
De: Dirección General DGCFT <direccion.general@dgcf.sem.gob.mx>

Enviado: miércoles, 29 de junio de 2022 02:33 p. m.

Para: ÁREAS TÉCNICO ACADÉMICA EN LOS ESTADOS <ata_estados@dgcf.sem.gob.mx>; DIRECCIONES EN LOS CECATI <direccion_cecati@dgcf.sem.gob.mx>; DG_ÁREAS <dg_areas@dgcf.sem.gob.mx>

CC: Rolando de Jesús López Saldaña <rolando.lopez@dgcf.sem.gob.mx>; José Rolando García Camacho <jgarcia@dgcf.sem.gob.mx>; Dirección General DGCFT <direccion.general@dgcf.sem.gob.mx>

Asunto: Programa de Desarrollo Institucional de la DGCFT 2020-2024

RESPONSABLES DEL ÁREA DE APOYO TÉCNICO ACADÉMICO (AATA) EN LOS ESTADOS, DIRECTORES Y RESPONSABLES DE LOS CENTROS DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO INDUSTRIAL

Considerando que la Planeación Estratégica es una herramienta de gestión que permite orientar los macroprocesos de una organización, así como apoyar la toma de decisiones de acuerdo con el quehacer actual y al camino que debe recorrer en el futuro, se presenta con la finalidad de que sea difundido el "Programa de Desarrollo Institucional de la DGCFT 2020-2024", como documento rector de la formación para el trabajo, que formula y establece los objetivos de carácter prioritario, y el curso de las acciones, para alcanzar los objetivos institucionales, siendo el referente para la planeación operativa del área central y de los CECATI, del cual emanan las acciones necesarias para mantener la mejora, eficiencia, eficacia y calidad de los bienes y servicios institucionales.

Saludos cordiales.



Rolando de Jesús López Saldaña
Director General

Av. Universidad núm. 1200, 5to Piso, Sector 5-D, Xoco,
C.P. 03330, Benito Juárez, Ciudad de México.
Conmutador: 55 3600 2511 Ext. 63818.

Subsecretaría de Educación Media Superior
Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo



Programa de Desarrollo Institucional de la
Dirección General de Centros de
Formación para el Trabajo
2020-2024

Directorio

Delfina Gómez Álvarez

Secretaria de Educación Pública

Juan Pablo Arroyo Ortiz

Subsecretario de Educación Media Superior

Rolando de Jesús López Saldaña

Director General de Centros de Formación para el Trabajo

Ángel Ávila Martínez

Director Técnico

María Alejandra Ortiz Boza

Directora de Apoyo a la Operación

Alejandro Samuel Colín Ramírez

Coordinador de Organismos Descentralizados Estatales de
Institutos de Capacitación para el Trabajo

Rebeca González Hernández

Subdirectora Académica

Alma Rosa Corona Rodríguez

Subdirectora de Vinculación y Apoyo Académico

Yuriko Anahí Chávez García

Subdirectora de Planeación

Bertha Ysela Landa Zerecero

Coordinadora Administrativa

Olga Nelly González Cruz

Jefa de Departamento de Desarrollo Curricular y Docente

Maricela Moreno Gómez

Jefa de Departamento de Evaluación Educativa

Pedro Herrera Pérez

Jefe de Departamento de Programación y Presupuestación

Juan Edín Méndez Ríos

Responsable del Centro de Investigación y Desarrollo de la
Formación para el Trabajo

Marcela Figueroa Delgado

Encargada del Centro de Convenciones



Índice

Directorio.....	3
Mensaje Institucional.....	9
Siglas y Acrónimos.....	9
Presentación	10
Capítulo I. Contextualización de la Formación para el Trabajo	12
Misión.....	16
Visión.....	17
Servicios de la Formación para el Trabajo	17
Capítulo II. Diagnóstico de la Formación para el Trabajo	20
Diagnóstico Externo.....	20
Diagnóstico Interno.....	28
Capítulo III. Alineación del PDI-DGCFT 2020-2024.....	39
Capítulo IV. Elementos Programáticos: ejes temáticos, objetivos, estrategias, líneas de acción y metas.....	42
Cobertura y Equidad.....	45
Calidad	49
Profesionalización del Personal	51
Financiamiento y Recursos.....	54
Vinculación Institucional.....	55
Planeación, Organización y Rendición de Cuentas.....	57
Sustentabilidad y Cuidado del Medio Ambiente.....	61
Tecnologías de la Información y la Comunicación, y Tecnologías de la Información, Comunicación, Conocimiento y Aprendizaje Digital	62
Infraestructura y Equipamiento	65
Seguimiento y Evaluación.....	67
Fuentes de Consulta.....	71
Anexos	74



*-Minino de Cheshire, ¿podrías decirme, por favor,
qué camino debo de seguir para salir de aquí?
-Esto depende en gran parte del sitio al que quieras llegar -dijo el Gato.
-No me importa mucho el sitio...-dijo Alicia.
-Entonces no importa mucho el camino que tomes -dijo el Gato.*

Alicia en el País de las Maravillas (Fragmento).
Lewis Carroll

Mensaje Institucional

En cumplimiento a los ordenamientos jurídico normativos que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley General de Educación, la Ley de Planeación, el Plan Nacional de Desarrollo, el Programa Sectorial de Educación y las Líneas de Política Pública para la Educación Media Superior, presento el “Programa de Desarrollo Institucional de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo 2020-2024” (PDI-DGCFT), documento de planeación estratégica de mediano plazo que orientará el desarrollo del quehacer institucional de nuestro subsistema.

Nos encontramos en una etapa, en la que el acelerado desarrollo de la ciencia y la tecnología, están innovando y determinando el curso de los modos de producción, de proporcionar servicios, así como de la incorporación de nuevos puestos y modalidades de trabajo.

Para cualquier sociedad en general y para nuestro país en particular, es determinante considerar todos estos cambios, con el propósito de adoptar medidas que, en el corto, mediano y largo plazo, nos permitan asegurar nuestra capacidad de adaptabilidad, de productividad, de competitividad y de resiliencia, al aprovechar todos los recursos en favor de la población. En este sentido, el sector educativo, no escapa a esta situación y mucho menos la Formación para el Trabajo.

La dinámica en la que los países y su población se ven inmersas en todos los ámbitos de su acontecer cotidiano, hacen más complicada la toma de decisiones que incidan con eficacia en su transformación. De ahí que nuestro PDI-DGCFT, se constituye no solo como una herramienta fundamental sino como un proceso continuo, responsable, de participación colaborativa, en el que se traza el rumbo de lo que se tiene que hacer en el presente para edificar el futuro.

Dr. Rolando de Jesús López Saldaña
Director General



Siglas y Acrónimos

AEO: Asistencia de Enlace Operativo.

CAE: Capacitación Acelerada Específica.

CECATI: Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial.

CIDFORT: Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo.

CODEICT: Coordinación de Organismos Descentralizados Estatales de Institutos de Capacitación para el Trabajo.

COVID-19: Coronavirus Disease 2019 (enfermedad por coronavirus de 2019)

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

EPI-RVOE: Escuela Particular Incorporada con Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios.

ICAT: Instituto de Capacitación para el Trabajo.

MEyAC: Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo.

MOVIN: Modelo de Vinculación de la Formación para el Trabajo.

PAT: Programa Anual de Trabajo.

PDI-DGCFT: Programa de Desarrollo Institucional de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo 2020-2024.

PE: Planeación Estratégica.

PSE: Programa Sectorial de Educación 2020-2024.

SARS-CoV2: Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (Síndrome Respiratorio Agudo Severo por Coronavirus 2)

SCEO: Subdirección de Coordinación de Enlace Operativo.

SEMS: Subsecretaría de Educación Media Superior.

SEP: Secretaría de Educación Pública.

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación.

TICCAD: Tecnologías de la Información, Comunicación, Conocimiento y Aprendizaje Digital.



Presentación

La Planeación Estratégica (PE) como proceso metodológico, considera fundamental el establecimiento de los objetivos prioritarios de una organización, además de desarrollar las estrategias y las acciones para alcanzarlos. Asimismo, se determinan las metas que serán el referente de evaluación de los objetivos.

Se caracteriza por:

- Identificar las prioridades de la institución.
- Ser necesaria para la formulación del proyecto de presupuesto, así como para la asignación de recursos.
- Ser el proceso que le antecede al control de gestión institucional.
- Enmarcar a la institución como una organización de gestión por resultados.
- Permitir la elaboración de la planeación operativa de los diferentes niveles de gestión (PDI de plantel, Programa Anual de Trabajo).
- Dar lugar al establecimiento de sistemas de control de gestión interna.
- Ser el referente para la evaluación del desempeño a través de indicadores, y
- Materializar la misión y visión institucional.

En este contexto, el PDI-DGCFT se alinea a los objetivos del desarrollo social, así como del sector educativo, a través de objetivos estratégicos y temáticos que pretenden posicionar a la Formación para el Trabajo como un servicio educativo capaz de adaptarse a las diversas dinámicas del entorno y a las demandas de la población en general.

La organización y planificación del PDI-DGCFT, sumó la participación y contribución del personal en área central y planteles. Además de contar con la colaboración de los ICAT y las EPI-RVOE; de tal forma que el PDI-DGCFT es un ejercicio de acuerdo unificado y corresponsable en sus diversas etapas.

El presente documento se conforma por cuatro capítulos:

El primero está referido a la “**Contextualización de la Formación para el Trabajo**”, en donde se hace una breve reseña histórica de la DGCFT, su misión, visión, así como la caracterización de sus servicios desde la perspectiva de sus atribuciones, recursos y cobertura.

El segundo, expone el “**Diagnóstico de la Formación para el Trabajo**” en el que se aborda, por un lado, la situación externa de un mundo globalizado que impacta inevitablemente a las políticas sectoriales de nuestro país y por el otro, la situación interna del país, del sector educativo y de la Formación



para el Trabajo. Sobre esta última, el diagnóstico se centra en una breve descripción de la situación de los procesos clave, a partir de los cuales estará actuando en consecuencia. Se precisa que esta situación se desarrolló a partir de un análisis de “Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas” (FODA) realizado por cada una de las Unidades Organizacionales de la DGCFT, que consideró el diagnóstico de los CECATI, SCEO/AEO, Regiones, ICAT y EPI-RVOE.

El capítulo tercero, “**Alineación del PDI-DGCFT 2020-2024 con los objetivos del sector educativo**”, presenta la alineación del Programa Sectorial de Educación 2020-2024, con las Líneas de Política de la Educación Media Superior 2019-2024 y los Objetivos Estratégicos de la DGCFT.

El cuarto capítulo, puntualiza los “**Elementos programáticos: estrategias, líneas de acción y metas**”, los cuales se articulan hacia arriba, con los objetivos estratégicos, mientras que hacia abajo se busca su alineación desde lo que se pretende alcanzar, con la forma, el accionar y la cuantificación del logro de sus objetivos, que consideran 22 estrategias, 28 líneas de acción y 94 metas.

Finalmente, se incorporan las “**Fuentes de Consulta**” que apoyaron la elaboración del PDI-DGCFT, tales como: documentos de trabajo, libros, programas, planes, investigaciones y páginas web de instituciones, organismos, dependencias e investigadores que por su trayectoria son garantía de confiabilidad y relevancia.



Capítulo I. Contextualización de la Formación para el Trabajo

Hacia la década de los 60s, México atravesó por una etapa que se caracterizó por sus bajos índices de productividad y de justicia social, debido principalmente a la crisis económica, al exponencial incremento demográfico, a la migración de las zonas rurales a las urbanas y a un presupuesto insuficiente para proveer de los servicios requeridos a la velocidad en la que se multiplicaba la población.

En el ámbito de la educación, la prioridad fue atender el rezago educativo, pues el país se encontraba ante un panorama desalentador, con un mosaico de problemas tales como: analfabetismo, deserción escolar y profesorado insuficiente, que para 1959 estimaba una demanda de educación primaria insatisfecha en un millón setecientos mil alumnos (Solana, 2010).

Algunos de los hechos históricos que configuran la esencia de la Formación para el Trabajo en la actualidad, son los siguientes:

1962. Se desarrolla el Plan Nacional de Capacitación para el Trabajo, que considera la creación de los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) y Centros de Capacitación para el Trabajo Agrícola (CECATA).

1963. En el marco del “Plan de Once Años” y del “Plan Nacional de Capacitación para el Trabajo”, siendo Presidente de México, Adolfo López Mateos y Secretario de Educación Pública, Jaime Torres Bodet, se crean los primeros 10 Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI). Esta iniciativa, colocaba a los CECATI como alternativa y respuesta, a un escenario nacional caracterizado por los altos índices de crecimiento demográfico; de desarrollo industrial; de analfabetismo y rezago educativo; de trabajadores sin la preparación específica; y principalmente, de la gran cantidad de jóvenes que concluían la primaria y que no podían continuar estudiando, ni incorporarse al sector productivo. Su propósito, se centró en contribuir paulatinamente al mejoramiento y aprovechamiento del recurso humano, así como para dar un mayor impulso al índice de la productividad nacional.

Se inició así, un proyecto en los sectores industrial y de servicios, con los cursos de: mecánica automotriz, electricidad, radio, dibujo industrial, albañilería, carpintería, soldadura, fundición, instalaciones sanitarias, cerámica, tejido mecánico de punto, así como corte y confección. El subsistema inicia labores con diez Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial, adscritos a la Dirección General de Enseñanzas Tecnológicas, Industriales y comerciales de la Secretaría de Educación Pública.



1965. Los Centros de Capacitación pasan a depender de la Dirección General de Educación Secundaria Técnica bajo el nombre de Centros de Capacitación para el Trabajo.

1968. La Dirección General de Enseñanzas Tecnológicas Industriales y Comerciales pasa a ser la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial. Los Centros permanecen adscritos a esta Dirección General.

1981. Entran en operación Unidades Móviles de Capacitación para el Trabajo. Se integran a los Centros de Capacitación, los Centros de Enseñanza Ocupacional y los de Acción Social y Educativa.

1985. La Unidad de Centros de Capacitación asciende al rango de Dirección General de Centros de Capacitación (DGCC), dependiente de la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas (SEIT) de la SEP.

1989. Los Centros de Enseñanza Ocupacional se transforman en Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI). Con el Programa para la Modernización Educativa, se implementa la descentralización administrativa y financiera de la educación tecnológica y se firman en diversas entidades federativas los convenios de creación de los Institutos Estatales Descentralizados de Capacitación para el Trabajo.

1991. Se crean por convenio los seis primeros Institutos Descentralizados Estatales de Formación para el Trabajo (IDEFT), en Aguascalientes, Michoacán, Morelos, Nuevo León, Sinaloa y Tamaulipas.

1994. Se modifica el nombre de la Dirección General de Centros de Capacitación por el de Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT).

1998. Se inicia la construcción y equipamiento del Centro de Convenciones en el Distrito Federal, para apoyar las diversas actividades de formación docente, directiva y de personal de apoyo y asistencia a la educación, conferencias, así como una diversidad de eventos académicos de la DGCFT e instancias afines.

