



Resumen Ejecutivo

INTRODUCCIÓN

Presupuesto basado en resultados.

Las reformas realizadas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en específico al Art. 134, establece los criterios bajo los cuales se debe realizar la planeación y presupuestación de los recursos que disponen los Gobiernos Federal, Estatal y Municipal, bajo los criterios de: eficacia, eficiencia, economía y calidad.

Estos criterios se engloban en un modelo llamado Gestión para Resultados (GpR) el cual tiene como elementos fundamentales el denominado Presupuesto Basado en Resultados y el Sistema de Evaluación del Desempeño y es a través de estos dos elementos que se introduce la Metodología del Marco Lógico cuya función principal es servir como marco de referencia para la elaboración de proyectos y programas.

Dentro del Marco del Presupuesto Basado en Resultados y el Sistema de Evaluación del Desempeño el gobierno del Estado de Quintana Roo establece dentro de su Programa Anual de Evaluación para el ejercicio 2015 la realización de la evaluación del desempeño de los recursos ejercidos por el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Quintana Roo durante el ejercicio 2014, con fuente de financiamiento Federal, Estatal e ingresos propios.

INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

El Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Q. Roo se crea como un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, tendrá como objeto impartir e impulsar la Capacitación para y en el Trabajo, propiciando su mejor calidad y su vinculación con el aparato productivo y las necesidades de desarrollo regional

y nacional. El desarrollo de nuevos perfiles académicos que correspondan a las necesidades del mercado laboral; formar y actualizar a los instructores que se harán cargo de capacitar a los alumnos del Instituto. Otorgar reconocimiento de validez oficial de estudios, a los particulares que soliciten impartir educación en el área de capacitación para el trabajo, con lo cual, quedaran incorporados al sistema educativo estatal, respecto a los estudios que se refieran.

2

En el estado el Instituto cuenta con 8 Unidades de Capacitación y acciones móviles, las cuales imparten cursos de calidad a las personas que requieran de ellos en los sectores de industria y servicios, certificándoles las competencias laborales así como otorgándoles reconocimiento oficial a sus conocimientos y habilidades.

OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

Objetivo General

Realizar una Evaluación específica del desempeño de los Indicadores Estratégicos y de Gestión, para medir el nivel de avance de las metas y objetivos, de los programas cuya fuente de financiamiento son recursos del Ramo 11, Estatales e Ingresos Propios destinados al Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Quintana Roo.

Objetivos específicos

1. Análisis de los resultados y productos a partir de las acciones realizadas en los Programas a evaluar.
2. Conocer el nivel de Eficiencia y Eficacia en la Gestión de los Recursos Financieros
3. Mostrar los avances en los servicios que otorga el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Quintana Roo, relacionados con los programas a evaluar (educativo, vinculativo, etc.)
4. Realizar un análisis FODA que relacione al Instituto con las fuentes de financiamiento y los programas.

NOTA METODOLÓGICA

El presente trabajo fue realizado en base a lo establecido en la propuesta técnica de Evaluación, bajo un esquema de revisión de gabinete, el cual consistió principalmente, en la solicitud y entrega de la información necesaria para la elaboración de la Evaluación al Desempeño de los programas y proyectos ejecutados durante el ejercicio 2014.

3

Se llevaron a cabo entrevistas con los principales responsables de los programas del Instituto, con la finalidad de conocer a más profundidad las causas que dieron origen a las variaciones, en la consecución de las metas planeadas para su Programa Operativo Anual (POA), así como de los Indicadores Estratégicos y de Gestión.

Además de la información proporcionada por el Instituto, fue necesario consultar fuentes bibliográficas, con la finalidad de conocer de una mejor manera los conceptos que se manejan en el ámbito público y el sector educativo específicamente en el ámbito de la capacitación para el trabajo.

Se realizó la evaluación de los factores fuertes y débiles que en su conjunto permiten el diagnóstico de la situación interna del ICATQROO, así como una evaluación externa, es decir las oportunidades y las amenazas (Análisis FODA). En el ejercicio de diagnóstico se realiza la identificación a través de un análisis previo, con la mayor objetividad posible de las características propias que la hacen fuerte y la distinguen ante la competencia, también se detectan las características o áreas en las cuales se encuentra en desventaja con respecto a otras instituciones y se hacen las recomendaciones necesarias para mejorar y fortalecer el desempeño del Instituto.

ANÁLISIS PROGRAMÁTICO PRESUPUESTAL

EL gobierno del Estado de Quintana Roo a través de la Secretaría de Finanzas y Planeación emite los Lineamientos Generales para la Programación Presupuestación del Gasto Público.

La programación y presupuestación del gasto se realiza a través de los Programas Operativos Anuales (POA), instrumento que permite la definición de metas específicas que conllevan al establecimiento de las acciones de seguimiento, evaluación y control del Plan Estatal.

Al POA se le suma la Matriz de Indicadores para Resultados la cual es un instrumento de planeación estratégica y que se introduce en la administración pública bajo la perspectiva del Presupuesto Basado en Resultados y el Sistema de Evaluación del Desempeño.

