



Estructura de Diagnóstico del Programa Presupuestario (PP)

El presente documento contiene aspectos a considerar para la elaboración del **Diagnóstico del Programa Presupuestario (PP)** de nueva creación y actualización; especifica como el programa presupuestario contribuirá al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la dependencia o entidad, considerando la situación problemática o necesidad que se pretende atender e incorporando estadísticas oficiales que permitan dimensionar y describir de manera general las acciones a realizar para la atención del problema o necesidad, conforme a las disposiciones aplicables.

Objetivo.

Establecer la estructura para el Diagnóstico del PP y las características necesarias de cada elemento que integran la estructura, con la finalidad de apoyar la toma de decisiones en materia programática y presupuestaria.



E067 Capacitación para el Trabajo

Instituto de Capacitación para el Trabajo del estado
de Puebla

Dirección de Planeación y Evaluación

Ejercicio fiscal 2020



Hoja de Control de Actualizaciones del Diagnóstico

Revisión y Ejercicio Fiscal	Fecha dd/mm/aaaa	Descripción de la Modificación (Apartado / Sub apartado)
REV: 01 2021	04/10/2021	



Contenido

1. Antecedentes y Descripción del Problema.....	5
1.1 Antecedentes.....	5
1.2 Definición del problema.....	9
1.3 Justificación del PP.....	9
1.4 Estado actual del problema.....	9
1.5 Evolución del problema.....	¡Error! Marcador no definido.
1.6 Experiencias de atención.....	10
1.7 Árbol de problemas.....	11
2. Objetivos	11
2.1 Determinación y justificación de los objetivos de la intervención.....	11
2.2 Árbol de objetivos.....	12
2.3 Estrategia para la selección de alternativas.....	13
2.4 Concentrado.....	13
3. Cobertura	15
3.1 Metodología para la identificación de la población objetivo y definición de fuentes de información.....	15
3.2 Estrategia de cobertura.....	15
4. Análisis de similitudes o complementariedades	16
4.1 Complementariedad y coincidencias	16
5. Presupuesto.....	16
5.1 Estimación del costo del programa presupuestario	16
5.2 Fuentes de financiamiento	17
6. Información Adicional.....	17
6.1 Información adicional relevante.....	17
7. Registro del Programa Presupuestario en Inventario.....	17
Bibliografía	18
Anexos.....	18

1. Antecedentes y Descripción del Problema

1.1 Antecedentes.

La capacitación **PARA** el trabajo, es parte fundamental para el desarrollo productivo del Estado, ya que brinda la oportunidad a la población en general mayor de 15 años que sepa leer y escribir, que por diversos motivos no tuvo acceso a la educación media, media superior y superior de obtener los conocimientos, habilidades y valores que le permitan el acceso un empleo formal remunerado o bien le brinde la oportunidad de establecer un negocio de forma particular que influya al desarrollo económico, social y sobre todo al mejoramiento de su calidad de vida.

La capacitación **EN** el trabajo, resulta importante al promover ante Empresas, Instituciones, Organismos o grupos de personas de los sectores productivos y de sectores públicos y privados, que ya cuentan con un empleo formal que pretenden especializarse, actualizarse en una determinada actividad laboral, que les permita aspirar a una mejora económica, eficientar su desempeño y por consecuencia una mejora a la Organización en beneficio de la productividad del Estado.

La CERTIFICACIÓN en estándares de competencias laborales, permite a las personas demostrar a través de un proceso sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes individuales, es decir aquello que los hace competentes, para desarrollar una actividad en su vida laboral.

Mirada nacional

A través de los CECATI e ICAT, la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT) adscrita a la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS) dependiente de la Secretaría de Educación Pública Federal, presenta opciones educativas de calidad y pertinentes dirigidas a los diferentes sectores sociales y económicos del país, que van desde cursos regulares impartidos en las instalaciones de los planteles, en horarios fijos, cursos de extensión y capacitación acelerada específica, que se adaptan a las necesidades de cada individuo y a los requerimientos empresariales. Así mismo, se ofertan las acciones móviles con el propósito de acercar el servicio de capacitación para el trabajo a los grupos de población vulnerable, que se encuentran en lugares apartados y en condiciones geográficas de difícil acceso.