1999. Inicia operaciones el Centro de Convenciones en el mes de noviembre. Da inicio la construcción y equipamiento del Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo (CIDFORT). Se autoriza y se crea la Coordinación de Organismos Descentralizados Estatales de Institutos de Capacitación para el Trabajo, con el propósito de atender y coordinar las acciones con los gobiernos de los estados para la creación, operación, supervisión y evaluación de los Institutos Descentralizados Estatales de Formación para el Trabajo y Unidades de Capacitación.



2003. Inicia el funcionamiento y operación del Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo (CIDFORT).

2005. Con la publicación de la reestructuración de la Secretaría de Educación Pública, la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo queda adscrita a la Subsecretaría de Educación Media Superior.

2007. Se oficializa la existencia del Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo (CIDFORT) dependiente de la DGCFT.

2013. Se autorizó y registró la modificación de cambio de denominación y de línea de mando de dos Departamentos que correspondían a la Coordinación administrativa, de Recursos Humanos y Recursos Financieros, convirtiéndose en puestos sustantivos denominados Departamento de Desarrollo Curricular y Docente, así como, Departamento de Evaluación Educativa adscritos a la Subdirección Académica.

2014. Continuando con el proceso de Planeación Participativa que se inició en el 2013, se realizó la “I Reunión Nacional del Subsistema de Formación para el Trabajo”, que tuvo como propósito, revisar y actualizar los procesos, programas o proyectos relevantes y sus resultados alcanzados con miras a proponer nuevas acciones de mejora.

2015. El Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo, (MEyAc), se consolida como un documento rector que alinea los procesos de la actual Reforma Educativa y consolidado en el marco de los Foros de Consulta Nacional para el Modelo Educativo de la Educación Media Superior.

Se conformó el Consejo Coordinador Nacional y se instalaron cinco Consejos Regionales: Centro, Noreste, Noroeste, Occidente y Sur-Sureste.

2016. Se llevó a cabo la conformación de la Red Regional de Cooperación para la Sustentabilidad, instalando cinco coordinaciones regionales.

2017. Se inicia la construcción del CECATI 200 en Altamira, Tamaulipas y se autoriza la creación del CECATI 201 de Atotonilco de Tula, Hidalgo.

2018. Publicación en el Diario Oficial de la Federación del ACUERDO número 03/01/18 por el que se establecen los trámites y procedimientos relacionados con el Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios de Formación para el Trabajo.

2019. Inauguración del CECATI 200 en el Fraccionamiento Unidos Avanzamos de Altamira, Tamaulipas.

2020. Año que marca un antes y un después en el mundo; donde se vieron afectados países, instituciones y personas en todos los ámbitos de vida, a



causa de la pandemia generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), que a la fecha ha cobrado la vida de miles de personas a nivel mundial, en donde México aparece como uno de los países más afectados, entre otras razones, por enfermedades crónico-degenerativas que han tenido una limitante de atención por causa de la pandemia.

En este contexto, las cadenas productivas y de servicios dejaron de interactuar bajo la “normalidad” que las había caracterizado, mientras que otras de carácter emergente tuvieron que responder a cada situación particular que se suscitaba.

En este sentido la DGCFT, respondió acorde a las disposiciones en materia de salud, de educación, así como aquellas que impactan directamente en su quehacer institucional, para lo cual consideró las siguientes acciones:

Suspender actividades en los tres niveles de gestión, a partir del mes de marzo 2020.

Establecer la estrategia de formación en línea, aprovechando los recursos y las TIC.

Establecer las líneas del trabajo en casa, de tal forma que se responda en la medida de lo posible, a las demandas de servicios e información de los usuarios y de las autoridades.

Monitorear periódicamente el trabajo del personal, así como su estado de salud, y finalmente,

Reiniciar las actividades con base en las disposiciones del sector salud y de la SEP, respetando los protocolos y medidas sanitarias y de seguridad.

Esta situación que en particular cobró la vida de algunos compañeros de trabajo en los tres niveles de gestión de la DGCFT en el 2020, y que se continuó hasta el 2021, dejó no solo una baja sensible para la institución, sino una ausencia irreparable en el seno familiar.

Con fecha 15 de septiembre de 2020, se reforma el Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, publicado en el Diario Oficial de la Federación, quedando establecidas las atribuciones de la Dirección General de Formación para el Trabajo en el artículo 20, con esta reforma se actualizaron las atribuciones IV, V, IX y XII, sin alterar la estructura orgánica autorizada.

2021. Un hecho relevante a nivel del sector, fue el del cambio del Secretario de Educación Pública, el cual fue ocupado en febrero por Delfina Gómez Álvarez.



Asimismo, se continuó con la inercia del trabajo administrativo y académico de manera virtual, a partir de la emisión de tres circulares extraordinarias emitidas en los meses de febrero y mayo, siendo consecuentes con las emitidas en 2020.

2022. A nivel organizacional, se da el cambio de administración en la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, asumiendo el cargo Rolando de Jesús López Saldaña.

Actualmente, la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), como unidad dependiente de la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS) de la Secretaría de Educación Pública (SEP), tiene bajo su responsabilidad:

La formación para el trabajo que se imparte en los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI);

La coordinación académica de los Institutos de Capacitación para el Trabajo (ICAT) de carácter descentralizado de los cuales dependen las Unidades de Capacitación y las Acciones Móviles; y

El Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (RVOE) que se otorga a las Escuelas Particulares que se incorporan al Subsistema de Formación para el Trabajo.

Lo anterior, en el marco de lo dispuesto en los artículos 43, 44, 45 y 46 de la Ley General de Educación, artículo 2 numeral 26 y artículo 38 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y del artículo 20 del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, en el que se establecen las atribuciones de la DGCFT.

Bajo este contexto, la DGCFT centra su responsabilidad social en su Misión-Visión:

Misión

“Somos una institución educativa responsable de proporcionar servicios de Formación para el Trabajo a lo largo de la vida, a los diversos grupos poblacionales de 15 años y más, bajo los principios de equidad, inclusión y calidad, a través de una oferta educativa flexible e innovadora, que les permita incorporarse al mercado laboral, mejorar su relación con la comunidad y el entorno, retomar sus estudios formales, desarrollar herramientas para el emprendimiento y la autogestión, y así contribuir al desarrollo social y económico del país”.



Visión

“Ser una institución líder con identidad propia, reconocida por la calidad, cobertura y competitividad de sus servicios de formación para el trabajo; una organización vanguardista, dinámica y generadora de cambios; socialmente responsable, que contribuye en la formación integral de las personas y en las acciones por disminuir las brechas de desigualdad social”.

Servicios de la Formación para el Trabajo

Actualmente, los servicios de Formación para el Trabajo se ofertan a toda persona de 15 años y más bajo los principios de equidad, justicia, transparencia, pertinencia y calidad. Estos servicios se caracterizan por ser en un 80% de carácter práctico y 20% teórico; de corta duración, flexibles y económicamente accesibles. Asimismo, se perfilan como una opción a lo largo de toda la vida, que permite a sus usuarios a través de una oferta educativa amplia en sus diversas modalidades, desarrollar habilidades de acuerdo con el modelo educativo estructurado en tres niveles (básico, medio y avanzado), que derivan en cuatro trayectorias formativas, para satisfacer las necesidades de la población en general, así como de aquellos grupos y poblaciones con demandas específicas: **para el emprendurismo; para el mercado laboral; para la vida, la ciudadanía y la comunidad; así como para iniciar, continuar o concluir estudios.**

Los servicios de la Formación para el Trabajo se estructuraron durante el ciclo escolar 2019-2020 como sigue:

- **Cursos Regulares (CR):** son aquellos que están regulados en la Oferta Educativa, emitida y autorizada por la DGCFT. Tienen una duración variable entre 40 y 600 horas, con un período de tres a seis meses. Estos cursos basan su desarrollo, con diversos enfoques metodológicos, modalidades y programas principalmente.
 - Educación Basada en Competencias (EBC).
 - Criterios de Competencia Ocupacional (CCO).
 - Síntesis de Contenido Programático (SCP).
 - Paquetes Polifuncionales (Capacita T).
 - Reconocimiento de Competencia Ocupacional (ROCO).
 - Sistema de Capacitación a Distancia (SICADI).
- **Otros Servicios:**
 - Cursos de Extensión (CE): Programa permanente de actualización y fortalecimiento de las especialidades para atender a egresados, alumnos inscritos, así como grupos comunitarios que demanden capacitación, actualización o especialización.



- Cursos de Capacitación Acelerada Específica (CAE): Es una oferta de cursos dirigidos a trabajadores con necesidades concretas de actualización o especialización; este servicio se realiza mediante acuerdos de colaboración con empresas, sindicatos y organizaciones públicas o privadas.
- Modalidades: presencial, a distancia, híbridos.

Por su parte, la Oferta de la Formación para el Trabajo, está organizada en 24 Campos de Formación Profesional, de los cuales dependen 68 especialidades ocupacionales, que a su vez contienen a 740 cursos/módulos presenciales, 12 paquetes polifuncionales y 62 cursos en línea CIDFORT.

Respecto a la infraestructura de la Formación para el Trabajo, esta se conforma por:

- **Servicios Centralizados**

- Un Área Central, conformada por 11 puestos de Estructura.
- 17 Subdirecciones de Coordinación de Enlace Operativo y 14 Asistencias de Enlace Operativo de la DGCFT.
- 201 CECATI en 32 Entidades Federativas.
- 35 Unidades Móviles.
- Un Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo (CIDFORT).
- Un Centro de Convenciones.

- **Servicios Descentralizados**

- Una Coordinación de Organismos Descentralizados Estatales de Institutos de Capacitación para el Trabajo (CODEICT) en Área Central.
- 31 Institutos de Capacitación para el Trabajo, en 30 entidades federativas.
- 297 Unidades de Capacitación.
- 176 Acciones móviles.

- **Escuelas Particulares con RVOE**

- 2,716 planteles particulares incorporados con RVOE.
- 146 acuerdos activos con RVOE de las Escuelas Particulares Incorporadas.



Los resultados e indicadores que dan cuenta de la gestión 2012-2018, y que son referentes para la planeación del periodo 2020-2024, advierten el comportamiento y la tendencia de la demanda atendida.

Indicador	CECATI	ICAT	EPI-RVOE	Total
Inscritos totales en el periodo 2012-2018.	2,819,271	6,791,467	1,001,274	10,612,012
Inscritos promedio por ciclo escolar del periodo 2012-2018.	469,879	1,131,911	166,879	1,768,669
Acreditados totales en el periodo 2012-2018.	2,488,751	5,754,908	721,872	8,965,531
Acreditados promedio por ciclo escolar del periodo 2012-2018.	414,792	959,151	120,312	1,494,255
Eficiencia terminal promedio del periodo 2012-2018 (%).	88.3	84.7	72.1	84.5
Tasa de crecimiento promedio del periodo 2012-2018 (%).	1.7	12.2	0.2	7.8
Tasa de crecimiento 2017-2018 respecto a 2016-2017 (%).	3.3	1.6	1.2	2.0
Total de inscritos 2018-2019.	524,133	1,319,867	175,721	2,019,721
Total de acreditados 2018-2019.	474,950	1,157,999	149,806	1,782,755
Eficiencia terminal 2018-2019 (%).	90.6	87.7	85.3	88.3
Tasa de crecimiento 2018-2019 respecto a 2017-2018 (%).	7.7	-2.3	1.2	0.4
Captación de inscritos en las 10 especialidades más demandadas (%).	65.9	60.0	IND	61.7*
Captación de inscritos en las 15 especialidades más demandadas (%).	78.2	72.5	IND	74.1*
Captación de inscritos en las 20 especialidades más demandadas (%).	88.2	82.5	IND	84.1*

IND: Información No Disponible.

(*): Los totales, solo consideran las cifras de CECATI e ICAT.



Capítulo II. Diagnóstico de la Formación para el Trabajo

Diagnóstico Externo

Globalización, ambientes virtuales y sociedad del conocimiento

Partiendo de la premisa de que la *comunicación* es un principio básico del desarrollo de la humanidad, es necesario considerar a la información en este proceso, definida por la Real Academia Española (RAE) como: “Comunicación o adquisición de conocimientos que permiten ampliar o precisar los que se poseen sobre una materia determinada”, siendo el elemento indispensable para el desarrollo de las actividades sociales, culturales y económicas de la sociedad en general.

Actualmente, en toda actividad cotidiana, el uso intensivo de las TIC propician de manera intensa e imprevisible la creación, distribución y manipulación de la información, por lo cual depende de las personas, de su ámbito de conocimiento, de su práctica y de su intencionalidad en su rol como ciudadano, el aprovechamiento de estas tecnologías, con las que se pretende eliminar las barreras del espacio tiempo, que será determinante para cerrar la denominada brecha digital en la que se sitúan por un lado a quienes constantemente conocen y utilizan las TIC, y por el otro, a aquellas que no lo hacen y que deriva en el concepto de *analfabetismo digital*, que constituye actualmente un indicador que impacta directamente en los diversos ámbitos del desarrollo social de nuestro país.

Sumado a lo anterior, recordemos que hasta hace algunos años, se consideraba a los activos fijos (tangibles) de una organización como los que le generaban su valor; sin embargo, un nuevo cambio cultural y en la filosofía de la gestión empresarial, renovó esta idea, considerando a los bienes intangibles, como los productores directos de su riqueza, y que de acuerdo con varios autores, éstos son identificados como *Capital Intelectual*; el cual beneficia a las organizaciones desde cuatro perspectivas que respaldan su competitividad: al abrir los horizontes de los clientes; al introducir productos y servicios innovadores de calidad y bajo costo; al proporcionar competencias y motivación a los empleados en sus diversos ámbitos en los que actúa y al aprovechar las diversas tecnologías que se desarrollan en su momento.

Es decir, tanto el capital humano como el capital estructural (capital cliente –relacional- y capital organizacional), conforman el *capital intelectual* de una organización, aportando de esta manera su valor agregado. Desde esta perspectiva, es la inversión en el capital intangible y particularmente la que se realiza en el personal (identificación y reconocimiento del talento humano y la capacidad de adaptación y de aprendizaje constante) la que generará los mejores resultados en toda organización, y particularmente en nuestra institución.



La herencia de las revoluciones industriales

Desde que el ser humano tuvo el poder de transformar su entorno en beneficio de su vida, y de sus intereses; la comunicación, organización y el conocimiento entre otros factores interactuaron de tal forma que, constantemente precipitaban el desarrollo de nuevas técnicas, tecnologías, modos de producción y puestos de trabajo en las diferentes etapas de la humanidad.

Sin embargo, el conjunto de ciertas transformaciones, en particular por las implicaciones e impacto en todos los ámbitos de la sociedad, son conocidas como *revoluciones industriales*, como actos disruptivos clasificados en cuatro periodos hasta este momento: la primera revolución (1784), representada por la máquina de vapor; la segunda (1870), que introdujo la electricidad; la tercera (1970), que está definida por las tecnologías de la información y en materia de electrónica, que impulsaron la automatización de los procesos de producción y de servicios; y finalmente, nos encontramos en la cuarta revolución, que inicia a principios del siglo XXI, caracterizada por la digitalización, por la interacción en tiempo real de las TIC y los sistemas ciberfísicos tales como: el Internet de las cosas, Big Data, Cloud Computing, Ciberseguridad, Inteligencia Artificial, Robótica, Realidad Aumentada, Sistemas de Integración o la Impresión en 3D.