Siendo el POA y la MIR los dos principales instrumentos en los que se realiza la programación-presupuestación y la planeación estratégica del gasto, se realiza el análisis del grado de cumplimiento de los objetivos y metas del POA y de los indicadores estratégicos y de gestión de las MIR de cada una de las Unidades Responsables que integran el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Quintana Roo.

PRINCIPALES HALLAZGOS

1. Durante el ejercicio 2014 el Instituto estuvo operando con una estructura autorizada en Febrero 2014, estando en proceso de revisión y dictaminación en el ejercicio 2015 las modificaciones necesarias al Decreto de Creación, Reglamento Interior, Manual de Organización y Manual de Procedimientos del Instituto, tal como lo marca la normatividad. A la fecha de elaboración de esta Evaluación no contaban con el Manual Organizacional actualizado.
2. Durante el ejercicio 2014 aparece en el POA la Dirección Técnica- Académica, la cual se convierte en Dirección Técnica- Académica y Enlace. No se puede identificar si hubo cambios dentro de sus funciones por no estar actualizado su Manual Organizacional.
3. Los reportes de avance de metas del POA y de los Indicadores corresponden a fuentes oficiales de la SEFIPLAN (Sistema Estatal de Integración del Programa Operativo Anual), y (Sistema de Control y Seguimiento); se contó con evidencia documental que respalda los resultados en un 90%.



4. El Programa Operativo Anual del Instituto de Capacitación para el Trabajo presenta los siguientes resultados promedio de cumplimiento;

Despacho de la Dirección General	100.00%
Dirección Técnica-Académica y Enlace	197.47%
Dirección de Vinculación	100.00%
Dirección de Planeación	100.00%
Dirección de Administración	100.00%

5

Por lo que el Instituto alcanza un resultado promedio de todas sus Unidades Responsables del 119.50% de cumplimiento según lo reportado a través del sistema de control y seguimiento de la Secretaría de Finanzas y Planeación.

5. El Instituto presenta un resultado promedio total del 100% de cumplimiento en la Matriz de Indicadores para Resultados, siendo la Dirección Técnica-Académica y Enlace la única Unidad Responsable que cuenta con MIR, la cual obtuvo el 100.00% de cumplimiento durante el ejercicio 2014.
6. El Instituto cuenta con información financiera, sin embargo ésta no cumple al 100% con las normas establecidas por el Consejo Nacional de Armonización Contable (CONAC)
7. El Instituto no cuenta con un Plan de Desarrollo Institucional, lo que no permite definir su alineación y directrices que conduzcan al Instituto al logro de su Misión.

PRINCIPALES RECOMENDACIONES

1. Dar seguimiento a los trámites correspondientes para la actualización de su Decreto de Creación, Reglamento Interior, Manual de Organización y Manual de Procedimientos del Instituto.
2. Elaborar reportes y expedientes de las evidencias que respalden los avances de las metas en el POA y de la matriz de indicadores para resultados (MIR), para cada proceso.



3. Implementar el Sistema de Armonización de la Contabilidad Gubernamental para poder cumplir al 100% como lo establece el Consejo Nacional de Armonización Contable (CONAC)
4. Capacitar al personal responsable de la elaboración de la matriz de indicadores para resultados (MIR). Y así contar con una herramienta que permita evaluar los resultados obtenidos por el Instituto.
5. Que las Unidades Responsables de la elaboración del POA trabajen en conjunto para que sus procesos sean congruentes y acordes a la operatividad del Instituto.
6. Elaborar un Plan de Desarrollo Institucional que lo distinga y permita definir las directrices que conduzcan al Instituto al logro de la misión para el cual fue creado dentro de los estándares de calidad que exige la sociedad actual.





Contenido

Resumen Ejecutivo	1
Antecedentes	8
Presupuesto basado en resultados	8
Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Q. Roo.....	9
Objetivos de la Evaluación	13
Nota Metodológica	14
Análisis Programático Presupuestal	15
Despacho de la Dirección General.....	17
Dirección de Vinculación.....	21
Dirección de Planeación.....	24
Dirección de Administración	28
Dirección Técnica – Académica y Enlace.....	32
Análisis Financiero.....	80
Focalización y Cobertura.....	86
Dirección de Unidades de Capacitación.....	86
Principales hallazgos	90
Análisis FODA	92
Recomendaciones.....	94
Bibliografía.....	95

Antecedentes

Presupuesto basado en resultados

Las reformas realizadas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en específico al Art. 134, establece los criterios bajo los cuales se debe realizar la planeación y presupuestación de los recursos que disponen los Gobiernos Federal, Estatal y Municipal, bajo los criterios de: eficacia, eficiencia, economía y calidad.

Estos criterios se engloban en un modelo llamado Gestión para Resultados GpR el cual tiene como elementos fundamentales el denominado Presupuesto Basado en Resultados PbR y el Sistema de Evaluación del Desempeño SED y es a través de estos dos elementos que se introduce la Metodología del Marco Lógico cuya función principal es servir como marco de referencia para la elaboración de proyectos y programas.