Debido a la alta demanda a nivel nacional fue necesaria la participación de los Estados, creando los Institutos Descentralizados de Capacitación para el Trabajo (ICAT) en 1991, quienes se encargarían de promover la capacitación en toda la República Mexicana.

Mirada Estatal

Es así que con fecha 19 de noviembre de 1993 se firmó el **acuerdo de Creación, Operación y Financiamiento del Instituto de Capacitación para el Trabajo (del Estado) de Puebla (ICATEP)**, teniendo como objeto de “**contribuir a impulsar y consolidar los programas de capacitación para el trabajo en la Entidad**”.

De acuerdo a lo establecido a los términos de las disposiciones legales aplicables, el ICATEP desarrolla y promueve la formación **PARA y EN** el trabajo a través de los siguientes objetivos:

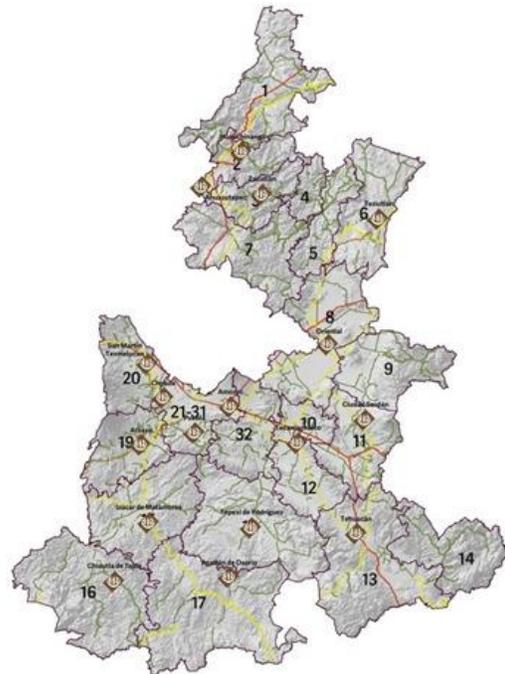
- I. **Impartir e impulsar la capacitación formal PARA y EN el trabajo en la Entidad a fin de incrementar la competitividad**, de manera que se mejore la calidad y vinculación en función del sector productivo y de las necesidades detectadas en materia de desarrollo Regional, Estatal y Nacional;
- II. Promover el desarrollo de nuevos perfiles ocupacionales que correspondan a las necesidades del mercado laboral; y
- III. Formar y actualizar a los instructores que se harán cargo de capacitar a los capacitandos en las Unidades del ICATEP.

A lo largo de veinticinco años el ICATEP ha logrado brindar la cobertura de los 217 municipios, a través de las 17 Unidades de Capacitación, 4 Acciones Móviles y 170 Acciones Extramuros y en ese sentido brindar de acuerdo a la pertinencia de cada región, opciones bastas de capacitación para la población que por diversos motivos no pudo acceder a la educación escolarizada, así como a las personas que buscan aprender un oficio o bien que desean **contar con los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para acceder a la población económicamente activa**.

Así mismo ha logrado posicionarse como la entidad de certificación número 1 a nivel nacional, aportando su experiencia a otros Institutos para que puedan ser entidades de certificación o brindándoles asesoría para los procesos de alineación, evaluación y certificación.

A través de las 17 Unidades de Capacitación se atiende a los 217 municipios del Estado.

1. Puebla
2. Tehuacán
3. San Martín Texmelucan
4. Teziutlán
5. Izúcar de Matamoros
6. Atlixco
7. Acatlán de Osorio
8. Zacatlán
9. Cd. Serdán
10. Tecamachalco
11. Huauchinango
12. Chiautla de Tapia
13. Tepexi de Rodríguez
14. San Pedro Cholula
15. Amozoc de Mota
16. Oriental
17. Ahuazotepec



1.2 Definición del problema.

La falta de crecimiento económico del país, se ha visto afectada notoriamente por la **tasa de desocupación** la cual refiere la población económicamente activa que no ocupa un puesto dentro del mercado laboral.