Esta última, configura un parteaguas, que se convierte en una espada de doble filo para la humanidad; por un lado, gran parte de la inversión en ciencia y tecnología, se encuentra en manos de grandes conglomerados financieros. Por otra parte, se convierten en un semillero de oportunidades para la generación de nuevos puestos de trabajo, así como de competencias innovadoras (nuevos perfiles profesionales) que demandan de proyectos visionarios enfocados a los campos de la industria, agroindustria, servicios, salud, alimentación, medio ambiente, energías limpias, actividades del hogar, educación, entre otros.

Esto representa un gran reto mundial, y por supuesto a nivel nacional, sin importar el grado de desarrollo de cada país. Se trata de alcanzar un desarrollo sostenible global, que considere entre otras cosas la formación de profesionistas éticos, creativos e innovadores, conscientes de su responsabilidad social.

El Escenario Nacional

El estancamiento, el deterioro, la desigualdad, la antidemocracia y la corrupción no son los únicos destinos posibles de México, de sus instituciones y por ende de la administración pública. La facultad de cambiar nuestra circunstancia nacional, estatal y municipal dentro de las instituciones del Estado siempre ha estado en nuestras manos.



De manera desafortunada, las instituciones educativas del Estado Mexicano y en el nivel Medio Superior, de manera particular, se han visto limitadas -dada la política económica de corte neoliberal desde hace más de 30 años- pues no han podido vincularse e incidir de manera más determinante en la formación de recursos humanos que haga posible para el país transitar de un enfoque de las llamadas manufacturas clásicas, a las industrias del futuro, que paralelamente consoliden una acción regional que enfatice las fortalezas locales, estatales y regionales.

En este marco, recuperar el enfoque de la función del Estado como entidad que se ocupa de los problemas e intereses públicos es fundamental y con ello, las instituciones dentro del gobierno deben desarrollar las acciones necesarias que permitan hacerlas funcionar en nombre del propio interés público, sujetas a normas y con el firme compromiso a la legalidad, que respondan con justicia a las necesidades y motivaciones sociales.

La industria 4.0 y 5.0 en la Formación para el Trabajo

La Capacitación para y en el Trabajo desde su concepción en los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial, siempre ha estado condicionada por la avanzada en el desarrollo de la ciencia, de la tecnología, así como de los procesos de producción, de servicios y puestos de trabajo. De este modo, llegamos a la concepción de Formación para el Trabajo, en la que se incorporan elementos como las competencias de diversa índole, que responden a las necesidades y demandas de la sociedad en general.

Sin embargo, en esta dinámica un tanto acelerada en la que más de las veces nos sobrepasa en la acción inmediata, surge una pregunta de vital importancia para nuestro subsistema educativo: ¿Qué implicaciones tiene la industria 4.0 y 5.0 en las actividades laborales y cotidianas?

Empecemos por definir que la industria 4.0, se caracteriza por la inserción de robots en los procesos productivos de bienes y servicios, los cuales tienen como principal función la de realizar de manera repetitiva, sin interacción humana, en espacios específicos, y con alta rentabilidad, tareas con más exactitud y más baratas, particularmente en trabajos pesados, sucios, peligrosos, complejos o tediosos para los humanos.

Por su parte, la industria 5.0 incorpora un nuevo elemento, los robots colaborativos (cobots o co-robots), que se diferencian de los robots tradicionales, por ser más autónomos, seguros y por realizar altas cuotas de trabajo conjunto con el ser humano, gracias a la tecnología de sensores (Unidades que convierte una magnitud física en una magnitud eléctrica, aplicables en la medición de la intensidad lumínica, temperatura, distancia, aceleración, inclinación, presión, desplazamiento, fuerza, torsión, humedad, movimiento y pH entre otros) y el internet de las cosas (procesos fáciles e



intuitivos, que permiten conectar elementos físicos cotidianos al Internet), que posibilitan la interacción con el ser humano y su entorno. De este modo la automatización robótica, adquiere una nueva dimensión en cuanto a sus alcances, ámbitos de aplicación, creatividad, seguridad, precisión, rapidez, que derivan en el incremento y diversificación de bienes y servicios.

Con la avasalladora incursión de la tecnologización en la industria 5.0, según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), se estarían reduciendo considerablemente el costo de producción de productos complejos; se generaría la producción por encargo y personalizada sin ajustes mayores en sus procesos ya simplificados; las cadenas de producción tienden a concentrarse en un solo proceso, que se caracteriza por ser instantáneo, de rápida distribución e innovadores.

De acuerdo con el BID, el aprovechamiento de las tecnologías de la industria 5.0, se podrán constatar en actividades de tipo administrativo, productivo, ganadería, pesca, silvicultura, cocina, limpieza y mantenimiento, abriendo grandes posibilidades en el campo laboral, en la economía, así como en los procesos formativos del personal de tipo laboral o profesional.

No obstante, ante un panorama en el que la sociedad enfrenta un proceso de coexistencia múltiple de desarrollos tecnológicos orientados a la creciente automatización y a la transformación del mundo del trabajo, es necesario el diseño de políticas laborales regionales que prevean la creación de empleos a partir de la innovación de ocupaciones y trayectos de formación, donde se aprovechen las ventajas de estas tecnologías

La importancia de las TIC durante la pandemia del virus SARS CoV-2 (COVID-19)

En un estudio para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) realizado por académicos de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), denominado “Determinantes de la productividad laboral en México: una aproximación desde la teoría del crecimiento endógeno con redes neuronales artificiales”, se pretende comprobar que no basta solo con incorporar las TIC en las organizaciones, para incrementar la productividad laboral, sino que es necesario que los trabajadores cuenten con un conjunto de capacidades que les posibiliten incorporar dichas tecnologías dentro de los procesos productivos y potenciar su aprovechamiento.

De este análisis, se desprenden cuatro elementos que advierten la correlación entre productividad y TIC: a) la disponibilidad de tecnologías, b) la capacidad organizacional (que considere una reestructuración organizacional en materia de TIC), el uso y aprovechamiento de la TIC orientado a la innovación y mejora de los procesos, d) el grado de intensidad



de capital intelectual por trabajador (que considera el nivel académico de los empleados, su capacitación y el desarrollo de sus competencias).

Una tendencia inevitable, que se proyectó desde hace algunas décadas y que se precipitó a partir del confinamiento causado por el virus SARS Cov2 (COVID 19), se centra en la acelerada propagación y adopción de competencias digitales, que se han visto reflejadas en el trabajo en casa, a través del uso intensivo de internet mediante las plataformas, aplicaciones y redes sociales (Zoom Meeting, Join.me, Google Hangouts, Microsoft Teams, Google Drive, Onedrive, Skype, Videollamadas de WhatsApp, Facebook, Twitter, Youtube, entre otros), generando ventajas y desventajas para el trabajador y la institución.

Los efectos de la pandemia del virus SARS CoV-2 (COVID-19).

A lo largo de la historia, la humanidad ha transitado por periodos marcados por fenómenos de la naturaleza y aquellos generados por la actividad humana. Así tomemos solo algunos ejemplos históricos como: los procesos revolucionarios, las guerras mundiales y las grandes pandemias, como fue el caso de la peste negra. Ante estas circunstancias, siempre se ha actuado en consecuencia, de acuerdo a la magnitud con la que impactan en la sociedad. Se toman medidas en los ámbitos económico, político y social, orientadas a revertir los daños causados, de prevenir de alguna manera y de prepararse eventualmente para sucesos que en potencia pueden volver a repetirse.

Existe un supuesto ante esta realidad, “es posible aprender del pasado”; sin embargo, con el tiempo parece que nos hemos empeñado en lo contrario, o por lo menos en cultivar la inconsciencia como una actitud de moda o simplemente cómoda ante la vida.

De acuerdo con “La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una Oportunidad para América Latina y el Caribe”, es el lento crecimiento económico mundial, las desigualdades sociales y la degradación ambiental, los aspectos que caracterizan nuestra realidad actual y que constituyen los grandes desafíos para la comunidad internacional. En el caso de América Latina y el Caribe, sus padecimientos no la hacen la región más pobre del mundo, pero sí la más desigual, ya que las brechas que enfrenta son estructurales: escasa productividad y una infraestructura deficiente; segregación y rezagos en la calidad de los servicios de educación y salud; persistentes brechas de género y desigualdades territoriales y con respecto a las minorías; y un impacto desproporcionado del cambio climático en los eslabones más pobres de la sociedad.

El caso más claro que demuestra la incompetencia de respuesta de la situación ya descrita, está referido a la crisis mundial que está generando el virus SARS CoV-2 (COVID-19), fenómeno que ha originado las más amplias



gamas de hipótesis, teorías, información, curas, conocimiento, acciones y sobre todo las especulaciones futuras.

No obstante, todo lo que se ha logrado hacer, ha suscitado más preguntas que respuestas y soluciones. Es precisamente este conjunto de interrogantes alrededor de esta pandemia, que Edgar Morin nos invita a reflexionar sobre una era que desde hace algunas décadas ha sido caracterizada por la incertidumbre. En este momento de pandemia, es claro que no hemos podido descifrar el fenómeno, debido a la complejidad que representa, al desconocimiento y la rapidez con la que se manifestó. Así que nos encontramos ante una paradoja: en estos tiempos en los que las TIC nos proveen de una extensa información en tiempo real, a partir de la cual nos apropiamos de un vasto conocimiento para enfrentar las incertidumbres, es entonces que generamos aún más.

Las crisis que derivan de la crisis sanitaria dice Morín, son un conjunto concatenado que afecta el destino bio-ecológico del planeta; que advierte de la deshumanización de la humanidad; económicamente se caen los dogmas que encauzan su comportamiento; a nivel de nación queda al descubierto la deficiencia de políticas públicas; socialmente, se observaron las desigualdades de quienes pueden escapar a la crisis y quienes siguen siendo vulnerables; se percibió la falta de solidaridad y consumismo en la vida civil; intelectualmente, solo hemos comprobado el vacío de nuestra inteligencia; mientras que en el plano existencial nos seguimos cuestionando sobre el destino de la humanidad.

Sin embargo, esta crisis habrá que considerarla como generadora de la imaginación y creatividad para obtener soluciones, y no como un retroceso a la estabilidad del pasado, a la esperanza de una salvación providencial o la condena de un culpable. Finalmente, reflexiona Morín, "...el confinamiento físico debería favorecer el des-confinamiento de los espíritus" (Morin, 2020).

El cambio organizacional en la DGCFT como elemento fundamental en su gestión estratégica

Es así como la DGCFT emprende un proceso de transformación estructural estratégica, basada en la modificación del proceso de reclutamiento, evaluación y selección del personal directivo, reconociendo en sí misma, la necesidad de responder a las circunstancias actuales, reconfigurando sus procesos en la búsqueda de la motivación de su capital humano, así como de la igualdad, la equidad y la transparencia, para lograr pertinencia en la ocupación persona-puesto.

Esta metamorfosis, planteada como un camino de evolución institucional, parte de repensar el papel que juega la organización en la sociedad como bastión fundamental en la construcción de una política pública en la capacitación para el trabajo y en el desarrollo interno del país.



Posteriormente, pasa por el tamiz de la evaluación de la capacidad institucional para implementar el cambio, y obliga a la reconsideración de conceptos institucionales, procedimientos y posturas, creando finalmente un compromiso de crecimiento, y no perder la oportunidad de aumentar la efectividad en los resultados logrados por los CECATI, provista, en esta arista específica, por el liderazgo de su personal directivo, y entendiendo dicha efectividad, de entre muchos otros indicadores -tangibles e intangibles-, como el bienestar del capital humano que labora en ellos, el impacto de la capacitación a la sociedad, el alcance del servicio educativo, la suma de fuerzas con otros actores sociales, la acertada visión de las necesidades de formación de una comunidad, la generación de talento humano preparado, la óptima administración de los recursos, entre otros.

Así también, la efectividad del mismo cambio y de los beneficios que se persiguen con él, dentro de los cuales se aterrizan de manera puntual los siguientes:

- Pertinencia con el contexto nacional e internacional.
- Transparencia desde la planeación hasta la ejecución de los procesos de selección.
- Accesibilidad y crecimiento a lo largo del organigrama, incrementando así el cúmulo de conocimiento persona-puesto.
- Aumento en la motivación del plan de vida profesional del talento humano.
- Equidad e igualdad en las oportunidades para ocupar los cargos.
- Profesionalización de cuadros directivos.
- Procesos congruentes a las características del subsistema.

La oferta educativa de la Formación para el Trabajo

La capacitación en México, constituye un proceso formativo que demanda de una innovación permanente, a la luz de la disminución generalizada de puestos de trabajo, de los constantes cambios en los perfiles laborales, de las emergentes profesiones y de los nuevos puestos de trabajo entre otras causales. Bajo este contexto es indispensable considerar una infraestructura adecuada, equipo de punta, innovadoras estrategias didácticas, una currícula pertinente, y la planeación regional de la oferta de servicios, que respondan a los requerimientos de los procesos de tecnologización y robotización.

Para el subsistema de Formación para el Trabajo, el reto es mayúsculo, si consideramos una amplia gama de factores como: la diversidad y el perfil de ingreso de grupos y poblaciones potenciales de atención; los perfiles docentes; la capacidad de concertación con los diversos sectores productivos; las modalidades educativas; los nuevos métodos de enseñanza-aprendizaje; la limitada disposición y captación de recursos financieros; y el



grado de incorporación de los egresados en los sectores productivos entre otros factores.

A partir de un análisis interno de los servicios de Formación para el Trabajo, se identificaron cinco grupos, a partir de los cuales se aproxima una propuesta formativa acorde a las exigencias de la industria 4.0 y 5.0.

- Oferta educativa para sectores generadores de nuevos empleos. Oferta con mayor potencial, impartida por los CECATI en los sectores de las TIC, Industrial, así como de la medicina y salud.
- Oferta educativa para empleos ante sustitución tecnológica. Oferta direccionada al complejo de sistemas donde convergen las personas, las computadoras y el internet con el fin de desarrollar tareas productivas de cualquier índole.
- Oferta educativa impartida por los ICAT. Servicios descentralizados impartidos por los estados, con mayor flexibilidad y capacidad de respuesta a la tendencia del desarrollo tecnológico, por su carácter federalizado.
- Oferta educativa para empleos de nueva generación. Servicios, que en potencia responderán a las nuevas profesiones y empleos que marca la tendencia mundial del desarrollo tecnológico.
- Oferta educativa para la sustentabilidad. Oferta consecuente con las dinámicas del cambio climático, cuidado del medio ambiente y la sustentabilidad, con amplios campos de aplicación.

El panorama no es fácil, más aún, genera mucha incertidumbre acumulada de diversos factores que perfilan el diagnóstico actual de la Formación para el Trabajo, a partir del cual es indispensable actuar en consecuencia.



Diagnóstico Interno

Situación Actual de los procesos de las Unidades Internas de la DGCFT

Toda institución de la Administración Pública Federal, tiene en sus atribuciones, una responsabilidad social que se sustenta desde su base de actuación, en la interacción de sus diversos niveles de gestión.

