Tercer Congreso Internacional de Educación y Formación Técnica y Profesional "Transformar la EFTP: Forjar competencias para el trabajo y la vida", mejor conocido como el Consenso de Shanghái (2012); y en Japón con la Declaración de Aichi-Nagoya sobre la Educación para el Desarrollo Sostenible (2014) que en su conjunto, señalan la importancia que en materia normativa deben asumir los países miembros para concretar un enfoque equilibrado e integrado de las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible, de modo tal que la educación permita que las generaciones actuales satisfagan sus necesidades, a la vez que asegura la posibilidad que las futuras generaciones también satisfagan las suyas.

En 2015, de nuevo la Unesco refrenda que la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP) promueva el respeto y la comprensión de los derechos humanos, la inclusión y la equidad, la igualdad de género y la diversidad cultural; también, a impulsar el deseo y la capacidad de aprender a lo largo de toda la vida y aprender a convivir. La evolución socio pedagógica de la EFTP forja un atributo a la capacitación para y en el trabajo: estos deben ser mecanismos efectivos que incrementen la participación social y económica de los egresados, de modo tal que con el trabajo útil y decente, se fortalezcan condiciones sociales para una paz duradera y se incida positivamente en la formación de una ciudadanía responsable.

En el lapso del año 2016 al 2017, el panorama internacional se ve entramado por una desaceleración económica (del 3.6 al 3.7 de crecimiento), por la mitad de la población mundial viviendo con casi 2 dólares al día, por la disminución de las ganancias provenientes de la industria y la agricultura, más 3.4 millones de personas sin empleo y una fuerza laboral que debe ser cualificada; también se agregan situaciones como la migración que prevalece porque las personas buscan conseguir mejores ingresos, se presenta un envejecimiento de la población mundial, y persiste el descontento social por las crisis sociales y económicas. Como advierte la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), todos estos aspectos exigen a todos los gobiernos una reingeniería de las políticas de desarrollo para centrarlas en el crecimiento económico global en condiciones de igualdad y prosperidad para todos, en el otorgamiento de los apoyos financieros al sector público, en el impulso de las reformas estructurales, inversión en nuevas tecnologías y en el cuidado del desarrollo sostenible, y la inclusión de las mujeres al trabajo. Sin embargo, la lucha por alcanzar el crecimiento económico exento de la inequidad derivada de sus prácticas actuales, necesita hoy como nunca, de la consolidación de alianzas internacionales enfocadas en la generación del empleo decente, con la conformación de una fuerza laboral altamente calificada, apoyada por una capacitación vinculada a las principales actividades productivas, sin perder de vista que, por las tendencias sociodemográficas, en las próximas décadas cobrarán relevancia los servicios de salud, a los cuales deberán afianzar, vía capacitación y presupuesto económico, la atención a los usuarios (OCDE, 2017a; OIT, 2017).

En lo relativo a la Educación y Capacitación para el trabajo (EFTP), la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, reconfigura a la EFTP como una herramienta para promover el crecimiento económico y competitividad de manera que sean inclusivos y sostenibles, la equidad social y la sostenibilidad ambiental. De nuevo, esta nueva visión de la EFTP guarda congruencia con las recomendaciones anteriores de la ONU, porque la apuesta es que bien implementadas las acciones de la EFTP, los resultados de esta última impactarán positivamente en la generación de escenarios propicios para el trabajo decente, el trabajo por cuenta propia, la promoción del empleo, el sustento, la transición de la escuela al entorno laboral, la cohesión social, la eficacia de las organizaciones, a la competitividad de las empresas y al desarrollo de las comunidades.

## 1.2 LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO EN EL ESCENARIO NACIONAL

Gracias a los convenios internacionales de educación para el trabajo, actualmente, los gobiernos están impelidos a priorizar las cualidades de la EFTP: proporcionar un aprendizaje permanente atractivo, de calidad y pertinente para todos, caracterizarse como un eje para la economía y un soporte para el fomento de la iniciativa empresarial, por medio de la vinculación responsable y crítica de la EFTP con las tendencias de las industrias y las ocupaciones, con los adelantos científicos y tecnológicos para el bien social y el bienestar personal. Tales propósitos para el caso de México se ven influenciados por las características del mismo.

A partir de la década de 1940, el gobierno mexicano en turno intensificó sus acciones internas y de cooperación externa para incrementar el desarrollo de un país en recomposición por los efectos todavía sentidos de la Revolución Mexicana, que se articulaba con los impactos de las recesiones económicas desprendidas de los periodos de las guerras mundiales. Sin menoscabo de las demás esferas de acción gubernamental, la formación para el trabajo se priorizó con las medidas legislativas y modificaciones educativas para contribuir desde la misma, al incremento de la competitividad y la productividad del país. Por ejemplo, en 1962 la Secretaría de Educación Pública, buscando que la juventud adquiriera aprendizajes para las áreas y que los trabajadores no calificados se beneficiaran con capacitación complementaria, decide crear el Sistema de Centros de Capacitación y un año después respaldó la operación de los mismos a través del Plan Nacional de Capacitación para el Trabajo y la inauguración de los 10 primeros Centros de Capacitación

para el Trabajo Industrial; sin embargo, no es sino hasta 1978 cuando la SEP instituye la modalidad educativa denominada Capacitación en el Trabajo en respuesta a la solicitud de las empresas.

En 1989, con la descentralización gubernamental, nacen los Institutos de Capacitación para el Trabajo (ICAT) y posteriormente, del 2005 al año en curso, son coordinados por la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), perteneciente a la Subsecretaría de Educación Media Superior de la SEP. La DGCFT norma, opera, coordina, controla y evalúa el servicio de Formación para el Trabajo, coadyuvando así al acceso al empleo, al desarrollo económico, social y al mejoramiento de la calidad de vida de la población (DGCFT, 2016). Y si bien, el gobierno federal acoplado a los organismos internacionales continúa ajustando sus políticas para la vinculación eficaz de escuela-empresa-empleo, lo cierto es que la eficacia se sitúa en riesgo por factores de peso sociodemográficos, económicos, culturales y tecnológicos que se traducen como desigualdad social, opacidad del manejo del presupuesto público, la pobreza, el desempleo, la explotación no sustentable de los recursos naturales y la contaminación ambiental.

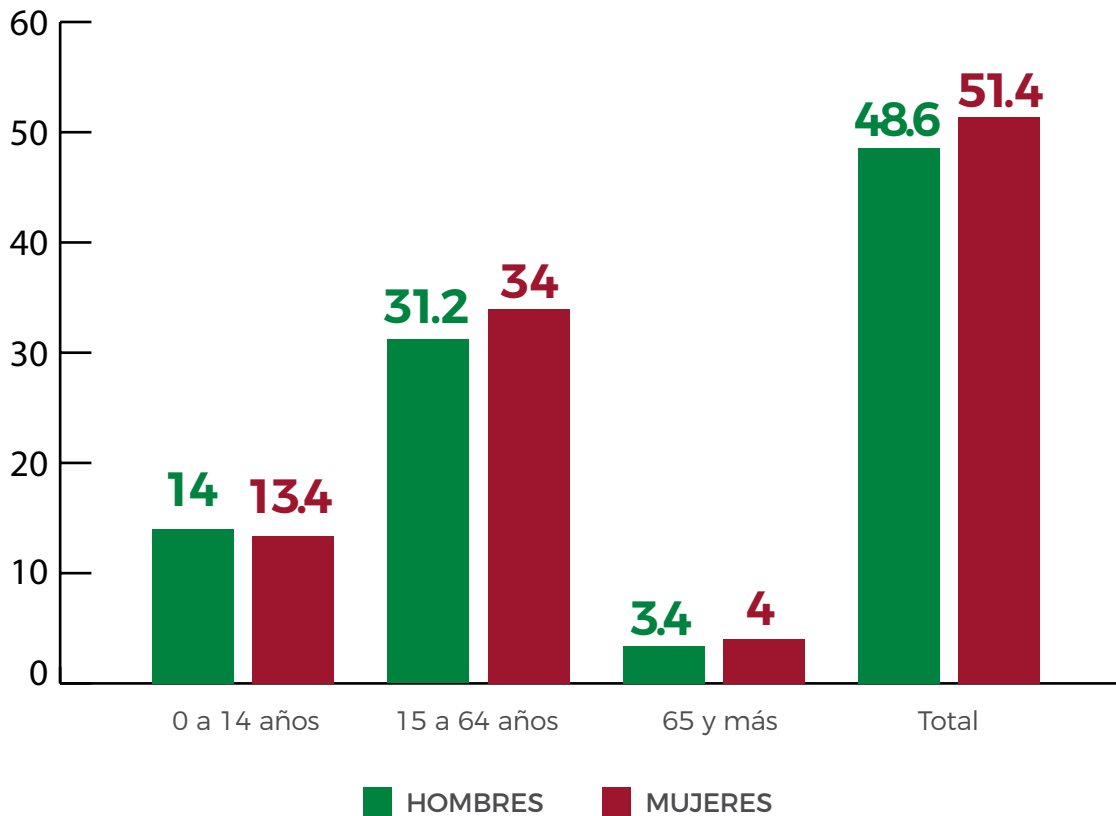
La República Mexicana es un país con enormes potencialidades debido a sus recursos naturales, distinguida por una estructura económico-productiva basada en el valor agregado primordialmente a la industria y energía (26.9%), comercio, bienes, servicios y transporte (25.4%), bienes y raíces (11%), administración pública (11%). Los 119 millones 938 mil 473 habitantes, divididos por género en 48.6% hombres y 51.4%



mujeres; por zona en 21% rural y 79% urbana. El total de la población guarda una relación de dependencia económica del 52.8%, caracterizándose por una edad mediana de 27 años, un grado promedio de escolaridad de 8.6 (segundo de secundaria terminado), así como el 30% de su población en rezago educativo, es decir, 30 millones 331 mil personas de 15 años o más que son analfabetas o que sus estudios de primaria y secundaria fueron truncados.

Al profundizar en el segmento poblacional de 15 años o más en edad de trabajar, se encuentran potencialidades y retos para educar en pro de la competitividad y productividad del país. La oportunidad educativa, al corto y mediano plazo se encuentra en la atención al 65.2% de la población en el rango de edad 15 a los 64 años y que es susceptible de formarse o especializarse en conocimientos, habilidades, procedimientos, actitudes y valores propios para el desempeño en un área laboral o autoempleo.

Gráfico 1. Porcentaje de la población mexicana en edad de trabajar



Fuente: INEGI, (2017)



Como se observa en el gráfico, el grueso de la población es aquella que está en edad de trabajar (hombres y mujeres con más de 15 años) y es sabido que el número de personas económicamente activas de una nación es uno de los motores para el crecimiento del Producto Interno Bruto. Al mes de mayo de 2017, el 59% de la Población Económicamente Activa, (53 millones 681 mil 720 habitantes de 15 años o más) aporta al 2.6% del Producto Interno Bruto, predominantemente por las actividades terciarias. Sin embargo, para cuestiones de políticas públicas educativas, la importancia para el sistema educativo mexicano reside en capitalizar que las y los mexicanos de 15 años o más, el 23.7% ha concluido sus estudios de secundaria y constituye una demanda potencial lista para iniciar su educación media superior o para incursionar en la formación técnica y de capacitación para el trabajo.

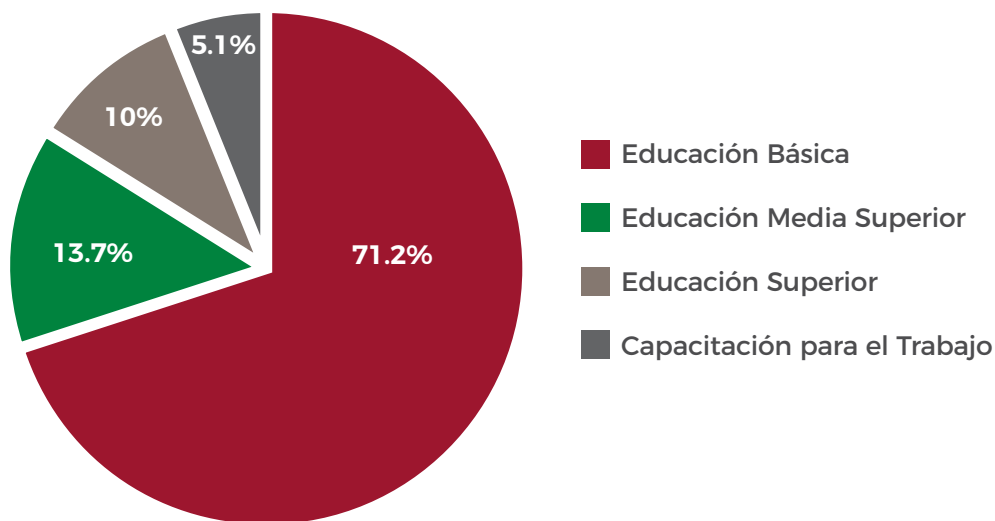
Por supuesto que esta capitalización podría derivar en bienestar, porque con una buena formación o especialización para el trabajo, se estaría abonando al abatimiento de la brecha de inequidad salarial en México reportada por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE, 2017b), pues reporta que en comparación con los países socios, la República Mexicana con otros países, apenas el 60% de las personas de entre 15 y 64 años en edad de trabajar, tiene un empleo remunerado, lo que es una cifra menor al promedio de la OCDE que es de 66%. Este factor económico negativo para México encuentra una vía de solución en la educación de la fuerza laboral.

En respuesta a las peticiones internacionales y el lugar que México guarda en tal nivel, la prospectiva del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 posiciona a la capacitación para el trabajo, desde la postura de la Unesco: fortalecer su pertinencia, que proporcione aprendizaje permanente, efectivo para la labor, usando modelos educativos duales con saberes prácticos y académicos para combatir el rezago educativo de los adultos que padezcan esta condición. En el mismo PND y el Programa Sectorial de Educación 2013-2018, se establece la coordinación de instancias de gobierno y el sector privado para elevar el desempeño idóneo de las competencias para el trabajo, el aseguramiento de mecanismos para la equidad de género en escuela y el empleo, la ampliación de la infraestructura y el equipamiento relativos a la capacitación para el trabajo.

En concreto, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) señala que todos los programas e instancias deben incorporar las estrategias transversales Perspectiva de Género y Democratización de la Productividad, lo que, en el ámbito de la formación del trabajo, la educación adquiere un rumbo marcado por la inclusión y el derecho de cada ciudadano a ser competente en la sociedad, gracias a la capacitación de calidad para y en el trabajo. Sensibles al hecho de que el 50% de la población mexicana se compone de mujeres, en ambas estrategias nacionales, se instruye a los sectores educativo y al productivo, para que implementen actividades promotoras del entendimiento de la equidad de género para la participación plena de la mujer y que se refleje en la extinción de prácticas discriminatorias contra ellas, en una realidad en la cual accedan al estudio cualificado, obtengan un trabajo en igualdad de condiciones y reciban una remuneración justa en el ámbito laboral.

Junto al anterior, el documento rector orienta la vinculación escuela-empresa de manera diferente. La capacitación para el trabajo ha de respaldar la generación de empleo, la utilidad del contenido curricular ha de facilitar el cumplimiento de las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo. Entre los objetivos se plantea el uso del Sistema Nacional de Competencias, las certificaciones laborales y la creación de un Marco Nacional de Certificaciones para integrar eficazmente las iniciativas productivas, educativas, laborales y de capacitación. Al cierre del ciclo escolar 2016, las cifras escolares del Sistema Educativo Nacional, la distribución de alumnos atendidos por tipo educativo, fueron la siguiente:

Gráfico 2. Distribución del porcentaje de alumnos por tipo educativo, ciclo escolar 2015-2016



Fuente: Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa de la Secretaría de Educación Pública (2017)

De acuerdo con la gráfica, 7 de cada 100 alumnos matriculados se ubica en educación básica (preescolar, primaria y secundaria), mientras que el resto, se distribuye en los restantes tipos educativos, como educación media superior, superior y capacitación para el trabajo.

Desde el inicio de la administración federal, la ampliación de la cobertura educativa y atención a la demanda, la matrícula de capacitación para el trabajo ha crecido en 0.4 puntos porcentuales, pues en 2013 se contaba con 4.7% (1 millón 657 mil 878 capacitandos) y al 2015 alcanzó un 5.1%, es decir, 203 mil 293 estudiantes más, porcentaje que crecerá más gracias a la expansión que se está presentando de la educación básica en los últimos ciclos escolares.

La misma OCDE en su estudio del índice para una vida mejor explica que, para el caso de México, tener un buen nivel educativo y de competencias es un requisito importante para encontrar empleo, y en este aspecto el país se encuentra muy por debajo del indicador educativo internacional del porcentaje de adultos de 25 a 64 años con educación media superior: en México, 34 de cada 100 adultos han terminado la educación media superior, cifra mucho menor que el promedio de la OCDE que es de 76 por cada 100 adultos.

A este renglón debe agregarse que el aumento del desempleo debido a las crisis financieras de los últimos años ha provocado que el 22.1% de la población juvenil mexicana esté sin estudiar ni trabajar (12 lugares por debajo de la media de la OCDE que es del 14.1%), los países que le siguen son: España, Grecia, Italia y Turquía.

En asistencia económica, vale mencionar que ésta también impacta en el destino de la competitividad, la productividad y las necesidades de capacitación para el trabajo que emergen debido a los proyectos de intervención que México acoge por parte de sus patrocinadores como la Organizaciones a favor de la protección del medio ambiente, Estados Unidos de América (EUA) Alemania, Francia, Reino Unido y en menor medida, Canadá.

En 2015 la ayuda económica neta fue de 309 millones de dólares para proyectos de esquemas financieros para la economía formal, uso y sustentabilidad de los recursos energéticos, fortalecimiento del sistema judicial y abatimiento del narcotráfico, cuidado de los derechos humanos, formación y capacitación de la mujer, economía diversificada, descentralización gubernamental para la sustentabilidad, lucha contra el SIDA, ciencia y tecnología, uso inteligente de energía renovable, entre otros programas.

En síntesis, la OCDE estima que en 2018 México tendrá un crecimiento del PIB de 2.0 %, la tasa de desempleo será de 4.3 % y la inflación general del orden del 3.8% por lo que las dinámicas laborales y de mercado que marcan a la competitividad y productividad de México requieren de acciones estructurales de fondo con estrategias prospectivas para capitalizar lo que bien se hace y solventar lo que todavía provoca iniquidad social.

Con lo anterior, se remarca que la formación y adiestramiento diferenciado y situado, en otras palabras, a la medida de los diferentes sectores productivos, inciden favorablemente en la productividad para lograr una fuerza laboral calificada que comprenda el rol que juega en el mercado y la actitud crítica, responsable y solidaria que debe asumir ante el entorno local, nacional e internacional, en los campos de economía, sociedad, cultura, política, tecnologías y desarrollo sostenible.

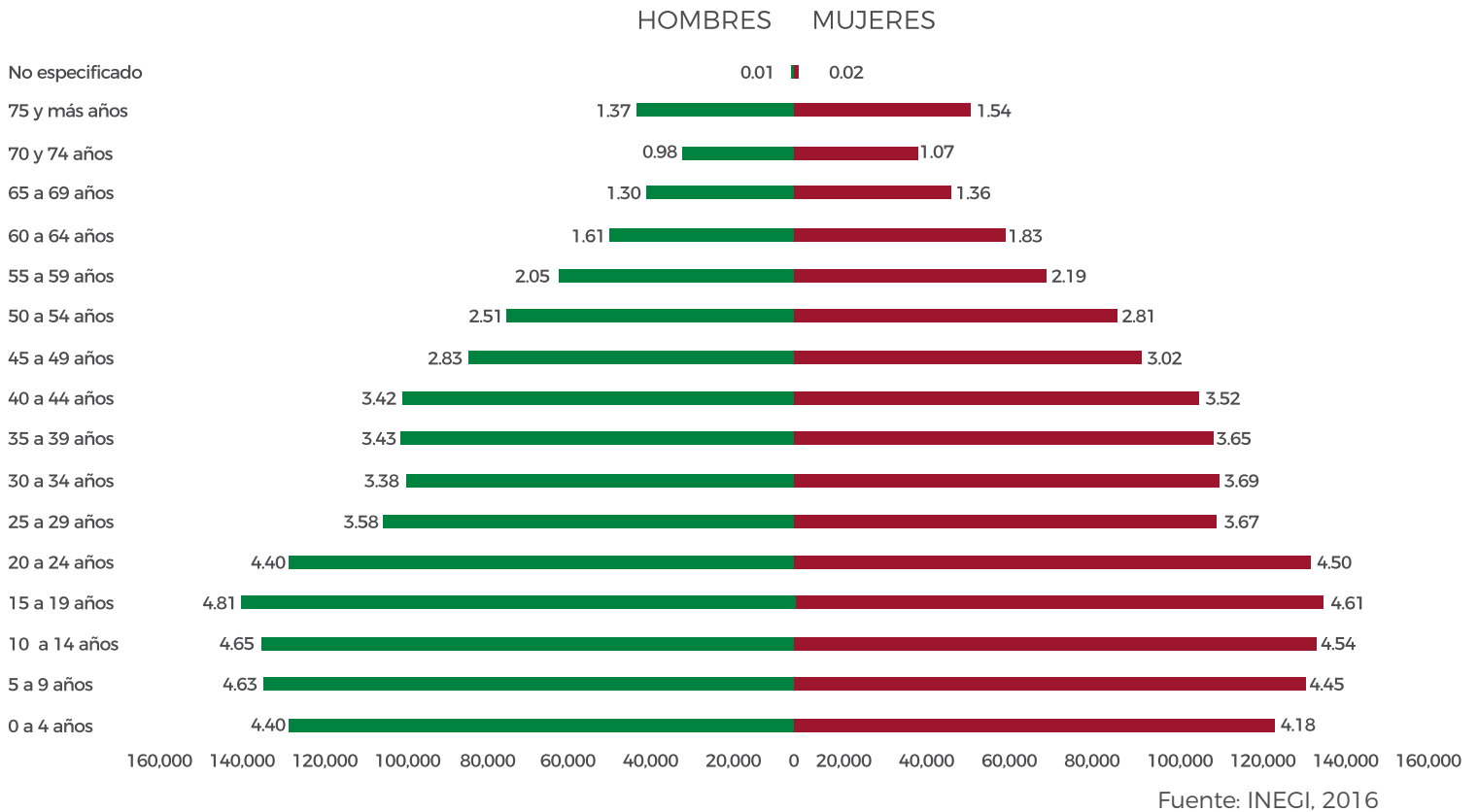


## 1.3 EL BINOMIO PARA EL DESARROLLO DE SINALOA: SOCIEDAD Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

En la región noroeste de México, se ubica el estado de Sinaloa que posee 57.365 km<sup>2</sup> de territorio 73% urbano y 27% rural, conformado por valles, costas y montañas bañados por once ríos, que proveen de una biodiversidad de recursos naturales que enriquecen a los 18 municipios, entre los que destacan: Culiacán, Mazatlán, Ahome y Guasave porque en ellos se acumula el 72.1% de la población total de la entidad, que, por cierto, es considerada joven debido a que la media de edad son 27 años volviéndose una oportunidad para la integración de cuadros

productivos y su capacitación para el trabajo. En el siguiente gráfico se muestra la distribución por rango de edad y género, de los 2 millones 966 mil 321 habitantes (49.4% hombres y 50.6% mujeres). La Población Económicamente Activa en Sinaloa es de 1 millón 381 mil 104 de personas, es decir, el 61.8% de la población de 15 años y más. El mismo INEGI reporta que del total de este segmento poblacional en edad de trabajar, el 95.7% está ocupado, lo que constituye una situación de ventaja para el desarrollo económico y bienestar social de la entidad.

Gráfico 3. Población sinaloense por grupo de edad y sexo.



En el gráfico se expresa el porcentaje de hombres y mujeres en edad de trabajar. En el rango de los 15 a los 64 años abarca el 65.5% de la población, donde las mujeres rebasan en 1.46 puntos porcentuales a los hombres (33.48% y 32.02% respectivamente), considerándose esto último, un dato cualitativo para las políticas educativas y laborales inclusivas para la equidad de género.

Ahora bien, a pesar de ese logro y del hecho de que el grado promedio de escolaridad de la población de 15 años y más es de 9.6 equivalente a primero de preparatoria, (1 punto porcentual encima de la media nacional), todavía, existe déficit, un rezago educativo y de pobreza. En el rezago educativo se encuentra el 34.1% de jóvenes y adultos de 15 años o más que son analfabetas o que no concluyeron su primaria o su secundaria, evento que coloca a Sinaloa en el lugar 14 de rezago a nivel nacional; se suman un trayecto escolar desalentador en el que de 100 habitantes con 15 años o más, 48 concluyen su educación básica, 24 su educación media superior y solo 23 egresan de educación superior (INEGI, 2016). En la lucha fun-

damental sigue siendo el combate a la pobreza, porque en la última década, de 1 millón 48 mil sinaloenses que había en condición de pobreza, 119 mil más se han ido agregado por padecer carencias, mayoritariamente de vivienda, alimentación e ingreso (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2016).

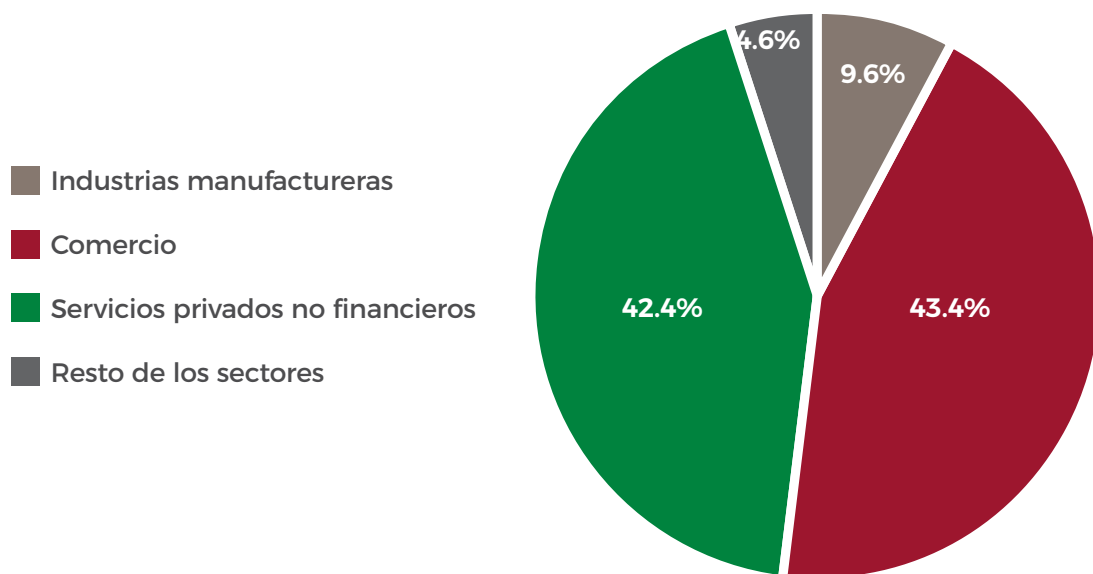
El auge de Sinaloa responde al desarrollo social y también al económico. Sus factores de producción son: el trabajo, el uso de la tierra, la maquinaria y equipo, la capacidad empresarial que se transforman en la elaboración de bienes y prestación de servicios. Para reforzar el beneficio social de estos factores, tiene 3 aeropuertos, 2 puertos marítimos, 11 parques industriales y tecnológicos, una red carretera de 4 mil 480 kilómetros) y un mil 194 kilómetros de vías ferroviarias que conecta al territorio sinaloense con los cuatro puntos cardinales del país y facilita el flujo de bienes y servicios hacia a los Estados Unidos de América, país con el cual realiza el 90% de los intercambios comerciales.



En 2015, a pesar de los retos en la paridad dólar-peso, la exportación dejó ganancias por 1 mil 245.92 millones de dólares, 61.87% más que en 2014; como resultado de las acciones de competitividad, en 2015, Sinaloa mantuvo el primer lugar en producción de tomate, maíz, garbanzo. Gracias a que cuenta con la flota pesquera más grande del país, lidera la obtención de atún, barrilete y jaiba. Las unidades económicas son 93 mil 242 (el 2.2% del país) que genera empleo para 483 mil 728 personas; del total del personal ocupado en la entidad, el 61% son hombres y el 39% mujeres.



Gráfico 4. Porcentaje de la estructura sectorial de Sinaloa, según sus Unidades Económicas



Fuente: INEGI, 2016.



Las unidades económicas se agrupan en el sector terciario, concretamente en comercio y servicios. Para efectos de la proyección de acciones para atender la demanda potencial en el renglón de capacitación para trabajadores, la cantidad de unidades económicas por sector resulta sustancial.