El Presupuesto basado en Resultados PbR propone un cambio en la forma en que el sector público asigna los recursos que dispone, pasando de tener un presupuesto de programas de asignación inercial, enfocado en los procesos actuales y en su continuidad sin considerar los criterios de eficacia, eficiencia, economía y calidad, que se encuentran en un 'PbR' enfocado en los resultados obtenidos de la aplicación de los recursos públicos.

El Presupuesto basado en Resultados 'PbR' se define según la SHCP como:

"Proceso que incorpora consideraciones sobre los resultados del ejercicio de los recursos públicos con el objeto de mejorar la calidad del gasto público federal y promover una más adecuada rendición de cuentas"

Con este esquema se busca lograr una eficiente asignación de los recursos escasos, el PbR es un esfuerzo por dirigir los recursos a los programas y proyectos que generan mayores y mejores resultados, por ende tienen un impacto directo en la calidad de vida de la población.

El Sistema de Evaluación del Desempeño es un elemento importante en la administración pública, pues se encarga de recopilar la información que se genera en el ejercicio del gasto por parte de las instituciones y que buscan cumplir con los objetivos planteados en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) en el ámbito Federal, en los Planes Estatales de Desarrollo (PED) de las Entidades Federativas, y en los Planes Municipales de Desarrollo de los Municipios.

El Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) está definido como:

"El conjunto de elementos que permite monitorear, evaluar y dar seguimiento a las políticas públicas y los programas presupuestarios con el objeto de mejorar los resultados del mismo"

Dentro del Marco del Presupuesto Basado en Resultados y el Sistema de Evaluación del Desempeño, el gobierno del Estado de Quintana Roo establece dentro de su Programa Anual de Evaluación para el ejercicio 2015, la realización de la evaluación del desempeño de los recursos ejercidos por el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Quintana Roo durante el ejercicio 2014, con fuente de financiamiento federal, estatal e ingresos propios.

Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Q. Roo

Se crea el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Q. Roo en Decreto publicado el 30 de Enero de 1996, Periódico Oficial del Gobierno del Edo. Q. Roo, fue reformado el 19 de junio de 1997 y el 12 de marzo de 1999. El 1º de Abril de 2011, se publica Decreto, por el que se reforma integralmente el Decreto que crea el Instituto de Capacitación para el Trabajo.



El Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Q. Roo se crea como un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, tendrá como objeto impartir e impulsar la Capacitación para y en el Trabajo, propiciando su mejor calidad y su vinculación con el aparato productivo y las necesidades de desarrollo regional y nacional. El desarrollo de nuevos perfiles académicos que correspondan a las necesidades del mercado laboral; formar y actualizar a los instructores que se harán cargo de capacitar a los alumnos del Instituto. Otorgar reconocimiento de validez oficial de estudios, a los particulares que soliciten impartir educación en el área de capacitación para el trabajo, con lo cual, quedaran incorporados al sistema educativo estatal, respecto a los estudios que se refieran.

10

En el estado el Instituto cuenta con 8 Unidades de Capacitación y acciones móviles, las cuales imparten cursos de calidad a las personas que requieran de ellos en los sectores de industria y servicios, certificándoles las competencias laborales así como otorgándoles reconocimiento oficial a sus conocimientos y habilidades.

En su manual general de organización el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Q. Roo define su visión y misión como:

MISIÓN

Contribuir a elevar la calidad de vida de los recursos humanos, a través de la capacitación en las áreas pertinentes del mercado laboral.

VISIÓN

Ser reconocidos como una institución seria y profesional comprometida con la formación de recursos humanos calificados.

Para poder cumplir con lo establecido en su Misión el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Quintana Roo, cuenta con una estructura orgánica autorizada la cual se encuentra conformada por un Despacho de la Dirección General, una Dirección Técnica-Académica y Enlace, una Dirección de Vinculación, una Dirección de Planeación y una Dirección de Administración, estas a su vez se encuentran conformadas por nueve departamentos. Así también tiene cobertura en todo el Estado con 8 Direcciones de Unidad.



ORGANIGRAMA AUTORIZADO FEBRERO 2014

NIVEL	UNIDAD ADMINISTRATIVA	TOTAL
II	DESPACHO DE LA DIRECCIÓN GENERAL	1
III	DIRECCIÓN DE ÁREA	4
III	DIRECCIÓN DE UNIDAD	8
IV	DEPARTAMENTOS	9
	TOTAL	22



Objetivos de la Evaluación

Objetivo General

13

Realizar una Evaluación específica del desempeño de los Indicadores Estratégicos y de Gestión de los programas, para medir el nivel de avance de las metas y objetivos, cuya fuente de financiamiento son recursos del Ramo 11, Estatales e Ingresos Propios destinados al Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Quintana Roo.

Objetivos específicos

1. Análisis de los resultados y productos a partir de las acciones realizadas en los programas a evaluar.
2. Conocer el nivel de Eficiencia y Eficacia en la Gestión de los Recursos Financieros.
3. Mostrar los avances en los servicios que otorga el Instituto de Capacitación para el Trabajo de Q. Roo, relacionados con los programas a evaluar (educativo, vinculatorio, etc.)
4. Realizar un análisis FODA que relacione al Instituto con las fuentes de financiamiento y los programas

Nota Metodológica

El presente trabajo fue realizado en base a lo establecido en la propuesta técnica de evaluación, bajo un esquema de revisión de gabinete, el cual consistió principalmente en la solicitud y entrega de la información necesaria para la elaboración de la Evaluación al Desempeño de los programas y proyectos ejecutados durante el ejercicio 2014.