Lo anterior genera graves consecuencias a nivel personal, social y por ende a la productividad del Estado, ya que quienes están en esta situación carecen de un salario que satisfaga sus necesidades, debiendo recurrir a otras personas para su sustento, generando frustración y menoscabo a su dignidad, ya que el trabajo es un derecho reconocido constitucionalmente, como derecho natural, que perfecciona y realiza al ser humano como tal.

En épocas de crisis y recesión económica aumenta la cantidad de personas en esta situación, y aunque los países ricos también padecen este problema, están mejor preparados para afrontarlos, pues tienen previstos seguros de desempleo. El aumento de la tecnología que paulatinamente va reemplazando la mano de obra humana también contribuye al aumento del índice de desocupación.

En el año 2018, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentó un informe sobre el empleo en el mundo, donde constató que ciento noventa y dos millones de personas están sin trabajo remunerado, mientras que mil cuatrocientos millones a pesar de tener empleo, éstos no corresponden a la calificación del trabajador o son trabajos de menos horas de las que necesitaría para llegar a gozar de un salario digno (subempleo). El informe señala que los países con mayor grado de industrialización son los jóvenes y los de más de 40 años, a quienes les cuesta reinsertarse laboralmente luego de perder su trabajo.

Al analizar los cambios en la composición sectorial del empleo, el informe constata que el sector de los servicios será el principal motor del futuro crecimiento del empleo, mientras que sigue disminuyendo en la agricultura y en la manufactura.

El informe también analiza la influencia del envejecimiento de la población. Muestra que el crecimiento mundial de la fuerza de trabajo no será suficiente para compensar la rápida expansión de la población de jubilados. La edad promedio de la población activa debería pasar de un poco menos de 40 años en 2017 a más de 41 años en 2030.

1.3 Estado actual del problema.

Según datos del INEGI en su apartado de indicadores de ocupación y empleo, al mes de agosto de 2019, la Tasa de Desocupación (TD), que se refiere al porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA) que no trabajó siquiera una hora durante la semana de referencia de la encuesta, pero manifestó su disposición para hacerlo e hizo alguna actividad por obtener empleo, fue de 3.6% de la PEA a nivel nacional, proporción igual que la del mes previo. En su comparación anual, la TD registró un incremento durante agosto del año en curso frente a la de igual mes de 2018 (3.6% vs 3.3%), con datos ajustados por estacionalidad.

Es por este porcentaje de la población desocupada que la capacitación para el trabajo es una tarea fundamental que debe ser impulsada desde el Gobierno, adecuando los programas de desarrollo de habilidades y de conocimiento en concordancia con las necesidades y los requerimientos de las unidades productivas de cada región.

No podemos apartar la *capacitación para el trabajo* con el desarrollo individual y social, haciendo énfasis en la capacitación para el trabajo de manera incluyente, con equidad de género y sin estereotipos de género. Asimismo, en el sentido la *capacitación en el trabajo* es intrínseca con la productividad, ya que ésta es un medio no sólo para producir más y fortalecer la competitividad con lo nacional, sino también y quizá se lo primordial lograr un



reparto de la riqueza y por ende la posibilidad de aumentar el bienestar social. Es fundamental que la capacitación a los trabajadores no se entienda como un requisito para cumplir con lo que estipula la Ley, sino que las empresas e instituciones generen una política de capacitación, y comprendan que por añadidura trae consigo la facilidad de obtener mayores rendimientos en las empresas, permite elevar el bienestar por los ingresos y la movilidad social que dan lugar a mejoras en la calidad de mano de obra.

1.2 Definición del problema.

Con el programa E067 Capacitación para el Trabajo, se pretende disminuir la brecha de la población económicamente activa (PEA), que carece de un empleo formal.

Así mismo se pretende que las personas que cuentan con un empleo se certifiquen en estándares de competencia laboral.

1.3 Justificación del PP.

Es a través de cursos de capacitación que se brinda a la población en general mayor de 15 años de los 217 municipios; así como cursos más especializados a empresas, instituciones y organizaciones se atiende el problema de la desocupación.

Se identifica la población objetivo a través de los indicadores del INEGI de ocupación y desocupación que emite de forma trimestral, en específico del Estado de Puebla.