Tabla 1. Unidades económicas sinaloenses por sector, 2015

SECTOR	SUBSECTOR	CANTIDAD DE UNIDADES ECONÓMICAS	% RESPECTO AL TOTAL NACIONAL
Terciario	Comercio	40,475	2.0
Terciario	Servicios no financieros	39,538	2.5
Secundario	Manufacturas	8,969	1.8
Primario	Pesca y Acuicultura	2,297	11.3
Terciario	Servicios financieros y seguros	906	3.8
Secundario	Construcción	548	3.2
Terciario	Transportes, correos y almacenamiento	436	2.4
Primario	Minería	55	1.8
Secundario	Electricidad, agua y gas	18	0.7
	<b>Total</b>	<b>93,242</b>	<b>2.2</b>

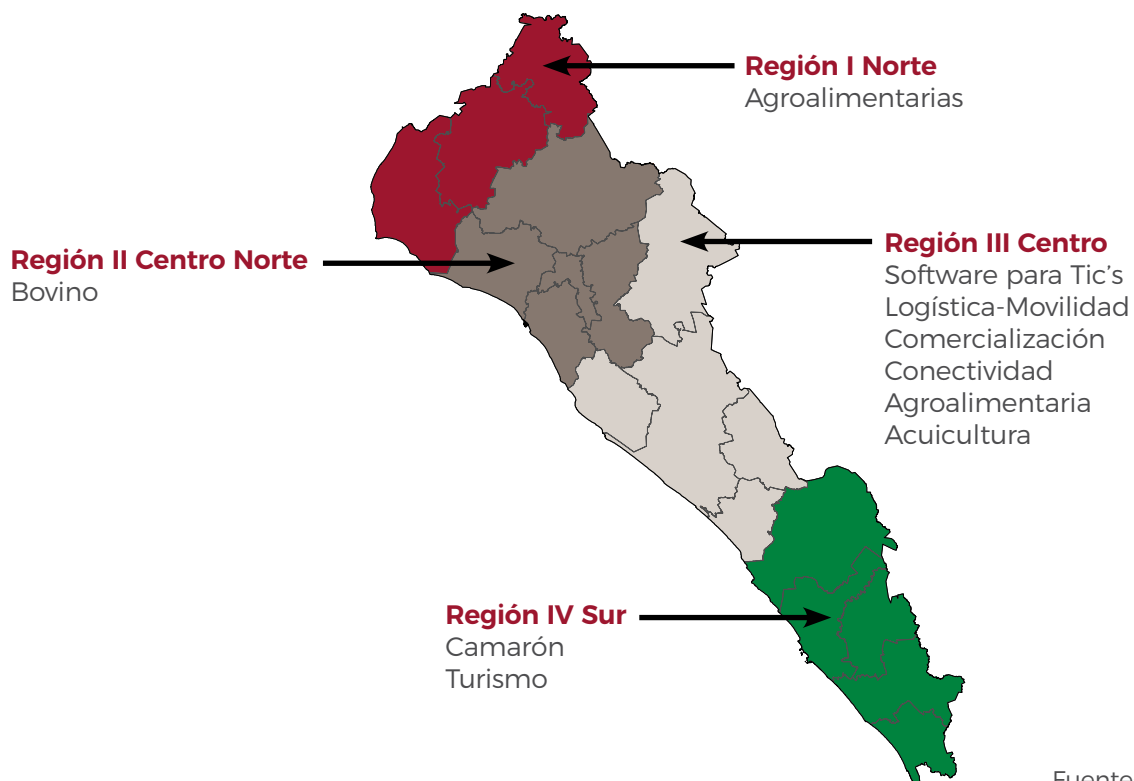
Fuente, INEGI, 2016



De los 9 subsectores, el comercio y servicios son los que generan mayor productividad y empleabilidad, aclarándose que el 92% está compuesto por microempresas, el 7% por pequeñas y medianas empresas y el 1% por las grandes, por lo que las oportunidades de capacitación para el trabajo se vinculan a la cualificación de la fuerza laboral para impactar de manera más contundente no solo en la productividad, sino en la competitividad que disminuya las desigualdades sociales.

Por ejemplo, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), explica que en todo el estado hay empresas dedicadas en mayor o menor grado a: la industria agroalimentaria, ganado bovino, acuicultura, turismo, Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs), logística y movilidad, comercialización y conectividad. Las empresas se distribuyen en cuatro regiones ilustradas en el siguiente gráfico.

Ilustración 1. Actividad económica destacada de las empresas, según la región.



Fuente: CONACYT, 2016

No obstante, lo cierto es que en cada región predominan unas u otras de acuerdo con la combinación de los factores de productividad. La Región I Norte tiene el 30% de empresas, la Región II Norte Centro el 8%, Región III Centro el 38% y la Región IV Sur el restante 24%.

Las actividades productivas estratégicas se engloban en los sectores de: agricultura, minería, construcción, industria química, alimentaria y de bebidas, maquinaria y equipo, entre otros; con sus ganancias contribuye con el 2.1 al PIB nacional (INEGI, 2016). Al desagregar el PIB estatal, los sectores económicos suministran el 65.6%, comercio (23%), los servicios inmobiliarios, de alquiler e intangibles (13.8%), el agropecuario (10.7%), industria (9.5%) y la construcción con 8.6 por ciento. El resto del PIB se divide en minería, suministros de agua, luz, electricidad, gas, servicios de transporte, servicios educativos, de salud y gobierno por citar algunos.

Ahora bien, la perspectiva diacrónica revela otra condición que debe tomarse en cuenta para el diseño de políticas públicas de desarrollo. Entre 2008 y 2014 el comercio ha sido el de mayor productividad al registrar un crecimiento moderado del 3.4%, lo que implica áreas de oportunidad de capacitación para el trabajo y el empleo: comercio al por mayor en abarrotes y alimentos,

materias primas agropecuarias, camiones, de partes y refacciones agropecuarios; comercio al por menor en tiendas departamentales de calzado, artículos de ferretería y combustibles, según los indicadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2016). Es de notar que, en el mismo periodo, los sectores más debilitados (con un crecimiento de entre el -2.0 y 6.5% de promedio anual, han sido el agropecuario, aprovechamiento forestal, minería, manejo del agua y de la energía (electricidad, suministro de gas), servicios inmobiliarios de alquiler, servicios de salud, administración y negocios, manejo de desechos y intermediación.

Por otro lado, con un deterioro moderado por el crecimiento entre el -1.9 y 1.9% de promedio por año, se encuentran las industrias: manufactureras, transportes, servicios profesionales científicos y técnicos, comunicaciones, servicios financieros, entre otros. En este aspecto, para revertir la tendencia de estancamiento, se requiere ampliar la infraestructura y recursos humanos para la industria agroalimentaria, sobre todo para dar oportunidad de empleo formal a la población que depende de los ingresos del campo; en la industria manufacturera la preparación y envasado de pescados y mariscos, Sinaloa ingresa el 40% de la producción nacional.

Tabla 2. Fomento estratégico para el sector primario en Sinaloa

ÁREA	ACTIVIDAD PRODUCTIVA ESTRATÉGICA
Biotecnología Agrícola	Siembra de cultivos orgánicos; camaronicultura orgánica; desarrollo de empresas de fertilizantes orgánicos; incubación de compañías productoras de semilleros de hortalizas y frutales cultivadas orgánicamente; productos nutracéuticos, biofarmacéuticos, bioenergía y genómica.
Tecnificación de cultivos	Software de control y automatización de invernaderos; incorporación de sistemas de riego tecnificados en viveros e invernaderos; extracción de aceites y generación de grasas vegetales.
Diversificación de cultivos	Hortalizas, melones de especialidad y chiles exóticos.

Fuente: STPS, (2016) y CONACYT (2016)



En adición, en el sector terciario, los últimos dos sexenios se ha fomentado el turismo como un polo de desarrollo económico. Actualmente, el turismo genera 250 mil empleos y es promisorio por la dimensión de ecología y sustentabilidad que se brinda a esta actividad al considerarla como un pilar de la economía. La ampliación de la infraestructura hotelera se complementa con las estrategias de promoción al visitante nacional e internacional a nuevos lugares como los 4 pueblos mágicos ubicados en los municipios de: El Fuerte, Mocorito, Cosalá y El Rosario. Se cuenta también con 9 pueblos señoriales localizados en: Sinaloa de Leyva, San Ignacio, Elota, la Villa de Ahome, Choix, El Quelite, Imala, Concordia y Copala. La expansión del Turismo conlleva la necesidad de mayor capacitación y cultura turística para elevar la calidad en los servicios turísticos, en específico; en otras palabras, se requieren convenios empresa-gobierno-institutos para llevar a cabo cursos y programas que impriman calidad y calidez a la cultura turística y que asegure a un personal técnicamente capacitado y/o profesionalizado para el manejo, operación y agregar valor diferenciado a las empresas turísticas.

Con lo hasta aquí dicho, sobra recalcar que el adiestramiento, capacitación y especialización por región y por sector son imprescindibles para transformar en ventaja competitiva –y no solo productiva- a la fuerza laboral, a empleadores y gobierno, para continuar posicionando a Sinaloa en el desarrollo económico y social que tanto merece. Por razones de peso como éstas, es que los tres niveles de gobierno han hecho posible la coordinación de las empresas, instituciones educativas, organismos e instancias gubernamentales para que la capacitación para el trabajo sea una de las herramientas

para responder a las exigencias sociales de bienestar y desarrollo.

El Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sinaloa (ICATSIN) comienza su historia en abril de 1992 con el compromiso de apoyar al desarrollo de la región, a través de ofertar un servicio educativo a la altura de un mercado laboral necesitado de productividad, de un gobierno que por medio de su ley del trabajo dispone la vinculación escuela-empresa para la formación pertinente de la fuerza laboral competitiva a la altura de las expectativas de los trabajadores –empleados o autoempleados- para allegarse de un ingreso económico digno para ellos y su familia. Poco a poco, la atención a la demanda fue ampliándose no solo para la actualización y especialización de los trabajadores calificados y no calificados –como lo marca la Ley Federal del Trabajo-, sino también para toda aquella persona que desee complementar o enriquecer su instrucción escolar, con cursos y especialidades que le faciliten el desempeño idóneo en sus puestos de trabajo u oficio.

Las políticas públicas de desarrollo social y educativas fueron convergiendo desde la mitad del siglo pasado, en asegurar la equidad, la movilidad social y la disminución del índice de marginación de los grupos vulnerables de Sinaloa. Estas directrices impactaron en la composición de la cobertura y de la oferta educativa del ICATSIN desde su creación hasta su actual operación 25 años después. Ahora, el Instituto tiene presencia en los 18 municipios, atendiendo a un promedio anual de 65 mil estudiantes, a través de sus 19 Planteles y sus 7 Acciones Móviles.

El ICATSIN se distingue por el modelo educativo y el fuerte impulso a convenios de colaboración para la productividad y competitividad regional. El Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo (Meyaft) que se imparte en los Planteles o espacio de trabajo de quienes reciben capacitación, asesoría y tutoría: adquisición y desarrollo de habilidades y valores, articulando ambientes de aprendizaje tanto en el plantel educativo como en el espacio de desempeño del educando y diferenciando el diseño curricular de los cursos y naturaleza de la investigación para estrechar el vínculo con el sector productivo para el trabajo; con el sector económico para el emprendimiento; sector educativo para continuar o concluir sus estudios y el sector social para la vida, la ciudadanía y la comunidad.

- Capacitación por medio de Cursos Regulares (CR) con 37 especialidades que se publican en un catálogo por la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT) de la Secretaría de Educación Media Superior y Superior (Semsys) de la SEP.
- Capacitación Acelerada Específica (CAE) con un mil 130 cursos diseñados a la medida de los solicitantes de la entidad (empresas, ayuntamientos, otras instancias gubernamentales y de producción) con los que el ICATSIN establece convenios de colaboración para capacitar y generar manuales; ejemplo de ello es la capacitación al sector de transporte urbano y escolar.
- Servicios de Reconocimiento Oficial de la Competencia Ocupacional (ROCO) y de Certificación de Estándares de Competencia Laboral (CONOCER) que evalúa la suficiencia e idoneidad de los conocimientos, habilidades y destrezas pertinentes de las personas solicitantes, basándose el primero en el contenido curricular de los CR, y el segundo en cursos y dictamen del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales y del Sistema Nacional de Competencias (SINCO) para apoyar la competitividad turística, atender al sector pesquero y acuícola, la informática, el inglés, la asistencia educativa, soldadura y pailería, carpintería, confección industrial de ropa, servicios de belleza y estilismo, principalmente.
- Servicio de asesorías y red de tutoría empresarial y a institutos particulares o IPIS (73 de ellos), para la creación de microempresas, especialización de los mandos directivos y del personal en general, de acuerdo con las necesidades de las empresas y de la región para fomentar la empleabilidad.
- Servicios a través de centros especializados: Centro de Desarrollo Tecnológico Textil (Cedetex), el Centro de Capacitación para el Desarrollo Empresarial y Tecnológico (Cecadet), Centro de Capacitación para la Acuicultura, la Pesca y el Desarrollo Sustentable (Ccapdes) y el Centro Integral de Capacitación de Topolobampo (Cicap) para el manejo del gas.



Todos los CR, CAE, ROCO se pueden impartir tanto en modalidad presencial como a distancia, ya que están reconocidos oficialmente por la SEP. Los servicios de asesoría, tutoría y los centros especializados deben su contenido a la alianza estratégica establecida en el Decreto de Creación de ICATSIN, a través de la figura del Consejo Técnico Consultivo de Apoyo Externo que vincula a las autoridades locales, representantes de los organismos sociales, profesionales y empresariales para deliberar la naturaleza de la actualización, capacitación y especialización a partir del contexto real de Sinaloa, del mismo modo para cumplir con las disposiciones de las leyes federales y estatales en el tema del binomio educación para la productividad y el mercado laboral.

Las mismas disposiciones legales y los planes de desarrollo de la Organización de las Naciones Unidas, los planes estatales de desarrollo y los programas sectoriales han remarcado el deber de asegurar la equidad social y por esta razón, el ICATSIN mantiene como uno de sus objetivos principales la capacitación a grupos vulnerables como lo son las etnias originarias los municipios de: Ahome, Choix, El Fuerte, Guasave y Sinaloa; personas con capacidades diferentes, los migrantes jornaleros temporales provenientes de Oaxaca y Guerrero; las mujeres jefas de familia, adultos mayores, internos en los centros de reclusión y readaptación. Para los integrantes de estos grupos vulnerables se imparten cursos de estilismo y bienestar personal,

confección industrial de ropa, alta costura, tejidos y bordados; elaboración de pintura textil, reparación y dominio del sistema eléctrico residencial, elaboración y conservación de alimentos, repostería, informática, juguetería y carpintería.

Por último, el ICATSIN colabora usualmente con instituciones, empresas y organismos tales como el Sector Turismo (Sector, la Dirección de Viabilidad y Transporte (DVyT), Secretaría de Seguridad Pública, Secretaría de Salud (SSA), Ayuntamientos, Centros de Ejecución de las Consecuencias Jurídicas del Delito (Cecjude, Centros de Internamiento para Adolescentes (CIPA), Comisión Federal de Electricidad (CFE), Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (Issste), Desarrollo Integral de la Familia (DIF), Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol), Secretaría de Educación Pública y Cultura del Estado (Sepyc), Cámara Nacional de Comercio e Industria del Trabajo (Canacintra), Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados (Canirac). Los convenios también abarcan a las universidades públicas y privadas, empresas privadas como Su Karne, Bachoco, Productos Chata, la Asociación de Hoteles y Moteles, entre otros.

# 2.

## **La Planeación Estratégica para la Equidad y el Bienestar**



**L**a carencia o deficiencia de capacitación y/o adiestramiento para el trabajo son condicionantes que impactan de manera indeseable a nivel macro en la productividad y la competitividad de una región, y a nivel micro, en la oportunidad para el trabajador de obtener, mantener y mejorar una remuneración económica digna. La capacitación para el trabajo ejercida con calidad para todos y con visión estratégica es una bisagra para el desarrollo y dinamismo económico de la entidad, así como del desarrollo profesional-laboral promotor de la movilidad social del trabajador, todo en un marco de bienestar justo, decente y próspero para todos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), mandata a los diversos entes gubernamentales y particulares a capacitar, adiestrar y brindar asistencia técnica para el trabajo, la competitividad y el desarrollo de todos y todas las mexicanas. En el Título Sexto Del Trabajo y de la Previsión Social, el artículo 123°, apartado A, fracción XIII de la CPEUM, se dispone que las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, la capacitación o adiestramiento para el trabajo digno y socialmente útil.

De igual modo, guardando el cumplimiento de los Derechos Humanos, con los principios de igualdad, equidad y democracia, la CPEUM (Cámara de Diputados, 2017) indica la obligatoriedad del Estado para garantizar la educación, capacitación para la productividad y asistencia técnica para los hombres y mujeres de los grupos indígenas, personas cumpliendo sentencia y la población campesina (artículo 2 Apartado B, fracción II; artículo 18° segundo párrafo, artículo 27°, fracción XX). En el mismo orden de ideas, se asientan las obligaciones para cumplimentar la capacitación y adiestramiento, y la inversión que en estas dos acciones deben realizar tanto los patrones como el gobierno, y/o instituciones o personas físicas que deseen brindar estas modalidades educativas; estos requerimientos se explican en la Ley Federal del Trabajo en su Título Cuarto, De los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones, artículo 132° fracción XV, Capítulo III bis De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores, en los artículos 153° A al 153° X del Capítulo III Bis. Los derechos y obligaciones indicados en la CPEUM y la Ley Federal de Trabajo son sujetos de observación en la elaboración de los planes nacionales, planes estatales, programas sectoriales y programas institucionales de desarrollo que se organicen en el sistema de planeación democrática del Estado.

## 2.1 LA PLANEACIÓN DEMOCRÁTICA CON ORIENTACIÓN HUMANA

Las finalidades últimas del Estado mexicano son: disponer, velar y asegurar los recursos a su alcance para que cada ciudadano y ciudadana gocen, sin restricción alguna, de los derechos humanos y garantías individuales, viviendo y participando de una nación soberana, libre, competitiva, consolidada y fomentadora del bienestar social. Estos propósitos determinan los objetivos de la planeación llevada a cabo por el gobierno en un marco de democracia deliberativa, tal y como lo señala el Título Primero Capítulo I De los Derechos Humanos y sus Garantías artículo 26°, apartado A de la CPEUM, para lograr un crecimiento económico equitativo, permanente y competitivo que conduzca firmemente a la independencia y la democratización política, social y cultural de México. A través de los mecanismos de participación establecidos por la ley, se recogen e incorporan, de manera reflexionada, las ideas, aspiraciones y demandas de cada sector social para conformar y ejecutar y evaluar el Plan Nacional de Desarrollo al que se sujetarán obligatoriamente los programas de la Administración Pública de los tres niveles de gobierno y del cual dependerán la programación y presupuesto de sus actividades.

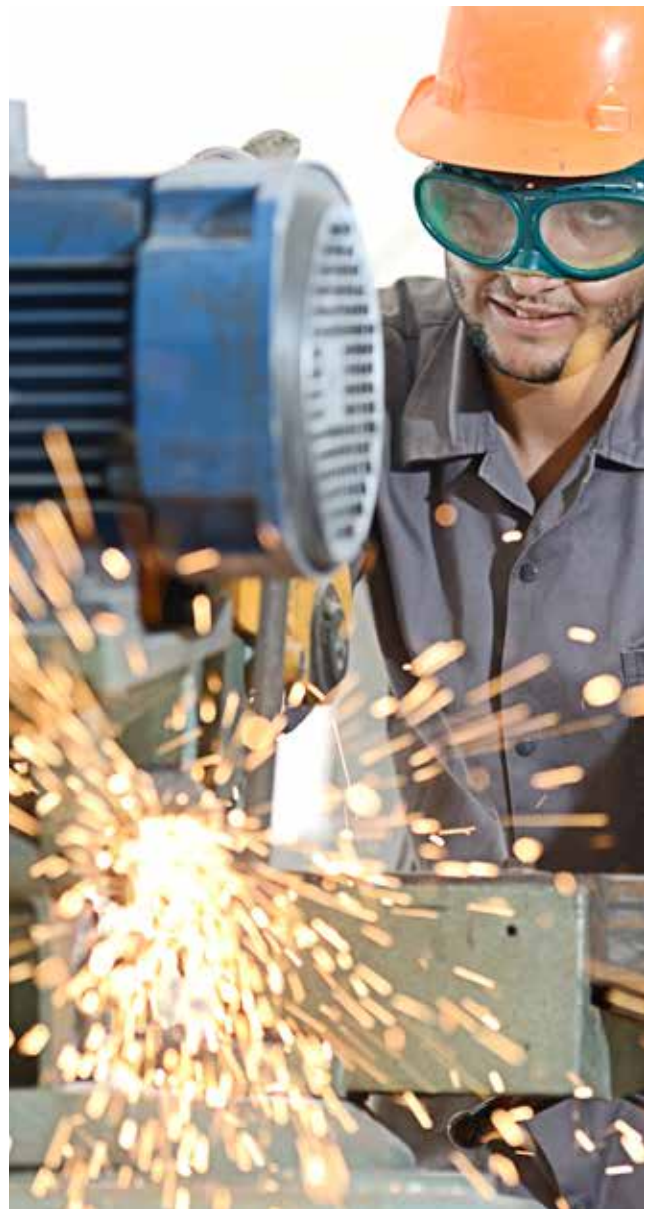
Por su parte, la Ley de Planeación Capítulo Cuarto de los Planes y Programas, artículos 22° y 24°, del mismo modo que La Ley de Planeación para el estado de Sinaloa en sus artículos 23° y 29°, instituye que los programas institucionales de las dependencias se sujetarán a lo dispuesto en la materia por la CPEUM, en el Plan Estatal y los Programas Sectoriales. (Diario Oficial de la Federación, 1983; Periódico Oficial el Estado de Sinaloa, 1988). En colación, el Reglamento Orgánico de la Administración Pública Estatal de Sinaloa

(Periódico el Estado de Sinaloa, 2017), establece en el Título Tercero De las Secretarías y entidades administrativas, Capítulo Único De la Denominación y Atribuciones, artículo 19°, fracciones X y XI que el gobierno del estado, por conducto de la Secretaría de Innovación es el encargado coordinar la elaboración, desarrollo y evaluación de los Planes y Programas de profesionalización y capacitación de las dependencias públicas, estatales y paraestatales. Debido a esto, la programación de actividades y presupuesto del ICATSIN habrán de incorporarse al proceso de planeación para la elaboración del Programa Institucional de Desarrollo (PIDE), alineado al Plan Estatal y Nacional, así también al Programa sectorial.

Resulta significativo que el proceso de planeación democrática del ICATSIN se ha realizado con rigurosidad y apego a las leyes para que la capacitación para y en el trabajo cumpla las funciones encomendadas desde la CPEUM, los planes y programas nacionales y estatales, así como la misma dinámica del contexto estatal y la vida del instituto. Desde la fase inicial de consulta hasta la configuración de las acciones sustantivas de planeación, el Instituto privilegia e imprime el sentido humano a todo lo que emprende; dicho de otra forma, todos los procesos y resultados previstos en la planeación trascienden la idea de asegurar la productividad y desarrollo económico de la región al capacitar y adiestrar al trabajador, o asesorar y tutorar empresas u organismos: el PIDE de ICATSIN es de profundo alcance porque privilegia la formación de personas dignas, capaces de auto realizarse y beneficiar a su familia y comunidad, al hacer uso de lo aprendido en servicios educativos.

## 2.2 ALINEAMIENTO A UNESCO, PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y PLAN ESTATAL DE DESARROLLO

El Programa Institucional del ICATSIN plantea sus objetivos, estrategias, líneas de acción y metas en sujeción a los derechos humanos y las garantías individuales plasmados en los documentos rectores de la Unesco, el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 de los Estados Unidos Mexicanos y el Plan Estatal de Desarrollo 2017-2021 que todos convergen en políticas públicas para el desarrollo social equitativo que aleje a la población de la pobreza y en los cuales, la capacitación para el trabajo se erige como parte crucial para alcanzar tales fines.





## AGENDA 2030 Y SUS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En 2015, los países miembros de la Unesco acordaron la Agenda 2030 basada en el desarrollo sostenible para erradicar la pobreza y los objetivos cuarto y octavo son pertinentes. El cuarto objetivo consiste en garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos y el octavo en promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Los indicadores internacionales que se colocan a consideración de los países son la tasa de participación de jóvenes y adultos de 15 a 24 años en programas de formación técnica y profesional, el establecimiento de metas transversales de equidad medibles con índices de paridad mujeres/hombres, zonas rurales/urbanas y otros, como la situación de discapacidad, los pue-

blos indígenas y el apoyo para formalizar el emprendimiento empresarial de las micro, pequeñas y medianas empresas, así como las actividades productivas.

El ICATSIN alinea sus acciones a los objetivos de desarrollo sostenible al proponer la ampliación de la cobertura, el incremento de la matrícula, cuidando la inclusión de las mujeres y brindar servicios de asistencia técnica para los grupos vulnerables (indígenas, personas con discapacidad); convenios de capacitación para el trabajo a personas en reclusorios; asesoría y tutoría a las empresas de la entidad e intensificación de los exámenes ROCO. En el Programa Institucional también se establecen 2 estrategias transversales: inclusión y sustentabilidad y atención a grupos vulnerables.

## EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2013-2018

El PND reconoce que, a falta de capacitación en el capital humano, la productividad del país se restringe. En la meta 2 México Incluyente, objetivo 2.2 Transitar hacia una Sociedad Equitativa e Incluyente, se ordena la generación de esquemas de capacitación para el desarrollo de la productividad y su vinculación con el sector productivo de pueblos y comunidades indígenas, de las personas con discapacidad. En la Meta 3. México con Educación de Calidad, el enfoque transversal en su estrategia 1 (democratización de la productividad), indica que al alcance de individuos y de las empresas debe existir una oferta diversificada y pertinente de capacitación técnica que permita la inmediata incorporación de los individuos al trabajo, favoreciendo la especialización, y en el caso de las unidades económicas que le apoye a la productividad. En la meta 4, México Próspero, el objetivo 4.3., consistente en promover el empleo de calidad en su estrategia 4.3.3 y líneas de acción, señala que el incremento de la productividad con la capacitación en el trabajo y los mecanismos de consejería y vinculación, promueven la pertinencia educativa, la generación de competencias y la empleabilidad.

El ICATSIN en sus políticas y programas estratégicos, diseña acciones para apoyar la productividad y vinculación escuela-empresa-empleo, por medio del eje rector Calidad y Pertinencia para el trabajo digno que se desglosa en la oferta educativa y cobertura pertinentes; el eje rector La capacidad académica para formación profesional y técnica con enfoque humano del que se despren-

de la evaluación de los programas educativos para la competitividad académica junto a la capacitación para el trabajo articulada al ámbito laboral, productivo y social. Es más, en el PIDE del ICAT-SIN, se formula el contundente impulso a la figura del Consejo Técnico Consultivo de Apoyo Externo que articula en una agenda compartida, las acciones de los Planteles y las Acciones Móviles con las autoridades locales, organizaciones profesionales y empresariales públicas y particulares para la capacitación, adiestramiento, actualización y especialización contextualizada al entorno social, tecnológico, económico, productivo y cultural de Sinaloa, así como de la firma de convenios para asesorar y tutorar a las empresas (Incubadoras) o actividades de emprendimiento de las personas que desean autoemplearse.



## PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 2017-2021

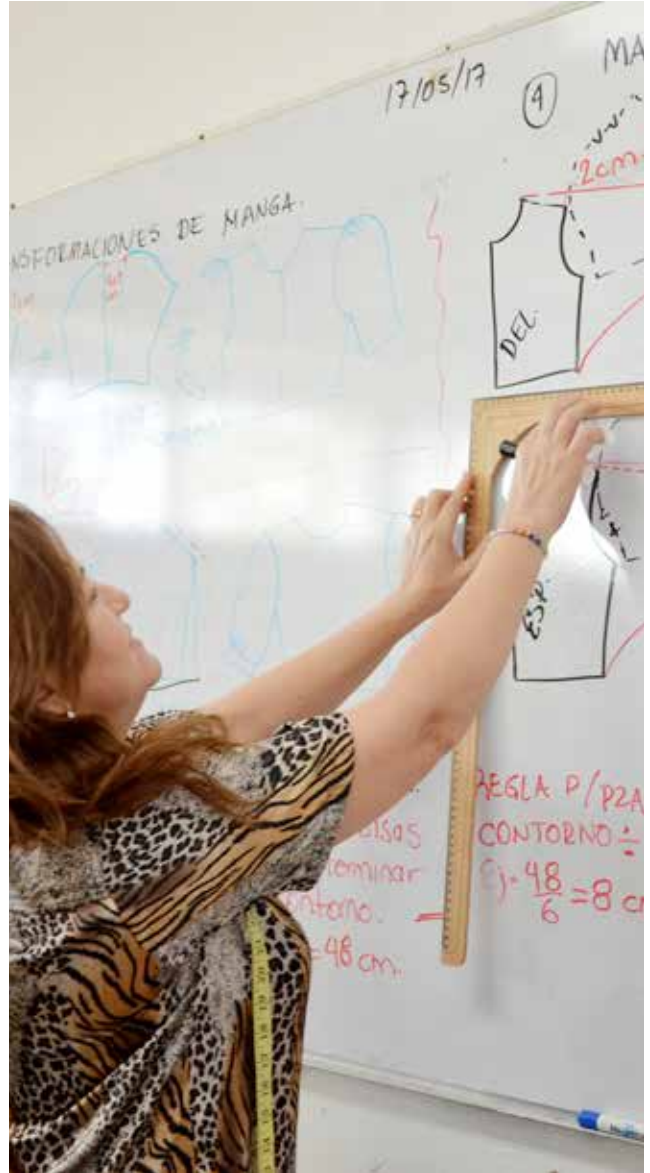
En el PED se remarca la necesidad de una capacitación y formación de talento humano de alto nivel para los sectores estratégicos, en pocas palabras, se le da una categoría sustancial al apoyar y mejora la capacitación y formación del personal para así impulsar el empleo formal y dar valor a los sectores productivos (Estrategia General para el Desarrollo Económico de Sinaloa). En el tema 1 Sinaloa con Economía Próspera y Competitiva, en su objetivo 1, Estrategias 2.1, 2.4 y la Línea de acción 2.4.2 señala la implementación de un programa integral de capacitación con perfiles de especialización a las MiPyMEs para consolidar su competitividad e impulsar el empleo formal y de alto valor.