14

Se llevaron a cabo entrevistas con los principales responsables de los programas del Instituto con la finalidad de conocer a más profundidad las causas que dieron origen a la variación en la consecución de las metas planeadas para su Programa Operativo Anual (POA), así como de los Indicadores Estratégicos y de Gestión.

Además de la información proporcionada por el Instituto fue necesario consultar fuentes bibliográficas con la finalidad de conocer de una mejor manera los conceptos que se manejan en el ámbito público y el sector educativo específicamente en el ámbito de la capacitación para el trabajo.

Se realizó la evaluación de los factores fuertes y débiles que en su conjunto permiten el diagnóstico de la situación interna del Instituto, así como una evaluación externa, es decir las oportunidades y las amenazas (Análisis FODA). En el ejercicio de diagnóstico se realiza la identificación a través de un análisis previo, con la mayor objetividad posible de las características propias que la hacen fuerte y la distinguen ante la competencia, también se detectan las características o áreas en las cuales se encuentra en desventaja con respecto a otras instituciones y se hacen las recomendaciones necesarias para mejorar y fortalecer el desempeño del Instituto.

Análisis Programático Presupuestal

El gobierno del Estado de Quintana Roo a través de la Secretaría de Finanzas y Planeación emite los Lineamientos Generales para la Programación Presupuestación del Gasto Público.

15

Estos lineamientos atienden los requerimientos de las principales leyes en materia de gasto público a nivel Estatal, como lo es la Ley de Presupuesto Contabilidad y Gasto Público del Estado, Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Quintana Roo, la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado; mientras que en el plano federal se le da cumplimiento a la Ley de Planeación Federal, Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y la Ley General de Contabilidad Gubernamental.

La programación y presupuestación del gasto se realiza a través de los Programas Operativos Anuales (POA), instrumento que permite la definición de metas específicas que conllevan al establecimiento de las acciones de seguimiento, evaluación y control del Plan Estatal y que la SEFIPLAN define como:

“Instrumento que permite traducir los lineamientos generales de la planeación del desarrollo económico y social del estado, en objetivos y metas concretas a desarrollar en el corto plazo, definiendo responsables, temporalidad y espacialidad de las acciones para lo cual se asignan recursos en función de las disponibilidades y necesidades contenidas en los balances de recursos humanos, materiales y financieros”

Al POA se le suma la Matriz de Indicadores para Resultados la cual es un instrumento de planeación estratégica y que se introduce en la administración pública bajo la perspectiva del Presupuesto Basado en Resultados ‘PbR’ y el Sistema de Evaluación del Desempeño ‘SED’

Los Lineamientos establecen que en la planeación, programación y presupuestación del gasto se debe considerar:

- La alineación con los objetivos estratégicos del Plan Estatal de Desarrollo, sus estrategias y líneas de acción; y el encuadre en los Programas Sectoriales derivados.
- La lógica y congruencia en el diseño de los Programas Presupuestarios y su vinculación con los POAs, es decir, con la operativa.
- Identificar si el Programa cuenta con estructura definida orientada hacia resultados.
- Analizar si el Programa es orientado a objetivos de mediano o largo plazo.
- De similar manera, es necesario realizar la integración y alineación adecuada de las tareas y recursos correspondientes a los programas federales que se ejecutan por la vía de las instancias Estatales, para lograr la conformación de los POAs y consecuentemente un presupuesto de Egresos soportados en el modelo del PbR

Siendo el POA y la MIR los dos principales instrumentos en los que se realiza la programación-presupuestación y la planeación estratégica del gasto, se realiza el análisis del grado de cumplimiento de los objetivos y metas del POA y de los indicadores estratégicos y de gestión de la MIR de cada una de las Unidades Responsables que integran el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Quintana Roo.

Despacho de la Dirección General

El Despacho de la Dirección General del Instituto de Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo, según su manual general de organización tiene como objetivo:

17

“Coordinar la prestación de los servicios de capacitación para y en el trabajo que ofrece el Instituto, así como tener la representación oficial y legal del mismo”.