En la DGCFT, como en toda organización, las dificultades propias de la gestión de esta interacción siempre van a estar presentes de una u otra manera en su frecuencia y magnitud. De ahí, la importancia de aprender de los aciertos y errores, así como de la perspectiva tanto de los actores internos, como de los externos. Este aprendizaje, da lugar no solo a la mejora e innovación de los procesos institucionales, sino también a la generación de nuevos procesos que respondan a las dinámicas del desarrollo económico, político y social, y que adviertan de forma prospectiva sobre aquellos aspectos y tecnologías que pueden tener un gran impacto social, tecnológico y económico en el futuro de la Formación para el Trabajo, siempre alineados a la actualización normativa.

Sobre este aprendizaje, es necesario identificar aquellos actores que nos advierten de las inconsistencias y errores, así como del potencial de oportunidades para mejorar.

Desde el actuar de las instancias externas, que tienen el propósito de hacer que cumpla con la misión de la DGCFT, en términos de transparencia, eficiencia, eficacia, relevancia, calidad e impacto entre otras dimensiones, es posible advertir evidencias de la imperiosa necesidad de actuar no solo por inercia, sino con un sentido proactivo de gestión institucional transformadora.

- Desde la perspectiva externa, son el Órgano Interno de Control (OIC) y la Auditoría Superior de la Federación (ASF), quienes constituyen dos de los referentes que nos permiten conocer las inconsistencias de la DGCFT en procesos que implican dirección, organización, coordinación y operación, los cuales concentran entre otros elementos, la sintomatología de la gestión que se desarrolla en el Área Central, SCEO/AEO y CECATI.

Las más recientes auditorías en los ámbitos de carácter organizacional, presupuestal y del personal principalmente, dejaron observaciones las cuales nos han mantenido al pendiente en un tiempo considerado para poder solventarlas. Aquí es preciso apuntar hacia las recomendaciones que tienen que ver con el mejoramiento de los procesos, con evitar la reiteración de prácticas riesgosas y el establecimiento de acciones correctivas y de mejora, entre otras.



A esto se suma, el proceso de adaptabilidad a las nuevas políticas, proyectos, procesos y programas gubernamentales de carácter transversal, tales como la adaptación y aprovechamiento de las TIC, la sustentabilidad, la atención a grupos en condiciones de vulnerabilidad y el emprendimiento, que son monitoreados por instancias que en el marco de su responsabilidad demanda de nuestra colaboración y que en el tiempo nos rebasan en la reacción y respuesta para alcanzar una óptima gestión.

No obstante, ver a la institución desde el exterior, es considerada más de las veces como un proceso meramente administrativo centrado en el flujo de información, y no como una panacea de oportunidades. En contraparte, la visión introspectiva que recae directamente en todo el personal del subsistema, ha quedado demeritada y opacada por la inercia del actuar cotidiano y relegada a un padecimiento natural de las organizaciones. Ahora bien, si partimos del hecho de que la inversión más importante que puede hacer una organización es en su personal, dado que le generará mejores resultados, competitividad y posicionamiento, entonces se tendrá que tomar en cuenta su experiencia y opinión.

En este sentido, no tomar en cuenta el potencial del personal para resolver problemas de diversa índole a cualquier nivel, nos orilla a trabajar en la verticalidad organizacional y de toma de decisiones de las organizaciones departamentalizadas, caracterizadas muchas veces por su rigidez y autoritarismo.

Así, el personal de la DGCFT, debe centrar su potencial en: advertir un problema antes de que este suceda o se agrave, proponer mejoras de procesos sin incrementar costos adicionales e identificar situaciones que en potencia pueden generar problemas en las diferentes etapas de un proceso. Es a partir del trabajo de todo el personal directivo, docente y administrativo, de sus funciones, resultados, percepción y de su actitud, que se puede aproximar a un diagnóstico de la Formación para el Trabajo, sobre el cual es imperante actuar consecuentemente.

Para ello, los tres niveles de gestión deberán de considerar entre otros aspectos lo siguiente:

- El informe del PDI-DGCFT 2014-2018, como referencia del diagnóstico que advierte de alguna manera, debilidades que como institución manifestamos en materia de planificación, calidad, mejora continua y sostenibilidad entre otros macroprocesos institucionales.

El desarrollo y la implementación de un modelo de planeación, la conceptualización, el desarrollo, su seguimiento, control, evaluación y la participación del personal, el cual permitirían encontrar alternativas que fortalezcan y optimicen el proceso de planeación estratégica.



- o Asimismo, una de las causas por las cuales las organizaciones no alcanzan sus objetivos, radica en las inconsistencias que se suscitan al articular la actividad estratégica, sustantiva y operativa.

Principalmente son cinco las etapas donde se centran las problemáticas más visibles: la planeación, la estrategia, la operación, el seguimiento y la evaluación. En este sentido, la desarticulación de los programas de trabajo en los tres niveles de gestión, además de los regionales, no logran alinearse para contribuir en el logro de los objetivos del PDI-DGCFT.

De forma paralela, los programas y proyectos que se van sumando a la organización en el marco de su competencia, también manifiestan inconsistencias en las etapas ya mencionadas. Indicadores como el índice de objetivos que contribuyen al logro de objetivos estratégicos; grado de impacto de los programas de trabajo, son solo algunos de los que advierten la brecha.

- No se ha podido consolidar la inversión en el talento humano, como pieza clave indispensable de la riqueza del capital institucional. La falta de innovación en las acciones de capacitación, actualización, certificación, reconocimiento, motivación y promoción principalmente, generan un clima laboral no adecuado y de baja productividad.

Actualmente la DGCFT, requiere que su personal amplíe sus competencias laborales como: organización, trabajo en equipo, creatividad, innovación, toma de decisiones, capacidad de análisis y manejo de las TIC; éstas últimas facilitando las múltiples actividades a desarrollar en cada uno de los ámbitos de su competencia.

- El proceso evaluativo, constituye uno de los procesos más complejos y de difícil aceptación para las organizaciones, desde la perspectiva de la inevitable advertencia en potencia de una realidad dura, situaciones incómodas, no convenientes o del tipo “no institucional”. En consecuencia, se advierte que no se ha podido consolidar un sistema evaluativo integral, conformado por metodologías y herramientas, que provean de información relevante para mejorar el actuar institucional en sus dimensiones de eficiencia, eficacia, calidad, relevancia, pertinencia, oportunidad e impacto, entre otros.

En este sentido, los ámbitos de aplicación más demandantes en un marco de sostenibilidad son: la gestión institucional, el desempeño del personal, el proceso enseñanza-aprendizaje, el docente, los planes y programas de estudio, la operación de los CECATI, entre otros. Sobre este particular, se han realizado acciones aisladas y esporádicas con resultados positivos, en diversos procesos; sin embargo, su contribución no ha podido mejorar de forma contundente y constante la mejora de procesos y la toma de decisiones orientada a la planificación.



- La recurrencia cíclica de repetir de manera constante las actividades de un proceso determinado, lo condenan a la obsolescencia, en tanto que no se actualizan en la medida de las dinámicas que le demandan su innovación. La cantidad de procesos en la DGCFT, su tipificación, sus resultados, su evaluación, aquellos que están sistematizados; los que carecen de normatividad y de actualización; las inconsistencias de la calidad de la información; la falta de control; la ausencia de reportes o informes periódicos; son solo algunas de las situaciones que se advierten en el actuar cotidiano.
- En este contexto, se identifica la ausencia de un Sistema de Gestión de la Calidad, que opere con su rigor metodológico en los tres niveles de gestión, de ahí la importancia de establecer nuevos mecanismos que estén orientados hacia una alineación a las disposiciones establecidas para las dependencias de la Administración Pública Federal, para ello se deberá de instaurar lo estipulado a través del Manual Administrativo publicado por la Secretaría de la Función Pública, con la finalidad de observar el establecimiento de supervisión, evaluación, actualización y mejora continua de su Sistema de Control Interno Institucional, con objeto de que los centros de trabajo adscritos a esta Unidad Administrativa proporcionen una seguridad razonable sobre la consecución de las metas y objetivos institucionales y la salvaguarda de los recursos públicos, bajo un adecuado análisis de los riesgos, esto generará una orientación de las actividades en materia de evaluación, seguimiento y mejora de la gestión directiva, estableciendo una actualización al personal en materia de auditoría gubernamental y control interno, con la finalidad de actualizar y desarrollar instrumentos acordes y pertinentes que atiendan las necesidades actuales de las áreas de la Dirección General y de los centros de trabajo de las Entidades Federativas
- El prestigio de una organización depende de varios factores, uno de los cuales tiene como base la calidad de su información; la veracidad, confiabilidad, oportunidad, relevancia y pertinencia de ésta son condiciones indispensables que le dan el estatus de liderazgo y competitividad. No obstante, será el manejo y su aprovechamiento lo que le reditúe su posicionamiento al generar un mayor conocimiento y consecuentemente cadenas de valor agregado para la institución y usuarios.

Sobre este particular, los procesos institucionales manifiestan inconsistencias de diversa índole, entre los que se destaca el control de datos e información, dado que a la fecha no se ha podido consolidar un sistema integral de información que garantice la relevancia de dichos procesos y consecuentemente posicione el prestigio de la DGCFT.

- Respecto a la Oferta Educativa, no se cuenta con flexibilidad para ampliarla, que con el tiempo se ha convertido en una especie de *lastre*,



si se considera la inequidad respecto a los recursos financieros, el personal (sobre todo el docente), la infraestructura física, los servicios básicos, el equipo y mobiliario. Para tener un panorama de esta disparidad, estos son algunos datos e indicadores de la DGCFE en materia de recursos, personal y oferta de servicios, correspondientes al ciclo escolar **2018-2019**:

- Se ofertaron 68 especialidades con 663 cursos, que promediaron 9.8 cursos por especialidad.
- Se dispuso de dos modalidades de servicio (presencial y a distancia).
- Se operó con los programas “Capacita T”, “Jóvenes Construyendo el Futuro” y “Centros POETA”.
- Los 221 cursos del Componente de Formación Profesional, no se impartieron por cuestiones de carácter jurídico-administrativo.
- Los servicios del ROCO, obtuvieron resultados limitados en cuanto a cobertura.
- Servicios Centralizados
 - Se contó con 201 CECATI, 3,010 espacios educativos (talleres, laboratorios y aulas de usos múltiples) y 3,089 docentes frente a grupo 2,928 internos y 161 externos.
 - El promedio de espacios educativos por CECATI fue de 15.
 - Los 201 CECATI, contaron con un total de 2,992 especialidades autorizadas, de las cuales se impartieron 14.9 en promedio.
 - El promedio de docentes internos de los CECATI fue de 115.
 - El promedio de alumnos por docente interno fue de 96.
 - Ocho especialidades de 44 que contaron con estadística en el Modelo de Educación Basada en Competencias capturaron el 69.5% de la matrícula.

No es posible mantener activa una oferta que crece de forma desproporcionada a los recursos y docentes. Mientras se atienden cursos de una especialidad, no hay tiempo para atender otros que tienen una inscripción esporádica. Los CECATI, en este sentido, se han enfocado en impartir especialidades no acordes a las necesidades regionales que no han permitido el incremento de la matrícula; perdiendo así el plan, la estrategia y la acción para rescatar servicios, cursos y poblaciones específicas.

Por otra parte, esta situación da lugar a un proceso que contradice la expansión de la oferta educativa: La innovación y actualización de la oferta, que por un lado pone en duda su planeación al dar de baja,



actualizar o mantener las especialidades y/o cursos que se ofertan, bajo una misma dinámica de comportamiento.

En contraparte, la innovación en un contexto externo, da lugar a responder al demandante, creando nuevas especialidades y cursos que requieren nuevos perfiles, equipo e infraestructura, que en muchos de los casos aprovechan los recursos con los que se cuenta, no proporcionando otras especialidades, cursos y propuestas novedosas que no llegan a permear satisfactoriamente en la sociedad.

- Servicios Descentralizados
 - Los servicios descentralizados contaron con 297 Unidades de Capacitación, 176 Acciones Móviles, 2,721 espacios educativos (talleres, laboratorios y aulas de usos múltiples) y 9,476 docentes frente a grupo.
 - El promedio de espacios educativos por ICAT fue de seis.
 - En promedio, los ICAT contaron con 53 especialidades autorizadas. De las cuales se impartieron en promedio 15 especialidades por plantel.
 - El promedio de docentes en los ICAT fue de 19.9 por plantel.
- Escuelas Particulares con RVOE
 - Se registraron 2,705 escuelas particulares incorporadas.
 - Se contó con 5,814 acuerdos de RVOE activos, que dan un promedio de 2.1 acuerdos activos por plantel.
 - No se contó con un sistema de control escolar que proporcionará información en tiempo y forma para la toma de decisiones.
- La planta docente, constituye uno de los factores determinantes del proceso enseñanza-aprendizaje. A lo largo de la historia de la educación ha tenido que sortear con una amplia diversidad de factores que obstaculizan su misión. Su proceso formativo exige una preparación permanente; su inserción en el ámbito educativo, sus condiciones laborales y su evaluación entre otras, son determinantes en la formación docente, así como, de su contribución al desarrollo social y económico de una nación. Al respecto, aún falta fortalecer y consolidar programas de formación continua y de certificación; la evaluación del desempeño; estrategias emergentes ante el estancamiento de la contratación docente; programas de reconocimiento y promoción entre otros.
- La normatividad, es una condición indispensable en las organizaciones, para que funcione, de tal forma que alcance los objetivos para los cuales fue creada. En este sentido, hace falta el trabajo coordinado que permita su elaboración, actualización e innovación, vista como un proceso indispensable para alcanzar la eficiencia, eficacia, relevancia, impacto y calidad de los procesos institucionales. Indicadores que evidencian esta



situación, son el Manual de Organización del CECATI, que se encuentra vigente desde el 1993, el de las Coordinaciones estatales desde 1990, el de la DGCFT que no logra conjuntar el consenso de los tres niveles de gestión; la heterogeneidad de los planes y programas de estudio; el estancamiento de muchos de los procedimientos que se pierden en el tiempo; procesos a los que les falta una normatividad; lineamientos no vigentes; falta de modelos, metodologías y herramientas específicas, generan como consecuencia una *entropía* laboral en la organización.