En el Eje Estratégico 1. Desarrollo Económico, tema 2 Turismo transversal, futuro estratégico del desarrollo, estrategia 2.1 y línea de acción 2.1.2 se enfocan a apoyar y mejorar la capacitación y formación de personal especializado en el sector turismo, como un medio para generar más empleos directos e indirectos en esa área. El tema 3 Agricultura sustentable y competitiva, tema 4 Ganadería rentable y sustentable, tema 5 Relanzamiento del sector pesquero y acuicultor comparten la acción de vincular a las universidades e instituciones de investigación para la capacitación, desarrollo y escalamiento tecnológico de nuevos procesos que den valor agregado a la producción en estos tres temas.

En el Eje Estratégico 2 Desarrollo Humano y Social, Tema 5 Fortalecimiento a familias en desventaja también en el Eje 4. Seguridad pública y protección civil, Tema 1 Seguridad Pública integral y participativa, establecen el fortalecimiento de la asistencia técnica y capacitación vulnerable y en desventaja (discapacitados, personas en pe-

nitenciarias). La tónica es el trabajo interinstitucional acompañado de la colaboración transversal (educación, economía, turismo, tecnologías, innovación, por nombrar algunos) y convenios entre el sector educativo y empresarial para que brinden mejores condiciones de ingreso al mercado de trabajo de todos estos sectores poblacionales.

El ICATSIN en el PIDE formula proyectos y programas donde la innovación comprendida en la política institucional desarrollo económico, mercado laboral y capacitación, coadyuvando con programas de capacitación y formación de personas que se desarrollen propiamente y se vinculen en el mercado laboral con los sectores productivos y social direccionados a la calidad de vida. En este mismo sentido el Consejo Técnico Consultivo de Apoyo Externo, en sintonía con los Consejos Técnico Académicos del ICATSIN, orientan la capacitación, extensión y la vinculación que acompañan los esfuerzos para consolidar en el PIDE el proceso de construcción y aplicación del conocimiento tecnológico y humanístico, en concordancia con las demandas del contexto socio-cultural, económico y productivo.



**3.**

**Misión, Visión,  
Valores y Políticas  
Institucionales**



## 3.1 MISIÓN

“Impartir y promover la formación para y en el trabajo, mediante modalidades formales, no formales y abiertas; garantizando la calidad de sus servicios, la vinculación con los sectores productivos y la pertinencia respecto a las necesidades del mercado laboral y del desarrollo de Sinaloa y del país”.

## 3.2 VISIÓN

“El ICATSIN es una institución de formación para y en el trabajo con cobertura estatal, planta docente y procesos certificados, con reconocimiento social por la calidad de sus egresados en su desempeño laboral, capacidad emprendedora y autoempleo digno; que actúa con criterios de equidad, eficacia social, mejora continua; que obtiene elevados índices de satisfacción de sus capacitandos; y con una efectiva vinculación con los sectores productivos y sociales y los proyectos estratégicos del estado”.

## 3.3 VALORES

- Profesionalismo
- Honestidad
- Respeto
- Reconocimiento
- Competencia
- Compromiso
- Trabajo en equipo

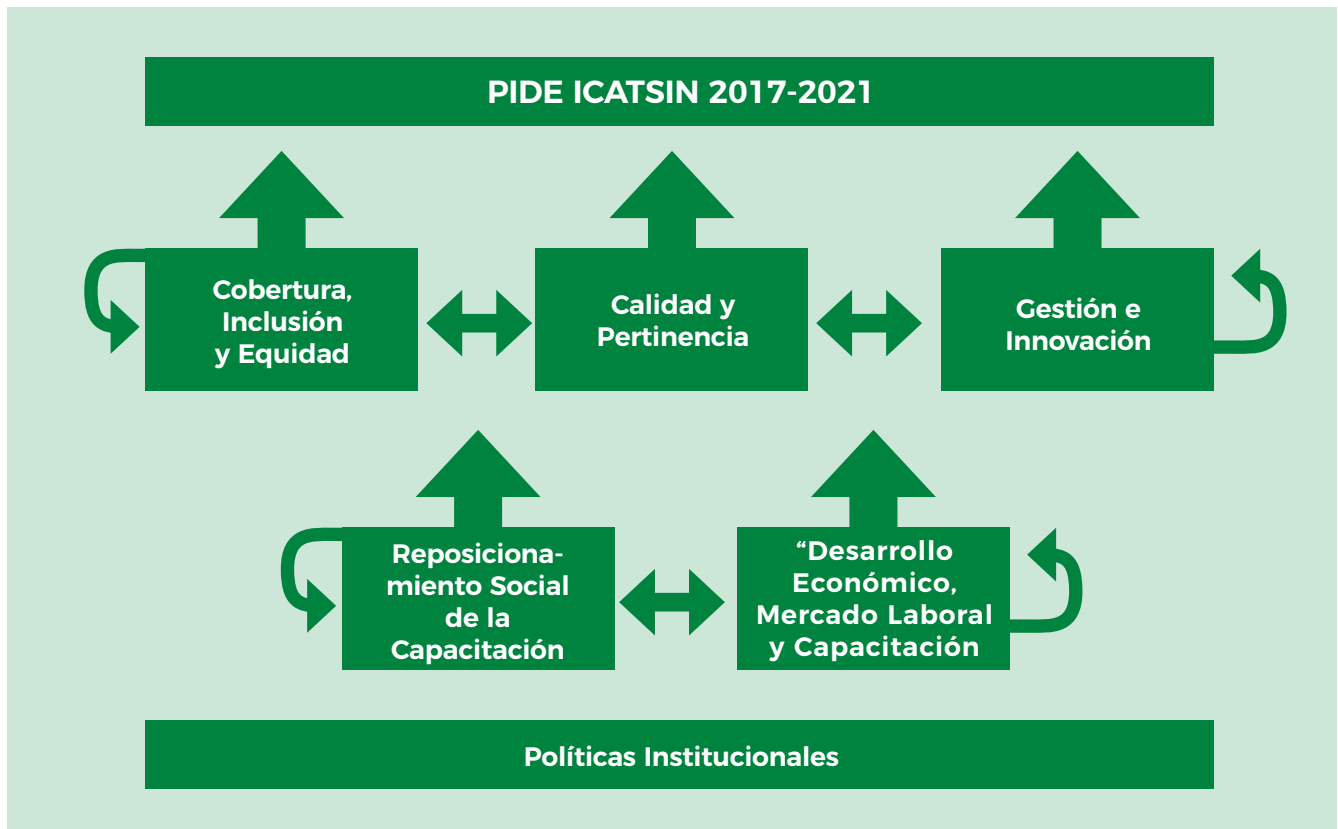


## 3.4 LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES

Estas son el conjunto de acciones derivadas de las formulaciones o interpretaciones generales que guían el juicio y agenda de las instituciones de educación, donde se contextualiza el Instituto a través de la capacitación para y en el trabajo. El proceso de elaboración del PIDE ICATSIN 2017-2021, se sustentará en cinco políticas institucionales (Observar diagrama).



Diagrama 1. Diagrama de Políticas Institucionales ICATSIN



## 3.4.1 DEFINICIÓN DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES

### De la cobertura, inclusión y equidad.

Se refiere al establecimiento de condiciones que permitan ofrecer oportunidades educativas con sentido de mayor cobertura, inclusión y equidad a los demandantes, procurando enfatizar la atención eficiente y eficaz, con apego a los lineamientos normativos institucionales existentes, tanto a nivel local como nacional e internacional.

### De la calidad y pertinencia.

Bajo esta política se alinean la misión, visión, valores, ejes estratégicos, programas estratégicos (objetivos rectores, estrategias, líneas de acción, metas), orientadas a formar mejores seres humanos, mediante el manejo apropiado de las teorías pedagógicas, el diseño de proyectos educativos en forma participativa e incluyente, el abordaje innovador de los procesos de enseñanza-aprendizaje y la evaluación sistemática permanente. En síntesis, significa elevar la calidad del proceso educativo, de tal manera que los alumnos, sin distinción de cualquier índole, adquieran los conocimientos, habilidades, valores y actitudes necesarios para continuar aprendiendo y que se integren con eficiencia al desarrollo social de la región y de la entidad.

### De la gestión e innovación educativas.

En el espacio de esta política, se inscriben los objetivos rectores que buscan superar la obsolescencia en la conducción de los procesos de gestión institucional, mediante la generación de propuestas

innovadoras que potencien las fortalezas y permitan por un lado, aprovechar de mejor manera la capacidad técnico-administrativa y académica del Instituto, y por el otro, contribuir a perfilar la prospectiva de la institución en el ramo de la educación y capacitación para el trabajo. En síntesis, se trata de fortalecer las condiciones normativas y organizacionales para mejorar la capacidad del sistema y las estructuras en la atención de las necesidades educativas institucionales.

### Del reposicionamiento social de la capacitación.

Será objetivo permanente del Instituto lograr ante los cambios científicos y tecnológicos del entorno su reposicionamiento en la capacitación de las personas que demandan sus servicios. En síntesis, se trata de la actualización en los avances que se tengan en los procesos, procedimientos, métodos, materiales, tecnología, entre otros.

### Del desarrollo económico, mercado laboral y capacitación.

Será objetivo de esta política que el Instituto coadyuve al desarrollo económico del estado y del país, a través de la capacitación y formación de personas que se desarrollen profesionalmente y se vinculen en el mercado laboral con los sectores social, productivo y de servicios con la oferta de capacidades habilidades, competencias y valores que impulsen y transformen la calidad de vida de la sociedad.



**4.**

**Ejes Estratégicos  
de la Capacitación  
para y en el  
Trabajo**

**E**l PIDE ICATSIN 2017-2021 comprende 6 ejes estratégicos organizados con un diagnóstico que sustenta la conformación de una serie de estrategias acompañadas de líneas de acción y metas. Los ejes estratégicos rigen las decisiones institucionales de la capacitación para y en el trabajo, tomando en cuenta la realidad del contexto local, nacional e internacional; de hecho, las metas aquí elaboradas están en constante revisión para que, en estos cuatro años, se realicen en ellas, las adaptaciones necesarias y así mantener el equilibrio entre los resultados de impacto deseado de las estrategias y la disponibilidad de los recursos que se destinen para el cumplimiento de las líneas de acción.



## 4.1 OFERTA Y COBERTURA EDUCATIVA DE CALIDAD

Responde principalmente a promover una relación más adecuada con las necesidades y expectativas de la sociedad y de los individuos. Los estudios de pertinencia de la oferta y cobertura deben realizarse periódicamente y proceder a diversificar la oferta del mismo modo que garantizar una cobertura con calidad para todos, tomando como base, la atención a la factibilidad académica, infraestructural y financiera del Instituto.



### 4.1.1 DIAGNÓSTICO

#### 4.1.1.1 OFERTA EDUCATIVA PERTINENTE, INCLUYENTE E INNOVADORA

La modalidad presencial se ofrece en las instituciones educativas, en un espacio físico y horario determinado, los estudiantes reciben su formación académica de manera sistemática, participan activamente en la construcción de aprendizajes significativos en escenarios reales o simulados con la guía del docente, quien es un mediador y orientador del proceso de enseñanza aprendizaje, también genera ambientes para motivar y estimu-

lar la iniciativa y creatividad del estudiante para la construcción del conocimiento, lo que propicia trabajo colaborativo y participativo entre el grupo, mediante la comunicación directa.

En la modalidad presencial se ofrecen 37 especialidades como parte de Cursos Regulares (CR), impartidas y reguladas con el reconocimiento oficial de la Secretaría de Educación Pública

(SEP), a través de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT) de un total de 62 que ofrece esta última. Fuente Oficio Num.254.16/02002 de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT).

Además existe la Capacitación Acelerada Específica (CAE) donde se tienen clasificadas 23 áreas de conocimiento con 70 Especialidades donde se ofertan 1,089 cursos. Fuente catálogo de cursos CAE Actualizado al 30 de Junio de 2017, Dirección Técnico Académica.

La modalidad a distancia está dirigida a estudiantes que no requieren asistir a las aulas y talleres, el proceso de aprendizaje se realiza en entornos virtuales, con apoyo de recursos didácticos de informática y telecomunicación. A pesar de que el manual institucional menciona la existencia de esta modalidad, actualmente no se cuenta con oferta de educación a distancia.

El Plan Estatal de Desarrollo (PED) 2017-2021 en el apartado de Desarrollo Económico precisa como sectores estratégicos: turismo, agricultura, ganadería, el relanzamiento del sector pesquero y acuicultor y ciencia, tecnología e innovación.

En alineación al PED la mayor fortaleza del Instituto es la oferta de especialidades en Cursos Regulares y Cursos CAE relacionadas al Turismo con 5 especialidades Cursos Regulares y 46 Cursos CAE, en siguiente medida, a un nivel básico se ofertan 3 especialidades y más de 100 cursos en el área de Ciencia, Tecnología e Innovación sin contar con las condiciones de documentar y registrar avances o procesos innovadores como consecuencia de la capacitación recibida a modo de patentes o modelos de utilidad. Solamente el 27% de las especialidades en cursos regulares y el 18% de los cursos CAE están alineados con los sectores estratégicos, en consecuencia, solamente el 20% los educandos matriculados pertenecen a alguna de estas áreas de conocimiento.

Tabla 3. Oferta alineada a los sectores estratégicos del PED

Sector Estratégico	Especialidades (CR)	Cursos (CAE)
Turismo	5	46
Ciencia, Tecnología e Innovación	3	121
Agricultura	1	16
Ganadería	1	6
Pesquero y Acuicultor	0	10
Totales	10	199

Fuente: PED Sinaloa y Dirección Técnico Académica ICATSIN

## 4.1.1.2 EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN PARA EL TRABAJO DE CALIDAD

Como parte de la oferta se cuenta con las Evaluaciones y Certificaciones donde se ubica el Reconocimiento Oficial de la Competencia Ocupacional (ROCO) y la Evaluación para Certificación en Estándares de Competencia Laboral.

El servicio de evaluaciones ROCO, está dirigido a las personas que han adquirido una competencia y que demandan un documento del Sistema Educativo que avale sus conocimientos, habilidades o destrezas, independientemente de cómo las hayan adquirido. Para ello, se aplica un examen práctico-teórico de acuerdo con los objetivos de un curso, módulos de la especialidad o de los campos de formación profesional ofertados por la DGCFT. Cada Plantel sólo puede realizar este servicio de acuerdo con los cursos y especialidades que tiene autorizado.

Durante el año 2016, se evaluaron y certificaron 630 personas por medio de exámenes ROCO y para 2017 la meta estatal es de 356 evaluaciones.

En cuanto a la Evaluación para Certificación en Estándares de Competencia Laboral es una herramienta que permite mejorar la formación de las personas, logrando mayor calidad y pertinencia en su desempeño, mejorar la productividad, facilitar la transferencia de tecnologías disponibles, contribuir a una gestión integral del personal, reducir el costo de entrenamiento, aumentar la seguridad y la prevención de accidentes, coadyuvar en la inserción laboral, favorecer la estabilidad laboral, el aprendizaje continuo y en consecuencia la posibilidad de obtención de mejores ingresos.

Actualmente se tiene la posibilidad de certificar en 10 estándares, además se ha detectado la necesidad de lograr incluir 5 estándares más de un total de 908 estándares listados en el Registro Nacional de Estándares de Competencia. Se han corrido 1500 procesos de los cuales han resultado competentes 1,250 sustentantes (2012 a la fecha, en los diferentes estándares).





### 4.1.1.3 COBERTURA PERTINENTE Y CON CARÁCTER SOCIAL

En cuanto a la cobertura se tienen 19 Planteles y 7 Acciones Móviles con presencia en los 18 municipios del estado, esto en los principales centros de población, además contamos con 508 extensiones que nos permiten acercar la oferta de ICATSIN a la población a la que no le es posible desplazarse a las unidades. Aún con esta presencia, es importante resaltar que sólo se atiende alrededor del 4.7% de la Población Económicamente Activa del estado (PEA 1,381,104 personas) por lo que el potencial de crecimiento es enorme.



### 4.1.1.4 INSTITUCIONES PRIVADAS INCORPORADAS

De manera complementaria, las Instituciones Privadas Incorporadas (IPIS) son una opción más de capacitación para la población sinaloense. Cubren a diferentes sectores del ICATSIN y obtienen el Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (RVOE) por medio del Instituto. Actualmente existen registradas 86 escuelas en los municipios de Ahome, Guasave, Salvador Alvarado, Culiacán, Navolato, Elota, Mazatlán y Escuinapa que, a pesar de estar normado, no reportan matrícula al Instituto.

Las IPIS representan un medio para fortalecer y ampliar los servicios de formación para el trabajo por lo que la DGCFT establece la meta al 2018 de tener 2500 instituciones con una matrícula global de 170 mil estudiantes mediante la firma de alrededor de 500 acuerdos por ciclo escolar, por lo que es necesario consolidar, en alineación, esta opción de formación para Sinaloa.

## 4.1.1.5 ACCESO Y PERMANENCIA PARA LA TRAYECTORIA EDUCATIVA

El ICATSIN tiene presencia a lo largo del estado gracias a la ubicación de sus Planteles y unidades móviles y por medio de las extensiones permite el acceso a población a la que no le es posible asistir a los Planteles ICATSIN y que por lo general representan grupos vulnerables, mismos que representan 33.5% de la matrícula objetivo para el 2017.

El costo de los cursos regulares oscila de \$200 a \$600 pesos lo que hace la oferta educativa de ICATSIN sumamente accesible y competitiva comparado con las demás ofertas en el mercado. De manera complementaria, el Instituto cuenta con la capacidad para otorgar exoneraciones a quienes, por su situación, así lo requieran. Durante el 2017 se tiene proyectado otorgar al menos 25 mil exoneraciones totales o parciales lo que representa el 38.5% de la matrícula estimada para el mismo período.

Gracias a estas medidas se logró alcanzar 89.6% de eficiencia terminal al 2016, seis puntos porcentuales por encima de la meta trazada por el PDI 2014-2018 de la DGCFT que es de 83.3% para el caso de los ICAT.



## 4.1.2 OBJETIVO RECTOR, ESTRATEGIAS, LÍNEAS DE ACCIÓN Y METAS

### 4.1.2.1 OFERTA EDUCATIVA PERTINENTE, INCLUYENTE E INNOVADORA

#### OBJETIVO RECTOR

Instituir el equilibrio de la oferta educativa del Instituto, mediante la pertinencia de la matrícula, considerando la inclusión, el contexto y necesidades de los sectores social, productivo y de servicios.

#### ESTRATEGIA

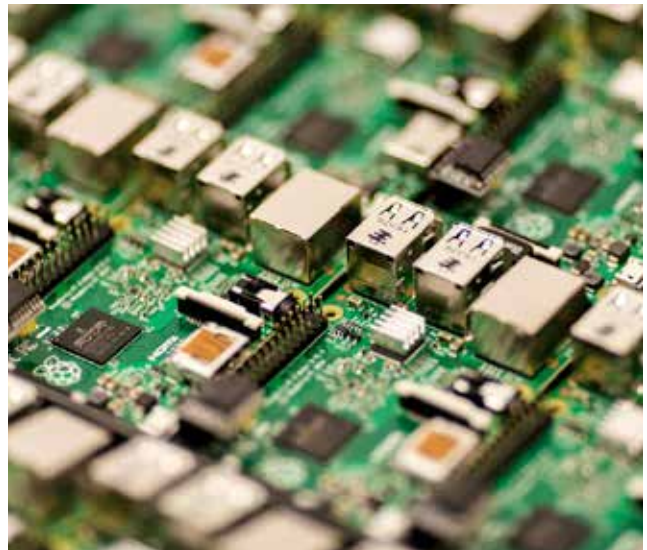
**4.1.2.1.1** Ofrecer los cursos del ICATSIN atendiendo los requerimientos de los sectores social, productivo y de servicios, apoyados por estudios factibilidad académica, infraestructura y financiera del instituto.

#### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.1.2.1.1.1** Realizar estudios de la oferta de cursos del instituto considerando la alineación a sectores estratégicos y atención a grupos vulnerables del estado cada dos años.

**4.1.2.1.1.2** Reforzar la oferta de las especialidades por medio de la impartición de cursos regulares autorizados por la DGCFE.

**4.1.2.1.1.3** Ampliar la oferta educativa hacia aquellos contextos de planteles educativos establecidos que arrojen estudios positivos de factibilidad.



## METAS

1. Ampliar la oferta educativa hacia aquellos contextos locales, urbanos, así como aquellos de alta marginación, de los planteles educativos que resulten candidatos de acuerdo con los estudios de oferta bianuales.
  - Producto Indicador. Porcentaje de cobertura con inclusión.
  - Área responsable. Dirección Técnico Académico.
2. Impartir el 100% de cursos regulares autorizados por la DGCFT correspondiente a las 37 especialidades para el Estado.
  - Producto Indicador. Porcentaje de cursos impartidos.
  - Área responsable. Dirección Técnico Académico.
3. Desarrollar al menos 10 cursos de Capacitación Acelerada Específica pertinentes por año.
  - Producto indicador. Número de cursos CAE desarrollados.
  - Área responsable. Dirección Técnico Académico.
4. Construir, en colaboración con el INEGI, un prontuario por municipio de los indicadores clave para futuras planeaciones estratégicas de los servicios educativos: cobertura, atención a la demanda, empresas por sector productivo y por zonas de desarrollo.
  - Producto indicador: Prontuario de indicadores clave elaborado.
  - Área responsable: Unidad de Planeación e Innovación.



## 4.1.2.2 EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN PARA EL TRABAJO DE CALIDAD

### OBJETIVO RECTOR

Consolidar la oferta de evaluación, acreditación y certificación en alineación a las necesidades de capacitación y crecimiento económico.

### ESTRATEGIA

**4.1.2.2.1** Ofrecer evaluación, acreditación y certificación para el trabajo de calidad del ICATSIN atendiendo los requerimientos de los sectores social, productivo y de servicios, apoyados por estudios factibilidad académica, infraestructura y financiera del instituto.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.1.2.2.1.1** Realizar un estudio de factibilidad y pertinencia de la oferta de estándares de certificación ofertados por el instituto cada dos años.

**4.1.2.2.1.2** Ampliar la oferta educativa hacia aquellos contextos de planteles educativos establecidos que arrojen estudios positivos de factibilidad.

### METAS

5. Incorporar 4 nuevas certificaciones por año a la oferta educativa actual, de acuerdo con resultado de factibilidad.
  - Producto Indicador. Número de certificaciones incorporadas.
  - Área responsable. Dirección Técnico Académico.



## 4.1.2.3 COBERTURA PERTINENTE Y CON CARÁCTER SOCIAL

### OBJETIVO RECTOR

Instituir el equilibrio de la cobertura del Instituto, considerando el contexto y necesidades de los sectores social, productivo y de servicios.

### ESTRATEGIA

**4.1.2.3.1** Diagnosticar la capacidad del ICATSIN de atender la demanda estatal por medio de un estudio de capacidad instalada y porcentaje de utilización.

### LINEAS DE ACCIÓN

**4.1.2.3.1.1** Elaborar un estudio de capacidad instalada para conocer las posibilidades de atención y crecimiento de la cobertura del ICATSIN.

### METAS

6. Elaborar un estudio diagnóstico de capacidad instalada.
  - Producto indicador. Estudio diagnóstico de capacidad instalada elaborado.
  - Área responsable. Unidad de Planeación e Innovación.

### ESTRATEGIA

**4.1.2.3.2** asegurar la cobertura estatal mediante la presencia de al menos un Plantel, Acción Móvil o curso de extensión por municipio y la ampliación de las Acciones Móviles hacia aquellos lugares que por su contexto así lo requieran.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.1.2.3.2.1** elaborar un estudio de factibilidad de incremento de Planteles, Acciones Móviles y extensiones hacia los municipios que lo demanden, de manera sostenible.

**4.1.2.3.2.2** realizar la conversión de la categoría Acción Móvil a la de Plantel cuando así lo permitan los estudios de factibilidad.

**4.1.2.3.2.3** ampliar la capacitación por medio de cursos de extensión a los sectores vulnerables como campos pesqueros, madres solteras, comunidades indígenas, y otros grupos en condición de vulnerabilidad y de alta marginación urbana y rural.

## METAS

7. Ampliar la cobertura de los Planteles a contar con uno por municipio.
  - Producto Indicador. Municipios con Plantel.
  - Área responsable. Unidad de Planeación e Innovación.
8. Crear 7 extensiones dirigidas a población vulnerable y de alta marginación urbana y rural.
  - Producto indicador. Cursos de extensión dirigidos a población vulnerable y de alta marginación urbana y rural.
  - Área responsable. Unidad de Planeación e Innovación.

## ESTRATEGIA

**4.1.2.3.3** Contribuir a la mejora de la calidad de vida de la población indígena por medio de la capacitación para y en el trabajo dentro de un centro especializado que permita formar una fuerza laboral capacitada acorde a sus necesidades y cultura.

## LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.1.2.3.3.1** Realizar un estudio que permita ubicar la localidad que aporte mayor impacto a la inclusión de la población indígena en el estado.

**4.1.2.3.3.2** Crear con estructura de Plantel, el Centro Regional para la Capacitación para y en el trabajo de los indígenas.

**4.1.2.3.3.3** Formalizar un convenio de colaboración con una institución de educación media superior y superior compatible con la identidad cultural indígena de la región.

**4.1.2.3.3.4** Proveer de la oferta educativa pertinente bilingüe considerando las lenguas de los pueblos originarios de la región.

## METAS

9. Crear el Centro Regional para la Capacitación para y en el Trabajo de los Indígenas.
  - Producto indicador. Centro Regional para la Capacitación para y en el trabajo de los Indígenas creado.
  - Área responsable. Unidad de Planeación e Innovación.
10. Formalizar un convenio de colaboración con una institución compatible con la identidad cultural indígena de la región.
  - Producto indicador. Convenio de colaboración formalizado.
  - Área responsable. Dirección de Vinculación y Unidad de Normatividad y Transparencia.
11. Ofertar un curso de capacitación para y en el trabajo en alguna lengua de los pueblos originarios de la región.
  - Producto indicador. Convenio de colaboración formalizado.
  - Área responsable. Dirección Técnico Académico.

## 4.1.2.4 INSTITUCIONES PRIVADAS INCORPORADAS

### ESTRATEGIA

**4.1.2.4.1** Fortalecer y ampliar los servicios de formación para el trabajo, a través de las Instituciones Particulares Incorporadas.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.1.2.4.1.1** Realizar un estudio de situación actual que permita conocer la aportación de las IPIS a los indicadores educativos de calidad al instituto.

**4.1.2.4.1.2** Promover el registro y actualización de convenios e incrementar el número de Instituciones Privadas Incorporadas.

**4.1.2.4.1.3** Sistematizar el intercambio de información que facilite la supervisión y verificación de indicadores de calidad con las IPIS.

### METAS

12. Incrementar el número de IPIS en 10% respecto a las registradas en el ciclo 2016-2017.

- Producto indicador. Porcentaje de convenios con IPIS incrementado.
- Área responsable. Unidad de Planeación e Innovación.

13. Crear un sistema de información que permita mantener un registro al día de los indicadores de calidad de cada uno de los IPIS.

- Producto indicador. Sistema informático creado.
- Área responsable. Unidad de Planeación e Innovación.





## 4.1.2.5 ACCESO Y PERMANENCIA PARA LA TRAYECTORIA EDUCATIVA

### OBJETIVO RECTOR

Incrementar la matrícula de tal manera que esta sea pertinente con el contexto, privilegiando a los segmentos estratégicos de los sectores social, productivo y de servicios, además de mejorar el índice de eficiencia terminal de los egresados del Instituto.

### ESTRATEGIA

**4.1.2.5.1** Efectuar acciones de promoción de los servicios del ICATSIN, en combinación con mecanismos para el acceso y la permanencia de los educandos, con el propósito de lograr mayores beneficios en el proceso de capacitación para el trabajo.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.1.2.5.1.1** Realizar campañas de promoción y difusión de los servicios del ICATSIN entre la población.

**4.1.2.5.1.2** Incrementar de manera equilibrada, inclusiva y estratégica la matrícula institucional.

**4.1.2.5.1.3** Formalizar la normatividad relacionada a becas y exoneraciones que asegure el impacto hacia población vulnerable de manera sostenible.

### METAS

14. Incrementar la matrícula total a 75 mil 600 para el ciclo escolar 2020-2021.
  - Producto indicador. Número de matrícula.
  - Área responsable. Unidad de Planeación e Innovación.
15. Incrementar 5% por año la matrícula de adultos mayores, reclusos, madres jefas de familia, población indígena y personas con discapacidad.
  - Producto indicador. Porcentaje de incremento de matrícula anual de adultos mayores, reclusos, madres jefas de familia, población indígena y personas con discapacidad.
  - Área responsable. Unidad de Planeación e Innovación.
16. Publicar la normatividad de becas y exoneraciones para el ICATSIN.
  - Producto indicador. Reglamento de la normatividad de becas y exoneraciones publicado.
  - Área responsable. Unidad de Normatividad y Transparencia.
17. Otorgar el 100% de las becas y exoneraciones programadas anualmente y de acuerdo con reglamento.
  - Producto indicador. Porcentaje de becas y exoneraciones entregadas.
  - Área responsable. Unidad de Planeación e Innovación.

## ESTRATEGIA

**4.1.2.5.2** Mejorar las condiciones institucionales para elevar el índice de eficiencia terminal de los egresados del ICATSIN.

## LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.1.2.5.2.1** Revisar y analizar los factores que influyen en contra de la eficiencia terminal de los egresados.