El programa se creó debido a la alta demanda que existía a nivel nacional de capacitación a la población en general, de la cual los CECATIS no cubrían al ser escolarizados, creando los ICATS para abarcar la población que, por carencia de recursos, tiempo no tenía acceso a ese beneficio.

1.4 Estado actual del problema.

Según datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la Población Económicamente Activa al mes de junio de 2019 en el estado de Puebla, la población en edad de trabajar es 4 millones 760 mil 420 de los cuales la población económicamente activa es de 2 millones 885 mil 115 personas, de las cuales 2 millones 885 mil 222 se encontraron ocupadas y 79 mil 893 desocupadas. Esta población cuenta con gran potencial para mejorar actitudes, destrezas y habilidades que permitan contribuir a la mejora de las organizaciones y para acceder al mercado laboral.

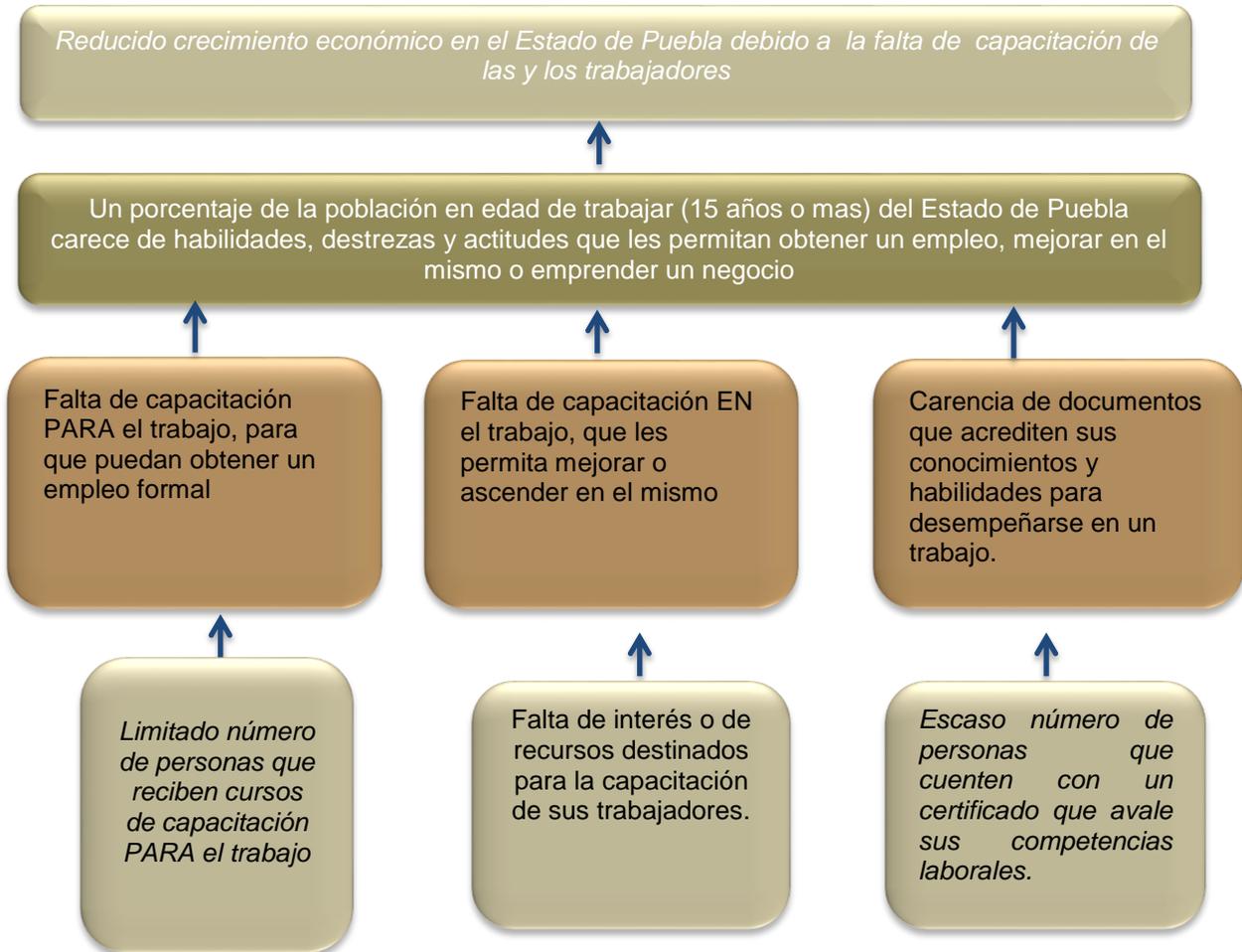
1.6 Experiencias de atención.