Para el cumplimiento de su objetivo general le competen las siguientes facultades:

- I. Planear, dirigir, controlar y evaluar las actividades del Instituto, de acuerdo con los objetivos, políticas educativas y lineamientos establecidos por la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo.
- II. Administrar y representar legalmente al Instituto con todas las facultades generales y las especiales que se requieran conforme a la ley, exceptuando los actos de dominio que tenga por objeto la compra o enajenación de inmuebles en los términos que apruebe e instruya previamente y por escrito la H. Junta Directiva.
- III. Presentar y ejecutar el Programa Operativo Anual del Instituto.
- IV. Atender problemas de carácter laboral y estudiantil que le presenten los Directores de las Unidades de Capacitación.
- V. Supervisar que los programas establecidos en el Plan Estratégico de las diferentes Direcciones del Instituto, se realicen con apego a las normas y políticas emitidas por las Instancias normativas correspondientes.
- VI. Conducir el funcionamiento del Instituto, vigilando el cumplimiento de los Planes y programas de estudios y metas propuestas.
- VII. Nombrar al personal de apoyo técnico, administrativo y docentes que se requiera para el adecuado funcionamiento de las Unidades de Capacitación.
- VIII. Implementar acciones que permitan elevar la eficiencia administrativa y afirme la toma de decisiones.
- IX. Someter a la aprobación de la H. Junta Directiva, los Proyectos, Leyes, Decretos, Reglamentos y acuerdos sobre asuntos de competencia del Instituto.
- X. Vigilar el cumplimiento de las disposiciones que norman la estructura y funcionamiento del Instituto y ejecutar los acuerdos que dicte la H. Junta Directiva.
- XI. Proponer a la H. Junta Directiva los nombramientos de los titulares de las Direcciones de Área y las Unidades de Capacitación.
- XII. Cumplir y hacer cumplir las normas y disposiciones reglamentarias del Instituto.



- XIII. Evaluar la gestión y resultados de las Direcciones del Instituto y en su caso, implantar las medidas necesarias para elevar sus niveles de eficiencia y eficacia.
- XIV. Validar la documentación escolar que presenten las Unidades de Capacitación y Particulares con Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios, y confirmar que cumplan con los requisitos establecidos por la Secretaría de Educación Pública emitidos a través de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo.
- XV. Autorizar el otorgamiento de Becas a los capacitandos, a solicitud de los Directores de las Unidades de Capacitación.
- XVI. Analizar, determinar y gestionar, la creación, ampliación y remodelación de las Unidades de Capacitación y Acciones Móviles del Instituto.
- XVII. Celebrar actos, convenios y contratos de acuerdo con los lineamientos que determine la H. Junta Directiva.
- XVIII. Nombrar al personal de Apoyo Técnico y Administrativo que se requiera para el adecuado funcionamiento del Instituto.
- XIX. Presentar trimestralmente a la H. Junta Directiva el informe del desempeño de las actividades del Instituto, incluidos el ejercicio de los presupuestos de ingresos y egresos y los estados financieros correspondientes.
- XX. Preparar y asistir a las reuniones de la H. Junta Directiva con derecho a voz pero sin voto.
- XXI. Las demás que le confieran la H. Junta Directiva u otras disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

El Programa Operativo Anual del Despacho de la Dirección General se encuentra integrado por un Programa Presupuestario, el cual se encuentra ligado a un Proceso que representa un conjunto ordenado de etapas y pasos con características de acción concatenada, dinámica, progresiva y permanente que concluye con la obtención de un resultado y proporciona un valor a quien usa, aplica o requiere dicho resultado. El resultado que se obtiene está directamente relacionado con los mandatos y responsabilidades fundamentales de la Institución; esto es, permite cumplir con el fin social para el cual fue creada.



Unidad responsable		DESPACHO DE LA DIRECCIÓN GENERAL		
Programa Presupuestario		E033 Programa de Capacitación para el Trabajo.		
Elemento de visión		Atribución		
Conducir el funcionamiento del instituto, vigilando el cumplimiento de los planes y programas de estudio, los objetivos y metas propuestas.		Administrar y representar legalmente al instituto, con todas las facultades generales y especiales que requieran cláusula conforme a la ley.		
Proceso	1901E03353220046	Representación y toma de decisiones institucionales.		
Objetivo		Informe de la aplicación de recursos públicos.		
Descripción		Presentar informe sobre la correcta aplicación de los recursos públicos.		
Población objetivo	Destinatarios	Beneficiarios	Duración	Costo
H. Junta Directiva	H. Junta Directiva	Persona	1 año	\$3'012,227.00

El despacho de la Dirección General como unidad responsable se encuentra vinculado al programa presupuestario (Pp) “E033 Programa de Capacitación para el Trabajo” el cual según la clasificación **E** es un programa orientado a las actividades de prestación de servicios para satisfacer demandas de la sociedad, de interés general, atendiendo a las personas en ámbitos de Gobierno, Desarrollo Social y Desarrollo Económico.

Este Pp está conformado por el proceso “Representación y toma de decisiones institucionales” mismo que tiene un costo de \$3'012,227.00 pesos. Mediante el cual se busca presentar informe sobre la correcta aplicación de los recursos públicos.