**4.1.2.5.2.2** Aplicar medidas correctivas para la mejora del índice de eficiencia terminal.

**4.1.2.5.2.3** Reforzar el Programa de Reincorporación de Capacitandos y medir sus efectos y aportación al índice de eficiencia terminal.

## METAS

18. Incrementar a 92% de eficiencia terminal de los egresados.

- Producto indicador. Eficiencia terminal.
- Área responsable. Unidad de Planeación e Innovación.

19. Crear un indicador que permita medir los efectos del Programa de Reincorporación de Capacitandos al índice de eficiencia terminal.

- Producto indicador. Indicador creado.
- Área responsable. Unidad de Planeación e Innovación.



## 4.2 LA CAPACIDAD ACADÉMICA

Se trata de fortalecer y consolidar el perfil del instructor para que realice sus funciones de manera eficiente y eficaz mediante la formación y actualización de sus conocimientos, a efecto de que, estos últimos, sean pertinentes al desarrollo del contexto con base en la oferta de calidad y, por consecuencia, se logre la debida certificación de cursos y planteles conforme a estándares nacionales e internacionales.



### 4.2.1 DIAGNÓSTICO

#### 4.2.1.1 LA CERTIFICACIÓN DE LOS INSTRUCTORES

Como parte de la oferta, se han corrido 1500 procesos de certificación de los cuales han resultado competentes 1250 sustentantes (2012 a la fecha, en los diferentes estándares). Hay 17 trabajadores del ICATSIN que cuentan con el Estándar EC0076 (Evaluador) y 10 externos con la misma certificación de CONOCER quienes prestan sus servicios para la ejecución de los procesos relacionados con la certificación.

Para ser instructor, no se requiere determinado grado de escolaridad, pero la mayoría presenta como nivel de estudios la licenciatura. Lo que si

debe acreditar es estar certificado por CONOCER en las áreas en las cuales pretende evaluar y además contar con la certificación en el Estándar de Competencia EC0076 Evaluación de la Competencia de Candidatos con Base a Estándares de Competencia.

Respecto al estándar EC0217 - Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal, estándar específico para formadores e instructores, alrededor del 40% de la base de instructores que de forma regular prestan sus servicios en ICATSIN, cuentan con la certificación en este estándar.

## 4.2.1.2 LA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO ARTICULADA AL ÁMBITO LABORAL, PRODUCTIVO Y SOCIAL

De acuerdo con la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), a través del Programa de Capacitación, Evaluación y Certificación Docente, se identifican las necesidades de capacitación integral para los instructores, no sólo enfocándose en su área de conocimiento, sino en la formación que le permitan mejorar su propia condición económica y laboral. Idealmente los instructores adscritos deberían contar con un plan integral de capacitación que asegure tanto la pertinencia en la instrucción de sus cursos como su desarrollo personal y profesional.



## 4.2.2 OBJETIVO RECTOR, ESTRATEGIAS, LÍNEAS DE ACCIÓN Y METAS

### 4.2.2.1 LA CERTIFICACIÓN DE LOS INSTRUCTORES

#### OBJETIVO RECTOR

Asegurar la mejora continua de los procesos de certificación de las competencias del cuerpo de instructores.

#### ESTRATEGIA

**4.2.2.1.1** Impulsar una cultura de certificación en el cuerpo de instructores de conformidad a su perfil y cursos, para contextualizarlos en los estándares de competencias correspondientes.

#### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.2.2.1.1.1** Revisar el padrón de instructores para definir su perfil, cursos y propuesta de entrar al proceso de certificación, formalizando las consideraciones para su incursión.

**4.2.2.1.1.2** Promover la mejora continua y sensibilizar al cuerpo de instructores acerca de la importancia de los procesos de certificación para el Instituto y en lo personal.

**4.2.2.1.1.3** Formalizar el proceso de capacitación y actualización de los instructores interesados en su certificación

**4.2.2.1.1.4** Formar una planta de instructores certificados ante los organismos externos correspondientes.

#### METAS

20. Elaborar el padrón de instructores ICATSIN para definir su perfil y la propuesta de cursos la capacitación, actualización y certificación.
  - Producto indicador. Padrón de instructores elaborado.
  - Área responsable. Dirección Técnico Académico.
21. Implementar una campaña de promoción dirigida a los instructores ICATSIN para darles a conocer la importancia de los beneficios profesionales y personales de la capacitación, actualización y certificación.
  - Producto indicador. Campaña de difusión implementada.
  - Área responsable. Dirección Técnico Académico.
22. Certificar al 70% de los instructores en al menos un estándar del CONOCER.
  - Producto indicador. Porcentaje de instructores certificados en al menos un estándar del CONOCER.
  - Área responsable. Dirección Técnico Académico.
23. Certificar al 10% de la planta docente ante organismos evaluadores externos relacionados con el área académica, laboral y productiva.
  - Producto indicador. Porcentaje de planta docente con certificación externa académica, laboral y productiva.
  - Área responsable. Dirección Técnico Académico.

## 4.2.2.2 LA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO ARTICULADA AL ÁMBITO LABORAL, PRODUCTIVO Y SOCIAL

### OBJETIVO RECTOR

Mejorar las capacidades académicas del cuerpo de instructores mediante la participación de programas de formación permanente para que eleven su nivel de competencia y contribuyan a mejorar la calidad de los cursos ofertados.

### ESTRATEGIA

**4.2.2.2.1** Fortalecer el perfil del instructor, acorde a las necesidades de pertinencia de los cursos impartidos.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.2.2.2.1.1** Asegurar la mejora continua del cuerpo de instructores ya certificados mediante la acreditación de las especialidades que ya imparten por medio de Cursos Regulares, CAE y ROCO.

**4.2.2.2.1.2** Generar programas de sensibilización orientados a promover el cambio de actitudes y el compromiso institucional.

**4.2.2.2.1.3** Establecer programas de formación docente, tendientes a generar el nuevo perfil del instructor que exige el modelo de capacitación para el trabajo.

**4.2.2.2.1.4** Participar en conferencias, congresos, cursos de actualización que promuevan la superación académica.

**4.2.2.2.1.5** Establecer programas de evaluación docente y de estímulos a la productividad académica que contribuyan al mejoramiento de la condición y desempeño de los profesores.

### METAS

24. Lograr 90% de instructores a través del programa institucional permanente de formación docente.

- Producto indicador. Porcentaje de instructores capacitados a través del programa institucional permanente de formación docente.
- Área responsable. Dirección Técnico Académico.

25. Lograr que el 100% de la planta docente cuente con la acreditación necesaria para la impartición de cursos del área de especialidad.

- Producto indicador. Porcentaje de la planta docente acreditada en el área de especialidad de los cursos que imparten.
- Área responsable. Dirección Técnico Académico.

## 4.3 LA COMPETITIVIDAD ACADÉMICA

Se refiere a impulsar la cultura de evaluación externa y la autoevaluación en los cursos educativos ofertados por el Instituto, mediante el desarrollo de mecanismos adecuados y oportunos, que den cuenta del desempeño de los procesos académicos y su impacto en la mejora continua e innovación institucionales, que permitan obtener el reconocimiento de la calidad académica y su pertinencia social.



### 4.3.1 DIAGNÓSTICO

#### 4.3.1.1 CONSOLIDACIÓN DE LA COMPETITIVIDAD ACADÉMICA

El Consejo Técnico Consultivo de Apoyo Externo (CONTECAE), instituido en el Decreto de Creación, es un espacio de vinculación en el que convergen autoridades locales, representantes de organismos sociales, profesionales y empresariales, así como autoridades del Plantel, cuyas reflexiones y deliberaciones permitan mantener actualizada la oferta educativa y atender las necesidades reales de capacitación de empresas, instituciones y organismos. Si bien la normatividad establece la entrega de resultados por parte de los consejos dos veces al año, al primer semestre de 2017 se tiene registro de sólo 3 consejos reunidos. La normatividad no establece el proceso de incorporación o modificación de la oferta académica de acuerdo con los resultados ahí obtenidos.

Adicionalmente, el Decreto de Creación establece que la Comisión Estatal de Planeación de la Capacitación para y en el Trabajo se encarga de la realización de acciones encaminadas a la elaboración de un diagnóstico sobre las condiciones en que opera la capacitación para y en el trabajo en la entidad, incluyendo las escuelas e institutos particulares. Dicho diagnóstico debería asegurar la incorporación de oferta altamente competitiva.

Asimismo, es importante considerar la evaluación de la calidad de la educación por parte de los educandos, pues como sujeto directo del beneficio, puede aportar a la mejora continua de los contenidos temáticos en las áreas de especialización.

## 4.3.2 OBJETIVO RECTOR, ESTRATEGIAS, LÍNEAS DE ACCIÓN Y METAS

### 4.3.2.1 CONSOLIDACIÓN DE LA COMPETITIVIDAD ACADÉMICA

#### OBJETIVO RECTOR

Asegurar y ampliar la certificación de los cursos de la oferta del Instituto que contribuya al desarrollo de los sectores social, productivo y de servicios.

#### ESTRATEGIA

**4.3.2.1.1** Consolidar la competitividad académica de los cursos y servicios educativos ofertados por el ICATSIN, a partir de la autoevaluación, la certificación externa y la retroalimentación de los Consejos Técnicos Consultivos y la Comisión Estatal de Planeación de la Capacitación para y en el Trabajo.

#### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.3.2.1.1.1** Impulsar mediante la participación de los instructores, la autoevaluación del estatus que guardan los cursos CR y CAE ofertados, mínimamente cada dos años.

**4.3.2.1.1.2** Formalizar el proceso de retroalimentación de los Consejos Técnicos Consultivos y de la Comisión Estatal de Planeación de la Capacitación para y en el Trabajo para la incorporación y modificación de la oferta educativa.

#### METAS

26. Autoevaluar, con el apoyo del personal docente, cada dos años el estatus que guardan los cursos ofertados.
  - Producto Indicador. Número de cursos autoevaluados.
  - Área responsable. Dirección de Vinculación.
27. Formalizar los procesos de retroalimentación de los Consejos Técnicos Consultivos y la Comisión Estatal de Planeación de la Capacitación para y en el trabajo orientados a la incorporación de nueva oferta educativa.
  - Producto Indicador. Procesos de retroalimentación formalizados.
  - Área responsable. Dirección de Vinculación.
28. Creación y/o modificación de al menos 5 cursos por año resultado de la retroalimentación de los Consejos Técnicos Consultivos y la Comisión Estatal de Planeación de la Capacitación para y en el trabajo.
  - Producto Indicador. Cursos creados o modificados a partir de la retroalimentación de los Consejos Técnicos Consultivos y la Comisión Estatal de Planeación de la Capacitación para y en el trabajo.
  - Área responsable. Dirección Técnico Académico.



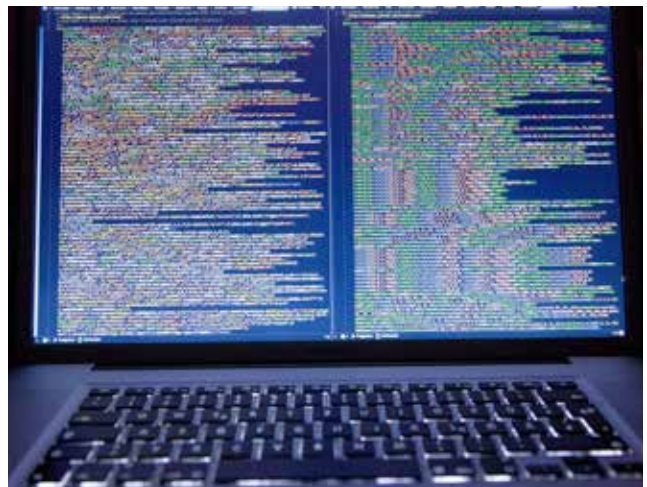
## 4.4 INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SUSTENTABLE

Impulsar la investigación e innovación mediante un programa que favorezca las actividades de investigación educativa, de igual manera el desarrollo tecnológico e innovación, orientadas a la atención de las necesidades institucionales y, por consecuencia, a la demanda laboral de los sectores social, productivo y de servicios.

### 4.4.1 DIAGNÓSTICO

#### 4.4.1.1 IMPULSO A LA INVESTIGACIÓN

La función de investigación en una institución de educación media superior y superior genera la innovación del proceso educativo, en el caso del ICATSIN esta función no asume un rol importante, por lo cual se hace imprescindible que tenga, en los años venideros, un impulso que haga de ella la estrategia básica para que el proceso de capacitación se fortalezca y sea de mayor calidad. En ese sentido, desde la producción de materiales didácticos, conformación de equipos de investigación, formación de perfiles entre los docentes para desarrollarlos en el campo de la investigación educativa, entre otros.



## 4.4.1.2 INNOVACIÓN CURRICULAR

El mundo del trabajo incide en el diseño, re-diseño y los aspectos curriculares basados en supuestos de perfiles o desempeños ocupacionales específicos, principalmente en la diversidad de los requerimientos de capacitación para el trabajo, donde se demanda la atención a necesidades y perfiles, plantea además, la existencia de nuevos criterios que conduzcan a revalorar el papel y la importancia curricular de la formación de competencias generales aún en los contenidos de planes y programas más especializados. Estos últimos deben incluir, cada vez más, la formación de competencias para el aprendizaje para el trabajo. En el caso del ICATSIN, se hace la diferenciación formal institucional de los Cursos Regulares y los de Capacitación Acelerada Específica (CAE), donde los diseños de los contenidos curriculares de los primeros los define la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo y de los segundos los define el ICATSIN. El proceso de diseño y rediseño debe realizarse con pertinencia y oportunidad acorde a los cambios tecnológicos, de tal manera que los cursos ofertados sean de calidad y respondan al contexto socioeconómico.

Por otro lado, el portafolio de más de mil cursos CAE que oferta el ICATSIN habrán de revisarse para su actualización curricular junto con las cartas descriptivas que requieran de actualización.



### 4.4.1.3 ESTUDIOS DE LENGUAS EXTRANJERAS

El ICATSIN implementó hace dos años junto con National Geographic Learning (NGL) cursos de inglés cuyas expectativas fueron promisorias en el proceso de capacitación en un segundo idioma con impacto en los sectores productivos y de servicios, principalmente. NGL hizo una exhaustiva revisión de las 104 encuestas aplicadas por parte de ICATSIN a las diferentes áreas involucradas en la implementación de cursos. Con los siguientes resultados: Se requiere mayor involucramiento de las diferentes áreas, mayor difusión en medios de comunicación, revisión de costos de los cursos. En los dos años se han capacitado a 1443 en tan sólo cuatro municipios del estado de Sinaloa, significando un deficiente demanda por la capacitación en Inglés.



### 4.4.1.4 EMPRENDEDORES

La función de emprendimiento, a través de la incubación de empresas, que se desarrolla en ICATSIN, tiene varias fortalezas, entre ellas: pertenecer a una institución educativa de capacitación para el trabajo, distribución geográfica estratégicamente de la Red de Incubadoras ICATSIN en el estado (Los Mochis, Guasave, Salvador Alvarado, Culiacán y Mazatlán), personal en capacitación permanente y con certificación de sus competencias laborales, estar alineada a los Planes de Desarrollo Nacional y Estatal; sin embargo, mantiene algunos problemas que limitan su desarrollo tales como: no considerarse en la normatividad de la institución el emprendimiento, Insuficiente presupuesto financiero

para la operación de la Incubadora, definición de suficientes políticas de apoyo a los emprendedores, condiciones insuficientes de infraestructura de los emprendedores para incubar empresas, limitada difusión de programas de financiamiento público al emprendimiento, entre otros.

Del 2014 a 2016, en promedio anual, se han incubado 33 empresas.

Dada la importancia la incubación de empresas en el desarrollo económico del estado de Sinaloa es importante su impulso y fortalecimiento.

## 4.4.1.5 TUTORÍAS

Actualmente no existe un programa o aplicación empírica de tutorías, el cual pudiera apoyar en una formación más integral del capacitando, y que permita darle seguimiento al desarrollo académico del mismo. Ante esta situación, habría la necesidad de formar tutores de la misma planta de instructores cuyo perfil permita orientar acciones de tutorías, dependiendo de la problemática detectada.

## 4.4.1.6 PRÁCTICAS COMPLEMENTARIAS

La integración armónica del proceso educativo con el sector productivo de bienes y servicios reviste una especial importancia para la capacitación para el trabajo, lo cual implica impulsar programas de integración escuela-empresa, tales como la realización de prácticas de los capacitandos en las instalaciones del sector productivo, a efecto de que el capacitado desarrolle sus habilidades y destrezas en un ámbito similar al que se enfrentará al ingresar a estos ámbitos de trabajo.

De conformidad con lo anterior, es necesario lograr una relación estrecha y permanente entre el ámbito escolar y el sector productivo, de tal manera que se refuercen los conocimientos adquiridos por los capacitandos en los diferentes cursos y especialidades impartidas por el ICATSIN. Esto permitirá desempeñar un trabajo productivo, bien remunerado y socialmente útil, en ese sentido, el Instituto deberá desarrollar un programa de prácticas complementarias de capacitación con su respectiva lineamientos, procedimientos y capacitación para el desarrollo de este programa.



### 4.4.1.7 SERVICIO SOCIAL

En el programa de servicio social comunitario, en el primer semestre de 2017, se realizaron 289 jornadas de servicio social en 202 comunidades, con la participación de 104 instructores y 1426 capacitandos, quienes llevaron a cabo diversas actividades (cortes de cabello, toma de presión arterial, examen de glucosa, entre otros); beneficiando a más de 10 mil personas.



### 4.4.1.8 SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

El seguimiento de egresados permite conocer la inclusión de ellos en el mercado laboral y medir el impacto, calidad y pertinencia de la capacitación recibida. En razón de ello, en el ICATSIN, se aplicó el seguimiento de egresados del año 2016, que por normatividad institucional corresponde reportar en el primer semestre del año subsecuente 2017, obteniendo los siguientes resultados:

Tamaño de la población es de 61 mil 836 egresados, una vez aplicado el algoritmo se obtuvo una muestra de 740 egresados, de los cuales 249 son hombres y 491 mujeres.

De esta muestra actualmente laboran 392 egresados, la mayoría de ellos trabaja en gobierno. La mayoría coincide en que su situación laboral mejoró después de recibir capacitación y 660 egresados se muestran interesados en tomar otro curso de capacitación en este Instituto.

El problema fundamental en seguimiento de egresados es que no se tiene información precisa y clara del Programa, producto de no utilizarse una metodología más integral y menos empírica.

## 4.4.2 OBJETIVO RECTOR, ESTRATEGIA, LÍNEAS DE ACCIÓN Y METAS

### 4.4.2.1 IMPULSO DE LA INVESTIGACIÓN

#### OBJETIVO RECTOR

Generar una cultura de la investigación educativa congruente con la línea de contenidos en la capacitación para el trabajo, involucrando a instructores y personal académico.

#### ESTRATEGIA

**4.4.2.1.1** Organizar tareas relacionadas con la investigación educativa, desde la colaboración de académicos e instructores que tengan el perfil de acuerdo con la oferta educativa del Instituto y en coordinación con dependencias educativas e institutos de investigación afines.

#### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.4.2.1.1.1** Revisar y elaborar la normatividad de la investigación del Instituto, con la propuesta de la actividad de investigación educativa en congruencia con la capacitación para el trabajo.

**4.4.2.1.1.2** Fomentar la realización de proyectos de investigación en todo el sistema ICATSIN de acuerdo con la normatividad propuesta.

**4.4.2.1.1.3** Incorporar a académicos e instructores a la función de investigación educativa.

#### METAS

29. Elaborar una propuesta de normatividad de investigación educativa.
- Producto indicador. Reglamento elaborado.
  - Área responsable. Dirección Técnico Académico.
30. Realizar, al menos, un proyecto de investigación anual, por Plantel, en congruencia con las líneas institucionales.
- Producto indicador. Número de proyectos de investigación.
  - Área responsable. Dirección Técnico Académico.
31. Desarrollar, al menos, un instructor con el perfil de investigador por Plantel.
- Producto indicador. Número de instructores con perfil investigador.
  - Área responsable. Dirección Técnico Académico.

## 4.4.2.2 INNOVACIÓN CURRICULAR

### OBJETIVO RECTOR

Garantizar que los cursos que ofrece el Instituto sean de calidad y atiendan con suficiencia la demanda existente, además de formar egresados comprometidos con su comunidad, al tiempo que satisfagan con sus conocimientos, actitudes y aptitudes las necesidades laborales del entorno.

### ESTRATEGIA

**4.4.2.2.1** Diseñar cursos orientados a formar y capacitar personas competentes que respondan con sus capacidades, habilidades, actitudes y aptitudes a las exigencias del entorno.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.4.2.2.1.1** Convocar a las instancias académicas institucionales para el desarrollo e innovación curricular, a efecto del diseño y rediseño de los cursos (Capacitación Acelerada Específica).

**4.4.2.2.1.2** Involucrar al personal académico, alumnos, egresados, sectores, social, productivo y de servicios, en los trabajos de diseño y rediseño de los contenidos de los cursos.

**4.4.2.2.1.3** Evaluar en forma periódica los cursos con el propósito de diagnosticar el estatus en que se encuentra cada uno de ellos.

### METAS

32. Publicar semestralmente, el 100% de los cursos diseñados y rediseñados, según los diagnósticos realizados.
  - Producto indicador. Porcentaje de cursos actualizados de acuerdo a retroalimentación.
  - Área responsable. Dirección Técnico Académico.
33. Evaluar semestralmente los cursos con el propósito de diagnosticar el estatus en que se encuentra cada uno de ellos.
  - Producto indicador. Número de evaluaciones diagnósticas.
  - Área responsable. Dirección Técnico Académico.
34. Producir cada seis meses un documento que contenga el diseño o rediseño de cursos.
  - Producto indicador. Documento elaborado con diseño o rediseño de cursos.
  - Área responsable. Dirección Técnico Académico.



## 4.4.2.3 ESTUDIOS DE LENGUAS EXTRANJERAS

### OBJETIVO RECTOR

Proporcionar herramientas de comunicación en el idioma inglés en un contexto laboral.

### ESTRATEGIA

**4.4.2.3.1** Establecer las rutas de capacitación del idioma Inglés que permitan mejorar las competencias comunicativas de los trabajadores de acuerdo con su contexto laboral.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.4.2.3.1.1** Elaborar un diagnóstico de las necesidades de capacitación de una segunda lengua en los sectores productivos y de servicios estratégicos, principalmente.

**4.4.2.3.1.2** Adecuar la oferta educativa incluyendo capacitación técnica de inglés, según las necesidades del sector productivo y de servicios, principalmente.

### METAS

35. Ofertar 5 cursos de inglés con enfoque de competencias comunicativas y adecuados a las necesidades de los sectores productivos y de servicios, de acuerdo con los resultados del diagnóstico.
- Producto indicador. Número de cursos de inglés modificados de acuerdo con el resultado del diagnóstico.
  - Área responsable. Dirección Técnico Académico.

### ESTRATEGIA

**4.4.2.3.2** Colaborar con la formación de docentes y asesores en el idioma Inglés en el Estado.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.4.2.3.2.1** Formalizar un convenio de colaboración multianual con la Secretaría de Educación Pública y Cultura para facilitar la capacitación de los docentes y asesores en Idioma Inglés.

**4.4.2.3.2.2** Realizar un estudio en conjunto de las necesidades de capacitación para docentes y asesores en el estado que considere ubicación y programa de formación.

**4.4.2.3.2.3** Generar la oferta educativa necesaria para dar a los asesores de inglés herramientas didácticas bilingües y nivelación del idioma.

### METAS

36. Formalizar un convenio de colaboración multianual con la Secretaría de Educación Pública y Cultura para facilitar la capacitación de los docentes y asesores en Idioma Inglés.
- Producto indicador. Convenio formalizado.
  - Áreas responsables. Dirección Técnico Académico y Dirección de Vinculación.
37. Capacitar al 100% de los docentes y asesores del idioma inglés programados.
- Producto indicador. Porcentaje de docentes y asesores programados capacitados.
  - Área responsable. Dirección Técnico Académico.



## 4.4.2.4 EMPRENDEDORES

### OBJETIVO RECTOR

Fomentar la economía regional, la formalización del empleo y autoempleo de alto impacto.

### ESTRATEGIA

**4.4.2.4.1** Reglamentar y consolidar regionalmente la red de Incubadoras ICATSIN.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.4.2.4.1.1** Crear las políticas y normatividad pertinentes que fortalezcan la función de emprendimiento dentro del Instituto.

**4.4.2.4.1.2** Asegurar la operación de las incubadoras autosostenibles con miras a la cobertura estatal por regiones y en su caso fortalecer las Incubadoras actuales mediante su acreditación en el Sistema de Reconocimientos del INADEM.

**4.4.2.4.1.3** Vincular a los educandos con el sistema de incubadoras de ICATSIN para fomentar el autoempleo y la creación de nuevas MiPyMEs.

**4.4.2.4.1.4** Crear las condiciones para el emprendimiento de alto impacto mediante la oferta de capacitación y el uso de las nuevas tecnologías.

### METAS

38. Publicar el documento rector de las políticas y normatividad ex profeso que fortalezca la función de emprendimiento.
- Producto indicador. Política publicada.
  - Producto indicador. Norma publicada.
  - Áreas responsables. Dirección Técnico Académico y Unidad de Normatividad y Transparencia.
39. Lograr que el 100% de las incubadoras sean autosostenibles.
- Producto indicador. Porcentaje de incubadoras autosostenibles.
  - Área responsable. Dirección Técnico Académico.
40. Lograr el registro y/o permanencia en el sistema INADEM, del 100% de las incubadoras ICATSIN.
- Producto indicador. Porcentaje de incubadoras en el sistema INADEM.
  - Área responsable. Dirección Técnico Académico.
41. Incrementar en 5% anual, el número de egresados que se autoemplean o crean una MiPyME, en el primer año gracias al sistema de incubadoras de ICATSIN.
- Producto indicador. Porcentaje de egresados que se autoemplean o crean una MiPyME.
  - Áreas responsables. Dirección Técnico Académico y Dirección de Vinculación.
42. Implementar un proyecto impulsor de acciones de capacitación, infraestructura y uso de tecnologías para el emprendimiento de alto impacto, vinculado a los sectores productivos de los 18 municipios.
- Producto indicador. Proyecto impulsor implementado.
  - Área responsable. Dirección Técnico Académico.

## ESTRATEGIA

**4.4.2.4.2** Establecer las condiciones necesarias para la inclusión en el ecosistema de emprendimiento social en Sinaloa.

## LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.4.2.4.2.1** Fomentar la creación de empresas con las características de emprendimiento social a través del sistema de incubadoras de ICATSIN.

**4.4.2.4.2.2** Crear la oferta de capacitación ligada a la creación de empresas sociales.

## METAS

43. Ofrecer en el 100% de las incubadoras ICATSIN, los servicios de asesoría y capacitación para la creación de una empresa social.

- Producto indicador. Porcentaje de incubadoras que ofrecen los servicios de asesoría y capacitación para la creación de una empresa social.
- Área responsable. Dirección Técnico Académico.



## 4.4.2.5 TUTORÍAS

### OBJETIVO RECTOR

Implementar un modelo de tutoría basado en las características específicas de la capacitación para el trabajo impartida por el Instituto, que promueva la atención a las necesidades personales y académicas de los estudiantes.

### ESTRATEGIA

**4.4.2.5.1** Implementar un plan de capacitación de tutores mediante un programa de tutorías individual y grupal.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.4.2.5.1.1** Formular lineamientos para el desarrollo de tutorías.

**4.4.2.5.1.2** Elaborar un programa digitalizado para la acción tutorial que permita darle seguimiento al desarrollo académico del estudiante.

**4.4.2.5.1.3** Formular un padrón de tutores de la misma planta de instructores cuyo perfil permita formar parte del cuerpo de tutores candidatos y asignarles tutorados.

**4.4.2.5.1.4** Establecer talleres para los tutores en el manejo de herramientas para la entrevista que permita detectar, orientar y definir a los tutorados, dependiendo de la problemática.

**4.4.2.5.1.5** Adecuar espacios, mobiliario y materiales para la atención personalizada de los alumnos en tutoría.

### METAS

44. Formular lineamientos para el desarrollo de tutorías.

- Producto indicador. Lineamientos formulados.
- Área responsable. Dirección Técnico Académico.

45. Elaborar el programa digitalizado para la acción tutorial.

- Producto indicador. Programa digitalizado elaborado.
- Área responsable. Dirección Técnico Académico.

46. Formular el padrón de tutores de la misma planta de instructores.

- Producto indicador. Padrón de tutores formulado.
- Área responsable. Dirección Técnico Académico.

47. Impartir 4 talleres para los tutores en el manejo de herramientas para la entrevista con alumnos.

- Producto indicador. Talleres impartidos.
- Área responsable. Dirección Técnico Académico.

48. Dotar a cada Plantel de espacios, mobiliario y materiales necesarios para la atención tutorial.

- Producto indicador. Recursos dotados para la acción tutora.
- Área responsable. Dirección de Administración.

## 4.4.2.6 PRÁCTICAS COMPLEMENTARIAS

### OBJETIVO RECTOR

Impulsar las prácticas complementarias de los capacitandos, atendiendo la tipología de los cursos y especialidades ofertadas para la incorporación del estudiante al sector productivo y de servicios.

### ESTRATEGIA

**4.4.2.6.1** Diseñar un programa de prácticas complementarias de acuerdo con la tipología de cursos y especialidades ofertadas por el Instituto.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.4.2.6.1.1** Formular los lineamientos para el desarrollo de las prácticas complementarias.