Pese a que se han logrado las metas establecidas ha sido complicado captar población, ya que los recursos son insuficientes para poder generar campañas de promoción, mejorar la infraestructura acorde a las necesidades actuales en tecnología, el desconocimiento de nuestras actividades a nivel estatal.

Aun así, hemos logrado ser la entidad de certificación número uno a nivel nacional, gracias a convenios con Entidades de Gobierno e Instituciones privadas.

Programa	Población Objetivo	Objetivo del Programa	Operación	Resultados
E148 Promoción de la Capacitación para el Trabajo.	Población en edad de trabajar mayor de 15 años de los 217 municipios	Capacitar a la población en general en cursos encaminados al Trabajo. 2,885,115 según datos de la STPS al segundo trimestre de 2019.		Al mes de septiembre de 2019, se han capacitado PARA y EN el trabajo a 42,753 personas
	Población en edad de trabajar mayor de 15 años de los 217 municipios	Certificar a los trabajadores en estándares de competencia laboral. 2,885,115 según datos de la STPS al segundo trimestre de 2019.		Al mes de septiembre se han capacitado 2,627 trabajadores

1.7 Árbol de problemas.



2. Objetivos

2.1 Determinación y justificación de los objetivos de la intervención.

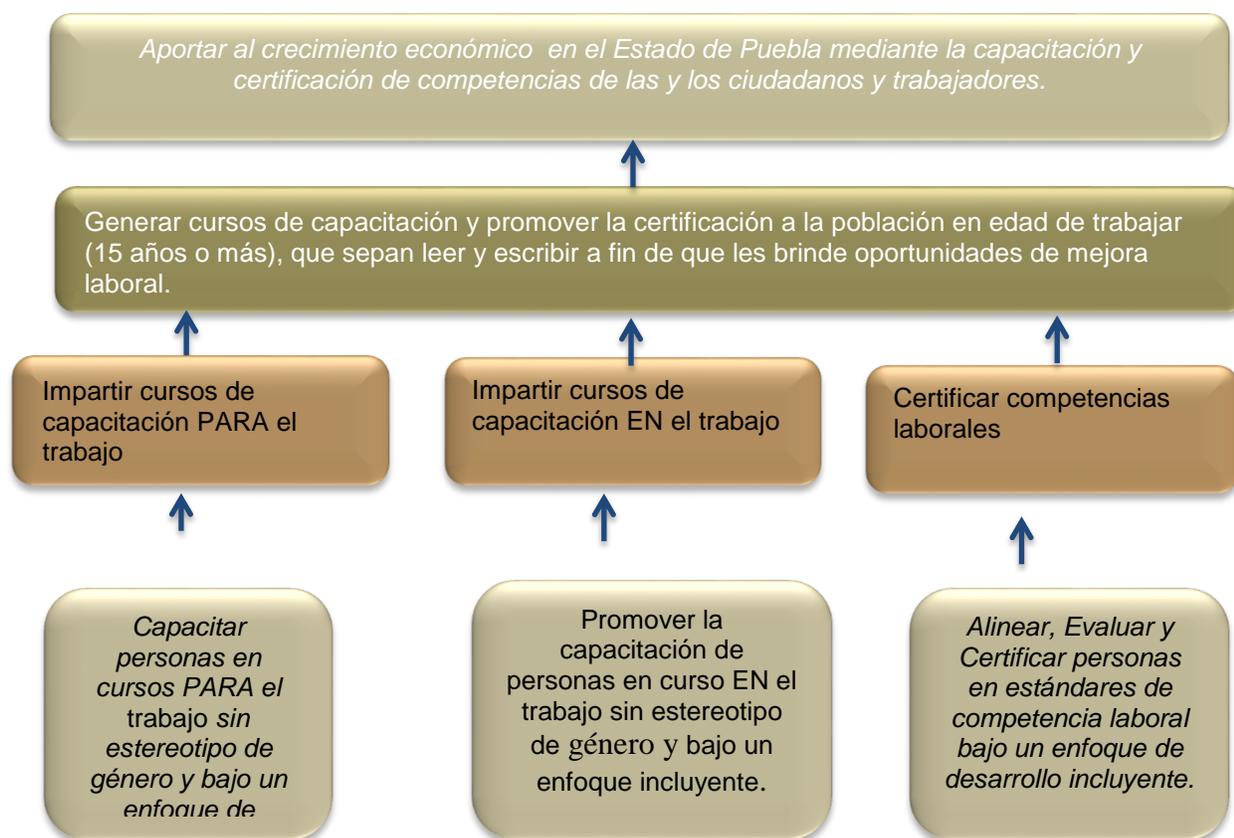
Alineación de objetivos al Plan estatal de Desarrollo PED 2019-2024