Para el caso de este Proceso, el avance en el cumplimiento de la meta establecida para esta actividad que se fijó en la integración del POA¹ es el siguiente:

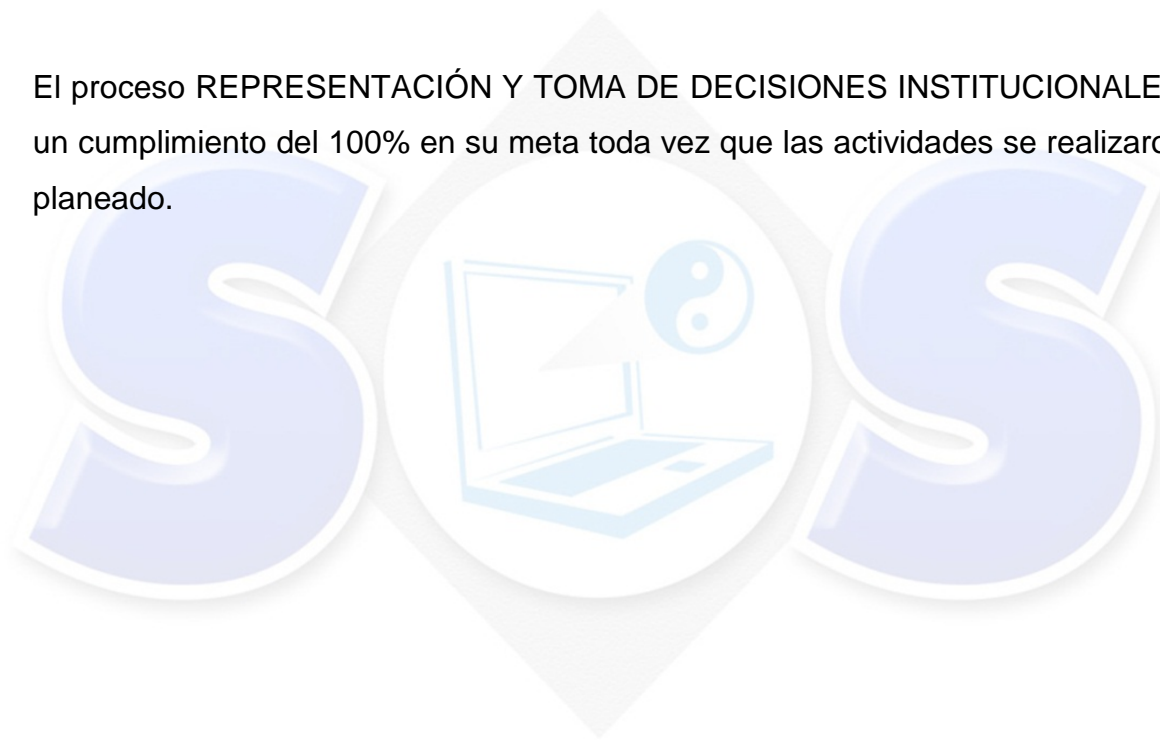
¹ La información correspondiente a los avances en el cumplimiento de las metas establecidas para las actividades de los procesos de las unidades responsables se obtuvo de los Formatos Evaluatorios del Programa Operativo Anual (FEPOAS-01)



INSTITUCIÓN:	INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO
UNIDAD RESPONSABLE:	1101 Despacho de la Dirección General
PROYECTO O PROCESO:	190E03353220046 Representación y toma de decisiones institucionales

ID FOLIO	BIEN O SERVICIO	UNIDAD DE MEDIDA Y ESTADO	ACUMULADO		TOTAL OBTENIDO POR PROCESO				OBSERVACIONES
			PROGRAMADO		EJECUTADO		VARIACIÓN		
			ABS	%	ABS	%	ABS	%	
32	Presentar informe sobre la correcta aplicación de los Recursos Federales	Informe de trabajo realizado - Informe Realizado	5	100	5	100	0	0	

El proceso REPRESENTACIÓN Y TOMA DE DECISIONES INSTITUCIONALES presenta un cumplimiento del 100% en su meta toda vez que las actividades se realizaron según lo planeado.



Dirección de Vinculación

La Dirección de Vinculación según el manual general de organización tendrá como objetivo general:

21

“Promover la Vinculación del Instituto con los Sectores Público, Social y Privado para el desarrollo de la capacitación en el Estado, a través de Cursos Regulares, Extensión y Capacitación Acelerada Específica. Asimismo, desarrollar mecanismos que logren los proyectos de capacitación en pro de la sociedad quintanarroense, procurando recursos externos para el Instituto a través de la prestación de servicios y fomentar el espíritu emprendedor de los capacitandos, y crear programas de promoción y difusión permanente a fin de divulgar la imagen del Instituto.”

Para el logro de su objetivo a ésta Dirección le competen las siguientes funciones:

- I. Supervisar las acciones de evaluación, seguimiento y estadística de los servicios de capacitación formal para el trabajo, en sus diferentes modalidades.
- II. Consolidar las actividades de coordinación de los intercambios interinstitucionales que se deben hacer con los diversos sectores de la población, a través de convenios.
- III. Promover el desarrollo de centros de capacitación formal para el trabajo, conforme a las necesidades y requerimientos que se detecten en el ámbito regional, estatal y local.
- IV. Establecer el intercambio de información, experiencias y demás elementos que permitan elevar los niveles de eficiencia y eficacia de los servicios de capacitación formal para el trabajo que se impartan en el Instituto, en sus diferentes modalidades.
- V. Supervisar la elaboración del Programa Operativo Anual del Área de Vinculación con el sector productivo y presentarlo a la Dirección General para su aprobación.
- VI. Coordinar la aplicación de los Programas de promoción y difusión de los Cursos Regulares, de Extensión, Capacitación Acelerada Específica, y otros servicios que ofrece el Instituto, para el desarrollo de la Capacitación para el Trabajo en el Estado y mantener una estrecha relación con los medios de comunicación.
- VII. Promover una adecuada coordinación con el sector productivo de bienes y servicios del Estado.
- VIII. Supervisar la actualización de la plantilla de instructores del Instituto, cuidando su perfil académico, experiencia y buen desempeño ante los grupos de capacitación.
- IX. Ser el vínculo con el Servicio Estatal de Empleo, para que los egresados del Instituto, se integren al sector productivo.