**4.4.2.6.1.2** Capacitar al personal directivo y de áreas para el nuevo sistema de prácticas complementarias.

**4.4.2.6.1.3** Gestionar ante distintas organizaciones de los sectores social, productivo y de servicios para convenir las prácticas complementarias de los capacitandos.

**4.4.2.6.1.4** Desarrollar un programa de supervisión y seguimiento de los capacitandos que realizan su práctica complementaria.

### METAS

49. Publicar los lineamientos para el desarrollo de las prácticas complementarias.

- Producto indicador. Lineamientos publicados.
- Área responsable. Dirección de Vinculación.

50. Capacitar al 100% del personal asignado de Planteles para el nuevo sistema de prácticas complementarias.

- Producto indicador. Porcentaje de personal de Planteles capacitado.
- Área responsable. Dirección de Vinculación.

51. Formalizar al menos un convenio por Plantele, con las distintas organizaciones de los sectores social, productivo y de servicios, para las prácticas complementarias de los capacitandos.

- Producto indicador. Número de convenios logrados.
- Área responsable. Dirección de Vinculación.

52. Desarrollar un programa de monitoreo y seguimiento de los capacitandos que realizan su práctica complementaria.

- Producto indicador. Programa de monitoreo y seguimiento desarrollado.
- Área responsable. Dirección de Vinculación.

## 4.4.2.7 SERVICIO SOCIAL

### OBJETIVO RECTOR

Propiciar la formación integral de los capacitando del ICATSIN por medio de la organización y coordinación de las actividades de un programa de servicio social y cumplir así con el compromiso que se tiene ante la sociedad.

### ESTRATEGIA

**4.4.2.7.1** Definir el esquema y lineamientos para la prestación de servicio social en función de la duración y tipología de los cursos y especialidades impartidos.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.4.2.7.1.1** Capacitar y socializar los lineamientos del servicio social entre cuerpo de directivos de Planteles y Acciones Móviles del Instituto.

**4.4.2.7.1.2** Estrechar las relaciones con las unidades receptoras de servicio social.

**4.4.2.7.1.3** Realizar el registro actualizado de dependencias que operen en la región en donde se encuentren ubicados los prestadores de Servicio Social.

### METAS

53. Capacitar al 100% de los responsables de servicio social, sobre los lineamientos del servicio social.
  - Producto indicador. Porcentaje de personal capacitado sobre los lineamientos del servicio social.
  - Área responsable. Dirección de Vinculación.
54. Formalizar el 100% de los convenios con las unidades receptoras del servicio social.
  - Producto indicador. Porcentaje de convenios formalizados con las unidades receptoras.
  - Área responsable. Dirección de Vinculación.
55. Elaborar un registro institucional de los prestadores de servicio social.
  - Producto indicador. Registro institucional de prestadores de servicio social.
  - Área responsable. Dirección de Vinculación.

## 4.4.2.8 SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

### OBJETIVO RECTOR

Conocer la inserción laboral de los egresados del Instituto así como las competencias y habilidades que demandan los empleadores, que contribuyan en la realimentación e innovación de los cursos ofertados y procurar la participación de los egresados en la vida institucional.

### ESTRATEGIA

**4.4.2.8.1** Aplicar el manual vigente para el seguimiento de egresados o, en su caso, fortalecerlo que permita tener la información apropiada para la realimentación e innovación de los cursos ofertados por el Instituto.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.4.2.8.1.1** Realizar un estudio de seguimiento de egresados que genere información actualizada y permanente de los egresados.

**4.4.2.8.1.2** Evaluar los resultados del estudio de egresados

**4.4.2.8.1.3** Consultar a los empleadores acerca de las necesidades de capacitación para el trabajo

### METAS

56. Realizar un estudio anual de seguimiento de egresados, que genere información actualizada y permanente de los mismos.

- Producto indicador. Estudio anual realizado.
- Área responsable. Dirección de Vinculación.

57. Realizar una consulta anual a los empleadores acerca de las necesidades e innovación de capacitación para el trabajo.

- Producto indicador. Encuesta anual a empleadores.
- Área responsable. Dirección de Vinculación.

## 4.5 VINCULACIÓN

Constituye la función sustantiva que permite elevar la calidad en los servicios de docencia y de la gestión misma, de la extensión y los diversos servicios que se ofertan en el ICATSIN, logrando una mejor integración con las necesidades de su entorno. Por ello, es de gran importancia la comunicación del Instituto con los sectores social, productivo y de servicios. Del proceso de vinculación depende que la capacitación para el trabajo siga siendo factor de movilidad social, porque se logra que los conocimientos y habilidades de los instructores, así como los contenidos de los programas y planes educativos sean pertinentes a las necesidades del entorno, facilitando que los egresados se integren, de una manera más oportuna, al mercado laboral, contribuyendo al crecimiento de la economía regional y nacional.



### 4.5.1 DIAGNÓSTICO

#### 4.5.1.1 VINCULACIÓN CON LOS SECTORES SOCIAL, PRODUCTIVO Y DE SERVICIOS

No se ha aprovechado de manera suficiente la vinculación como una oportunidad para estrechar lazos con los sectores social, productivo y de servicios, es decir, se tiene que trascender más allá de actos protocolarios con la firma de convenios que en no pocas ocasiones se resguardan a nivel de escritorio, y pasar a la firma y ejecución de convenios estratégicos y con impacto económico y social local, regional y estatal, principalmente.

De lo señalado, la vinculación debe refrendar la articulación del ICATSIN con los sectores social,

productivo y de servicios, donde estos últimos sirvan como sensor para retroalimentar el aseguramiento y mejora de planes y programas, así como de la calidad de los servicios del Instituto, con su opinión e información acerca del empleo de los egresados.

Al mes de agosto de 2017, el ICATSIN ha firmado 75 convenios con los sectores social, productivo y de servicios. Con ello impulsa sus servicios de capacitación para el trabajo, cuyo impacto se verá reflejado en el desarrollo económico, principalmente, del estado de Sinaloa.

### 4.5.1.2 EDITORIAL

No se cuenta con un programa propio de edición de revistas, materiales didácticos a través de los cuales se difundan a los alumnos, instructores o personas externas de las actividades desarrolladas por nuestro Instituto.

Para atender esta deficiencia se propone diseñar e implementar un programa editorial para la elaboración de una revista, más los materiales didácticos que se vienen produciendo, entre otros productos con el fin de difundir las aportaciones de la comunidad del Instituto.

### 4.5.1.3 EDUCACIÓN CONTINUA

Más allá de la impartición de los Cursos Regulares y de la Capacitación Acelerada Específica, el ICATSIN debe impulsar, con oportunidad y calidad, la atención a las necesidades de educación continua de sus egresados en ejercicio o de interés personal para su formación, actualización y capacitación a través de cursos o diplomados, mediante la oferta de programas ajustados a los requerimientos específicos.





### 4.5.1.4 BOLSA DE TRABAJO

La Bolsa de Trabajo en ICATSIN opera en base a una Guía Técnica Normativa para la Operación de la Bolsa de Trabajo de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, en búsqueda del mejoramiento de la misma, esta Dirección ha realizado modificaciones en reuniones de trabajo con los vinculadores para la mejor operación de la misma.

La Bolsa de Trabajo opera en los 19 Planteles registrando un total de 143 capacitandos que manifestaron su deseo de incorporarse al mercado laboral. Se contactaron 174 empresas de las cuáles se recibieron 97 solicitudes requiriendo personal con características de los egresados, se logró colocar un total de 37 aspirantes, alcanzando un 38% de las solicitudes recibidas de empleo.

Para fortalecer la Bosa de Trabajo es importante elevar el nivel de conocimiento no sólo del aspecto normativo sino del estado de la operatividad misma por parte de los vinculadores, promover cursos actualizados y competitivos a los requerimientos del mercado, impartir el curso de empleabilidad con el objetivo que fue creado no sólo para obtener matrícula, realizar convenios con otras bolsas de trabajo que operan en la entidad en cámaras, asociaciones y empresas privadas de colocación, entre otros.



### 4.5.1.5 EXTENSIÓN Y DIFUSIÓN

En la función de extensión y difusión de los servicios ofertados y beneficios otorgados del ICATSIN se debe pasar de una operación pasiva al ejercicio de un programa de extensión y difusión estratégico e intenso para dar a conocer las actividades institucionales, de tal manera que se potencie el posicionamiento social del ICATSIN.

## 4.5.1.6 EXPOSICIÓN DE SERVICIOS Y PRODUCTOS INSTITUCIONALES

Ha sido signo distintivo del ICATSIN participar en eventos de exposición, ferias, concursos regionales y nacionales, este tipo de prácticas debe de mantenerse, asegurando su calidad de participación, además de buscar la mejora continua de los mismos. Destacan entre ellos: Expo Educa, Expo Sinaloa, Expo Cobaes, Expo Stase, Feria del Empleo, del Servicio Nacional del Empleo, Feria de Apoyo a Jornaleros Agrícolas (Sedesol), entre muchas otras.



## 4.5.1.7 DESARROLLO DE LAS APTITUDES DEPORTIVAS

El deporte constituye una práctica en el ser humano que contribuye a mantenerlo sano física e intelectualmente, por lo cual, en el caso del ICATSIN, es oportuno impulsar la cultura de desarrollo de aptitudes deportivas en su comunidad de manera intrainstitucional e interinstitucional, coadyuvando a las tareas de transmisión de valores y formación de actitudes de trabajo en equipo.



## 4.5.1.8 CONSEJOS TÉCNICOS CONSULTIVOS DE APOYO EXTERNO

El Consejo Técnico Consultivo de Apoyo Externo, por Decreto de Creación y Reglamento Interior del ICATSIN, constituye para cada uno de los Planteles la figura cuyo objeto es la de promover el otorgamiento de apoyos, concertar y reforzar la vinculación con el sector productivo de bienes y servicios, público y privado, para coadyuvar en el desarrollo armónico de la localidad, de tal manera que se proporcionen los servicios de capacitación para y en el trabajo de acuerdo con los requerimientos.

Las principales facultades del Consejo Técnico Consultivo son: apoyar la realización de estudios de factibilidad para la oferta educativa, evaluar la infraestructura física del Plantel, evaluar el grado de aceptación de los egresados del Plantel, promover junto al ICATSIN ante los empresarios de la localidad los servicios que ofrece el Plantel, proponer programas de actualización profesional, coadyuvar en los programas de la bolsa de trabajo, elaborar un programa anual de trabajo, entre otros.

Lo anterior, manifiesta la importancia que reviste para el ICATSIN el Consejo Técnico Consultivo de Apoyo Externo para cada uno de los Planteles, sin embargo, actualmente tan solo operan tres consejos técnicos consultivos, en los municipios de Guasave, Salvador Alvarado y Rosario, situación que deja en situación de incumplimiento al ICATSIN, por lo cual es necesaria la tarea urgente de instalar y operar los consejos respectivos en los municipios restantes del estado de Sinaloa.



## 4.5.2 OBJETIVO RECTOR, ESTRATEGIAS, LÍNEAS DE ACCIÓN Y METAS

### 4.5.2.1 VINCULACIÓN CON LOS SECTORES SOCIAL, PRODUCTIVO Y DE SERVICIOS

#### OBJETIVO RECTOR

Promover, gestionar y celebrar convenios con los sectores social, productivo y de servicios tanto regional, estatal y municipal, para la capacitación de personas de instituciones u organismos de estos contextos, de tal manera que se fortalezcan las capacidades y habilidades laborales de las mismas personas.

#### ESTRATEGIA

**4.5.2.1.1** Establecer una nueva articulación con los sectores social, productivo y de servicios, así como con el mercado de trabajo y la sociedad en general, que contribuya a la capacitación para el trabajo de personas capaces, según las demandas de los nuevos procesos productivos y de servicios.

#### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.5.2.1.1.1** Mejorar las relaciones del Instituto con los ámbitos social, productivo y de servicios, a través de convenios que fortalezcan el proceso de capacitación para el trabajo de los solicitantes de estos espacios.

**4.5.2.1.1.2** Fortalecer los servicios del Instituto a través del diseño de cursos de calidad que sean solicitados o retroalimentados por la consulta y opinión de los sectores social, productivo y de servicios.

**4.5.2.1.1.3** Elaborar lineamientos que regulen la vinculación del Instituto con los sectores social, productivo, y de servicios.

**4.5.2.1.1.4** Fomentar la articulación interna como fase de arranque en los proyectos de vinculación con el exterior.

#### METAS

58. Refrendar y/o formalizar 160 convenios del ICATSIN con los sectores social, productivo y de servicios que fortalezcan el proceso de capacitación para el trabajo.

- Producto indicador. Número de convenios vigentes.
- Área responsable. Dirección de Vinculación.

59. Elaborar un documento con lineamientos que regulen las actividades de la vinculación del Instituto con los sectores social, productivo, y de servicios.

- Producto indicador. Documento con lineamientos de regulación.
- Área responsable. Dirección de Vinculación.

60. Implementar un proyecto de fomento de la articulación interna como fase de arranque de los proyectos de vinculación con el exterior.

- Producto indicador. Proyecto de fomento de vinculación interna implementado.
- Área responsable. Dirección de Vinculación.

## 4.5.2.2 EDITORIAL

### OBJETIVO RECTOR

Editar periódica y oportunamente materiales didácticos, revistas e impresos y digitalizados para la difusión de las aportaciones intelectuales y/o los productos de las investigaciones en el campo de la educación de capacitación para el trabajo.

### ESTRATEGIA

**4.5.2.2.1** Diseñar e implementar un programa editorial para la elaboración de materiales didácticos, revistas e impresos y digitalizados.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.5.2.2.1.1** Conformar un Consejo Editorial del Instituto.

**4.5.2.2.1.2** Diseñar un programa editorial para la elaboración y difusión de materiales didácticos, revistas e impresos y digitalizados.

**4.5.2.2.1.3** Promocionar la participación de alumnos e instructores con aportaciones de investigaciones en el campo de la educación.

**4.5.2.2.1.4** Publicar periódica y oportuna de las ediciones impresas y digitales.

### METAS

61. Conformar el Consejo Editorial del Instituto.
  - Producto indicador. Consejo editorial conformado.
  - Área responsable. Dirección de Vinculación.
62. Implementar el programa editorial para la publicación impresa y digital de las aportaciones de investigación de alumnos, instructores y personal docente de ICATSIN, en el campo de la educación y divulgación de las actividades sustantivas de la capacitación.
  - Producto indicador. Programa editorial implementado.
  - Área responsable. Dirección de Vinculación.

## 4.5.2.3 EDUCACIÓN CONTINUA

### OBJETIVO RECTOR

Impulsar, con oportunidad y calidad, los requerimientos de educación continua de capacitados en ejercicio o de interés personal para su formación, actualización y capacitación a través de cursos o diplomados, mediante la oferta de programas ajustados a las necesidades específicas.

### ESTRATEGIA

**4.5.2.3.1** Complementar la formación y capacitación de los egresados sobre requerimientos especializados por los sectores social, productivo y de servicios.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.5.2.3.1.1** Identificar las necesidades de la capacitación y actualización de las personas que laboran en los sectores social, productivo y de servicios.

**4.5.2.3.1.2** Ofrecer cursos y diplomados adecuados a los requerimientos de los egresados del Instituto.

**4.5.2.3.1.3** Integrar un conjunto de instructores, según las necesidades de los cursos y diplomados de educación continua.

### METAS

63. Realizar un estudio de las necesidades de capacitación y actualización en educación continua de los egresados.

- Producto indicador. Estudio de las necesidades realizado.
- Áreas responsables. Dirección de Vinculación y Dirección Técnico Académico.

64. Implementar un programa anual de cursos y diplomados de educación continua adecuado a los requerimientos diagnosticados de los egresados del Instituto y personas que laboran en los sectores social, productivo y de servicios.

- Producto indicador. Programa anual implementado.
- Área responsable. Dirección Técnico Académico.

## 4.5.2.4 BOLSA DE TRABAJO

### OBJETIVO RECTOR

Facilitar la colocación en empleo formal y de alto valor para los egresados de ICATSIN.

### ESTRATEGIA

**4.5.2.4.1** Consolidar la bolsa de trabajo estatal

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.5.2.4.1.1** Revisar y fortalecer, en su caso, los lineamientos de bolsa de trabajo para mejorar las de colocación laboral de los egresados del Instituto.

**4.5.2.4.1.2** Formalizar las funciones, roles y responsabilidades en los manuales de operación institucional y de los Planteles.

**4.5.2.4.1.3** Promover la bolsa de trabajo y vacantes mediante la incorporación de un sistema al portal institucional.

**4.5.2.4.1.4** Realizar convenios con otras bolsas de trabajo de los sectores social, productivo y de servicios que permita impulsar las acciones y logro de resultados de la bolsa de trabajo de ICATSIN.

### METAS

65. Formalizar las funciones de la bolsa de trabajo en los manuales de operación institucional.
  - Producto indicador. Manuales de operación institucional modificados.
  - Área responsable. Unidad de Planeación e Innovación.
66. Promover la bolsa de trabajo y vacantes de acuerdo con al manual de operación institucional y a la metodología específica.
  - Producto indicador. Promoción de la bolsa de trabajo.
  - Área responsable. Dirección de Vinculación.
67. Establecer un convenio con otras bolsas de trabajo de los sectores social, productivo y de servicios.
  - Producto indicador. Convenio establecido.
  - Área responsable. Dirección de Vinculación.



## 4.5.2.5 EXTENSIÓN Y DIFUSIÓN

### OBJETIVO RECTOR

Establecer relación con los sectores social, productivo y de servicios mediante la extensión y difusión de los servicios de formación y capacitación del ICATSIN, contribuyendo con ello al crecimiento y consolidación del Instituto.

### ESTRATEGIA

4.5.2.5.1 Fortalecer la extensión y difusión de los servicios del ICATSIN a través de sus propios resultados y de las tareas que se realizan en beneficio de los sectores social, productivo y de servicios.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.5.2.5.1.1** Promover las actividades y beneficios del Instituto con el fin de fortalecer el proceso de formación y capacitación para el trabajo.

**4.5.2.5.1.2** Difundir mensualmente los resultados del ICATSIN.

### METAS

68.Promover trimestralmente las actividades y beneficios del Instituto.

- Producto Indicador. Promocionales trimestrales realizados.
- Área responsable. Dirección de Vinculación.

69.Difundir mensualmente en medios de comunicación y redes sociales los resultados del ICATSIN.

- Producto indicador. Informe mensual de difusión.
- Área responsable. Dirección de Vinculación.

## 4.5.2.6 EXPOSICIÓN DE SERVICIOS Y PRODUCTOS INSTITUCIONALES

### OBJETIVO RECTOR

Fortalecer el desarrollo de exposición y desarrollo de servicios y productos institucionales en ferias y otros foros, para una difusión de posicionamiento del ICATSIN en materia de capacitación para el trabajo.

### ESTRATEGIA

4.5.2.6.1 Ampliar la cobertura de exposición y desarrollo de los servicios y productos ofertados por el Instituto hacia aquellos eventos promovidos por instituciones y espacios de los sectores social, productivo y de servicios, de tal manera que se fortalezca el posicionamiento del ICATSIN.



## LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.5.2.6.1.1** Registrar el padrón de exposición de eventos y ferias tradicionales donde haya participado el Instituto.

**4.5.2.6.1.2** Asistir a las convocatorias pertinentes a la función del ICATSIN, definiendo la agenda de exposición.

**4.5.2.6.1.3** Evaluar los resultados de la participación en los eventos convocados o realizados propiamente por el Instituto.

## METAS

70. Participar con exposiciones de servicios y productos del ICATSIN en un evento internacional y 4 eventos nacionales.

- Producto indicador. Número de participaciones en ferias internacionales y nacionales.
- Área responsable. Dirección de Vinculación y Unidad de Planeación e Innovación.

71. Organizar una exposición semestral de servicios y productos del ICATSIN en cada Plantel y Acción Móvil.

- Producto indicador. Exposiciones de servicios y productos en Plantel y Acción Móvil.
- Área responsable. Dirección de Vinculación.

## 4.5.2.7 DESARROLLO DE APTITUDES DEPORTIVAS

### OBJETIVO RECTOR

Contribuir al desarrollo físico intelectual de la comunidad del ICATSIN con base en el despliegue de sus aptitudes deportivas, coadyuvando a fortalecer las tareas de transmisión de valores y de formación de actitudes de trabajo en equipo.

### ESTRATEGIA

**4.5.2.7.1** Desarrollar un programa anual de participaciones deportivas, formando clubes deportivos y realizando torneos intramuros.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.5.2.7.1.1** Integrar equipos de las disciplinas deportivas para su participación en torneos.

**4.5.2.7.1.2** Realizar convocatorias deportivas entre la comunidad del Instituto para la participación en torneos.

## METAS

72. Implementar un programa anual de participación deportiva con formación de clubes deportivos y torneos intramuros para la comunidad ICATSIN.

- Producto indicador. Programa anual de participación deportiva implementado.
- Áreas responsables. Dirección de Administración y Dirección de Vinculación.

## 4.5.2.8 CONSEJOS TÉCNICOS CONSULTIVOS DE APOYO EXTERNO

### OBJETIVO RECTOR

Fortalecer el vínculo de ICATSIN con los sectores social, productivo y de servicios, de tal manera que logre su reposicionamiento y ofrezca una capacitación de calidad y equidad.

### ESTRATEGIA

**4.5.2.8.1** Establecer un proceso de vinculación institucional hacia el exterior del ICATSIN, capitalizando la figura del Consejo Técnico Consultivo de conformidad a lo expresado por el Decreto de Creación Y Reglamento Interior del Instituto.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.5.2.8.1.1** Realizar un diagnóstico del desarrollo de los consejos técnicos consultivos.

**4.5.2.8.1.2** Instalar los consejos técnicos consultivos en los municipios donde no existan.

**4.5.2.8.1.3** Evaluar anualmente el desarrollo de los consejos técnicos consultivos en el estado de Sinaloa.

**4.5.2.8.1.4** Realizar cada seis meses una sesión del Consejo Consultivo en cada uno de los municipios del estado de Sinaloa.

**4.5.2.8.1.5** Sistematizar la operación de los consejos técnicos consultivos de apoyo externo de tal forma que se estandarice la aportación de los mismos a la mejora continua del ICATSIN.

### METAS

73. Realizar diagnóstico institucional del funcionamiento de los consejos técnicos consultivos de los Planteles y unidades móviles.
- Producto indicador. Diagnóstico realizado.
  - Área responsable. Dirección de Vinculación.
74. Instalar un consejo técnico consultivo uno en cada municipio donde no exista.
- Producto indicador. Número de consejos instalados por municipio.
  - Área responsable. Dirección de Vinculación.
75. Efectuar una evaluación anual del funcionamiento de los consejos técnicos consultivos en el estado de Sinaloa.
- Producto indicador. Evaluación anual efectuada sobre el funcionamiento de los consejos técnicos consultivos.
  - Área responsable. Dirección de Vinculación.
76. Realizar cada seis meses una sesión de trabajo del Consejo Técnico Consultivo en cada uno de los municipios del estado de Sinaloa de acuerdo con el reglamento de los mismos.
- Producto indicador. Sesión realizada.
  - Área responsable. Dirección de Vinculación.

## 4.6 LA GESTIÓN EFICAZ, MODERNA Y TRANSPARENTE

Este se enfoca al apoyo a lo sustantivo académico que incide en la disposición administrativa y de gestión para fortalecer los procesos de gestión institucional adecuada a las necesidades propias del Instituto como marco jurídico y normativo, recursos humanos, servicios escolares, recursos financieros, sistema de información. Además, en fortalecer la capacidad física, con el uso racional de las instalaciones y espacios académicos, de extensión y administrativos, asimismo, comprende la incorporación de espacios y equipamiento que muestran deficiencias, así como el adecuado mantenimiento y actualización de la infraestructura institucional. En este mismo Eje lo referente a la planeación y evaluación para la transparencia y rendición de cuentas.



### 4.6.1 DIAGNÓSTICO

#### 4.6.1.1 CALIDAD DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

En las instituciones de educación media superior y superior (principalmente) los procesos de gestión administrativa deben cumplir con la función de apoyar el desarrollo de las funciones sustantivas de docencia, vinculación y el propio impulso de la investigación educativa. En el caso del ICATSIN estos procesos, entre ellos, recursos humanos, financieros, adquisiciones, entre otros, no están certificados bajo la familia de la Norma ISO 9000 correspondiente, por lo cual deberán fortalecerse a través de su desarrollo y certificación y, por consecuencia, su inserción en un sistema de gestión de calidad.





## 4.6.1.2 PLANEACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

La falta de ejercer y operar una planeación estratégica y de la evaluación en toda su amplitud limita la consecución de metas a mediano y largo plazos, tanto en sus procesos docentes como administrativos, para ello, es necesario coordinar e impulsar actividades de capacitación con sentido de planeación estratégica y evaluación que orienten el quehacer institucional, a efectos de obtener indicadores de calidad educativa, que se certifiquen los procesos administrativos y, por consecuencia, acreditar programas educativos de tal manera se cumpla con la Visión y Misión del Programa Institucional de Desarrollo.

### 4.6.1.3 SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN

El Programa de supervisión y evaluación académica y de gestión anual que opera el ICATSIN es limitado pues más allá de contar con herramientas de supervisión que se desarrolla a través del Jefe de Departamento de Capacitación y diseñado con base a la operatividad vigente del mismo, para el área de gestión los procedimientos de supervisión y evaluación son escasos. Por ejemplo, para la supervisión del desarrollo del instructor, se cuenta con un instrumento apegado al quehacer académico con base a los procedimientos de organización, impartición y acreditación del Sistema de Gestión de la Calidad. Para los capacitandos, se aplica un instrumento con base al procedimiento de impartición del curso y medir el nivel de satisfacción del curso. En el caso de los procesos de gestión no existen procesos certificados e integrados a un sistema de gestión de la calidad, de tal manera que pudieran ser observados y mejorados.

El Programa de supervisión y evaluación académica tiene un alcance en la totalidad de los 19 Planteles y 7 Acciones Móviles durante el año.

En ese escenario, se observa que existe una falta de sistematización de información pues aún es procesada manualmente, lentitud del flujo de información entre los Planteles y Acciones Móviles y oficinas centrales, falta de análisis de la información para la mejora continua de la función de supervisión y evaluación académica, principalmente.

En el escenario anterior, se observa que hay áreas de oportunidad que deben fortalecerse para tener un Programa más sólido y, a la vez, que el proceso de formación y capacitación del Instituto se fortalezca.

### 4.6.1.4 SISTEMA DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

El Instituto no cuenta con un sistema de información confiable y, por consecuencia, de indicadores que permita a los usuarios: autoridades, coordinadores directores, jefes de departamento, tomar decisiones con certidumbre, oportunidad y tiempo, para ello habrá de elaborarse y poner en

práctica un sistema de información para obtener indicadores resultantes de los procesos escolares tales como inscripción, cohortes generacionales, titulación, reprobación, eficiencia terminal, costo por alumno, productividad de los académicos, entre otros.

### 4.6.1.5 DESARROLLO Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

La mejora de los procesos de gestión se convierte en una tarea prioritaria que demanda la formación y actualización del personal administrativo para responder a las exigencias de eficiencia y eficacia que caracterizan los nuevos paradigmas de gestión y liderazgo, estas premisas solo podrán

realizarse si propiciamos la participación del personal administrativo en los procesos de actualización y capacitación a través de curso- talleres y otros eventos que favorezcan la profesionalización del personal administrativo.

## 4.6.1.6 REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA NORMATIVA

Recientemente se celebraron los 25 años de la fundación de ICATSIN, organismo público descentralizado del Gobierno del estado de Sinaloa, creado mediante Decreto del Ejecutivo, y organizado internamente en observancia a su Reglamento. Si bien el decreto ha sido reformado en 4 ocasiones, se estima conveniente una modificación integral, o bien, expedir un nuevo Decreto. El orden, coherencia y pertinencia de los preceptos normativos del Decreto, son fundamentales para el óptimo desarrollo institucional. En ese mismo hilo argumentativo, apegar los objetivos del ICATSIN, a la realidad vigente, que guarda notorias diferencias con aquellas que originó a la institución, debe adecuarse en la redacción de su texto jurídico para estar en aptitud de responder a las demandas sentidas de capacitación, en un disímil contexto donde la globalización y la modernidad se registran claramente en las principales ciudades del estado, contrastan-

do con algunas comunidades de los municipios serranos, donde se advierten necesidades básicas. Reducir esa brecha, a través de la capacitación que permita la incorporación al trabajo lícito de aquellos sectores sociales marginados, también se encuentra condicionada a la actualización del marco regulatorio de la institución. No solo en su Decreto, si no también, y como consecuencia de este, un Reglamento vigente correspondiente a las exigencias planteadas, todo lo anterior, de conformidad con el Plan Estatal de Desarrollo 2017-2021.

Como se observa, los documentos que integran el marco normativo y orientan el desarrollo de las actividades del Instituto, como su Decreto y Reglamento Interno, requieren de su actualización para adecuarlos a las exigencias de las funciones y estructura orgánica institucionales, asimismo de manuales de organización y de funciones, entre otros.

## 4.6.1.7 PLANEACIÓN, PROGRAMACIÓN Y GESTIÓN FINANCIERA

En un escenario de crisis y restricciones financieras de gobierno, que es la principal fuente de financiamiento de ICATSIN, (60% gobierno federal, 40% gobierno estatal. De la suma de ambos, el 8%, aproximadamente, representan Ingresos propios), se hace necesario contar con un esquema de planeación estratégica que atienda los campos problemáticos prioritarios a través de un ejercicio responsable y transparente de los recursos financieros.