- La acelerada dinámica de las transformaciones tecnológicas en los sectores productivos de bienes y servicios, dejan atrás la capacidad de respuesta de las instituciones educativas. Cada vez más se demanda de competencias y habilidades del ámbito digital, así como de aquellas denominadas blandas (socioemocionales, resolución de problemas complejos, trabajo en equipo, pensamiento crítico, creatividad, comunicación y colaboración entre otros). Cuando se responde de alguna manera a estas demandas, ya se nos exigen nuevos paradigmas que, por la inercia del trabajo, cuantifican y cualifican nuestra capacidad de respuesta y de adaptación.
- Actualmente la Administración Pública Federal ha sufrido cambios en los programas y proyectos, lo que ha obligado a que estos nuevos programas determinen nuevas líneas de trabajo, acciones y metas; esto conlleva a la urgente necesidad de reestructurar la organización de las diversas áreas de la Dirección General, por lo que dada la urgencia del trabajo con un nuevo enfoque, la Dirección de Apoyo a la Operación establece un cambio en su organización: Control interno, mapas de riesgo, anticipación, atención y seguimiento, y acompañamiento a la gestión directiva.
- Con base en el Acuerdo por el que se emiten las disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno, se determina la necesidad de impulsar el proyecto de Administración de Riesgos con el fin de proporcionar una seguridad razonable sobre la consecución de los objetivos institucionales y la salvaguarda de los recursos públicos, con el objetivo de prevenir la corrupción en los diferentes procesos que nos ocupan en los tres niveles de gestión; para ello se realizó una primer videoconferencia a nivel nacional en la que se dio a conocer al personal directivo el proyecto y las primeras acciones a seguir.
- Existe una brecha considerable entre la oferta de servicios de Formación para el Trabajo y los grupos poblacionales objetivo a las que se destina. Se pierde frecuentemente de vista, que la institución debe llevar los servicios a las demandas y expectativas del público usuario, y no en esperar a que lleguen de manera fortuita. Sobre este particular, la



- Formación para el Trabajo, por su versatilidad en los servicios que proporciona, tiene un compromiso mayúsculo de identificar y conocer a fondo a todo grupo de población y comunidad, y de focalizar una oferta educativa específica, de tal forma que las brechas cuantitativas de los diversos servicios se equilibren. Los servicios ROCO, por ejemplo, representaron el 1.2% de la matrícula total, los CAE el 6.5%, el SICADI el 0.3%, mientras que los cursos de Extensión alcanzaron el 67.4%, el programa Capacita T logró la captación del 6.4%, en tanto, que la atención en aulas POETA fue del 1.1% y el programa Jóvenes Construyendo el Futuro del 0.01%. durante el ciclo escolar 2018-2019.
- Se desconoce hasta qué punto la institución ha cumplido con su responsabilidad social, ya que no se cuenta con un debido apoyo en el uso de las TIC, en cuanto a una sistematización acorde ya que se tiene que trabajar con plataformas gratuitas en donde para poder tener acceso a ciertos espacios no lo permiten por lo que no se puede concentrar los indicadores de impacto, como el índice de los acreditados que tienen un trabajo satisfactorio o que han podido mejorar su calidad de vida a partir de los servicios de Formación para el Trabajo. Esta situación, advierte que no se ha logrado consolidar un estudio de seguimiento de egresados eficaz, que proporcione los elementos indispensables para cerrar el círculo de la impartición de servicios de Formación para el Trabajo. Su información aun manifiesta inconsistencias en cuanto a su veracidad y aprovechamiento.
- En materia de los recursos financieros, el presupuesto en general ha manifestado una disminución significativa derivada de las políticas de austeridad que impacta en su administración, así como en las diversas actividades y resultados. Los planteles que operativamente resintieron estos efectos se han replegado al limitado y sano ejercicio de sus ingresos, con la consigna de considerar que los procesos, proyectos, y programas a los que se destina un presupuesto requieren de resultados relevantes que adviertan sobre la dimensión del costo beneficio y su contribución en el logro de los objetivos institucionales.

Asimismo, en materia programática, la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, se ajusta al Sistema de Evaluación del Desempeño, es decir se realiza la planeación anual a través de la Matriz de Indicadores de Resultados, el seguimiento trimestral de avance de metas, el ajuste trimestral de metas y el reporte anual de Cuenta Pública.

Por su parte, en lo relacionado a la materia presupuestaria, el ejercicio del presupuesto se realiza con base en criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control y rendición de cuentas bajo los criterios establecidos en la Ley Federal de Austeridad Republicana del 28 de febrero del 2018.



- Organizacionalmente, la estructura de la DGCFT requiere de una estructura funcional que la sustente desde su base. La organización del personal y de las funciones es determinante en la consecución de objetivos, y dependerá de un proceso consensado bajo principios críticos y objetivos.

Actualmente no se ha podido actualizar con esta perspectiva el organigrama funcional de la DGCFT, que considere variables como el perfil, la experiencia, la responsabilidad, los programas de trabajo, el reconocimiento, el desempeño y particularmente el balance y la claridad en las funciones y responsabilidades.

- El proceso de descentralización desde la perspectiva jurídico-normativa, no alcanza a consolidar las acciones que se establecen en los convenios de creación, en temas como: el control escolar, la vinculación, el seguimiento de egresados, la gestión en procesos administrativos y atención a la demanda, entre otros.
- La sustentabilidad es un proceso clave en el siglo XXI, que ha sorteado una serie de obstáculos de diversa índole. Desde la adopción y adaptación de políticas públicas, hasta la realización de acciones como individuos e institucionales, no hemos consolidado un modelo, programa, estrategia o acciones, específicas de la Formación para el Trabajo, que genere un beneficio consciente y constante alineado a los preceptos del cambio climático, desarrollo sostenible, cuidado del medio ambiente y sustentabilidad principalmente. Los datos, la información e indicadores con los que se cuentan actualmente, no advierten sobre la magnitud, relevancia e impacto del compromiso como una institución socialmente responsable.
- El portal institucional, así como las diversas plataformas digitales de la DGCFT, constituyen los medios de información, difusión de servicio y de trabajo, en los que sus inconsistencias, se relegan a la desactualización de la información, duplicidad de datos, dificultades en la navegación u operación y responsabilidad compartida, entre otros factores, que hacen vulnerable y desacreditan a la Dirección General.
- En cuanto a la infraestructura y equipamiento, aún no ha sido posible consolidar los inventarios y otras herramientas, que proporcionen información sobre la cantidad, condición, aprovechamiento y calidad, entre otras variables de la infraestructura, servicios básicos (agua, energía eléctrica, gas, telecomunicaciones, internet, drenaje) y equipo, que contribuyan en la toma de decisiones y en procesos como la planeación, programación y gestión entre otros.
- Con la democratización de la productividad, se advierte la necesidad de repuntar el esfuerzo educativo y de capacitación para el trabajo, con el propósito de incrementar la calidad del capital humano y vincularlo estrechamente con el sector productivo, así como de fortalecer la



capacidad institucional de vinculación de los planteles de formación para el trabajo con el sector productivo y alentar la revisión permanente de la oferta educativa, a fin de que los esfuerzos encaminados hacia la transferencia y aprovechamiento del conocimiento, agreguen valor a los servicios de capacitación, así como de fortalecer la competitividad de la mano de obra.

- Como un elemento que apoye la transformación de la DGCFT, en sus tres niveles de gestión, a partir de abril 2020 la Dirección de Apoyo a la Operación, establece ocho enlaces regionales para dar seguimiento y atención a un número determinado de planteles, fortaleciendo la regionalización en el ámbito académico y operativo de manera que se responda mejor a los diversos contextos del país que no permitió mantener la gobernanza del sistema.
- A toda la situación anterior, se sumaron los efectos de la pandemia provocada por el COVID 19, que obligó a la DGCFT a buscar alternativas y diseñar respuestas para continuar proporcionando los servicios de Formación para el Trabajo, situación que tildó problemas de comunicación y coordinación institucional, que quizás se habían minimizado o dejado de ver en el tiempo que, antes de la pandemia se podían advertir situaciones inconsistentes, estas se atendían de acuerdo al momento o cuando se consideraba como un caso de prioridad, sin llegar a contar con una estrategia que permitiera prevenir la generalidad de las situaciones, a fin de minimizar las consecuencias con acciones correctivas.

Para contrarrestar situaciones a diferentes niveles en una organización, existen un sinnúmero de herramientas que permiten realizar diagnósticos específicos en un espacio y tiempo delimitado, así como para mejorar las situaciones inconsistentes y los procesos institucionales. No obstante, los esfuerzos aislados, esporádicos y desarticulados que ha realizado la DGCFT, solo le han valido para sobrellevar las demandas expresas de trabajo de las instancias inmediatas superiores, al igual que mantener de alguna manera el andamiaje de comunicación, coordinación y operación en sus tres niveles de gestión.

Sin embargo, la regionalización mencionada en párrafos anteriores a través de los Enlaces Regionales, se ha hecho evidente para que los planteles, SCEO y AEO, tengan una interacción constante con las diferentes Áreas de la Dirección General, a fin de subsanar la comunicación que ha surgido por ésta situación sanitaria, a fin de resolver de mejor manera pronta y expedita las problemáticas surgidas. Sin embargo, la regionalización mencionada en párrafos anteriores a través de los Enlaces Regionales, se ha hecho evidente para que los planteles, SCEO y AEO, tengan una interacción constante con las diferentes Áreas de la Dirección General, a fin de subsanar la



comunicación que ha surgido por ésta situación sanitaria, y de resolver de mejor manera pronta y expedita las problemáticas surgidas.

Así que, es necesario reflexionar y preguntarse ¿Qué tanto nos conocemos como institución, para poder apoyar la toma de decisiones de nuestras autoridades?, ¿Cuántas, cuáles y de qué forma hemos aplicado las herramientas para realizar un diagnóstico institucional y mejorar los procesos lo más objetivamente posible? y sobre todo ¿Cuál es el grado en que contribuimos como trabajadores para enriquecer el capital institucional?

Finalmente, partimos de una premisa, una organización es eficaz en tanto que alcanza sus objetivos y es eficiente en la medida en que sus procesos utilizan menos recursos para alcanzar dichos objetivos. Sin embargo, resulta un proceso complicado llegar a ser y mantener a la organización en este estatus, ya que se involucran factores culturales, productivos, organizacionales, entre otros, a los que se suman los recursos como condición indispensable.

Reconocer que existe un cierto grado de inconsistencias en toda organización tales como la ineficacia e ineficiencia del trabajo; la centralización de las decisiones; la pasiva y lenta respuesta ante los cambios; el burocratismo; inconsistencias en la comunicación y la coordinación y hasta medidas inconscientes ante problemas cotidianos, constituyen el primer paso para definir el cauce del actuar institucional, conocido formalmente como **planificación**.



Capítulo III. Alineación del PDI-DGCFT 2020-2024

- **Alineación con los objetivos del sector educativo**

La planeación estratégica, responde al principio de sustentar la misión institucional acorde con las políticas de desarrollo y de las políticas educativas. De ahí la eficacia de un programa de desarrollo nacional, que en su verticalidad, demanda de alinear los sectores, los programas, los proyectos y las acciones de todas las dependencias e instancias que participan de dicho desarrollo.

La DGCFT, con el propósito de identificar las estrategias y acciones específicas que derivan de los objetivos de la SEP, así como de las Líneas de Política de la SEMS, y la manera en cómo se articulan con el PDI-DGCFT 2020-2024, se elaboró el documento denominado “*Alineación del Programa de Desarrollo Institucional 2020-2024 de la DGCFT, con las Políticas Sectoriales de Educación*”, que constituye un referente para la elaboración de documentos como los *Programas Anuales de Trabajo* (en los tres niveles de gestión) y del actuar cotidiano.

Objetivos		
PSE 2020-2024	Líneas de Política Pública (SEMS)	Objetivos Estratégicos (DGCFT)
1. Garantizar el derecho de la población en México a una educación equitativa, inclusiva, intercultural e integral, que tenga como eje principal el interés superior de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes.	I. Educación con calidad y equidad	Contribuir a fortalecer los procesos de adaptabilidad y de competitividad de las personas de 15 años y más a lo largo de la vida, en los diversos contextos en los que se desarrolla, a través de los servicios de la Formación para el Trabajo. Mejorar la calidad de la Formación para el Trabajo, a partir de la innovación del desarrollo curricular, así como de la inspección y la vigilancia de su operación que le permita a la población demandante, ampliar su potencial de adaptabilidad, competitividad y resolución de situaciones de su actuar cotidiano.
2. Garantizar el derecho de la población en México a una educación de excelencia, pertinente y relevante en los	II Contenidos y actividades para el aprendizaje.	Mejorar la calidad de la Formación para el Trabajo, a partir de la innovación del desarrollo curricular, así como de la inspección y la vigilancia de su operación



Objetivos		
PSE 2020-2024	Líneas de Política Pública (SEMS)	Objetivos Estratégicos (DGCFT)
diferentes tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional.		que le permita a la población demandante, ampliar su potencial de adaptabilidad, competitividad y resolución de situaciones de su actuar cotidiano.
3. Revalorizar a las maestras y los maestros como agentes fundamentales del proceso educativo, con pleno respeto a sus derechos, a partir de su desarrollo profesional, mejora continua y vocación de servicio.	III. Dignificación y revalorización del docente	Fortalecer el proceso de formación y profesionalización del personal directivo, docente y administrativo, a fin de mejorar el sistema de gestión de procesos.
4. Generar entornos favorables para el proceso de enseñanza-aprendizaje en los diferentes tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional.	V. Infraestructura Educativa	Innovar los procesos de administración, organización, planeación, evaluación, mejora continua, rendición de cuentas, jurídicos, construcción y equipamiento, con el propósito de mejorar la sinergia de la gestión institucional de la Formación para el Trabajo, en un marco de sustentabilidad, cuidado del medio ambiente y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).
5. Garantizar el derecho a la cultura física y a la práctica del deporte de la población en México con énfasis en la integración de las comunidades escolares, la inclusión social y la promoción de estilos de vida saludables.		
6. Fortalecer la rectoría del Estado y la participación de todos los sectores y grupos de la sociedad para concretar la transformación del Sistema Educativo Nacional, centrada en el aprendizaje de las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos.	IV. Gobernanza en el sistema educativo	Reorientar y fortalecer los vínculos interinstitucionales de la Formación para el Trabajo, así como los mecanismos de concertación con los diversos sectores, a fin de delimitar los marcos de acción y la formalización del mutuo beneficio que contribuyan al desarrollo nacional. Innovar los procesos de administración, organización, planeación, evaluación, mejora continua, rendición de cuentas,



Objetivos		
PSE 2020-2024	Líneas de Política Pública (SEMS)	Objetivos Estratégicos (DGCFT)
		jurídicos, construcción y equipamiento, con el propósito de mejorar la sinergia de la gestión institucional de la Formación para el Trabajo, en un marco de sustentabilidad, cuidado del medio ambiente y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).
	VI. Financiamiento y Recursos	Garantizar el aprovechamiento y optimización de los recursos institucionales en un marco de legalidad, eficiencia, eficacia y transparencia, que permita fortalecer la gestión institucional.



“La mejor forma de predecir el futuro es creándolo”
Peter Druker

Capítulo IV. Elementos Programáticos: ejes temáticos, objetivos, estrategias, líneas de acción y metas

Este apartado constituye la fase que establece los referentes para operativizar el programa, con el propósito de garantizar la consecución de los objetivos institucionales. De esta forma, el programa considera seis objetivos estratégicos, de los cuales se desagregan nueve objetivos temáticos. Asimismo, para alcanzar los objetivos temáticos se establecen 22 estrategias, 28 líneas de acción y 94 metas.