- X. Vincular las relaciones del Instituto con las dependencias de la administración pública Federal y Estatal, con el objeto de actualizar e incrementar el acervo informativo del Instituto, así como de conocer con oportunidad los programas y proyectos que realicen o promuevan dichas dependencias.
- XI. Detectar las necesidades de capacitación en las Comunidades que la requieran para proponer la creación de Unidades de Capacitación o Acciones Móviles.
- XII. Las demás que le confieran otras disposiciones legales vigentes o encomiende expresamente la Dirección General.

La Dirección de Vinculación se encuentra conformada por el Departamento de Vinculación, el cual apoya a la operatividad de la misma en el cumplimiento de sus metas y objetivos.

Departamento de Vinculación: No se encuentra definido su objetivo, por no contar con el manual actualizado.

El Programa Operativo Anual de la Dirección de Vinculación se encuentra integrado por un Programa Presupuestario, mismo que se encuentra ligado a un Proceso:

Programa Presupuestario		E033 Programa de Capacitación para el Trabajo.		
Elemento de visión		Atribución		
La dirección de vinculación tiene como objeto y encomienda fortalecer la imagen del instituto, así como promover con mayor eficiencia y eficacia los servicios que ofertamos tanto en los sectores públicos como privados		Promover la vinculación del instituto con los sectores público, social y privado para el desarrollo de la capacitación en el estado, a través de cursos regulares, extensión y capacitación acelerada específica. así mismo desarrollar mecanismos que logren los proyectos de capacitación en pro de la sociedad quintanarroense, procurando recursos externos para el instituto a través de la prestación de servicios y fomentar el espíritu emprendedor de los capacitandos y crear programas de promoción y difusión permanente a fin de divulgar la imagen del instituto		
Proceso	1901E03352210003	Difusión y posicionamiento del Instituto.		
Objetivo	Coordinar la aplicación de los programas de promoción y difusión de los cursos regulares, extensión y capacitación acelerada específica y otros servicios que ofrece el instituto, para el desarrollo de la capacitación para el trabajo en el estado			
Descripción	Llevar a cabo una serie de acciones donde se utilice todos los medios de comunicación posible para difundir los servicios que ofertamos; y así lograr que el instituto se posicione como el rector de la capacitación en el estado.			
Población objetivo	Destinatarios	Beneficiarios	Duración	Costo
Público en general a partir de 15 años en adelante	Población de 15 años en adelante	Persona	1 año	\$2'306,895.00

El Programa presupuestario Pp al que se encuentra vinculado la Dirección de Vinculación es el “E033 Programa de Capacitación para el Trabajo” el cual según la clasificación E es un programa orientado a las actividades de prestación de servicios para satisfacer demandas de la sociedad, de interés general, atendiendo a las personas en ámbitos de Gobierno, Desarrollo Social y Desarrollo Económico.

El proceso que conforma este Pp es “Difusión y posicionamiento del Instituto” mediante el cual se busca difundir los servicios que oferta el Instituto; y así lograr que se posicione como el rector de la capacitación en el estado. Este proceso tiene un costo de \$2´306,895.00 pesos.

Para el caso de este Proceso, el avance en el cumplimiento de la meta establecida para la actividad que se fijó en la integración del POA es el siguiente:

INSTITUCIÓN:		INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO							
UNIDAD RESPONSABLE:		1409 Dirección de Vinculación							
PROYECTO O PROCESO:		190E03352210003 Difusión y posicionamiento del Instituto							
ID FOLIO	BIEN O SERVICIO	UNIDAD DE MEDIDA Y ESTADO	ACUMULADO TOTAL PROGRAMADO		OBTENIDO POR EJECUTADO		PROCESO VARIACIÓN		OBSERVACIONES
			ABS	%	ABS	%	ABS	%	
23	Lograr el posicionamiento del ICAT como rector de la capacitación en el Estado	Campaña de difusión realizada – Campaña realizada	12	100	12	100	0	0	

El proceso DIFUSIÓN Y POSICIONAMIENTO DEL INSTITUTO presenta un cumplimiento del 100% en su meta toda vez que las actividades se realizaron según lo planeado.