## 4.6.1.8 PROTECCIÓN CIVIL

Entre las facultades del Manual de Organización señaladas para la Dirección de Vinculación se encuentra en la fracción XV la de “promover el establecimiento de la Unidad de Protección y Emergencia Escolar y otorgar el seguimiento” para cada uno de los Planteles, con la finalidad de salvaguardar la integridad física de los alumnos, maestros y otros visitantes a las instalaciones.

Durante el año de 2016, se realizó en ICATSIN, cumpliendo con el mencionado requisito, se elaboró un Plan Interno de Atención de Emergencias para las oficinas de Dirección General y los Planes de Emergencia Escolar en los Planteles y Acciones Móviles.

Se cuenta con un Plan Interno de Atención de Emergencias actualizado para el año 2017 en Dirección General y los Planes de Emergencia Escolar en los Planteles y Acciones Móviles.

Además, se cuenta con una persona con conocimientos que coordina los trabajos dentro de las oficinas generales así como para todo el estado.

La gran debilidad es la insuficiencia presupuesta de apoyo al programa de protección civil.

## 4.6.1.9 DESARROLLO INFORMÁTICO

Habrà necesidad de desarrollar la cultura informática dentro de la institución, capacitando al personal administrativo y académico, así como fortalecer tecnológicamente los espacios de desarrollo del ICATSIN.

En cuanto a equipos disponibles expresados en PC se tienen 902 equipos, de los cuales un 91% opera en condiciones funcionales, es decir, un 9% del equipo requiere su restitución.

Del total de equipo 604 están al servicio del personal docente en áreas de computo, es decir, en una relación de 1.6 PC por docente; y 298 PC en áreas administrativas, lo cual nos da la relación de 1.5 empleado administrativo por PC, en ambos casos es una fortaleza institucional en materia informática.

### 4.6.1.10 DOTACIÓN DEL SERVICIO BIBLIOTECARIO

El modelo educativo centrado en la capacitación para el trabajo y el aprendizaje del propio alumno requiere de manera muy especial la dotación de servicios bibliotecarios que favorezcan la formación de los capacitandos, ya que la existencia de acervo es escasa en los 19 Planteles del Instituto. Para esos afectos se gestionarán los recursos financieros y materiales, pero además gestionar la implementación de una base de datos de plataforma que opere como biblioteca digital.



### 4.6.1.11 INFRAESTRUCTURA FÍSICA MODERNA

La suficiencia de espacios físicos para atender las funciones sustantivas y las actividades complementarias que contribuyan con la mejora del servicio educativo del Instituto, así como la inexistencia de un área central para coordinar la construcción y adecuación de espacios físicos, son demandas por atender en lo inmediato.

Para lo anterior, habrá necesidad de gestionar los recursos necesarios ante las instancias correspondientes para llevar a cabo la aplicación de un proyecto de mejora y fortalecimiento de la infraestructura física.

### 4.6.1.12 CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO

El mantenimiento y conservación de las instalaciones, mobiliario y equipo del Instituto es sin duda uno de los problemas latentes, ya que se tiene que realizar constantemente y se carece de un taller de mantenimiento en cada uno de los Planteles para hacerlo en el momento requerido y a su vez un programa de apoyo que subsane este problema.





### 4.6.1.13 SALUD E HIGIENE

En nuestro Instituto no existe un programa para promover la cultura de prevención y salud, destinado a los estudiantes y trabajadores así como a la familia de estos últimos.

En función de la problemática detectada implementar un programa de prevención de la seguridad e higiene escolar como elemento que coadyuve a la formación integral de la comunidad de ICATSIN.



### 4.6.1.14 TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

A partir del año 2007, Transparencia Mexicana (TM) ha desarrollado acciones para incrementar las capacidades institucionales del sistema educativo en México, específicamente aquellas relacionadas con la participación activa y estructurada de la sociedad en el ámbito escolar, a partir de mecanismos para fomentar y promover la transparencia y la rendición de cuentas, así como la participación ciudadana, basándose en una amplia movilización social en el sector educativo. Desde esa perspectiva, el ICATSIN ha de impulsar toda acción que fortalezca una cultura sólida en su personal y capacitandos de transparencia y rendición de cuentas, mejorando a la vez sus procesos de capacitación para el trabajo.



## 4.6.2 OBJETIVO RECTOR, ESTRATEGIAS, LÍNEAS DE ACCIÓN Y METAS

### 4.6.2.1 CALIDAD DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

#### OBJETIVO RECTOR

Establecer mecanismos administrativos y de gestión eficientes, que satisfagan las expectativas de los clientes internos y de los clientes externo, asegurando la consistencia y mejora continua de los procesos principales del Instituto mediante la certificación de la Familia de la Norma ISO 9000 correspondiente.

#### ESTRATEGIA

**4.6.2.1.1** Fomentar un ambiente de desarrollo profesional de la comunidad ICATSIN, estableciendo para ello un clima organizacional que beneficie a los integrantes del ICATSIN y a la vida Institucional, en concordancia con la misión, visión y valores de ICATSIN.

#### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.6.2.1.1.1** Elaborar un estudio diagnóstico de clima organizacional del ICATSIN.

**4.6.2.1.1.2** Implementar un programa institucional con medidas para el favorecimiento del clima organizacional tomando como referente la misión, visión, valores y el estudio diagnóstico.

**4.6.2.1.1.3** Instrumentar anualmente una evaluación del impacto de las acciones del favorecimiento del clima organizacional que sirva para la retroalimentación y mejora continua del desarrollo profesional de la comunidad ICATSIN.

#### METAS

77. Elaborar un estudio diagnóstico del clima organizacional del ICATSIN.
- Producto indicador. Estudio diagnóstico elaborado.
  - Área responsable. Dirección de Administración.
78. Implementar un programa institucional para el favorecimiento del clima organizacional del instituto.
- Producto indicador. Programa institucional implementado.
  - Área responsable. Dirección de Administración.
79. Instrumentar anualmente una evaluación del impacto del programa institucional de clima organizacional.
- Producto indicador. Evaluación externa instrumentada.
  - Área responsable. Dirección de Administración.

#### ESTRATEGIA

**4.6.2.1.2** Desarrollar un sistema de calidad del ICATSIN que busque continuamente la eficiencia y eficacia de sus procesos de gestión administrativa.

#### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.6.2.1.2.1** Crear un Comité de Calidad del ICATSIN.

**4.6.2.1.2.2** Actualizar de forma continua del reglamento y manual de organización.

**4.6.2.1.2.3** Elaborar y actualizar manuales de calidad, de políticas y procedimientos.

**4.6.2.1.2.4** Instrumentar y operar un sistema de calidad y mejora continua.

**4.6.2.1.2.5** Certificar los procesos críticos de gestión institucionales.

### **METAS**

80. Instalar un Comité de Calidad del ICATSIN.

- Producto indicador. Comité de calidad instalado.
- Áreas responsables. Unidad de Planeación e Innovación y Dirección de Administración.

81. Actualizar a la norma ISO 9001-2015 los procesos certificados en el manual de organización.

- Producto indicador. Procesos actualizados a la norma ISO 9001-2015.
- Áreas responsables. Unidad de Planeación e Innovación y Dirección de Administración.

82. Instrumentar un sistema de calidad y mejora continua que contenga un manual de organización actualizado, manuales de calidad, políticas y procedimientos para la certificación de cada proceso de gestión.

- Producto indicador. Sistema de calidad instrumentado con manuales elaborados y actualizados.
- Áreas responsables. Unidad de Planeación e Innovación y Dirección de Administración.

83. Certificar 5 procesos críticos de gestión institucionales de recursos humanos, finanzas, informática, adquisiciones y planeación.

- Producto indicador. Número de procesos críticos certificados.
- Áreas responsables. Unidad de Planeación e Innovación y Dirección de Administración.

## **4.6.2.2 PLANEACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL**

### **OBJETIVO RECTOR**

Contribuir con los procesos de la planeación estratégica, en cumplimiento de metas tendientes a la mejora continua de la calidad educativa, de los servicios que ofrece el Instituto y ser fuente de información para la toma de decisiones.

### **ESTRATEGIA**

**4.6.2.2.1** Coordinar actividades de capacitación en planeación estratégica orientadas a la atención de las recomendaciones de organismos externos para incrementar indicadores de calidad educativa, así como la certificación de los procesos administrativos y educativos y, por consecuencia, de los Planteles.

## LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.6.2.2.1.1** Difundir y dar seguimiento al Programa Institucional de Desarrollo 2017-2021.

**4.6.2.2.1.2** Fundamentar el ejercicio de la planeación con base a indicadores y estándares nacionales.

**4.6.2.2.1.3** Capacitar al personal académico y administrativo cuya responsabilidad es llevar a cabo la planeación estratégica institucional.

**4.6.2.2.1.4** Fortalecer el comité de calidad para que dé seguimiento a los resultados de las evaluaciones de organismos externos y atender sus recomendaciones.

**4.6.2.2.1.5** Elaborar los lineamientos para los procedimientos de evaluación interna tanto de gestión académica como administrativa.

## METAS

84. Difundir en todos los Planteles, Acciones Móviles y comunidad en general el Programa Institucional de Desarrollo 2017-2021.

- Producto indicador. Programa Institucional de Desarrollo difundido.
- Área responsable. Unidad de Planeación e Innovación.

85. Elaborar un documento con los lineamientos para los procedimientos de evaluación interna y planeación estratégica que apoyen el cumplimiento del PIDE 2017-2021.

- Producto indicador. Documento con lineamientos elaborado.
- Área responsable. Unidad de Planeación e Innovación.

86. Capacitar al 100% de personal académico y administrativo claves, en planeación estratégica con base a indicadores y estándares nacionales y alineado al Programa Institucional de Desarrollo 2017-2021.

- Producto indicador. Porcentaje de personal académico y administrativo clave capacitado.
- Áreas responsables. Dirección de Administración y Unidad de Planeación e Innovación.

87. Facultar al comité de calidad para que dé seguimiento a los resultados de las evaluaciones internas y de organismos externos de los procesos de gestión académica y administrativa.

- Producto indicador. Documento con lineamientos elaborado.
- Área responsable. Unidad de Normatividad y Transparencia y Unidad de Planeación e Innovación.

## 4.6.2.3 SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN

### OBJETIVO RECTOR

Promover la revisión y reestructuración de un sistema de supervisión y evaluación que permita seguir el desarrollo de los procesos académicos y de gestión administrativa, fomentando el uso cotidiano de la información y la toma de decisiones institucionales.

### ESTRATEGIA

**4.6.2.3.1** Diseñar los programas sistemáticos de supervisión y evaluación de la función de los instructores académicos y de la gestión administrativa.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.6.2.3.1.1** Elaborar programas de capacitación para la supervisión y evaluación de los procesos académicos y de la gestión administrativa, con base en indicadores y estándares.

**4.6.2.3.1.2** Desarrollar el sistema de supervisión y evaluación institucional.

**4.6.2.3.1.3** Integrar una base de datos de la información disponible acerca de los procesos de supervisión y evaluación de académicos y de la gestión administrativa.

### METAS

88. Capacitar al 100% del personal docente y administrativo clave sobre la evaluación interna de los procesos académicos y de gestión.

- Producto indicador. Porcentaje de personal docente y administrativos capacitados en evaluación interna.
- Área responsable. Dirección de Administración.

89. Operar un sistema de supervisión y evaluación académica y de la gestión administrativa institucionales.

- Producto indicador. Sistema de supervisión y evaluación operando.
- Áreas responsables. Unidad de Planeación e Innovación y Dirección Técnico Académico.

90. Conformar una base de datos con la información disponible acerca de los procesos de supervisión y evaluación académica y de la gestión administrativa.

- Producto indicador. Base de datos conformada.
- Áreas responsables. Unidad de Planeación e Innovación y Dirección Técnico Académico.

## 4.6.2.4 SISTEMA DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

### OBJETIVO RECTOR

Fortalecer el sistema integral de información de carácter institucional con base a indicadores de los procesos administrativos y académicos que permita la toma adecuada de decisiones.

### ESTRATEGIA

**4.6.2.4.1** En coordinación con las áreas del Instituto, revisar y evaluar el actual sistema institucional de información a efecto de su fortalecimiento.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.6.2.4.1.1** Organizar reuniones semestrales con el personal docente y administrativo para actualizar los indicadores institucionales.

**4.6.2.4.1.2** Organizar, crear, operar y publicar la información institucional en una página electrónica para consulta y toma de decisiones.

**4.6.2.4.1.3** Crear los mecanismos necesarios para mantener informada a la comunidad del ICATSIN en relación a los indicadores educativos y de gestión.

### METAS

91. Realizar una reunión cada semestre para la actualización de indicadores institucionales.

- Producto indicador. Número de reuniones semestrales realizadas.
- Área responsable. Unidad de Planeación e Innovación.

92. Publicar los indicadores institucionales en una página electrónica para la consulta y toma de decisiones del personal directivo.

- Producto indicador. Número de indicadores institucionales publicados.
- Área responsable. Unidad de Planeación e Innovación.

## 4.6.2.5 DESARROLLO Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

### OBJETIVO RECTOR

Impulsar la capacitación y el desarrollo del personal administrativo mediante acciones formativas en su área de competencia, para mejorar los procesos administrativos en beneficio de los usuarios del Instituto.

### ESTRATEGIA

**4.6.2.5.1** Propiciar la participación del personal administrativo en los procesos de actualización y capacitación a través de curso-talleres y otros eventos que favorezcan la profesionalización del personal administrativo.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.6.2.5.1.1** Implementar talleres para el personal directivo y administrativo con especialistas en el manejo de manuales y procesos administrativos.

**4.6.2.5.1.2** Revisar las recomendaciones de los especialistas en colectivo y en particular para darles cumplimiento, a través de capacitación a la medida y el seguimiento para la profesionalización del personal administrativo.

### METAS

93. Capacitar al 100% al personal administrativo clave en el manejo de manuales y procesos administrativos.

- Producto indicador. Porcentaje de personal administrativo capacitado.
- Área responsable. Dirección de Administración.



## 4.6.2.6 REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA NORMATIVA

### OBJETIVO RECTOR

Actualizar la normatividad para adecuarla a las necesidades Institucionales.

### ESTRATEGIA

**4.6.2.6.1** Actualizar la normatividad institucional, de acuerdo con la realidad regional y las necesidades de nuestra modalidad educativa.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.6.2.6.1.1** Adecuar la normatividad a las necesidades del modelo educativo y la estructura orgánica institucional.

### METAS

94. Mantener el 100% de la normatividad institucional actualizada y acorde a la realidad regional, a la modalidad educativa y la estructura orgánica institucional.
- Producto indicador. Porcentaje de actualización de la normatividad.
  - Área responsable. Unidad de Normatividad y Transparencia.

## 4.6.2.7 PLANEACIÓN, PROGRAMACIÓN Y GESTIÓN FINANCIERA

### OBJETIVO RECTOR

Mejorar los sistemas de planeación, programación y gestión financiera, con un sentido de la cultura de la planeación y evaluación.

### ESTRATEGIA

**4.6.2.7.1** Operar la planeación estratégica para una mayor eficiencia y eficacia en los procesos de gestión financiera.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.6.2.7.1.1** Diseñar la programación y presupuestación financiera, con base en la planeación de programas y proyectos específicos.

**4.6.2.7.1.2** Promover la diversificación de fuentes de financiamiento.

### METAS

95. Diseñar un proyecto anual de programación y presupuestación financiera eficiente y con fuentes diversificadas de financiamiento para el ICATSIN.
- Producto indicador. Proyecto anual diseñado.
  - Área responsable. Dirección de Administración.



## 4.6.2.8 PROTECCIÓN CIVIL

### OBJETIVO RECTOR

Impulsar y colaborar en acciones de prevención por una cultura de protección civil entre la comunidad del Instituto ante situaciones de emergencia.

### ESTRATEGIA

**4.6.2.8.1** Diseñar un plan operativo de protección civil con la participación de autoridades competentes en esta materia.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.6.2.8.1.1** Organización del comité responsable de protección civil integrado por personal del Instituto.

**4.6.2.8.1.2** Celebración de convenios con autoridades del municipio y de protección civil.

### METAS

96. Integrar un comité responsable de protección civil, del diseño y ejecución de un plan operativo.

- Producto indicador. Comité responsable de protección civil integrado.
- Áreas responsables. Dirección de Vinculación, Dirección de Administración y Unidad de Normatividad y Transparencia.

97. Celebrar un convenio anual con autoridades del municipio y de protección civil.

- Producto indicador. Convenio anual celebrado.
- Áreas responsables. Dirección de Vinculación y Dirección de Administración.

## 4.6.2.9 DESARROLLO INFORMÁTICO

### OBJETIVO RECTOR

Desarrollar la cultura informática dentro de la institución, capacitando al personal docente, directivo y administrativo, así como equipando tecnológicamente los espacios de desarrollo institucional.

### ESTRATEGIA

**4.6.2.9.1** Impulsar un programa de capacitación para el personal docente, directivo y administrativo para elevar la calidad, productividad y eficiencia en el servicio del Instituto.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.6.2.9.1.1** Equipar con tecnología y comunicaciones de vanguardia (computadoras, redes, sistemas, etc.) para mejorar los servicios educativos.

**4.6.2.9.1.2** Fortalecer el soporte tecnológico adecuado para apoyar las actividades académicas y administrativas del Instituto.

**4.6.2.9.1.3** Diseñar y desarrollar un modelo de capacitación y cultura informática para el personal docente, directivo y administrativo en el uso de las nuevas tecnológicas de la información y la comunicación.

**4.6.2.9.1.4** Otorgar mantenimiento de los equipos, sistemas y redes para su correcto funcionamiento.

**4.6.2.9.1.5** Evaluar y dar seguimiento al reglamento para el buen uso y mantenimiento de los espacios y equipos tecnológicos.

**METAS**

98. Implementar un programa de mantenimiento y actualización de los equipos y sistemas de redes.

- Producto indicador. Programa implementado.
- Áreas responsables. Unidad de Planeación e Innovación.

99. Capacitar al 100% del personal responsable de soporte técnico.

- Producto indicador. Porcentaje de personal de soporte técnico capacitado.
- Área responsables. Unidad de Planeación e Innovación.

100. Capacitar al 90% al personal docente, directivo y administrativo sobre el uso de las tec-

nologías de información y administración de acuerdo con un modelo de capacitación y cultura informática.

- Producto indicador. Porcentaje de personal capacitado.
- Área responsable. Unidad de Planeación e Innovación.

101. Lograr que el 100% del personal de Icat-sin conozca el reglamento para el buen uso y mantenimiento de los espacios y equipos tecnológicos.

- Producto indicador. Porcentaje de personal que conoce el reglamento.
- Área responsable. Dirección de Administración.

## 4.6.2.10 DOTACIÓN DEL SERVICIO BIBLIOTECARIO

**OBJETIVO RECTOR**

Brindar un servicio bibliotecario, partiendo de un acervo digital actualizado en apoyo a los contenidos de cursos e instructores.

**ESTRATEGIA**

**4.6.2.10.1** En coordinación con la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo gestionar para dotar a los Planteles de una biblioteca digital.

**LÍNEAS DE ACCIÓN**

**4.6.2.10.1.1** Dotar de acervo adecuado como apoyo de los alumnos e instructores.

**METAS**

102. Dotar al ICATSIN de una biblioteca digital.

- Producto indicador. Biblioteca digital dotada.
- Áreas responsables. Dirección Técnico Académico y Dirección de Vinculación.

## 4.6.2.11 INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y MODERNA

### OBJETIVO RECTOR

Fortalecer la infraestructura física necesaria y adecuada para el desarrollo sustantivo y de gestión del Instituto, mediante la creación de áreas de gestión y consecución de recursos financieros.

### ESTRATEGIA

**4.6.2.11.1** Gestionar ante las instancias correspondientes los recursos financieros que permitan crear las estructuras de gestión e infraestructura física para el desarrollo de las actividades institucionales.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.6.2.11.1.1** Crear un área Ex profeso para la administración de la infraestructura física institucional.

**4.6.2.11.1.2** Elaborar un proyecto constructivo y presupuestal que respalde el ejercicio financiero para la creación de espacios físicos.

**4.6.2.11.1.3** Ejecutar el proyecto constructivo diseñado con los recursos disponibles de la partida presupuestal.

**4.6.2.11.1.4** Ejecutar los proyectos de remodelación y rehabilitación de los espacios físicos según las necesidades del Instituto.

### METAS

103. Crear un área Ex profeso para la administración de la infraestructura física institucional.

- Producto indicador. Área creada.
- Áreas responsables. Coordinación de Infraestructura Educativa y Dirección de Administración.

104. Implementar el 100% de las actividades del proyecto constructivo y presupuestal para la creación, rehabilitación y remodelación de espacios físicos.

- Producto indicador. Porcentaje de actividades del proyecto constructivo implementadas.
- Áreas responsables. Coordinación de Infraestructura Educativa y Dirección de Administración.



## 4.6.2.12 CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO

### OBJETIVO RECTOR

Conservar las instalaciones, mobiliario y equipo del ICATSIN en buenas condiciones para brindar un servicio aceptable al personal directivo, docente, administrativo y alumnos en general.

### ESTRATEGIA

**4.6.2.12.1** Crear un programa de apoyo para la conservación y mantenimiento de las instalaciones y equipo institucionales.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.6.2.12.1.1** Organizar un comité responsable para la realización de actividades de conservación y mantenimiento.

**4.6.2.12.1.2** Realizar actividades de conservación y mantenimiento de las instalaciones, mobiliario y equipo del ICATSIN bajo un enfoque sostenible y de cuidado al medio ambiente.

### METAS

105. Organizar un comité por Plantel educativo responsable para la realización de actividades de conservación y mantenimiento bajo la perspectiva de sostenibilidad y cuidado del medio ambiente.

- Producto indicador. Comité organizado por Plantel.
- Áreas responsables. Coordinación de Infraestructura Educativa y Dirección de Administración.

106. Realizar un programa anual sostenible y de cuidado al medio ambiente para la conservación y mantenimiento de las instalaciones, mobiliario y equipo del ICATSIN.

- Producto indicador. Programa anual sostenible y de cuidado al medio ambiente.
- Áreas responsables. Coordinación de Infraestructura Educativa y Dirección de Administración.

## 4.6.2.13 SALUD E HIGIENE

### OBJETIVO RECTOR

Coadyuvar en la operación de los programas estratégicos del Instituto, facilitando e implementando las medidas necesarias de prevención y fomento de la salud de tal manera que los trabajadores y usuarios de la institución, realicen sus tareas en un ambiente propicio para su sano desarrollo.

### ESTRATEGIA

**4.6.2.13.1** Implementar un programa de prevención de la seguridad e higiene como elemento que coadyuve al desarrollo integral de la comunidad del Instituto.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.6.2.13.1.1** Diseño y puesta en práctica un programa de orientación permanente respecto a temas comunes de salud.

**4.6.2.13.1.2** En coordinación con instituciones de salud, llevar a cabo campañas de salud para vigilar los parámetros de riesgo de los trabajadores.

### METAS

107. Implementar un programa diseñado para la orientación permanente respecto a temas comunes de salud y bienestar.
- Producto indicador. Programa de salud y bienestar implementado.
  - Área responsable. Dirección de Administración.
108. Disminuir el índice de riesgo de salud y accidentes de trabajo en el espacio laboral de los trabajadores del instituto.
- Producto indicador. Disminución del índice de riesgo de salud y accidentes de trabajo.
  - Área responsable. Dirección de Administración.

## 4.6.2.14 TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

### OBJETIVO RECTOR

Impulsar la transparencia institucional con calidad que incida en la rendición de cuentas del desarrollo del ICATSIN a la sociedad y que propicie la retroalimentación para la mejora en nuestros actos ciudadanos.

### ESTRATEGIA

**4.6.2.14.1** Fortalecer los mecanismos que induzcan a la rendición de cuentas de capacitación para el trabajo y de la gestión institucional.

### LÍNEAS DE ACCIÓN

**4.6.2.14.1.1** Estimular la responsabilidad en el trabajo docente y de la gestión institucional de la rendición de cuentas.

**4.6.2.14.1.2** Fortalecer el Sistema de rendición de cuentas.

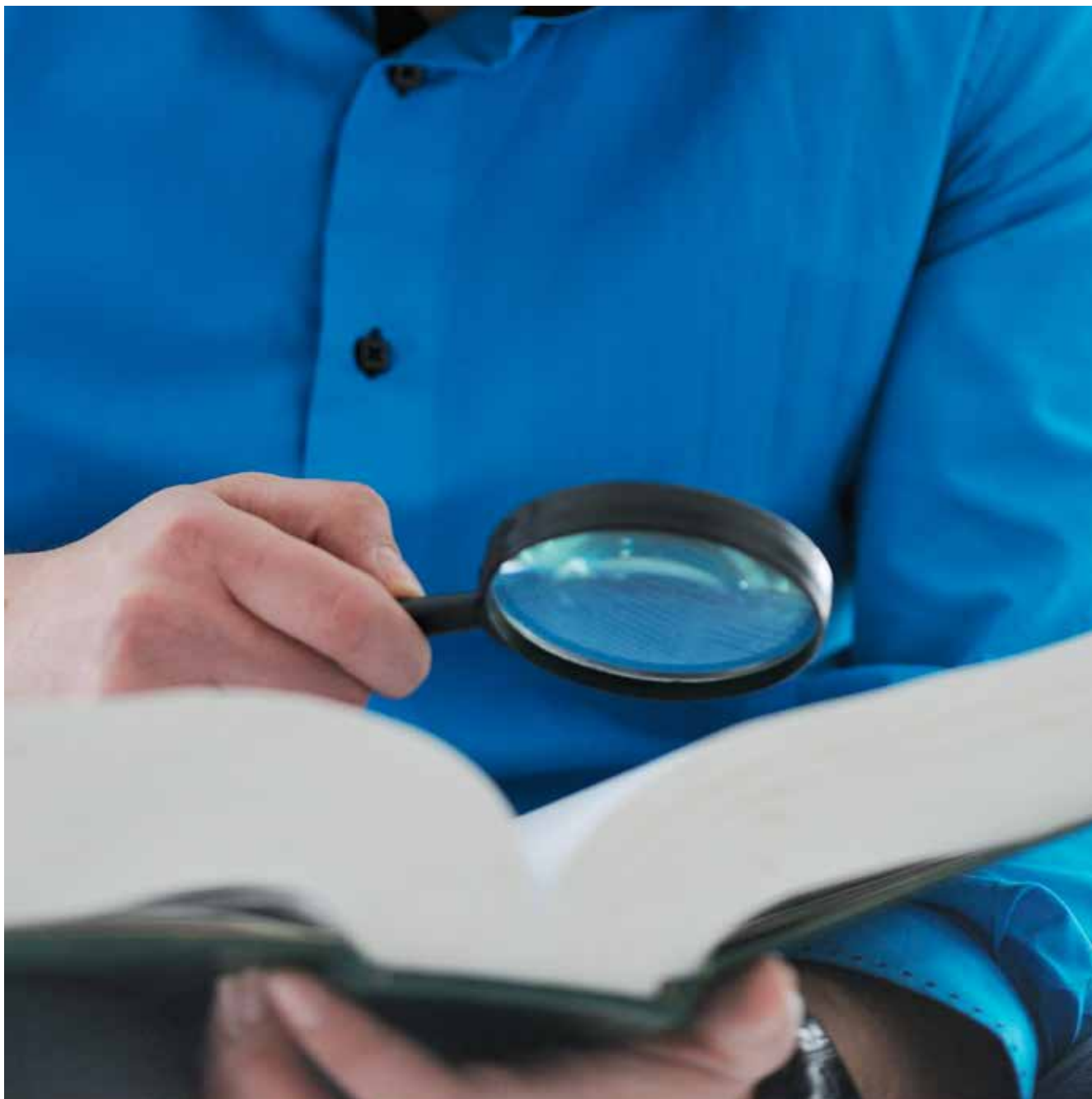
### METAS

109. Asegurar en cada Plantel y en la Dirección General, que el 100% del personal indicado por ley, cumple con sus obligaciones de transparencia y rendición de cuentas.

- Producto indicador. Porcentaje del personal responsable, practicando la transparencia y rendición de cuentas.
- Área responsable. Unidad de Normatividad y Transparencia.

110. Implementar un sistema institucional de rendición de cuentas.

- Producto indicador. Sistema institucional de rendición de cuentas implementado.
- Área responsable. Unidad de Normatividad y Transparencia.



**5.**

# **Estrategias Transversales**



**L**as estrategias transversales del PIDE ICAT-SIN han sido formuladas para que, de manera decisiva, los objetivos rectores, las estrategias, líneas de acción y metas respondan desde cada uno de los ejes estratégicos a la inclusión, al desarrollo sostenible, a la atención a grupos vulnerables e innovación al servicio de la equidad. La transversalidad guía la coordinación de actividades al interior del instituto; al exterior, se brinda dirección para la cooperación interinstitucional con los representantes de los diversos sectores públicos y privados de la sociedad para que la capacitación del trabajo efectivamente sea una herramienta para desarrollar la región con un sentido humano, potenciador, próspero e igualitario.



## 5.1 INCLUSIÓN Y SUSTENTABILIDAD

La consolidación en los sectores social, cultural, económico, productivo y tecnológico se re-conceptualiza desde la perspectiva moderna de la democratización y los Derechos Humanos. Los beneficios y el goce responsable que se deriven de las acciones públicas dirigidas a estos sectores deben asegurar que los impactos o resultados disminuyan las brechas de desigualdad, la discriminación y el agotamiento de todo tipo de recurso implicado para la consecución de las metas.