Objetivos Estratégicos de la DGCFT	Eje Temático/Objetivo	Estrategias	Líneas de Acción	Metas
Contribuir a fortalecer los procesos de adaptabilidad y de competitividad de las personas de 15 años y más a lo largo de la vida, en los diversos contextos en los que se desarrolla, a través de los servicios de la Formación para el Trabajo.	Cobertura y Equidad Incrementar la cobertura de la Formación para el Trabajo, bajo los principios de inclusión y equidad, a través de una oferta de servicios flexible e innovadora, focalizados a nivel local y regional, que atiendan las demandas particulares de grupos poblacionales específicos.	3	5	22
Mejorar la calidad de la Formación para el Trabajo, a partir de la innovación del desarrollo curricular, así como de la inspección y la vigilancia de su operación que le permita a la población demandante, ampliar su potencial de adaptabilidad, competitividad y resolución de situaciones de su actuar cotidiano.	Calidad Mejorar los procesos de enseñanza y de aprendizaje a partir de la diversificación de una oferta educativa pertinente, prospectiva y de calidad, así como del aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en un marco de sustentabilidad, cuidado del medio ambiente y respeto a los derechos humanos.	1	2	9
Fortalecer el proceso de formación y profesionalización del personal directivo, docente y administrativo, a fin de mejorar el sistema de gestión de procesos.	Profesionalización del Personal Fortalecer el proceso de capacitación, actualización, certificación, promoción y evaluación del personal directivo, docente y administrativo, a fin de mejorar el sistema de gestión de calidad institucional.	3	3	15



Objetivos Estratégicos de la DGCFT	Eje Temático/Objetivo	Estrategias	Líneas de Acción	Metas
Garantizar el aprovechamiento y optimización de los recursos institucionales en un marco de legalidad, eficiencia, eficacia y transparencia, que permita fortalecer la gestión institucional	Financiamiento y Recursos Fomentar un sistema de gestión directiva con fines de autosostenibilidad que permita garantizar la optimización de los recursos en un marco de legalidad, eficiencia, eficacia y transparencia.	1	1	1
Reorientar y fortalecer los vínculos interinstitucionales de la Formación para el Trabajo, así como los mecanismos de concertación con los diversos sectores, a fin de delimitar los marcos de acción y la formalización del mutuo beneficio que contribuyan al desarrollo nacional.	Vinculación Institucional Fortalecer la concertación y alianzas con los sectores productivos público, privado y social, que permitan desarrollar en las personas competencias e incorporarse al mercado laboral, así como desarrollar las herramientas para el emprendimiento y la autogestión.	1	1	4
Innovar los procesos de administración, organización, planeación, evaluación, mejora continua, rendición de cuentas, jurídicos, construcción y equipamiento, con el propósito de mejorar la sinergia de la gestión institucional de la Formación para el Trabajo, en un marco de sustentabilidad, cuidado del medio ambiente y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)	Planeación, Organización y Rendición de Cuentas Fortalecer la gestión institucional, a través de la innovación de los procesos de administración, organización, planeación, evaluación, mejora continua, rendición de cuentas, y de orden jurídico, con el propósito de mejorar la sinergia institucional de la Formación para el Trabajo.	6	9	19
	Sustentabilidad y Cuidado del Medio Ambiente Establecer las directrices de la sustentabilidad de la Formación para el Trabajo que fortalezcan las acciones del cuidado del medio ambiente.	1	1	2
	Tecnologías de la Información y la Comunicación y Tecnologías Digitales de la Información, Comunicación, Conocimiento y Aprendizaje Mejorar los procesos de comunicación, difusión, enseñanza, de aprendizaje y administrativos, a través del aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y	3	3	15



Objetivos Estratégicos de la DGCFT	Eje Temático/Objetivo	Estrategias	Líneas de Acción	Metas
	de las Tecnologías de la Información, Comunicación, Conocimiento y Aprendizaje Digital (TICCAD).			
	<p>Infraestructura y Equipamiento</p> <p>Mejorar la Infraestructura física y equipamiento de los planteles educativos y del área central, que garanticen la accesibilidad, condiciones y servicios que ofrecen, así como el máximo aprovechamiento de sus espacios.</p>	3	3	7
	Total	22	28	94



Cobertura y Equidad

Objetivo

1. Incrementar la cobertura de la Formación para el Trabajo, bajo los principios de inclusión y equidad, a través de una oferta de servicios flexible e innovadora, focalizados a nivel local y regional, que atiendan las demandas particulares de grupos poblacionales específicos.

Estrategia

- 1.1. Aprovechar el potencial de las diversas modalidades de los servicios de Formación para el Trabajo, que se imparten en planteles de carácter federal, descentralizado y de los particulares incorporados.

Línea de Acción

- 1.1.1. Incrementar la matrícula de inscripción de los servicios de carácter federal, descentralizado y de las Escuelas Particulares Incorporadas con Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (EPI-RVOE).

Metas

- 1.1.1.1. Para el periodo 2019-2024, se atenderá por ciclo escolar una matrícula de inscripción de 475,265 en CECATI.
- 1.1.1.2. Para el periodo 2019-2024, el promedio por ciclo escolar de la matrícula de inscripción, será de 1,427,082 en los planteles dependientes de los ICAT.
- 1.1.1.3. Durante el período 2020-2024, se atenderán en promedio por ciclo escolar a 100,000 estudiantes/curso a través de las EPI-RVOE.
- 1.1.1.4. Durante el período 2019-2024, se alcanzará una eficiencia terminal promedio del 82.7% por ciclo escolar en CECATI.
- 1.1.1.5. Durante el período 2019-2024, se alcanzará una eficiencia terminal promedio del 87.2% por ciclo escolar en los planteles dependientes de los ICAT.



Línea de acción

- 1.1.2. Fortalecer los procesos de identificación, acceso, atención, permanencia y conclusión de estudios de las poblaciones marginadas y grupos vulnerables a través de los servicios centralizados y descentralizados.

Metas

- 1.1.2.1. Para el periodo 2019-2024, el promedio por ciclo escolar de la matrícula de inscripción de las personas con discapacidad, será de 17,100 en CECATI.
- 1.1.2.2. Para el periodo 2019-2024, el promedio por ciclo escolar de la matrícula de inscripción de las personas con discapacidad, será de 21,339 en los planteles dependientes de los ICAT.
- 1.1.2.3. Para el periodo 2019-2024, se atenderá a un promedio de 12,200 personas por ciclo escolar, atendidas en los Reclusorios y Centros de Readaptación Social (CERESO), a través de los CECATI.
- 1.1.2.4. Para el periodo 2019-2024, el promedio de inscripción en Reclusorios y Centros de Readaptación Social (CERESO) por ciclo escolar será de 36,910 en los planteles dependientes de los ICAT.
- 1.1.2.5. Para el periodo 2019-2024, el promedio por ciclo escolar de la matrícula de inscripción a través de las acciones móviles será de 99,463 en CECATI.
- 1.1.2.6. Para el periodo 2019-2024, el promedio por ciclo escolar de la matrícula de inscripción a través de las acciones extramuros será de 446,640 en los planteles dependientes de los ICAT.

Línea de acción

- 1.1.3. Incrementar los acuerdos de los servicios centralizados y descentralizados, con los sectores productivos público, privado y social, a través de cursos que respondan a sus necesidades específicas.

Metas

- 1.1.3.1. Para el periodo 2019-2024, el promedio por ciclo escolar de la matrícula de inscripción a través de cursos CAE será de 42,087 en CECATI.



- 1.1.3.2. Para el periodo 2019-2024, el promedio por ciclo escolar de la matrícula de inscripción a través de cursos CAE será de 550,865 en los planteles dependientes de los ICAT.
- 1.1.3.3. Para el periodo 2019-2024, el promedio por ciclo escolar de la matrícula de inscripción a través de cursos de Extensión será de 274,373 en CECATI.
- 1.1.3.4. Para el periodo 2019-2024, el promedio por ciclo escolar de la matrícula de inscripción a través de cursos de Extensión será de 647,723 en los planteles dependientes de los ICAT.
- 1.1.3.5. Para el periodo 2019-2024, el promedio por ciclo escolar de la matrícula de inscripción a través del Reconocimiento Oficial de la Competencia Ocupacional (ROCO) será de 7,780 en CECATI.
- 1.1.3.6. Para el periodo 2019-2024, el promedio por ciclo escolar de la matrícula de inscripción a través del Reconocimiento Oficial de la Competencia Ocupacional (ROCO) será de 19,223 en los planteles dependientes de los ICAT.
- 1.1.3.7. Para 2022, se elaborará un proyecto que promueva el servicio de Reconocimiento Oficial de la Competencia Ocupacional (ROCO) en CECATI.

Estrategia

- 1.2. Disponer de las condiciones de acceso, permanencia, y conclusión de estudios, de las poblaciones vulnerables por su condición social o alguna discapacidad.

Línea de acción

- 1.2.1. Identificar la cantidad, suficiencia, condiciones y necesidades de las adecuaciones a la infraestructura física de los CECATI e ICAT, para el uso de las personas con discapacidad.

Metas

- 1.2.1.1. Para el 2023 se contará con un censo de las adecuaciones, señalización y necesidades de mantenimiento a la infraestructura física de los CECATI para uso de las personas con discapacidad.



- 1.2.1.2. Para el 2022, se realizará un censo de la construcción, adecuaciones, señalización y necesidades de mantenimiento a la infraestructura física de los planteles dependientes de los ICAT para uso de las personas con discapacidad.

Estrategia

- 1.3. Fortalecer los servicios de Formación para el Trabajo, que se proporcionan de forma virtual.

Línea de Acción

- 1.3.1. Ampliar la modalidad en línea, para incorporar a la población demandante en el proceso de la educación digital.

Metas

- 1.3.1.1. Para el período 2019-2024, se logrará un promedio por ciclo escolar de 300 registros en cursos en línea a través de los servicios centralizados.
- 1.3.1.2. Para el período 2019-2024, se logrará un promedio por ciclo escolar de 4,000 registros en cursos en línea a través de los servicios descentralizados.



Calidad

Objetivo

2. Mejorar los procesos de enseñanza y de aprendizaje a partir de la diversificación de una oferta educativa pertinente, prospectiva y de calidad, así como del aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en un marco de sustentabilidad, cuidado del medio ambiente y respeto a los derechos humanos.

Estrategia

- 2.1. Innovar los planes y programas de estudio de la Formación para el Trabajo con propuestas pertinentes, incluyentes, flexibles y sustentables que deriven de las necesidades locales y regionales, de los sectores productivos y de servicios público, privado y social; así como de la evaluación curricular.

Línea de Acción

- 2.1.1. Desarrollar y actualizar planes y programas de estudio, así como diversos materiales educativos con la participación de las academias docentes de la formación para el trabajo, así como de la experiencia de los organismos e instancias formadoras de personal.

Metas

- 2.1.1.1. Durante el período 2020-2024, se actualizará la oferta educativa de formación para el trabajo, en cada ciclo escolar.
- 2.1.1.2. Del 2020 al 2024, se llevará acabo de manera anual la Reunión de Academias.
- 2.1.1.3. Del 2020 al 2024, se realizarán anualmente reuniones de academias por especialidad ocupacional.
- 2.1.1.4. Para el 2022, se emitirá la actualización de la Guía Metodológica para la Elaboración de Planes y Programas de Estudio de Formación para el Trabajo.
- 2.1.1.5. Durante el periodo 2021-2024, se actualizará y emitirá por ciclo escolar el Perfil de Profesor Instructor de Formación para el Trabajo.



- 2.1.1.6. Para el periodo 2021 al 2022, se elaborarán cinco planes y programas de estudio del proyecto Tecnólogo desde la Formación para el Trabajo, que permitan la vinculación con el nivel medio superior.
- 2.1.1.7. Para el 2022, se elaborará un plan y programas de estudio del tecnólogo ambiental con campo en agroecología.
- 2.1.1.8. Durante el periodo 2021-2023, se desarrollará dos estándares de competencia, asociados a la producción agroecológica y a la promoción ambiental comunitaria.

Línea de Acción

- 2.1.2. Evaluar los programas de estudio de la formación para el trabajo, conforme a la metodología institucional, para proporcionar información sustantiva sobre su pertinencia, consistencia, impacto, eficacia y eficiencia.

Metas

- 2.1.2.1. Del 2020 al 2024, se llevará a cabo la evaluación, difusión de resultados y seguimiento a las acciones de mejora, de los programas de estudio de los cursos regulares y sus materiales didácticos de apoyo, del 100% de las especialidades ocupacionales que se imparten en CECATI.



Profesionalización del Personal

Objetivo

3. Fortalecer el proceso de capacitación, actualización, certificación, promoción y evaluación del personal directivo, docente y administrativo, a fin de mejorar el sistema de gestión de calidad institucional.

Estrategia

- 3.1. Fortalecer la formación académica y disciplinar del personal directivo, docente y administrativo, a través de programas formativos que impulsen su profesionalismo, e interacción interpersonal y contribuyan al enriquecimiento del capital institucional.

Línea de Acción

- 3.1.1. Capacitar, actualizar, certificar en su modalidad presencial y en línea al personal directivo, docente y administrativo de la formación para el trabajo.

Metas

- 3.1.1.1. Para el 2023, se presentará la propuesta curricular de organización y estructuración de estudios en formación profesional para los actores de la DGCFT.
- 3.1.1.2. Durante el período 2020-2024, se impartirán acciones formativas que atiendan la demanda interna y publicará un catálogo en modalidad presencial, a distancia y en línea.
- 3.1.1.3. Durante el periodo 2020-2024, se habrán capacitado y actualizado por ciclo escolar a 800 docentes en cursos técnicos, pedagógicos y aquellos que apoyen su función, en los tres niveles de gestión de la DGCFT.
- 3.1.1.4. Durante el período 2019-2024, se habrán capacitado y actualizado por ciclo escolar a 6,000 docentes en cursos técnicos, pedagógicos y aquellos que apoyen su función, en los planteles dependientes de los ICAT.
- 3.1.1.5. Durante el período 2019-2024, se habrán certificado por ciclo escolar a 1,300 docentes de los tres niveles de gestión de la DGCFT.



- 3.1.1.6. Durante el ciclo escolar 2021-2022 se habrán capacitado a 900 personas de apoyo y asistencia a la educación de los tres niveles de gestión de la DGCFT.
- 3.1.1.7. Durante el período 2020-2023, se desarrollarán 20 cursos, distribuidos en las modalidades presencial, a distancia y en línea, para la formación y actualización de los actores educativos de la DGCFT.
- 3.1.1.8. Durante el período 2019-2023, se elaborarán 20 cursos y se actualizarán cinco, en plataformas de mediación didáctica y comunicativa para el personal de los tres niveles de gestión.

Estrategia

- 3.2. Establecer la normatividad, metodología e instrumentos a partir de los cuales se evalúe la función directiva, que permita renovar los procesos de estímulos y reconocimientos al desempeño del personal, a su profesionalismo, así como a la mejora de su condición laboral.

Línea de Acción

- 3.2.1. Evaluar a la población objetivo, a partir de una estrategia de desarrollo, que convoque la participación de los tres niveles de gestión, de la disponibilidad de materiales, así como de la participación de todo el personal.

Metas

- 3.2.1.1. Durante el periodo 2019-2024, se evaluarán en el desempeño de sus funciones a un promedio por ciclo escolar de 645 directivos de los tres niveles de gestión de la DGCFT.

Estrategia

- 3.3. Establecer y fortalecer los mecanismos institucionales que inciden en beneficio del desarrollo de la función docente para impulsar la mejora de su práctica.

Línea de Acción

- 3.3.1. Definir las directrices, normativas y mecanismos que contribuyen al fortalecimiento de la función docente para la mejora de su práctica.