Eje 3 Desarrollo Económico para Todos y Todas.

Estrategia 2.- Fortalecer el trabajo digno para impulsar la productividad y el bienestar.

Línea de acción 1.- Impulsar mecanismos para el desarrollo integral de la fuerza laboral como elemento esencial que dignifique el trabajo.

2.2 Árbol de objetivos.



2.3 Estrategia para la selección de alternativas.

El Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla a lo largo de 25 años ha capacitado a más de 652,000 personas, se ha caracterizado por ofrecer cursos acordes a las necesidades actuales, a pesar de carecer de la infraestructura necesaria, ofertando costos accesibles a la población usuaria.

Contamos con un Programa Anual de Capacitación, autorizado por la Secretaría de Educación Pública Federal que contiene los cursos que se van a dar de conformidad con la oferta educativa, los cuales se dan de manera presencial en las 17 Unidades con las que contamos en el Estado.

Así mismo proporcionamos a quien lo requiera a través de la Entidad de certificación, capacitación para certificarse en estándares de competencia laboral autorizados por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).

2.4 Concentrado.

Árbol del Problema	Árbol del Objetivo	Resumen Narrativo
Efectos	Fines	Fin
Reducido crecimiento económico en el Estado de Puebla debido a la falta de capacitación de las y los trabajadores	Aportar al crecimiento económico en el Estado de Puebla mediante la capacitación y certificación de competencias de las y los ciudadanos y trabajadores.	Contribuir a impulsar el crecimiento económico en beneficio de la población del estado de Puebla mediante la oferta de cursos de capacitación diseñados para incrementar sus competencias laborales (conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes).
problema central	solución	propósito
Un porcentaje de la población en edad de trabajar (15 años o más) del Estado de Puebla carece de habilidades, destrezas y actitudes que les permitan obtener un empleo, mejorar en el mismo.	Generar cursos de capacitación y promover la certificación a la población en edad de trabajar (15 años o más), que sepan leer y escribir a fin de que les brinde oportunidades de mejora laboral.	La población en edad de trabajar (15 o más años), que desee obtener un empleo, obtener ascensos dentro de su empleo actual o emprender negocios, recibe capacitación para obtener las competencias laborales que les permitan lograrlo y certifica sus conocimientos.
causa (1er nivel)	medios (1er nivel)	componentes