En el PIDE, la realización de los objetivos rectores de capacitación para y en el trabajo, se acompaña con el cuidado por aumentar la paridad mujeres-hombres en la matriculación y selección de beneficiarios de los demás programas y proyectos estratégicos; además, la cobertura educativa se direcciona intencionalmente para promover la igualdad zona rural-urbana y baja-alta marginación, para que así todos y cada uno queden incluidos sin discriminación. En resumen, la calidad del servicio educativo del ICATSIN es para todos, tal y como lo exige el enfoque de Derechos Humanos.



## 5.2 ATENCIÓN A GRUPOS VULNERABLES

En políticas para el desarrollo, la vulnerabilidad se asocia con la condición del individuo del grupo al que pertenece. La vulnerabilidad se presenta cuando las personas tienen disminuida su capacidad física, social, económica, cultural, educativa para combatir contra aquello que dañe el cumplimiento y gozo de los derechos humanos básicos. Igualmente, ese individuo pertenece a un grupo que es fácilmente identificado por su desventaja o desigualdad material al compararse con respecto a un colectivo poblacional mayoritario (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016; Beltrão, Monteiro, Gómez y et. al., 2014).

Con estrategias educativas y becas de exoneración, el ICATSIN, deliberadamente se esmera en capacitar, asesorar, tutorar a las familias y colectivos en desventaja: adultos mayores, personas reclusas, mujeres jefas de familia, migrantes, indígenas, repatriados y personas con discapacidad. La capacitación, adiestramiento asesoría y tutoría para el desempeño pertinente en el empleo y en la generación del auto empleo son nucleares para revertir la exclusión de oportunidades, la discriminación, el rezago y la pobreza.



**6.**

**Programas y  
Proyectos  
Estratégicos**

**L**as alianzas estratégicas de la formación para y en el trabajo son una condición necesaria para el desarrollo de la región. El ICATSIN asegura su gestión para que los programas y proyectos estratégicos impacten pertinentemente en los sectores productivos y en el mercado laboral, generando una sinergia entre el Instituto y los diversos actores de la sociedad.



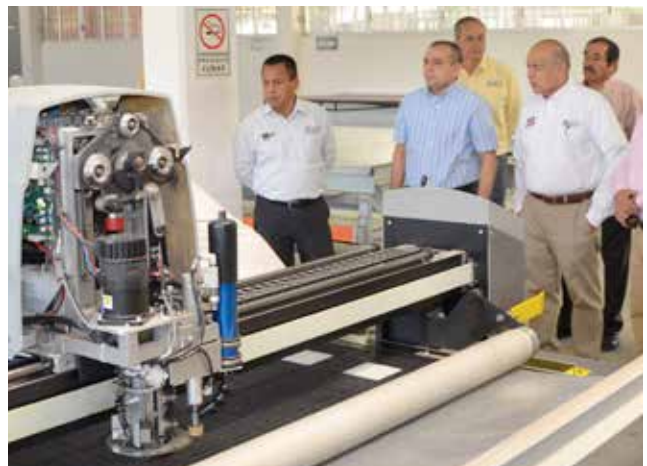
## 6.1 PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN PARA LA COMPETITIVIDAD TURÍSTICA (PICCT).

En coordinación con líderes y operarios clave del sector turístico, se diseñan cursos y manuales de capacitación y actualización a favor del reposicionamiento del sector turístico en Sinaloa para el beneplácito de connacionales y extranjeros. Bajo la premisa del turismo sustentable y diversificado, los ámbitos prioritarios del PICCT para el 2021 son: la atención al cliente, hospedaje, transporte, alimentación y trato al comensal, seguridad, geografía y estrategia turística, inglés, relaciones humanas y colaboración.



## 6.2 CENTRO DE DESARROLLO TECNOLÓGICO TEXTIL (CEDETEX).

El pabellón industrial con alta tecnología en patronaje, tendido y corte textil se vincula con las empresas manufactureras de la región debido a la asesoría y compartimento de procesos y maquinaria para la elaboración de patrones, tallajes, corte de piezas de tela, por citar algunos procesos; también, vale destacar el aspecto social del CEDETEX que colabora con equipo y logística para la confección de los uniformes gratuitos del alumnado de educación básica del estado de Sinaloa. El CEDETEX plantea sus actividades estratégicamente vinculadas al desarrollo diversificado de la manufactura en el ramo textil: la capacitación de los recursos humanos, asesoría, en combinación con la optimización del recurso tecnológico y el compartimiento de prácticas exitosas para aumentar la productividad e innovación en el ámbito textil de los pequeños y medianos negocios.



## 6.3 CENTRO DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL Y TECNOLÓGICO (CECADET).

La capacitación certificada y de excelencia con características de flexibilidad, acordes a las exigencias laborales y a las políticas estratégicas de desarrollo estatal, nacional e internacional para los procesos y productos de los sectores primario y secundario de la región: minería, pesca, industria manufacturera, agroindustria pecuaria y alimentaria. De esta manera, el ICATSIN se alinea al propósito estatal y a la prospectiva nacional de caracterizar a la capacitación para el trabajo como la respuesta diseñada y ejecutada desde el contexto real de las empresas y la tecnología, para consolidar a las industrias sinaloenses como rentables, sustentables, modernas y competitivas en el mercado mundial.





## 6.4 CENTRO DE CAPACITACIÓN PARA LA ACUICULTURA, LA PESCA Y EL DESARROLLO SUSTENTABLE (CCAPDES).

Conscientes de contribución económica que emana de las actividades acuícolas y pesquera en Sinaloa, la capacitación, adiestramiento y actualización de la fuerza de trabajo eficiente compuesta por pescadores, acuicultores y piscicultores. El valor agregado El CCAPDES hoy orienta la certificación de las competencias laborales sujeta a productividad, sanidad, inocuidad y preservación del medio ambiente, para continuar con el valor agregado a los servicios y productos asociados a estos sectores, tal y como lo establecen las actuales políticas públicas estatales, nacionales e internacionales.



## 6.5 CENTRO INTEGRAL DE CAPACITACIÓN (CICAP).

Sinaloa encuentra una plataforma industrial de desarrollo económico en el gas natural. El CICAP brinda capacitación en el manejo de las tecnologías y formación de recursos humanos especializados en el área del manejo del gas natural. Una vez que Sinaloa ha instalado la infraestructura industrial de los ductos, el CICAP dirige sus acciones hacia el adiestramiento, actualización y certificación de la fuerza laboral y cuadros administrativos para el eficaz y sustentable transporte del gas al área urbana, del mismo modo que la coparticipación con otras instancias para el desarrollo de negocios que brinden valor agregado y amplíen la inserción de Sinaloa hacia nuevos sectores económicos.



## 6.6 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD (SIGEC).

El objetivo del SiGeC es asegurar el cumplimiento cabal de los procesos y resultados que componen los servicios educativos y operación misma del ICATSIN para volver realidad la misión y visión del instituto, satisfaciendo con ello, las expectativas de formación en y para el trabajo de los capacitandos, instancias gubernamentales, organizaciones sociales y sectores empresariales con las que se sostienen convenios de colaboración. El SiGeC plantea en primer lugar, la mejora continua bajo la norma ISO-9001 2008 de la gestión

de calidad, en la aplicación de la normatividad, las políticas públicas de capacitación para el trabajo, la oferta educativa, los procesos administrativos, de apoyo e infraestructura; en segundo, el diseño e implementación de una plataforma tecnológica que agilice el suministro de información e indicadores para la toma de decisión que incremente la calidad a todo nivel en el ICATSIN.

## 6.7 CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES.

El desarrollo y la consecuente certificación de competencias laborales del capital humano, es una función sustantiva del ICATSIN como Entidad de Certificación y Evaluación (ECE) porque de manera focalizada y a la medida, se responde a las necesidades de los sectores turístico, empresarial y educativo. Con el aval del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER). El ICATSIN en su función como ECE orienta para el 2021 las acciones sostenidas de acreditación y certificación de sus 10 estándares, para contribuir al desarrollo del corredor turístico de Sinaloa, servicios de atención para elevar la eficacia de la atención y cuidado de la educación temprana, servicio oportuno y de calidad en la atención al ciudadano por parte del sector público; diseño e impartición de cursos para la formación de capital humano. Con esto, la triada labor-productividad-competitividad se fortalece con la oferta de la acreditación y certificación en 10 estándares de competencia disponibles en la ECE.



# 7.

## **El Sistema de Seguimiento y Evaluación de Objetivos y Metas**

**E**l sistema de seguimiento y la evaluación de las metas del Programa Institucional de Desarrollo del ICATSIN responden a la cultura organizacional de Gestión de Resultados con Impacto Social (GdRIS), bajo los principios de honestidad, transparencia y rendición de cuentas. El propósito es asegurar la consecución pertinente de las metas planteadas en el PIDE, abonando así a los objetivos de desarrollo estatal y nacional, a través del monitoreo periódico y la retroalimentación oportuna para mantener lo bien hecho y corregir lo que sea necesario.



## 7.1 ALINEACIÓN DEL PIDE CON EL PED 2017-2021, PND 2013-2018 Y AGENDA 2030 DE LA ONU

Los indicadores y metas si bien corresponden a las estrategias y políticas clave del PIDE, lo cierto es que se orientan al cumplimiento de objetivos de impacto social. Los indicadores de las estrategias transversales del PIDE 2017-2021 se enuncian a continuación:

Tabla 4. Conceptos de las estrategias transversales y su alineación.

CONCEPTO	PED 2017-2021	PND 2013-2018	Agenda 2030 ONU
Paridad de género	<p>II. Estrategia general para el desarrollo humano y social</p> <p>Tema II.8. Igualdad de Género. Objetivo II.8.3. Estrategia II.8.3.1 Línea de acción II.8.3.1.2</p>	<p>Estrategia Transversal A Perspectiva de Género</p> <p>3. México con Educación de Calidad Estrategia III. Perspectiva de Género. Línea de acción 4.</p> <p>4. México Próspero Enfoque transversal Estrategia III. Perspectiva de género. Línea de acción 5 y 6</p>	<p>Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos</p> <p>Metas 4.3, 4.4 y 4.5</p> <p>Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas</p> <p>Metas 5.5, 5.c</p>

Continuación Tabla 4. Conceptos de las estrategias transversales y su alineación.

CONCEPTO	PED 2017-2021	PND 2013-2018	Agenda 2030 ONU
Número de beneficiarios con beca	<p><b>I. Estrategia general para el desarrollo económico</b>  <b>Tema I.4. Ganadería rentable y sustentable.</b>                      Objetivo I.4.1.                      Estrategia I.4.1.1                      Línea de acción I.4.1.1.3                      Estrategia I.4.1.2                      Línea de acción I.4.1.2.3</p> <p><b>Tema I.5 Relanzamiento del sector pesquero y acuicultor</b>                      Objetivo I.5.2.                      Estrategia I.5.2.1                      Línea de acción I.5.2.1.1</p> <p><b>II. Estrategia general para el desarrollo humano y social</b>  <b>Tema II.1 Desarrollo Social.</b>                      Objetivo II.1.2.                      Estrategia II.1.2.1                      Línea de acción II.1.2.1.4</p> <p><b>Tema II.7 Desarrollo integral de la juventud</b>                      Objetivo II.7.3                      Estrategia II.7.3.1                      Línea de acción II.7.3.1.2</p>	<p><b>3. México con Educación de Calidad</b>                      Objetivo 3.1                      Estrategia 3.1.5                      Línea de acción 3.1.5.4                      Objetivo 3.2                      Estrategia 3.2.1</p>	<p><b>Objetivo 4:</b> Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.</p> <p>Metas 4.3, 4.4 y 4.5</p>

Continuación Tabla 4. Conceptos de las estrategias transversales y su alineación.

CONCEPTO	PED 2017-2021	PND 2013-2018	Agenda 2030 ONU
Tasa de cobertura neta en zonas de alta marginación	<p>II. Estrategia general para el desarrollo humano y social</p> <p>Tema II.1 Desarrollo Social. Objetivo II.1.2. social. Estrategia II.1.2.1 Línea de acción II.1.2.1.5</p>	<p>3. México con Educación de Calidad Objetivo 3.2 Estrategia 3.2.1 Línea de acción 3.2.1.6</p> <p>México con educación de calidad.</p> <p>Enfoque Transversal</p> <p>Estrategia I. Democratizar la Productividad Líneas de acción 3</p>	<p><b>Objetivo 4:</b> Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.</p> <p>Metas 4.3, 4.4 y 4.5</p>
Localidades rurales atendidas con los servicios de capacitación para el trabajo	<p>I. Estrategia general para el desarrollo económico de Sinaloa</p> <p>Tema I.3. Agricultura sustentable y competitiva, Objetivo I.3.4. Estrategia I.3.4.2 Línea de acción I.3.4.2.3</p> <p>II. Estrategia general para el desarrollo humano y social Tema II.1 Desarrollo Social. Objetivo II.1.2. social. Estrategia II.1.2.1 Línea de acción I.1.2.1.5</p>	<p>3. México con Educación de Calidad Objetivo 3.2 Estrategia 3.2.1 Línea de acción 3.2.1.6 Estrategia 3.2.3 Línea de acción 3.2.3.2</p>	<p><b>Objetivo 4:</b> Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos</p> <p>Metas 4.3, 4.4 y 4.5</p>



Continuación Tabla 4. Conceptos de las estrategias transversales y su alineación.

CONCEPTO	PED 2017-2021	PND 2013-2018	Agenda 2030 ONU
Atención a grupos vulnerables	<p><b>I. Estrategia general para el desarrollo económico de Sinaloa</b></p> <p><b>Tema I.1. Sinaloa con economía próspera y competitiva</b>                      Objetivo I.1.1                      Estrategia I.1.1.1                      Líneas de acción I.1.1.1.1. y I.1.1.1.2                      Objetivo I.1.2.                      Estrategia I.1.2.4                      Línea de acción I.1.2.4.3,                      Estrategia I.1.2.5                      Línea de acción I.1.2.5.2</p> <p><b>II. Estrategia general para el desarrollo humano y social</b></p> <p><b>Tema II.7. Desarrollo integral de la juventud</b>                      Objetivo II.7.2                      Estrategia II.7.2.3                      Línea de acción II.7.2.3.3</p>	<p><b>2. México incluyente</b>                      Objetivo 2.2                      2.2.3                      Línea de acción 2.2.3.4                      Estrategia 2.2.3                      Línea de acción 2.3.3.2</p> <p><b>3. México con Educación de Calidad</b>                      Objetivo 3.2                      Estrategia 3.2.1                      Línea de acción 3.2.1.6                      3.2.1.6.11                      Estrategia 3.2.3                      Líneas de acción 3.2.3.2</p> <p><b>4. México Próspero</b>  <b>Enfoque transversal</b>  <b>Democratizar la productividad</b>                      Estrategia I.                      Línea de acción 1.6</p> <p><b>5. México con responsabilidad</b>                      Objetivo 5.4                      Estrategia 5.4.2                      Línea de acción 5.4.2.4</p>	<p><b>Objetivo 8:</b> Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.</p> <p>Metas 8.5 y 8.6</p>

Continuación Tabla 4. Conceptos de las estrategias transversales y su alineación.

CONCEPTO	PED 2017-2021	PND 2013-2018	Agenda 2030 ONU
Porcentaje de egresados que se auto emplean en el primer año	<p><b>I. Estrategia general para el desarrollo económico de Sinaloa</b></p> <p><b>Tema I.1. Sinaloa con economía próspera y competitiva</b>            Objetivo I.1.1            Estrategia I.1.1.1            Líneas de acción I.1.1.1.1. y I.1.1.1.2            Objetivo I.1.2.            Estrategia I.1.2.4            Línea de acción I.1.2.4.3,            Estrategia I.1.2.5            Línea de acción I.1.2.5.2</p> <p><b>II. Estrategia general para el desarrollo humano y social</b></p> <p><b>Tema II.7. Desarrollo integral de la juventud</b>            Objetivo II.7.2            Estrategia II.7.2.3            Línea de acción II.7.2.3.3</p>	<p><b>3. México con Educación de Calidad</b>            Objetivo 3.1            Estrategia 3.1.3            Línea de acción 3.1.3.9</p> <p><b>4. México Próspero</b>            Objetivo 4.3            Estrategia 4.3.3 4.3.3.3</p> <p><b>Enfoque transversal Democratizar la productividad</b>            Estrategia I.            Línea de acción 1.6</p>	<p><b>Objetivo 4:</b> Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.</p> <p>Metas 4.3, 4.4 y 4.5</p>

Continuación Tabla 4. Conceptos de las estrategias transversales y su alineación.

CONCEPTO	PED 2017-2021	PND 2013-2018	Agenda 2030 ONU
Alianzas estratégicas de innovación intersectoriales para el desarrollo económico y productivo mediante la capacitación para el trabajo	<p><b>I. Estrategia general para el desarrollo económico de Sinaloa</b></p> <p><b>Tema I.1. Sinaloa con economía próspera y competitiva</b>                      Objetivo I.1.1                      Estrategia I.1.1.2                      Línea de acción I.1.1.2.2                      Objetivo I.1.2.                      Estrategia I.1.2.4                      Líneas de acción I.1.2.4.2 y I.1.2.4.3                      Objetivo I.1.3.                      Estrategia I.1.3.1                      Línea de acción I.1.3.1.6                      Estrategia I.1.3.5                      Línea de acción I.1.3.5.3</p> <p><b>Tema I.2. Turismo transversal, futuro estratégico del desarrollo</b>                      Objetivo I.2.1                      Estrategia I.2.1.2                      Línea de acción I.2.1.2.3                      Objetivo I.2.2.                      Estrategia I.2.2.1                      Línea de acción I.2.2.1.2</p> <p><b>Tema I.3. Agricultura sustentable y competitiva</b>                      Objetivo I.3.1.                      Estrategia I.3.1.1.                      Línea de acción I.3.1.1.4                      Estrategia I.3.1.2                      Línea de acción I.3.1.2.3 y I.3.1.2.5</p>	<p><b>3. México con Educación de Calidad</b>                      Objetivo 3.2                      Estrategia 3.2.3                      Línea de acción 3.2.3.4</p> <p><b>4. México próspero</b>                      Objetivo 4.3                      Estrategia 4.3.3                      Línea de acción 4.3.3.</p>	<p><b>Objetivo 8:</b> Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.</p> <p>Metas 8.5 y 8.6</p>

Estos indicadores, a su vez, sirven de directrices para el diseño del resto de indicadores del presente PIDE, asimismo para que cada Plantel y Acción Móvil del ICATSIN, elaboren en alineación, su respectivo programa institucional acompañado de la serie de Programas Operativos Anuales de los próximos 4 años.

Por otro lado, los indicadores estratégicos de las políticas institucionales aquí contenidas, se alinean a los otros planes estatal y nacional e incluso a políticas internacionales de la Unesco. Sin menoscabo del resto de los indicadores, la siguiente tabla los principales indicadores estratégicos de impacto educativo, que están retomados en el conjunto de metas señaladas en el PIDE.

Tabla 5. Principales indicadores estratégicos de impacto educativo y su alineación.

Concepto	PED 2017-2021	PND 2013-2018	Agenda 2030 ONU
Tasa de cobertura neta	<p>II. Estrategia general para el desarrollo Humano y Social</p> <p>Tema II.2 Educación de calidad, incluyente y eficaz</p> <p>Objetivo II.2.1. Estrategia II.2.1.1 Línea de acción II.2.1.1.3 Estrategia II.2.1.2 Línea de acción II.2.1.2.2 Objetivo II.2.2. Estrategia II.2.2.1 Línea de acción II.2.2.1.2 y II.2.2.1.5</p>	<p>3. México con Educación de Calidad</p> <p>Objetivo 3.2 Estrategia 3.2.3 Línea de acción 3.2.3.2 y 3.2.3.3</p>	<p>Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.</p> <p>Metas 4.3, 4.4 y 4.5</p>
Tasa de Eficiencia terminal	<p>II. Estrategia general para el desarrollo Humano y Social</p> <p>Tema II.2 Educación de calidad, incluyente y eficaz</p> <p>Objetivo II.2.1 Estrategia II.2.1.2 Línea de acción II.2.1.2.2 Objetivo II.2.2. Estrategia II.2.2.1 Líneas de acción II.2.2.1. 2 y II.2.2.1.5</p>	<p>3. México con Educación de Calidad</p> <p>Objetivo 3.1 Estrategia 3.1.3 Objetivo 3.2 Estrategia 3.1.5 Línea de acción 3.1.5.4</p>	<p>Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.</p> <p>Metas 4.3, 4.4 y 4.5</p>

Continuación Tabla 5. Principales indicadores estratégicos de impacto educativo y su alineación.

Concepto	PED 2017-2021	PND 2013-2018	Agenda 2030 ONU
Tasa de deserción	<p>II. Estrategia general para el desarrollo humano y social</p> <p>Tema II.7 Desarrollo integral de la juventud Objetivo II.7.1 Estrategia II.7.1.1 Línea de acción II.7.1.1.2 Estrategia II.7.1.3 Línea de acción II.7.1.3.2</p>	<p>3. México con Educación de Calidad Objetivo 3.2 Estrategia 3.1.5 Línea de acción 3.1.5.4</p>	<p><b>Objetivo 4:</b> Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.</p> <p>Metas 4.3, 4.4 y 4.5</p>
Porcentaje de cursos actualizados con acreditación de alta calidad en capacitación para el trabajo	<p>II. Estrategia general para el desarrollo humano y social</p> <p>Tema II.2 Educación de calidad, incluyente y eficaz Objetivo II.2.1. Estrategia II.2.1.1 Línea de acción II.2.1.1.3. Objetivo II.2.2. Estrategia II.2.2.1 Línea de acción II.2.2.1.5</p>	<p>3. México con Educación de Calidad Objetivo 3.1 Estrategia 3.1.3 Línea de acción 3.1.3.9</p> <p>4. México Próspero Objetivo 4.3 Estrategia 4.3.3 Línea de acción 4.3.3.5</p>	<p><b>Objetivo 4:</b> Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.</p> <p>Metas 4.3, 4.4 y 4.5</p>

Continuación Tabla 5. Principales indicadores estratégicos de impacto educativo y su alineación.

Concepto	PED 2017-2021	PND 2013-2018	Agenda 2030 ONU
<b>Instructores cualificados en su área de especialidad para la impartición de cursos</b>	<b>I. Estrategia general para el desarrollo económico de Sinaloa</b>  <b>Tema I.1. Sinaloa con economía próspera y competitiva.</b> Objetivo I.1.1. Estrategia I.1.1.1 Línea de acción I.1.1.1.1 Estrategia I.1.1.2 Objetivo I.1.2. Línea de acción I.1.2.1.1  <b>II. Estrategia general para el desarrollo humano y social</b>  <b>Tema II.2 Educación de calidad, incluyente y eficaz</b> Objetivo II.2.1 Estrategia II.2.1.1 Línea de acción II.2.1.1.3 Objetivo II.2.2. Estrategia II.2.2.1 y Línea de acción II.2.2.1.5	<b>3. México con Educación de Calidad</b> Objetivo 3.1 Estrategia 3.1.1. Línea de acción 3.1.1.6	<b>Objetivo 4:</b> Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.  Metas 4.3, 4.4 y 4.5

Continuación Tabla 5. Principales indicadores estratégicos de impacto educativo y su alineación.

Concepto	PED 2017-2021	PND 2013-2018	Agenda 2030 ONU
Porcentaje de convenios ejecutados para incorporar la capacitación para el trabajo en sectores estratégicos	V Gobierno Eficiente y Transparente  Tema V.1. Gobierno Abierto y Fortalecimiento del Estado de Derecho Objetivo V.1.2. Estrategia V.1.2.1 Línea de acción V.1.2.1.2	1. México en paz Objetivo 1.4 1.4.1 Línea de acción 1.4.1.4  3. México con educación de calidad. Objetivo 3.3 Estrategia 3.3.4 Líneas de acción 3.3.4.1 y 3.3.4.3  Enfoque Transversal Estrategia I Democratizar la Productividad. Línea de acción 1.  4. México Próspero Objetivo 4.3 Estrategia 4.3.2 Línea de acción 4.3.2.1 Estrategia 4.3.3 Líneas de acción	Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.  Metas 4.3, 4.4 y 4.5

Continuación Tabla 5. Principales indicadores estratégicos de impacto educativo y su alineación.

Concepto	PED 2017-2021	PND 2013-2018	Agenda 2030 ONU
Población colocada en algún empleo, debido a la capacitación para el trabajo recibida	<p>I. Estrategia general para el desarrollo económico de Sinaloa</p> <p>Tema I.1. Sinaloa con economía próspera y competitiva</p> <p>Objetivo I.1.1</p> <p>Estrategia I.1.1.1</p> <p>Líneas de acción I.1.1.1.1., I.1.1.1.2 y I.1.1.1.4</p> <p>Objetivo V.1.2.</p> <p>Estrategia V.1.2.4</p> <p>Línea de acción V.1.2.4.3</p> <p>Estrategia V.1.2.5</p> <p>Línea de acción V.1.2.5.2</p> <p>II. Estrategia general para el desarrollo humano y social</p> <p>Tema II.7. Desarrollo integral de la juventud</p> <p>Objetivo II.7.2</p> <p>Estrategia II.7.2.3</p> <p>Línea de acción II.7.2.3.3</p>	<p>3. México con educación de calidad.</p> <p>Enfoque Transversal</p> <p>Estrategia I</p> <p>Democratizar la Productividad.</p> <p>Líneas de acción 1 y 3</p> <p>4. México Próspero</p> <p>Objetivo 4.3</p> <p>Estrategia 4.3.3</p> <p>Líneas de acción 4.3.3.1, 4.3.3.2 y 4.3.3.3</p>	<p>Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.</p> <p>Metas 8.5 y 8.6</p>
Jóvenes y adultos entre los 15-29 años inscritos en los cursos de capacitación para el trabajo	<p>I. Estrategia general para el desarrollo económico de Sinaloa</p> <p>Tema I.1. Sinaloa con economía próspera y competitiva</p> <p>Objetivo I.1.1</p> <p>Estrategia I.1.1.1</p> <p>Líneas de acción I.1.1.1.1., I.1.1.1.2 y I.1.1.1.4</p>	<p>3. México con educación de calidad.</p> <p>Enfoque Transversal</p> <p>Estrategia I</p> <p>Democratizar la Productividad.</p> <p>Líneas de acción 1 y 3</p> <p>4. México Próspero</p> <p>Objetivo 4.3</p> <p>Estrategia 4.3.3</p> <p>Líneas de acción 4.3.3.1, 4.3.3.2 y 4.3.3.3</p>	<p>Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.</p> <p>Metas 4.3, 4.4 y 4.5</p>



Continuación Tabla 5. Principales indicadores estratégicos de impacto educativo y su alineación.

Concepto	PED 2017-2021	PND 2013-2018	Agenda 2030 ONU
Adultos mayores con empleo debido a los cursos de capacitación para el trabajo	<p>II. Estrategia general para el desarrollo Humano y Social</p> <p>Tema II.5 Fortalecimiento a familias en desventaja</p> <p>Objetivo II.5.1.</p> <p>Estrategia II.5.1.3</p> <p>Línea de acción II.5.1.3.2</p>	<p>3. México con educación de calidad.</p> <p>Objetivo 3.2</p> <p>Estrategia 3.2.1</p> <p>Línea de acción 3.2.1.6</p> <p>4. México Próspero</p> <p>Enfoque transversal</p> <p>Democratizar la productividad</p> <p>Estrategia I.</p> <p>Democratizar la productividad</p> <p>Línea de acción 1.6</p>	<p><b>Objetivo 4:</b> Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.</p> <p>Metas 4.3, 4.4 y 4.5</p>
Número de acciones que fortalecen el desempeño idóneo en el campo productivo y laboral	<p>II. Estrategia general para el desarrollo humano y social</p> <p>Tema II.2. Educación de calidad incluyente y eficaz</p> <p>Objetivo II.2.2.</p> <p>Estrategia II.2.2.1</p> <p>Línea de acción II.2.2.1.2</p>	<p>3. México con educación de calidad.</p> <p>Objetivo 3.2</p> <p>Estrategia 3.2.3</p> <p>Líneas de acción 3.2.3.1 y 3.2.3.2</p> <p>4. México Próspero</p> <p>Objetivo 4.3</p> <p>Estrategia 4.3.2</p> <p>Línea de acción 4.3.2.1</p> <p>Estrategia 4.3.3</p> <p>Líneas de acción 4.3.3.1 y 4.3.3.5</p>	<p><b>Objetivo 8:</b> Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.</p> <p>Metas 8.5 y 8.6</p>
Número de municipios con acompañamiento para la implementación de incubadoras	<p>II. Estrategia general para el desarrollo humano y social</p> <p>Tema II.2. Educación de calidad incluyente y eficaz</p> <p>Objetivo II.2.2.</p> <p>Estrategia II.2.2.1</p> <p>Línea de acción II.2.2.1.2</p>	<p>3. México con educación de calidad.</p> <p>Objetivo 3.2</p> <p>Estrategia 3.2.3</p> <p>Línea de acción 3.2.3.2</p> <p>Objetivo 3.3</p> <p>Estrategia 3.3.4</p> <p>Líneas de acción 3.3.4.1 y 3.3.4.3</p>	<p><b>Objetivo 4:</b> Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.</p> <p>Metas 4.3, 4.4 y 4.5</p>

Continuación Tabla 5. Principales indicadores estratégicos de impacto educativo y su alineación.