Metas

- 3.3.1.1. Para el 2022, se elaborará el Modelo de Desarrollo Profesional Docente de la Formación para el Trabajo, para orientar el fortalecimiento de la función docente en los CECATI.
- 3.3.1.2. Del 2020 al 2024, se llevará a cabo la evaluación diagnóstica del docente frente a grupo, difusión de resultados y seguimiento a las acciones de mejora en los procesos sustantivos que impactan la función docente.
- 3.3.1.3. Para el 2022, se elaborará la normativa que regule el proceso para que el docente de CECATI en función de su formación y trayectoria pueda impartir más de una especialidad ocupacional.
- 3.3.1.4. Durante el periodo 2022-2023, se actualizará la normativa para la promoción y el reconocimiento del docente.
- 3.3.1.5. Para el 2020, se emitirán los Lineamientos para el reclutamiento, admisión y continuidad en la función docente en los centros de capacitación para el trabajo industrial de la DGCFT.
- 3.3.1.6. Para el 2021 se emitirá la Guía para la evaluación diagnóstica del docente de nuevo ingreso alineada a las orientaciones de la política educativa vigente.



Financiamiento y Recursos

Objetivo

4. Fomentar un sistema de gestión directiva, con fines de autosostenibilidad que permita garantizar la optimización de los recursos en un marco de legalidad, eficiencia, eficacia y transparencia.

Estrategia

- 4.1. Establecer los criterios normativos que transparenten el aprovechamiento de los recursos financieros en los CECATI, mediante una gestión moderna, transparente y que fomente el combate a la corrupción.

Línea de Acción

- 4.1.1. Fomentar la optimización del aprovechamiento de los ingresos propios de los CECATI, mediante la inversión en equipamiento, infraestructura y promoción de la oferta educativa.

Meta

- 4.1.1.1. Para el 2022, se desarrollará una estrategia que optimice el aprovechamiento de los ingresos propios de los CECATI.



Vinculación Institucional

Objetivo

5. Fortalecer la concertación y alianzas con los sectores productivos público, privado y social, que permitan desarrollar en las personas competencias e incorporarse al mercado laboral, así como desarrollar las herramientas para el emprendimiento y la autogestión.

Estrategia

- 5.1. Identificar e interactuar con instancias y organismos de los diversos sectores productivos a fin de afianzar los lazos de comunicación y coordinación orientados a la concertación de acciones de beneficio mutuo.

Línea de Acción

- 5.1.1. Fomentar el establecimiento de alianzas, acciones y acuerdos de colaboración con los sectores productivos de bienes y servicios, ampliando la cobertura de atención, prácticas complementarias, estancias, capacitación, incorporación al mercado laboral y bolsa de trabajo.

Metas

- 5.1.1.1. Durante el período 2020-2024, se suscribirá al menos 201 Acuerdos de Colaboración con dependencias y entidades del sector público, social y del sector productivo de bienes y servicios en beneficio mutuo, por ciclo escolar.
- 5.1.1.2. Para el 2021, se elaborará la propuesta de convenio interinstitucional SEMS-FONATUR, para la prestación del servicio de formación para y en el Trabajo en la ruta del Tren Maya; en el marco del Programa de Desarrollo Integral de la Zona Sur-Sureste.
- 5.1.1.3. Durante el período 2020-2024, operarán en los 201 planteles los Comités Técnicos Consultivos de Vinculación con el Sector productivo, económico y social.



- 5.1.1.4. Durante el período 2023-2024, se canalizará un promedio por ciclo escolar de 1,500 estudiantes de CECATI en prácticas complementarias en las empresas de los diversos sectores productivos de bienes y servicios público, privado y social.



Planeación, Organización y Rendición de Cuentas

Objetivo

6. Fortalecer la gestión institucional, a través de la innovación de los procesos de administración, organización, planeación, evaluación, mejora continua, rendición de cuentas, y de orden jurídico, con el propósito de mejorar la sinergia institucional de la Formación para el Trabajo.

Estrategia

- 6.1. Rediseñar y fortalecer la estructura funcional de la DGCFT, en el marco de las nuevas dinámicas de las reformas sectoriales.

Línea de acción

- 6.1.1. Actualizar la estructura funcional de la DGCFT.

Metas

- 6.1.1.1. Para el 2022, se coordinará el desarrollo de un proyecto de mejora de la estructura funcional de la DGCFT.
- 6.1.1.2. Para el 2023, se habrá desarrollado e implementado una base de datos dinámica para la sistematización de las Estructuras de Operación de planteles federales, subdirecciones y asistencias de enlace operativo.

Estrategia

- 6.2. Fortalecer la normatividad interna de la Formación para el Trabajo, a la luz de las reformas del sector educativo, así como de las directrices de la Educación Media Superior.

Línea de Acción

- 6.2.1. Elaborar y actualizar la normatividad interna de la Formación para el Trabajo a partir de un diagnóstico de su situación actual.

Metas

- 6.2.1.1. Durante el periodo 2020-2024, se dará seguimiento anual a la elaboración, actualización y emisión de los documentos normativos institucionales (ver Anexo 1).



- 6.2.1.2. Durante el periodo 2020-2024, se coordinará la actualización de los Manuales Administrativos de la DGCFT, de acuerdo con las políticas educativas, las sectoriales transversales y directrices institucionales.
- 6.2.1.3. Durante el periodo 2021-2024, se coordinarán las propuestas de actualización de los Manuales de Organización del CECATI y CIDFORT.
- 6.2.1.4. Durante el período 2023-2024, se coordinará la elaboración de diez Manuales Específicos de Procedimientos de las unidades internas que conforman a la DGCFT.

Línea de acción

- 6.2.2. Emitir las bases para participar en los procesos de designación de cargos directivos en los planteles centralizados.

Metas

- 6.2.2.1. Durante el periodo 2019-2024, anualmente se publicarán las invitaciones y/o convocatorias públicas para la función directiva en los CECATI.

Estrategia

- 6.3. Fortalecer los procesos de planeación estratégica y evaluación institucional de la Formación para el Trabajo.

Línea de acción

- 6.3.1. Desarrollar la planeación estratégica institucional de mediano plazo de la DGCFT.

Metas

- 6.3.1.1. Durante el periodo 2020-2021, se coordinará la elaboración del Programa de Desarrollo Institucional de la DGCFT 2020-2024 (PDI-DGCFT).

Línea de acción

- 6.3.2. Evaluar y dar seguimiento a la operación y mejora de los procesos sustantivos de las Unidades Internas.



Metas

- 6.3.2.1. Durante el periodo 2021-2024, se coordinará la elaboración y se evaluarán anualmente los proyectos de mejora continua establecidos por cada Unidad Interna relacionados con sus procesos clave.
- 6.3.2.2. Durante el periodo 2022-2024, se evaluarán los proyectos de mejora continua elaborados por los sustentantes a cargo directivo de plantel.

Línea de Acción

- 6.3.3. Dar seguimiento a los informes de resultados de los procesos internos realizados por las unidades internas.

Metas

- 6.3.3.1. Durante el periodo 2020-2024, anualmente se dará seguimiento a la elaboración de los informes internos de los diversos procesos institucionales (ver anexo 2).

Estrategia

- 6.4. Transparentar el desempeño directivo y realizar el ejercicio de rendición de cuentas de los tres niveles de gestión de la formación para el trabajo.

Línea de acción

- 6.4.1. Desarrollar el proceso de Rendición de Cuentas de la DGCFT, CECATI, CIDFORT y Centro de Convenciones.

Meta

- 6.4.1.1. Durante el período 2019-2024, se coordinará por ciclo escolar la realización del ejercicio rendición de cuentas de la DGCFT.
- 6.4.1.2. Durante el periodo 2019-2024, se coordinará por ciclo escolar el ejercicio de rendición de cuentas de los 200 CECATI, así como la publicación de los resultados de su gestión directiva en la plataforma "Portal de Informes de Actividades y de Rendición de Cuentas de Educación Media Superior".



Estrategia

- 6.5. Fortalecer el proceso de supervisión de los planteles del subsistema de formación para el trabajo, en sus ámbitos académico, operativo, administrativo y de gestión

Línea de Acción

- 6.5.1. Renovar los mecanismos de supervisión en los CECATI y Escuelas Particulares Incorporadas con RVOE.

Metas

- 6.5.1.1. Para el 2022, se contará con un modelo de supervisión para los CECATI y EPI-RVOE.
- 6.5.1.2. Para el 2022, se actualizarán e innovarán los instrumentos y mecanismos de supervisión de los CECATI y EPI-RVOE.
- 6.5.1.3. Durante el periodo 2019-2024, se realizarán en promedio por ciclo escolar 20 supervisiones a CECATI.
- 6.5.1.4. Durante el periodo 2019-2024, se realizarán por ciclo escolar cinco supervisiones a SCEO/AEO.
- 6.5.1.5. Durante el periodo 2019-2024, se realizarán por ciclo escolar 25 supervisiones a EPI-RVOE.

Estrategia

- 6.6. Diseñar y establecer acciones en materia de administración de riesgos en los tres niveles de gestión.

Línea de Acción

- 6.6.1. Dar seguimiento a las acciones del proceso de administración de riesgos en los tres niveles de gestión.

Metas

- 6.6.1.1. Para el 2023, se coordinarán los programas de administración de riesgos de los tres
- 6.6.1.2. niveles de gestión en materia de control interno.



Sustentabilidad y Cuidado del Medio Ambiente

Objetivo

7. Establecer las directrices de la sustentabilidad de la Formación para el Trabajo que fortalezcan las acciones del cuidado del medio ambiente.

Estrategia

- 7.1. Promover el desarrollo sustentable y la gestión ambiental en la formación para el trabajo, que permita el cuidado del medio ambiente y la responsabilidad social.

Línea de Acción

- 7.1.1. Establecer y operar un programa institucional de sustentabilidad de la formación para el trabajo que oriente las acciones del compromiso social con el medio ambiente y el desarrollo sustentable.

Metas

- 7.1.1.1. Para el 2022, se elaborará un Programa Nacional de Formación Ambiental docente.
- 7.1.1.2. Para el 2023, se elaborará un Programa Regional para la gestión y cultura ambiental en el Subsistema de Formación para y en el Trabajo.



Tecnologías de la Información y la Comunicación; y Tecnologías de la Información, Comunicación, Conocimiento y Aprendizaje Digital

Objetivo

8. Mejorar los procesos de comunicación, difusión, enseñanza, de aprendizaje y administrativos, a través del aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y de las Tecnologías de la Información, Comunicación, Conocimiento y Aprendizaje Digital (TICCAD).

Estrategia

- 8.1. Aprovechar las prácticas y experiencias de los servicios centralizados, descentralizados, así como las de las EPI-RVOE, para consolidar el control escolar.

Línea de Acción

- 8.1.1. Sistematizar el proceso de control escolar de los servicios centralizados, descentralizados y de las EPI-RVOE.

Metas

- 8.1.1.1. Para el 2023, se sistematizará y entrará en operación el proceso de control escolar de los CECATI.
- 8.1.1.2. Para el 2024, se contará diagnóstico de tipos de controles escolares de ICAT de acuerdo con sus normativas estatales.
- 8.1.1.3. Durante 2022-2024, todos los Documentos de Certificación para Planteles Particulares con RVOE se emitirán a través del Módulo de Certificación Electrónica.
- 8.1.1.4. Para el ciclo escolar 2021-2022 entrará en operación el Módulo de Certificación Electrónica para planteles particulares con RVOE.
- 8.1.1.5. Para el 2023, se habrán incorporado un total 1,507 planteles particulares con RVOE validados al Módulo de Certificación Electrónica para el proceso de certificación.
- 8.1.1.6. Para el 2021, se desarrollará el Módulo de Emisión de Diplomas Digitales para Escuelas Particulares.



Estrategia

- 8.2. Asegurar la participación colaborativa y multidisciplinaria de los tres niveles de gestión en los desarrollos que involucran el uso y aplicación de las TIC.

Línea de Acción

- 8.2.1. Actualizar el portal institucional, diseñar la intranet de la Formación para el Trabajo y desarrollar plataformas que respondan a procesos y poblaciones específicas.

Metas

- 8.2.1.1. Para el 2022, se habrá reestructurado el portal institucional de la DGCFT con información de carácter público.
- 8.2.1.2. Para el 2023, se tendrá una propuesta, técnica, metodológica y operativa de la intranet de formación para el trabajo.
- 8.2.1.3. Para el 2021 se desarrollará la plataforma para el registro y evaluación de aspirantes a Jefaturas de Área en CECATI.
- 8.2.1.4. Para el ciclo escolar 2021 se desarrollará un Sistema de Información Integral (registro de empresas, planteles y alumnos) de la modalidad Dual de la SEMS.
- 8.2.1.5. Para el periodo 2021-2022 se consolidará el Sistema de pre-registro y valoración de competencias docentes para integrar la Cartera Institucional de Candidatos a Profesor Instructor de Capacitación para y en el Trabajo en CECATI.



Estrategia

- 8.3. Mantener comunicación y contacto constante con las instancias responsables de autorizar en tiempo y forma las cuentas de correo institucional.

Línea de Acción

- 8.3.1. Gestionar, habilitar y mantener activas las cuentas de correo del personal directivo, docente y administrativo, así como las de los estudiantes de la Formación para el Trabajo.

Metas

- 8.3.1.1. Para el 2020, se contará con el 100% de cuentas de correo electrónico habilitadas para el personal docente y del personal de apoyo y asistencia a la educación.
- 8.3.1.2. Para el 2023, el personal docente y estudiantes de los CECATI contarán con cuentas de la plataforma G-Suite, para el desarrollo académico.
- 8.3.1.3. Para el 2022, se habrán registrado en Google mi Negocio los sitios de los tres niveles de gestión, para que se publique su ubicación y servicios que ofertan a través de Google Maps.
- 8.3.1.4. Para el año 2020, se implementará el servicio de soporte técnico vía remota a los usuarios del área central.



Infraestructura y Equipamiento

Objetivo

9. Mejorar la Infraestructura física y equipamiento de los planteles educativos y del área central, que garanticen la accesibilidad, condiciones y servicios que ofrecen, así como el máximo aprovechamiento de sus espacios.

Estrategia

- 9.1. Fortalecer las acciones que garanticen el aprovechamiento de la capacidad máxima instalada en los planteles federales y descentralizados de la formación para el trabajo.

Línea de Acción

- 9.1.1. Aprovechar al máximo los recursos, la capacidad de los espacios educativos de los CECATI, así como las unidades de capacitación y acciones móviles dependientes de los ICAT.

Metas

- 9.1.1.1. Para el 2023, se alcanzará el 90% de aprovechamiento de la Capacidad Máxima de Atención de los CECATI.
- 9.1.1.2. Para el 2024, se alcanzará el 80 % de aprovechamiento de la Capacidad Máxima de Atención de los ICAT.

Estrategia

- 9.2. Fortalecer las acciones de mejora en infraestructura física y de equipamiento de los planteles educativos centralizados.

Línea de acción

- 9.2.1. Implementar acciones que garanticen la accesibilidad a los CECATI en condiciones de infraestructura adecuadas y seguras, así como con el equipamiento favorable en los servicios ofertados.

Metas

- 9.2.1.1. Para el 2022, se contará con el inventario las condiciones de la infraestructura física educativa de los CECATI, en base la aplicación de las Cédulas de Información Técnica implementadas por la SEMS en octubre de 2021.