<p>1.-Falta de capacitación PARA el trabajo, para que puedan obtener un empleo formal.</p> <p>2.-Falta de capacitación EN el trabajo, que les permita mejorar o ascender en el mismo.</p> <p>3.-Carencia de documentos que acrediten sus conocimientos y habilidades para desempeñarse en un trabajo.</p>	<p>1.- Impartir cursos de capacitación PARA el trabajo.</p> <p>2.- Impartir cursos de capacitación EN el trabajo.</p> <p>3.- Certificar competencias laborales</p>	<p>1.- Capacitación de mujeres y hombres en cursos PARA el trabajo en condiciones de igualdad y bajo un enfoque de desarrollo incluyente, realizada.</p> <p>2.- Capacitación de mujeres y hombres en cursos EN el trabajo en condiciones de igualdad y bajo un enfoque de desarrollo incluyente, realizada.</p> <p>3. Certificación de mujeres y hombres en competencias en condiciones de igualdad y bajo un enfoque de desarrollo incluyente, realizado.</p>
<p>causa (2do nivel)</p>	<p>medios (2do nivel)</p>	<p>actividades</p>
<p>1.- Limitado número de personas que reciben cursos de capacitación PARA el trabajo.</p> <p>2.- Falta de interés o de recursos destinados para la capacitación de sus trabajadores.</p> <p>3.- Escaso número de personas que cuenten con un certificado que avale sus competencias laborales.</p>	<p>1.- Capacitar personas en cursos PARA el trabajo sin estereotipo de género y bajo un enfoque de desarrollo incluyente.</p> <p>2.- Promover la capacitación de personas en curso EN el trabajo sin estereotipo de género y bajo un enfoque incluyente.</p> <p>3.- Alinear, Evaluar y Certificar personas en estándares de competencia laboral bajo un enfoque de desarrollo incluyente</p>	<p>1.1-Realizar eventos de promoción y difusión de los servicios del ICATEP sin estereotipo de género.</p> <p>1.2-Capacitar madres solteras en cursos para el trabajo.</p> <p>1.3-Capacitar personas con algún tipo de discapacidad en cursos para el trabajo.</p> <p>2.1-Asesorar a personas en talleres para emprendedores y emprendedoras.</p> <p>2.2-Capacitar a prestadores profesionales de servicios de capacitación del ICATEP.</p> <p>2.3-Realizar convenios de capacitación para la impartición de cursos CAE y extensión.</p> <p>3.1-Evaluar evaluar personas en estándares de competencias.</p> <p>3.2-Alinear personas para la evaluación de competencias laborales.</p>

3. Cobertura

3.1 Metodología para la identificación de la población objetivo y definición de fuentes de información.

Se toma en consideración los datos proporcionados por el INEGI en sus indicadores de ocupación y empleo en lo concerniente a tasa de desocupación; Así como los datos proporcionados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en lo referente al Estado de Puebla.

	Definición de la Población	Cantidad	Última fecha de actualización	Periodicidad para realizar la actualización	Fuente de Información
Población de Referencia	Población total del Estado de Puebla de los 217 municipios	6,420,438	Junio 2019	Trimestral	STPS
Población Potencial	Población en edad de trabajar 15 años o más de los 217 municipios del Estado de Puebla.	4,760,420	Junio 2019	Trimestral	STPS
Población Atendida	Población atendida con corte a septiembre 2019	42,753	Septiembre 2019	Trimestral	ICATEP base de datos CONESYS
Población Objetivo	Población económicamente activa de los 217 municipios	2,885,115	Junio 2019	Trimestral	STPS

3.2 Estrategia de cobertura.

Se pretende abarcar la población económicamente activa de los 217 municipios del Estado de Puebla, la cual es de 2'885,115 personas.



4. Análisis de similitudes o complementariedades

4.1 Complementariedad y coincidencias

No existe un Programa similar con el que se pueda realizar comparativo.

Nombre del PP			
Institución			
Propósito (MIR)			
Población o área de enfoque			
Cobertura geográfica			
Existen riesgos de similitud con el PP de análisis			
Se complementa con el PP de análisis			
Explicación			

5. Presupuesto

5.1 Estimación del costo del programa presupuestario

Estatat

Capitulo	Monto en pesos corrientes
1000 Servicios Personales	\$45321619
2000 Materiales y Suministros	\$2745216
3000 Servicios Generales	\$3090876
5000 Inversión Pública	\$ 0
Total	\$51'157,711.00

5.2 Fuentes de financiamiento

Fuente de financiamiento	Monto en pesos corrientes
Recursos Federales	\$71.412.805.00
Recursos Estatales	\$47.608.535.00
TOTAL	\$119,021,340.00

6. Información Adicional

6.1 Información adicional relevante

7. Registro del Programa Presupuestario en Inventario.

Registro del Programa Presupuestario
Tipología del PP:

Programa Presupuestario: E067 Capacitación Para el Trabajo

Unidad Responsable del PP: Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla

Bibliografía

Agregar la Bibliografía utilizada en orden alfabético.

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Anexos