Concepto	PED 2017-2021	PND 2013-2018	Agenda 2030 ONU
Planteles y Acciones Móviles que aplican acciones para el cumplimiento de metas transversales	V. Gobierno transparente y eficaz Tema V.4. Hacienda Pública Objetivo V.4.2 Estrategia V.4.2.1 Línea de acción V.4.2.1.1	VI.A Gobierno Cercano y Moderno	<b>Objetivo 16:</b> Promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas.  Metas 16.6
Porcentaje de Planes Operativos Anuales alineados al PIDE	V. Gobierno transparente y eficaz  Tema V.4. Hacienda Pública Objetivo V.4.2 Estrategia V.4.2.1 Línea de acción V.4.2.1.1	VI.A Gobierno Cercano y Moderno	<b>Objetivo 16:</b> Promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas.  Metas 16.6
Porcentaje de la población-objetivo satisfecha con el servicio educativo brindado	V. Gobierno transparente y eficaz  Tema 3. Rendición de cuentas y combate a la corrupción Objetivo V.3.3. Estrategia V.3.3.1 Línea de acción V.3.3.1.4	VI.A Gobierno Cercano y Moderno	<b>Objetivo 4:</b> Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.  Metas 4.3, 4.4 y 4.5

## 7.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El proceso de seguimiento es posible gracias al monitoreo de procesos y resultados plasmados en los indicadores y metas formulados, a efectos de que los procesos y resultados estén articulados al presupuesto y garantizar la sostenibilidad del PIDE. La rendición trimestral de cuentas remite a contar con las evidencias de los resultados, mismos que se analizan bajo los principios arriba referidos y con apego a los criterios de productividad, eficiencia, eficacia, sostenibilidad, equidad e impacto social. El seguimiento continuo permite revalorar y reajustar, de ser necesario, la formulación de los indicadores para el buen ejercicio presupuestal y sostenibilidad del PIDE.

Para facilitar la retroalimentación del cumplimiento de metas, se recurre a un tablero de con-

trol en plataforma digital que muestra el avance gradual de las mismas en tres niveles: indicadores transversales para la inclusión, sostenibilidad y atención a grupos vulnerables; los Indicadores por eje rector para cumplimentar los objetivos del PIDE; e indicadores estratégicos estatales para verificar la alineación del PIDE con el Plan Estatal de Desarrollo.

El proceso de evaluación, complementario al seguimiento, se realiza a través en la aplicación de encuestas de percepción ciudadana, opinión de beneficiarios directos de la capacitación, y demás instrumentos de participación, rendición de cuentas y control social generados colegiadamente al interior del ICATSIN, junto con los actores/sectores involucrados en las acciones del PIDE.

Tabla 6. Metas y áreas responsable

No.	META	ÁREA RESPONSABLE
1	Ampliar la oferta educativa hacia aquellos contextos locales, urbanos, así como aquellos de alta marginación, de los Planteles educativos que resulten candidatos de acuerdo con los estudios de oferta bianuales.	Dirección Técnico Académico
2	Impartir el 100% de cursos regulares autorizados por la DGCFT correspondiente a las 37 especialidades para el ICATSIN.	Dirección Técnico Académico
3	Desarrollar al menos 10 cursos de Capacitación Acelerada Específica pertinentes por año.	Dirección Técnico Académico
4	Construir, en colaboración con el INEGI, un prontuario por municipio de los indicadores clave para futuras planeaciones estratégicas de los servicios educativos: cobertura, atención a la demanda, empresas por sector productivo y por zonas de desarrollo.	Unidad de Planeación e Innovación
5	Incorporar 4 nuevas certificaciones por año a la oferta educativa actual, de acuerdo con resultado de factibilidad.	Dirección Técnico Académico
6	Elaborar un estudio diagnóstico de capacidad instalada.	Unidad de Planeación e Innovación
7	Ampliar la cobertura de los Planteles a contar con uno por municipio.	Unidad de Planeación e Innovación
8	Crear 7 extensiones dirigidas a población vulnerable y de alta marginación urbana y rural.	Unidad de Planeación e Innovación
9	Crear el Centro Regional para la Capacitación para y en el Trabajo de los Indígenas.	Unidad de Planeación e Innovación
10	Formalizar un convenio de colaboración con una institución compatible con la identidad cultural indígena de la región.	Dirección de Vinculación y Unidad de Normatividad y Transparencia
11	Ofertar un curso de capacitación para y en el trabajo en alguna lengua de los pueblos originarios de la región.	Dirección Técnico Académico
12	Incrementar el número de IPIS en 10% respecto a las registradas en el ciclo 2016-2017.	Unidad de Planeación e Innovación
13	Crear un sistema de información que permita mantener un registro al día de los indicadores de calidad de cada uno de los IPIS.	Unidad de Planeación e Innovación
14	Incrementar la matrícula total a 75 mil 600 para el ciclo escolar 2020-2021.	Unidad de Planeación e Innovación
15	Incrementar 5% por año la matriculación de adultos mayores, reclusos, madres jefas de familia, población indígena y personas con discapacidad.	Unidad de Planeación e Innovación
16	Publicar la normatividad de becas y exoneraciones para ICATSIN.	Unidad de Normatividad y Transparencia
17	Otorgar el 100% de las becas y exoneraciones programadas anualmente y de acuerdo con reglamento.	Unidad de Planeación e Innovación

Continuación Tabla 6. Metas y áreas responsable

No.	META	ÁREA RESPONSABLE
18	Incrementar a 92% de eficiencia terminal de los egresados.	Unidad de Planeación e Innovación
19	Crear un indicador que permita medir los efectos del Programa de Reincorporación de Capacitandos al índice de eficiencia terminal.	Unidad de Planeación e Innovación
20	Elaborar el padrón de instructores ICATSIN para definir su perfil y la propuesta de cursos la capacitación, actualización y certificación.	Dirección Técnico Académico
21	Implementar una campaña de promoción dirigida a los instructores ICATSIN para darles a conocer la importancia de los beneficios profesionales y personales de la capacitación, actualización y certificación.	Dirección Técnico Académico
22	Certificar al 70% de los instructores en al menos un estándar del CONOCER.	Dirección Técnico Académico
23	Certificar al 10% de la planta docente ante organismos evaluadores externos relacionados con el área académica, laboral y productiva.	Dirección Técnico Académico
24	Lograr 90% de instructores a través del programa institucional permanente de formación docente.	Dirección Técnico Académico
25	Lograr que el 100% de la planta docente cuente con la acreditación necesaria para la impartición de cursos del área de especialidad.	Dirección Técnico Académico
26	Autoevaluar, con el apoyo del personal docente, cada dos años el estatus que guardan los cursos ofertados.	Dirección de Vinculación
27	Formalizar los procesos de retroalimentación de los Consejos Técnicos Consultivos y la Comisión Estatal de Planeación de la Capacitación para y en el trabajo orientados a la incorporación de nueva oferta educativa.	Dirección de Vinculación
28	Creación y/o modificación de al menos 5 cursos por año resultado de la retroalimentación de los Consejos Técnicos Consultivos y la Comisión Estatal de Planeación de la Capacitación para y en el trabajo.	Dirección Técnico Académico
29	Elaborar una propuesta de normatividad de investigación educativa.	Dirección Técnico Académico
30	Realizar, al menos, un proyecto de investigación anual, por Plantel, en congruencia con las líneas institucionales.	Dirección Técnico Académico
31	Desarrollar, al menos, un instructor con el perfil de investigador por Plantel.	Dirección Técnico Académico
32	Publicar semestralmente, el 100% de los cursos diseñados y re-diseñados, según los diagnósticos realizados	Dirección Técnico Académico
33	Evaluar semestralmente los cursos con el propósito de diagnosticar el estatus en que se encuentran cada uno de ellos.	Dirección Técnico Académico

Continuación Tabla 6. Metas y áreas responsable

No.	META	ÁREA RESPONSABLE
34	Producir cada seis meses un documento que contenga el diseño o rediseño de cursos.	Dirección Técnico Académico
35	Ofertar 5 cursos de inglés con enfoque de competencias comunicativas y adecuados a las necesidades de los sectores productivos y de servicios, de acuerdo con los resultados del diagnóstico.	Dirección Técnico Académico
36	Formalizar un convenio de colaboración multianual con la Secretaría de Educación Pública y Cultura para facilitar la capacitación de los docentes y asesores en Idioma Inglés.	Dirección Técnico Académico y Dirección de Vinculación
37	Capacitar al 100% de los docentes y asesores del idioma inglés programados.	Dirección Técnico Académico
38	Publicar el documento rector de las políticas y normatividad ex profeso que fortalezcan la función de emprendimiento.	Dirección Técnico Académico y Unidad de Normatividad y Transparencia
39	Lograr que el 100% de las incubadoras sean autosostenibles.	Dirección Técnico Académico
40	Lograr el registro y/o permanencia en el sistema INADEM, del 100% de las incubadoras ICATSIN.	Dirección Técnico Académico
41	Incrementar en 5% anual, el número de egresados que se autoemplean o crean una MiPyME, en el primer año gracias al sistema de incubadoras de ICATSIN.	Dirección Técnico Académico y Dirección de Vinculación
42	Implementar un proyecto impulsor de acciones de capacitación, infraestructura y uso de tecnologías para el emprendimiento de alto impacto, vinculado a los sectores productivos de los 18 municipios.	Dirección Técnico Académico
43	Ofrecer en el 100% de las incubadoras ICATSIN, los servicios de asesoría y capacitación para la creación de una empresa social.	Dirección Técnico Académico
44	Formular lineamientos para el desarrollo de tutorías.	Dirección Técnico Académico
45	Elaborar el programa digitalizado para la acción tutorial.	Dirección Técnico Académico
46	Formular el padrón de tutores de la misma planta de instructores.	Dirección Técnico Académico
47	Impartir 4 talleres para los tutores en el manejo de herramientas para la entrevista con alumnos.	Dirección Técnico Académico
48	Dotar a cada Plantel de espacios, mobiliario y materiales necesarios para la atención tutorial.	Dirección de Administración
49	Publicar los lineamientos para el desarrollo de las prácticas complementarias.	Dirección de Vinculación
50	Capacitar al 100% del personal asignado de planteles para el nuevo sistema de prácticas complementarias.	Dirección de Vinculación
51	Formalizar al menos un convenio por Plantel, con las distintas organizaciones de los sectores social, productivo y de servicios, para las prácticas complementarias de los capacitandos.	Dirección de Vinculación

Continuación Tabla 6. Metas y áreas responsable

No.	META	ÁREA RESPONSABLE
52	Desarrollar un programa de monitoreo y seguimiento de los capacitandos que realizan su práctica complementaria.	Dirección de Vinculación
53	Capacitar al 100% de los responsables de servicio social, sobre los lineamientos del servicio social.	Dirección de Vinculación
54	Formalizar el 100% de los convenios con las unidades receptoras del servicio social.	Dirección de Vinculación
55	Elaborar un registro institucional de los prestadores de servicio social.	Dirección de Vinculación
56	Realizar un estudio anual de seguimiento de egresados, que genere información actualizada y permanente de los mismos.	Dirección de Vinculación
57	Realizar una consulta anual a los empleadores acerca de las necesidades e innovación de capacitación para el trabajo	Dirección de Vinculación
58	Refrendar y/o formalizar 160 convenios del ICATSIN con los sectores social, productivo y de servicios que fortalezcan el proceso de capacitación para el trabajo.	Dirección de Vinculación
59	Elaborar un documento con lineamientos que regulen las actividades de la vinculación del Instituto con los sectores social, productivo, y de servicios.	Dirección de Vinculación
60	Implementar un proyecto de fomento de la articulación interna como fase de arranque de los proyectos de vinculación con el exterior.	Dirección de Vinculación
61	Conformar el Consejo Editorial del Instituto.	Dirección de Vinculación
62	Implementar el programa editorial para la publicación impresa y digital de las aportaciones de investigación de alumnos, instructores y personal docente de ICATSIN, en el campo de la educación y divulgación de las actividades sustantivas de la capacitación.	Dirección de Vinculación
63	Realizar un estudio de las necesidades de capacitación y actualización en educación continua de los egresados.	Dirección de Vinculación y Dirección Técnico Académico
64	Implementar un programa anual de cursos y diplomados de educación continua adecuado a los requerimientos diagnosticados de los egresados del instituto y personas que laboran en los sectores social, productivo y de servicios.	Dirección Técnico Académico
65	Formalizar las funciones de la bolsa de trabajo en los manuales de operación institucional.	Unidad de Planeación e Innovación
66	Promover la bolsa de trabajo y vacantes de acuerdo al manual de operación institucional y a la metodología específica.	Dirección de Vinculación
67	Establecer un convenio con otras bolsas de trabajo de los sectores social, productivo y de servicios.	Dirección de Vinculación
68	Promover trimestralmente las actividades y beneficios del Instituto.	Dirección de Vinculación

Continuación Tabla 6. Metas y áreas responsable

No.	META	ÁREA RESPONSABLE
69	Difundir mensualmente en medios de comunicación y redes sociales los resultados del ICATSIN.	Dirección de Vinculación
70	Participar con exposiciones de servicios y productos del ICAT-SIN en un evento internacional y 4 eventos nacionales.	Dirección de Vinculación y Unidad de Planeación e Innovación
71	Organizar una exposición semestral de servicios y productos del ICATSIN en cada Plantel y Acción Móvil.	Dirección de Vinculación
72	Implementar un programa anual de participación deportiva con formación de clubes deportivos y torneos intramuros para la comunidad ICATSIN.	Dirección de Administración y Dirección de Vinculación
73	Realizar diagnóstico institucional del funcionamiento de los consejos técnicos consultivos.	Dirección de Vinculación
74	Instalar un consejo técnico consultivo uno en cada municipio donde no exista.	Dirección de Vinculación
75	Efectuar una evaluación anual del funcionamiento de los consejos técnicos consultivos en el estado de Sinaloa.	Dirección de Vinculación
76	Realizar cada seis meses una sesión de trabajo del Consejo Técnico Consultivo en cada uno de los municipios del estado de Sinaloa de acuerdo con el reglamento de los mismos.	Dirección de Vinculación
77	Elaborar un estudio diagnóstico del clima organizacional del ICATSIN.	Dirección de Administración
78	Implementar un programa institucional para el favorecimiento del clima organizacional del instituto.	Dirección de Administración
79	Instrumentar anualmente una evaluación del impacto del programa institucional de clima organizacional.	Dirección de Administración
80	Instalar un Comité de Calidad del ICATSIN.	Unidad de Planeación e Innovación y Dirección de Administración
81	Actualizar a la norma ISO 9001-2015 los procesos certificados en el manual de organización.	Unidad de Planeación e Innovación y Dirección de Administración
82	Instrumentar un sistema de calidad y mejora continua que contenga un manual de organización actualizado, manuales de calidad, políticas y procedimientos para la certificación de cada proceso de gestión.	Unidad de Planeación e Innovación y Dirección de Administración
83	Certificar 5 procesos críticos de gestión institucionales de recursos humanos, finanzas, informática, adquisiciones y planeación.	Unidad de Planeación e Innovación y Dirección de Administración
84	Difundir en todos los Planteles, Acciones Móviles y comunidad en general el Programa Institucional de Desarrollo 2017-2021.	Unidad de Planeación e Innovación
85	Elaborar un documento con los lineamientos para los procedimientos de evaluación interna y planeación estratégica que apoyen el cumplimiento del PIDE 2017-2021.	Unidad de Planeación e Innovación



Continuación Tabla 6. Metas y áreas responsable

No.	META	ÁREA RESPONSABLE
86	Capacitar al 100% de personal académico y administrativo claves, en planeación estratégica con base a indicadores y estándares nacionales y alineado al Programa Institucional de Desarrollo 2017-2021.	Dirección de Administración y Unidad de Planeación e Innovación
87	Facultar al comité de calidad para que dé seguimiento a los resultados de las evaluaciones internas y de organismos externos de los procesos de gestión académica y administrativa.	Debe decir "Unidad de Normatividad y Transparencia y Unidad de Planeación e Innovación
88	Capacitar al 100% del personal docente y administrativo clave sobre la evaluación interna de los procesos académicos y de gestión.	Dirección de Administración
89	Operar un sistema de supervisión y evaluación académica y de la gestión administrativa institucionales.	Unidad de Planeación e Innovación y Dirección Técnico Académico
90	Conformar una base de datos con la información disponible acerca de los procesos de supervisión y evaluación académica y de la gestión administrativa.	Unidad de Planeación e Innovación y Dirección Técnico Académico
91	Realizar una reunión cada semestre para la actualización de indicadores institucionales.	Unidad de Planeación e Innovación
92	Publicar semestralmente en una página electrónica para la consulta y toma de decisiones del personal directivo.	Unidad de Planeación e Innovación
93	Capacitar al 100% al personal administrativo clave en el manejo de manuales y procesos administrativos.	Dirección de Administración.
94	Mantener el 100% de la normatividad institucional actualizada y acorde a la realidad regional, a la modalidad educativa y la estructura orgánica institucional.	Unidad de Normatividad y Transparencia.
95	Diseñar un proyecto anual de programación y presupuestación financiera eficiente y con fuentes diversificadas de financiamiento para el ICATSIN.	Dirección de Administración
96	Integrar un comité responsable de protección civil, del diseño y ejecución de un plan operativo.	Debe decir "Dirección de Vinculación, Dirección de Administración y Unidad de Normatividad y Transparencia.
97	Celebrar un convenio anual con autoridades del municipio y de protección civil	Dirección de Vinculación y Dirección de Administración
98	Implementar un programa de mantenimiento y actualización de los equipos y sistemas de redes.	Unidad de Planeación e Innovación
99	Capacitar al 100% del personal responsable de soporte técnico.	Unidad de Planeación e Innovación
100	Capacitar en un 90% al personal docente, directivo y administrativo sobre el uso de las tecnológicas de información y administración de acuerdo con un modelo de capacitación y cultura informática.	Unidad de Planeación e Innovación

Continuación Tabla 6. Metas y áreas responsable

No.	META	ÁREA RESPONSABLE
101	Lograr que el 100% del personal de ICATSIN conozca el reglamento para el buen uso y mantenimiento de los espacios y equipos tecnológicos.	Dirección de Administración
102	Dotar al ICATSIN de una biblioteca digital.	Dirección Técnico Académico
103	Crear un área Ex profeso para la administración de la infraestructura física institucional.	Coordinación de Infraestructura Educativa y Dirección de Administración
104	Implementar el 100% de las actividades del proyecto constructivo y presupuestal para la creación, rehabilitación y remodelación de espacios físicos.	Coordinación de Infraestructura Educativa y Dirección de Administración
105	Organizar un comité por Plantel educativo responsable para la realización de actividades de conservación y mantenimiento bajo la perspectiva de sostenibilidad y cuidado del medio ambiente.	Coordinación de Infraestructura Educativa y Dirección de Administración
106	Realizar un programa anual sostenible y de cuidado al medio ambiente para la conservación y mantenimiento de las instalaciones, mobiliario y equipo del ICATSIN.	Coordinación de Infraestructura Educativa y Dirección de Administración
107	Implementar un programa diseñado para la orientación permanente respecto a temas comunes de salud y bienestar.	Dirección de Administración
108	Disminuir el índice de riesgo de salud y accidentes de trabajo en el espacio laboral de los trabajadores del instituto.	Dirección de Administración
109	Asegurar, en cada Plantel y en la Dirección General, que el 100% del personal indicado por ley, cumpla con sus obligaciones de transparencia y rendición de cuentas.	Unidad de Normatividad y Transparencia
110	Implementar un sistema institucional de rendición de cuentas.	Unidad de Normatividad y Transparencia



**8.**

# **Apertura Programática**

CÓDIGO	EJE ESTRATÉGICO	CÓDIGO	PROGRAMA ESTRATÉGICO
4.1	Oferta y Cobertura Educativa de Calidad.	4.1.1.1	Oferta educativa pertinente, incluyente e innovadora.
		4.1.1.2	Evaluación, Acreditación y Certificación para el Trabajo de Calidad.
		4.1.1.3	
		4.1.1.4	
		4.1.1.5	Instituciones Privadas Incorporadas
			Acceso y permanencia para la trayectoria educativa
4.2	La Capacidad Académica.	4.2.1.1	La certificación de los instructores.
		4.2.1.2	La capacitación para el trabajo articulada al ámbito laboral, productivo y social.
4.3	La Competitividad Académica.	4.3.1.1	Consolidación de la competitividad académica
4.4	Investigación e Innovación para el Desarrollo Económico y Sustentable.	4.4.1.1	Impulso a la investigación.
		4.4.1.2	Innovación curricular.
		4.4.1.3	Estudios de lenguas extranjeras.
		4.4.1.4	Emprendedores.
		4.4.1.5	Tutorías.
		4.4.1.6	Prácticas complementarias.
		4.4.1.7	Servicio Social.
		4.4.1.8	Seguimiento de egresados.

CÓDIGO	EJE ESTRATÉGICO	CÓDIGO	PROGRAMA ESTRATÉGICO
4.5	Vinculación	4.5.1.1	Vinculación con los sectores social, productivo y de servicios.
		4.5.1.2	Editorial.
		4.5.1.3	Educación continua.
		4.5.1.4	Bolsa de trabajo.
		4.5.1.5	Extensión y difusión.
		4.5.1.6	Exposición de servicios y productos institucionales.
		4.5.1.7	
		4.5.1.8	Desarrollo de las aptitudes deportivas.
			Consejos técnicos consultivos de apoyo externo.
4.6	La Gestión Eficaz, Moderna y Transparente.	4.6.1.1	Calidad de los procesos de gestión administrativa.
		4.6.1.2	Planeación y desarrollo institucional.
		4.6.1.3	Supervisión y evaluación.
		4.6.1.4	Sistema de información institucional.
		4.6.1.5	Desarrollo y capacitación del personal administrativo.
		4.6.1.6	Revisión y actualización de la normativa.
		4.6.1.7	Planeación, programación y gestión financiera.
		4.6.1.8	
		4.6.1.9	Protección civil.
		4.6.1.10	Desarrollo informático.
		4.6.1.11	Dotación del servicio bibliotecario.
		4.6.1.12	Infraestructura física moderna.
		4.6.1.13	Conservación y mantenimiento.
		4.6.1.14	Salud e higiene.
			Transparencia y rendición de cuentas.



# Siglarario



CAE	Capacitación Acelerada Específica.
CANACINTRA	Cámara Nacional de Comercio e Industria del Trabajo.
CANIRAC	Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados.
CCAPDES	Centro de Capacitación para la Acuicultura, la Pesca y el Desarrollo Sustentable.
CECADET	Centro de Capacitación para el Desarrollo Empresarial y Tecnológico.
CECJUDE	Centros de Ejecución de las Consecuencias Jurídicas del Delito.
CEDETEX	Centro de Desarrollo Tecnológico Textil.
CFE	Comisión Federal de Electricidad.
CICAP	Centro Integral de Capacitación.
CIPA	Centros de Internamiento para Adolescentes.
COBAES	Colegio de Bachilleres del Estado de Sinaloa.
CONACYT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
CR	Cursos Regulares.
DGCFT	Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo.
DIF	Desarrollo Integral de la Familia.
DNC	Detección de Necesidades de Capacitación.
DVYT	Dirección de Vialidad y Transporte.
EFTP	Educación y Formación Técnica y Profesional.
EUA	Estados Unidos de América.
EMPREDIMIENTO	Es la traducción del vocablo entrepreneurship y que en el modelo educativo de los Institutos de Capacitación para Trabajo (ICAT) a la capacidad personal y corporativa para iniciar y desarrollar negocios (empresas).
ICAT	Instituto de Capacitación para el Trabajo.
ICATSIN	Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sinaloa.

<b>INEGI</b>	Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
<b>ISSSTE</b>	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
<b>MEYAFT</b>	Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo.
<b>NGL.</b>	National Geographip Learning.
<b>NORMA ISO 9000</b>	Conjunto de normas sobre calidad y gestión de calidad, establecidas por la Organización Internacional de Normalización.
<b>OCDE</b>	Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico.
<b>ODM</b>	Objetivo de Desarrollo del Milenio.
<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas.
<b>PED</b>	Plan Estatal de Desarrollo.
<b>PIB</b>	Producto Interno Bruto.
<b>PIDE</b>	Programa Institucional de Desarrollo.
<b>PND</b>	Plan Nacional de Desarrollo.
<b>ROCO</b>	Reconocimiento Oficial de la Competencia Ocupacional.
<b>SEDESOL</b>	Secretaría de Desarrollo Social.
<b>SEP</b>	Secretaría de Educación Pública.
<b>SEPYC</b>	Secretaría de Educación Pública y Cultura.
<b>SSA</b>	Secretaría de Salud.
<b>STASE</b>	Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa.
<b>STPS</b>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
<b>TICs</b>	Tecnología de la Información y la Comunicación.
<b>TM</b>	Transparencia Mexicana.
<b>UNESCO</b>	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.



# Referencias

Beltrão, J.F., Monteiro de Brito J.C., Gómez I. (2014). Coords. Derechos Humanos de los Grupos Vulnerables. Manual. En Programa Red de Derechos Humanos y Educación Superior Universidad de Pompeu Fabra, Barcelona. Consultado el 27 de julio de 2015 en [https://www.upf.edu/dhes-alfa/materiales/docs/DHGV\\_Manual.pdf](https://www.upf.edu/dhes-alfa/materiales/docs/DHGV_Manual.pdf)

Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2016). Agenda de Innovación de Sinaloa: Resumen Ejecutivo. Consultado el 23 de julio de 2017 en [www.agendasinnovacion.mx](http://www.agendasinnovacion.mx)

Diario Oficial de la Federación, (1983) Ley de Planeación. Consultado el 8 de junio de 2017, en [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=4791123&fecha=05/01/1983](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4791123&fecha=05/01/1983)

Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa Secretaría de Educación Pública (2017). Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos, Principales Cifras 2015-2016. [http://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica\\_e\\_indicadores/principales\\_cifras/principales\\_cifras\\_2015\\_2016.pdf](http://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2015_2016.pdf)

Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (2016). Historia. Consultado el 24 de julio de 2017 en <http://www.dgcft.sems.gob.mx/visualizar/read/5>

Gobierno del estado de Sinaloa (2017). Plan Estatal de Desarrollo 2017-2021. Consultado el 30 de julio de 2017 en <https://storage.googleapis.com/sinaloa-web/uploads/2017/06/plan-estatal-de-desarrollo-sinaloa-2017-2021.pdf>

[http://www.datatur.sectur.gob.mx/ITxEF\\_Docs/SIN\\_ANUARIO\\_PDF15.pdf](http://www.datatur.sectur.gob.mx/ITxEF_Docs/SIN_ANUARIO_PDF15.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016). Cuéntame Sinaloa. Consultado el 28 de mayo de 2017, en <http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/sin/>

Instituto Nacional de Geografía y Estadística (2017). Población. Consultado el 19 de julio de 2017 en <http://www.beta.inegi.org.mx/temas/estructura/>

Organización de las Naciones Unidas (13 septiembre, 2000). Declaración del Milenio. Asamblea General, 55/2. Consultado el 17 de Julio de 2017 en <http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1989). Convención sobre la Enseñanza Técnica y Profesional. Conferencia General. Paris. Consultado el 10 de julio de 2017 en [http://www.unesco.org/education/pdf/TECVOC\\_S.PDF](http://www.unesco.org/education/pdf/TECVOC_S.PDF)

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2015). Recomendación relativa a la enseñanza y formación técnica y profesional (EFTP). Consultado el 13 de julio de 2017 en [http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL\\_ID=49355&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=49355&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)

Organización Internacional del Trabajo (1975). Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos. Consultado el 11 de julio de 2017 en

[http://cedhj.org.mx/transparencia/II/II\\_B/Convenios\\_derechos\\_laborales/Convenio%20\(Int\\_del%20Trab\\_142\).pdf](http://cedhj.org.mx/transparencia/II/II_B/Convenios_derechos_laborales/Convenio%20(Int_del%20Trab_142).pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2017). World Employment and Social Outlook – Trends 2017. Consultado el 23 de julio de 2017 en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_540899.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_540899.pdf)

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (2017a) Microdata for Creditor Reporting System (CRS) México. Consultado el 22 de julio de 2017 en

<http://www.oecd.org/centrodemexico/estadisticas/>

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (2017b). Índice para una vida mejor: México. Consultado el 22 de julio de 2017 en <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/mexico-es/>

Periódico Oficial el Estado de Sinaloa: Órgano oficial del Gobierno del estado (enero, 1988). Decreto Número 289 consultado el 22 de julio de 2017, en [http://laipsinaloa.gob.mx/programas\\_sociales/index.php/educacion/76-ley-de-planeacion-para-el-estado-de-sinaloa/file](http://laipsinaloa.gob.mx/programas_sociales/index.php/educacion/76-ley-de-planeacion-para-el-estado-de-sinaloa/file)

Periódico Oficial el Estado de Sinaloa: Órgano oficial del Gobierno del estado (enero, 2017). Reglamento Orgánico de la Administración Pública Estatal de Sinaloa, consultado el 22 de julio de 2017, en [http://transparenciasinaloa.gob.mx/po\\_files/2011/POE-05-01-2011-002-EV.pdf](http://transparenciasinaloa.gob.mx/po_files/2011/POE-05-01-2011-002-EV.pdf)

Presidencia de la República (2013). Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Gobierno Federal, México. Consultado el 16 de Julio de 2017 en <http://pnd.gob.mx/wp-content/uploads/2013/05/PND.pdf>

Presidencia de la República (2013). Programa Sectorial de Educación 2013-2018. Gobierno Federal, México. Consultado el 16 de Julio de 2017

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2016). Radar Estatal de la Productividad Laboral: Sinaloa. Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral-Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral. México, D.F. Consultado el 26 de julio de 2017 en <http://productividadlaboral.stps.gob.mx/index.php/2015-03-10-12-54-36/estudios-para-la-capacitacion/informacion-por-entidad>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2014). Ley Federal del Trabajo. Consultado el 26 de julio de 2017 en [http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta\\_federal/secciones/consultas/ley\\_federal.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html)