- 9.2.1.2. Durante el periodo 2021-2024 se actualizará anualmente el inventario sobre las condiciones del equipamiento de los CECATI.
- 9.2.1.3. Para el 2022, se actualizará en el SIBISEP los Inventarios de los planteles, resguardos de los bienes muebles e instrumentales, así como la actualización de reasignaciones de los mismos.

Estrategia

- 9.3. Establecer las acciones que permitan regularizar la situación jurídica de los inmuebles ocupados por los servicios centralizados y descentralizados.

Línea de Acción

- 9.3.1. Gestionar y dar continuidad a la regularización de predios de los servicios centralizados y descentralizados de la formación para el trabajo.

Metas

- 9.3.1.1. Durante el período 2019-2024, un total de 39 inmuebles de planteles de carácter centralizado avanzarán en su etapa de regularización.
- 9.3.1.2. Durante el período 2019-2024, un total de 50 inmuebles de planteles de carácter descentralizado avanzarán en su etapa de regularización.



Seguimiento y Evaluación

Objetivo

Evaluar la calidad e impacto de los resultados obtenidos en un período determinado, respecto a las metas programadas establecidas en el PDI-DGCFT, a través de los procesos de seguimiento y evaluación.

Seguimiento

Esta etapa, tiene el propósito de mejorar la eficacia y efectividad del programa. Ayuda a seguir una línea de trabajo y a conocer los momentos en que algo no está funcionando. Proporciona la base para la evaluación, permite valorar la suficiencia y pertinencia de la administración de recursos.

Evaluación

En esta etapa, se realiza el comparativo del impacto en los resultados del programa respecto a las metas preestablecidas en el mismo. Consta de dos fases clave la “Informativa” o “intermedia” que se realiza durante el desarrollo del programa que da las pautas para mejorar o reorientar la estrategia o la manera de actuar, y la “Conclusiva” o “Final” que permite aprender del programa para iniciar una nueva planeación.

De la importancia del seguimiento y evaluación del PDI-DGCFT

- Constituye un proceso instrumentado a partir del cual se verifica la capacidad de logro y de desempeño de la DGCFT acorde a su misión y función social.
- Registra los avances, estancamientos y/o retrocesos en el cumplimiento de las metas, a fin de tomar decisiones específicas en cuanto a su situación.
- Establece recomendaciones, reorientaciones o sustituciones que fortalezcan el cumplimiento del PDI-DGCFT, así como elementos de valor, para reorientar los Programas Anuales de Trabajo.
- Da cumplimiento a los requerimientos de transparencia al informar a las instancias demandantes como la SEP, la SEMS, y otras dependencias afines, a través de los Informes de Labores, de Gestión, de Ejecución y de Rendición de Cuentas.



Del Seguimiento

Este proceso se realizará a través de la elaboración de reportes.

Las Unidades Organizacionales responsables de informar los avances en el cumplimiento de las metas son:

- Dirección Técnica
 - Centro de Investigación y de Desarrollo de la Formación para el Trabajo
- Subdirección Académica
 - Departamento de Desarrollo Curricular y Docente
 - Departamento de Evaluación Educativa
- Subdirección de Vinculación y Apoyo Académico
- Dirección de Apoyo a la Operación
- Coordinación de Organismos Descentralizados Estatales de Institutos de Capacitación para el Trabajo
 - Subdirección de Planeación
 - Departamento de Programación y Presupuestación
 - Coordinación Administrativa
 - Centro de Convenciones

El período para reportar los avances del PDI-DGCFT, será semestral: En la primera quincena de junio y la primera de diciembre.

Los instrumentos para reportar los avances de las metas están diseñados en una base de datos en Excel, para optimizar su control y seguimiento.



De la Eliminación, Replanteamiento o Incorporación de Metas

En el entendido de que el PDI-DGCFT, es un documento, enunciativo y perfectible, este es vulnerable a diversas circunstancias (internas o externas), que pueden modificar la naturaleza y curso de las metas establecidas (principalmente). Al respecto y con el propósito de mantenerlo vivo, el programa podrá actualizarse a través de un instrumento paralelo bajo los siguientes criterios:

- Eliminación: Cuando una meta por cualquier circunstancia no pueda ser alcanzada.
- Replanteamiento: Cuando una meta cambie alguno de sus elementos: tiempo, magnitud o producto.
- Incorporación: Cuando se considere pertinente establecer una nueva meta.

Eliminación, Replanteamiento o Incorporación de Metas

Objetivo: _____
Estrategia: _____
Línea de Acción: _____

Meta	Justificación

Nota: Este formato, deberá ser requisitado cuando la Unidad Organizacional considere pertinente eliminar, replantear o incorporar alguna(s) meta(s), y enviado a la Subdirección de Planeación para su consideración, y en su caso registro y seguimiento. Si el replanteamiento de la meta afecta alguno de los demás elementos, considere también su cambio.



De la Evaluación

La evaluación del PDI-DGCFT, consiste en la retroinformación documentada (informe), integrada principalmente por indicadores de desempeño, a nivel de Unidad Organizacional y del programa en su conjunto.

- Los indicadores
 - Cantidad de metas por Unidad Organizacional.
 - Cantidad de metas por ámbito.
 - Cantidad de metas por rango de cumplimiento: más del 100%, al 100%, entre el 50 y 99%, menos del 50% y no atendidas.
 - Avance porcentual en el cumplimiento de las metas por Unidad Organizacional.
 - Avance porcentual en el cumplimiento del programa.
 - Cantidad de metas eliminadas, replanteadas o incorporadas por Unidad Organizacional y por programa.
- Recomendaciones
 - Orientaciones respecto a la situación específica de la meta.

De la Calendarización de Metas

Este instrumento, aún y cuando considera una programación por mes, que no se enuncia en las metas establecidas en el cuerpo del programa, es una herramienta que al interior de la Unidad Organizacional tendrá dos propósitos: para llevar un control más específico de la meta (por año/mes) y para reportar el avance de la meta (semestral).

Calendarización de Metas 2020-2024

Unidad Organizacional:

Meta	2020, 2021,.....2024											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D



Fuentes de Consulta

Libros

Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (2018). *Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo*. CDMX, México: DGCFT.

Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (2018). *Modelo de Vinculación de la Formación para el Trabajo*. CDMX, México: DGCFT.

Ortiz Morales, A y Calvillo Velasco, M. coord. (2021). *La formación para el trabajo en México: 50 años de capacitación para el trabajo industrial*. CDMX, México: Editorial Limusa, S.A. de C.V.

Pieck Gochicoa, E., Coord. (2012). *En el Camino...Formación para el trabajo e inclusión: ¿Hacia dónde vamos?*. México, D.F.: Universidad Iberoamericana, A.C. ; Institutos de Capacitación para el Trabajo.

Pieck Gochicoa, E., y Vicente Díaz M.R., Coord. (2017). *Abriendo horizontes. Estrategias de Formación para el Trabajo de Jóvenes Vulnerables*. CDMX, México: Universidad Iberoamericana, A.C. ; DGCFT.

Fuentes Electrónicas

Armijo, M. (2011). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. Recuperado el 14 de diciembre de 2018, del Repositorio Digital de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Serie Manuales 69: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5509/S2011156_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arrollo, J. (s.f.). *Líneas de Política Pública para la Educación Media Superior*. Recuperado el 10 de septiembre de 2021, de la Subsecretaría de Educación Media Superior: http://educacionmediasuperior.sep.gob.mx/work/models/sems/Resource/13005/1/images/L%C3%83%C2%ADneas%20de%20pol%C3%83%C2%ADtica%20p%C3%83%C2%BAblica_Disen%C3%83%C2%AD.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2018). *Ley de Planeación*. Recuperado el 09 de septiembre de 2021, de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/59_160218.pdf



Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2019). *Ley General de Educación*. Recuperado el 09 de septiembre de 2021, de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE_300919.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Recuperado el 09 de septiembre de 2021, de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_280521.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*. Recuperado el 09 de septiembre de 2021, de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153_110121.pdf

Dirección General de Centros de Formación para el trabajo. Informes de rendición de Cuentas 2012-2018. Recuperado el 17 de enero de 2022, de: <http://www.dgcft.sems.gob.mx/welcome/index/submenu/5>

Secretaría de Educación Pública. (2020). *Agenda Digital Educativa*. Recuperado el 02 de septiembre de 2021, de https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/2/2020-02-05-1/assets/documentos/Agenda_Digital_Educacion.pdf

Morín, Edgar (2020). *Festival de Incertidumbres*. Recuperado el 10 de septiembre de 2021, de [https://kipschool.org/usr_files/generic_pdf/MORIN%20Edgar%20\(2020\)%20Festival%20de%20incertidumbres_%20\(002\).pdf](https://kipschool.org/usr_files/generic_pdf/MORIN%20Edgar%20(2020)%20Festival%20de%20incertidumbres_%20(002).pdf)

Secretaría de Gobernación. (2019). *DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de los artículos 3o., 31 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia educativa*. Recuperado el 13 de marzo de 2021, del Diario Oficial de la Federación: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5560457&fecha=15/05/2019

Secretaría de Gobernación. (2019). *Desarrollo 2019-2024*. Recuperado el 02 de diciembre de 2019, del Diario Oficial de la Federación: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019

Secretaría de Gobernación. (2020). *Programa Sectorial de Educación 2020-2024*. Recuperado el 03 de agosto de 2020, de la Secretaría de Educación Pública: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/562380/Programa_Sectorial_de_Educacion_2020-2024.pdf



Videos

Dr. House: Diagnóstico Médico. (6 de abril de 2020). *Lupus, el enigma del Doctor House | Casos raros en House | Dr. House: Diagnóstico Médico* [Archivo de Vídeo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=2X6PzaPKgFA>

Stra Tgia-Planeamiento Estratégico. (1 de agosto de 2014). *Proceso de Planeamiento Estratégico – Una versión animada* [Archivo de Vídeo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=SbaezTX6NzE>

Stra Tgia-Planeamiento Estratégico. (11 de julio de 2017). *El análisis de la situación – Planeamiento Estratégico* [Archivo de Vídeo]. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=xsF5dbx_52s

Stra Tgia-Planeamiento Estratégico. (18 de agosto de 2014). *Análisis de la Situación – Planeamiento Estratégico* [Archivo de Vídeo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=B0UjegveLYOY>

Stra Tgia-Planeamiento Estratégico. (24 de enero de 2015). *Análisis de la Situación de la Competencia – Planeamiento Estratégico* [Archivo de Vídeo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=dkfjXqLD-IY>

Stra Tgia-Planeamiento Estratégico. (27 de julio de 2016). *Estrategia – Planeamiento Estratégico* [Archivo de Vídeo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=op9SogHbwNM>

Stra Tgia-Planeamiento Estratégico. (29 de febrero de 2016). *Los Objetivos – Planeamiento Estratégico* [Archivo de Vídeo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=1pJYtxpmCNE>

Stra Tgia-Planeamiento Estratégico. (4 de diciembre de 2015). *Posicionamiento – Planeamiento Estratégico* [Archivo de Vídeo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=WkAoyKfamuQ>

Stra Tgia-Planeamiento Estratégico. (7 de abril de 2015). *El Diagnóstico – Planeamiento Estratégico* [Archivo de Vídeo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=GvyQCvmPn8A>



Anexos

Anexo 1

Meta de Dirección General: Durante el periodo 2020-2024, se dará seguimiento anual a la elaboración, actualización y emisión de los documentos normativos institucionales.

Metas concentrado normativo	Unidad interna
Para el 2022 se actualizará el “Manual de Funciones del CIDFORT”.	DT/CIDFORT
Para el 2021, se elaborarán los “Lineamientos para la implantación del proyecto del Tecnólogo desde la formación para el trabajo, en prueba piloto”.	DT/SA
Para el 2022, se emitirán los “Lineamientos para la creación, organización, selección, operación y evaluación de academias docentes de la DGCFT”.	SA/DDCD
Para el 2022, se emitirá la “Guía académica para la selección, diseño y evaluación de materiales didácticos de la formación para y en el trabajo”.	SA/DDCD
Para el 2021, se actualizará y emitirá la “Guía para la elaboración y operación de programas de estudio analíticos para impartir cursos regulares, de extensión y capacitación acelerada específica”.	SA/DDCD
En el 2022, se elaborará la propuesta de la “Normatividad de control escolar del proceso de operación del tecnólogo”.	SVAA
Para el 2024, se contará con una Guía de Adecuaciones, señalización y necesidades de mantenimiento a la infraestructura física de los ICAT para uso de las personas con discapacidad.	CODEICT
Para 2022, se elaborarán los lineamientos del uso del correo electrónico Institucional de los tres niveles de gestión.	SP/SITE
Para el periodo 2023-2024, se elaborarán los “Lineamientos para la atención de los asuntos de carácter jurídico-administrativo, laboral y estudiantil”.	SP/AAI
9	



Anexo 2

Meta de Dirección General: Durante el periodo 2020-2024, se dará seguimiento a la elaboración de los informes internos de los diversos procesos institucionales.

Metas / informes	Unidad Interna
Para el 2020-2024, se contará con un informe por ciclo escolar del Seguimiento de Egresados de los CECATI.	SVAA
Durante el período 2020-2024, se emitirá un informe por ciclo escolar de los acuerdos de colaboración formalizados con los diferentes sectores productivos, educativo, económico y social por los servicios otorgados en los CECATI.	SVAA
Durante el período 2020-2024, se emitirá un informe por ciclo escolar de los Comités Técnicos Consultivos de Vinculación con el Sector productivo, económico y social.	SVAA
Durante el periodo 2021-2024, se emitirá un informe por ciclo escolar de las acciones de Emprendimiento en los CECATI.	SVAA
Para el periodo 2021-2024, se emitirá un informe anual de los resultados de los Comités Técnicos Consultivos de Vinculación.	SVAA
Durante el periodo 2021-2024, se emitirá un informe bianual del Programa para la Sustentabilidad de formación para y en el trabajo.	DT/CS
Para el 2022, se tendrá el informe de diagnóstico de necesidades de capacitación del personal directivo de formación para el trabajo.	DT/CIDFORT
Para el 2021, se tendrá el informe anual de diagnóstico de necesidades de capacitación del personal de apoyo y asistencia a la educación de formación para el trabajo.	DT/CIDFORT
Para el 2022 se tendrá el informe anual de diagnóstico de necesidades de capacitación del personal docente de formación para el trabajo.	DT/CIDFORT
Durante el periodo 2019-2024, se elaborará un informe por ciclo escolar del proceso de supervisión de CECATI y EPI-RVOE.	DAO
Durante el periodo 2020-2024, las regiones de la Formación para el Trabajo presentarán un informe de resultados por ciclo escolar.	DAO
Durante el periodo 2019-2024, se elaborará un informe por ciclo escolar del seguimiento de egresados de los ICAT.	CODEICT
Durante el periodo 2022-2024, se elaborará un informe anual de los asuntos de carácter jurídico-administrativo, laboral y estudiantil.	SP/AAI
13	



Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo

Av. Universidad No. 1200, 5° piso, Sector 5 D
Col. Xoco, Alcaldía Benito Juárez C.P. 03330 Ciudad de
México.

www.dgcft.sems.gob.mx