Dirección de Planeación

En su estructura orgánica el Instituto de Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo cuenta con una Dirección de Planeación, a la cual se le tiene asignado, según su Manual de Organización el cumplimiento del objetivo:

24

“Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar los procesos de programación, presupuestación y evaluación que preste el Instituto”

Esta Dirección se encuentra conformada por los siguientes departamentos:

Departamento de planeación, programación y evaluación. Es la encargada de elaborar en coordinación con los responsables de la planeación y áreas sustantivas del Instituto, la integración de los presupuestos de egresos, así como su distribución en apego a la normatividad vigente, vigilando el cumplimiento de las políticas de austeridad, disciplina y economía en el gasto público, con el objeto de lograr las metas previstas en el plan estratégico.

Departamento de Informática. Se encarga de conservar, actualizar y vigilar el correcto funcionamiento de los recursos informáticos del Instituto, así como implementar las medidas necesarias para la optimización de los equipos informáticos.

Esta Dirección de Planeación para el cumplimiento de sus objetivos tiene asignadas las siguientes funciones:

- I. Expedir para su aprobación y ejercicio ante la Dirección General, el Programa operativo Anual del Instituto, el Proyecto de Presupuesto de Egresos, detallando los programas de inversiones y de obra pública, previo consenso con las diferentes Direcciones que integran el Instituto.
- II. Trazar la planeación estratégica del Instituto y coordinar la implantación y seguimiento de los programas y acciones que garanticen el cumplimiento en tiempo y forma de los objetivos y metas fijados.
- III. Planear, programar y supervisar el proyecto anual del Presupuesto de Egresos, para la asignación de recursos financieros de las Direcciones del Instituto, de acuerdo con los programas prioritarios del Instituto y presentarlo a la Dirección General para su estudio y aprobación.



- IV. Supervisar e integrar la elaboración de los anteproyectos de presupuesto de las Unidades de Capacitación y presentarlos a la Dirección General para su estudio y aprobación; así como integrar el presupuesto global y el programa de inversión anual del Instituto.
- V. Verificar la correcta aplicación del presupuesto aprobado y evaluar los efectos de las políticas, normas y reglamentos que se apliquen en las Unidades de Capacitación y Acciones Móviles del Instituto, para detectar posibles desviaciones y sugerir las medidas correctivas.
- VI. Evaluar las modificaciones a la circunscripción de las zonas de las Unidades de Capacitación formal para el trabajo, conforme a las características y necesidades que se presenten.
- VII. Verificar que los Programas Operativos Anuales que presenten las Unidades de Capacitación sean elaborados de acuerdo con la normatividad establecida.
- VIII. Realizar las investigaciones y los proyectos de consolidación, ampliación, creación y ubicación de Unidades de Capacitación y Acciones Móviles en la Entidad.
- IX. Evaluar el funcionamiento del sistema de geo estadística del Instituto, con base en las políticas, normas y lineamientos, federales y estatales, en respuesta a los requerimientos y necesidades de las Direcciones que integran el Instituto.
- X. Coordinar los sistemas y procedimientos de cómputo y telecomunicaciones, que requieran las Direcciones del Instituto, para el eficaz y eficiente logro de sus metas y objetivos.
- XI. Supervisar constantemente la actualización de la información de la página Web del Instituto, de las actividades que se han realizado y que reporta la Dirección de Vinculación y Apoyo Académico.
- XII. Establecer los indicadores de gestión para evaluar el rendimiento e impacto social de los planes y programas del Instituto en materia de capacitación formal para el trabajo.
- XIII. Realizar acciones de evaluación y seguimiento al presupuesto autorizado con el fin de lograr un servicio eficaz y eficiente de los servicios educativos de capacitación formal para el trabajo, así como la racionalización del gasto.
- XIV. Sistematizar la información estadística educativa en materia de capacitación formal para el trabajo, en sus diferentes niveles y modalidades, así como resguardar y actualizar los archivos correspondientes.
- XV. Integrar la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo, realizando las actas de verificación trimestralmente.
- XVI. Programar reuniones de trabajo con los Directores de las Unidades de Capacitación, para verificar los avances de sus planes de trabajo, así como el respectivo seguimiento y evaluación de los programas operativos.
- XVII. Elaborar los Planes y Programas de corto y mediano plazo, con base en los objetivos Institucionales, la normatividad vigente y las políticas, normas y lineamientos que defina o instruya la Dirección General.
- XVIII. Dar seguimiento al ejercicio presupuestal, correlacionándolo con el avance y resultado de los proyectos del Instituto, por Dirección de competencia y en forma global. Diseñando y proponiendo las medidas preventivas y/o correctivas necesarias que coadyuven a garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas fijadas.



- XIX. Proponer en coordinación con las Direcciones del Instituto, las modificaciones a la estructura, al calendario del presupuesto autorizado y a los techos financieros asignados a las Unidades de Capacitación, planes, programas y proyectos del Instituto, con base a las prioridades y trascendencia de los mismos en el ámbito institucional.
- XX. Coordinar las acciones y estudios de micro planeación, que coadyuven a elevar los niveles de eficiencia y eficacia de los servicios que preste el Instituto, así como a solucionar la problemática que se presente, y corregir las desviaciones y desequilibrios de los planes y programas en el ámbito local, estatal y regional.
- XXI. Verificar que se cumplan los lineamientos que dicta la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- XXII. Calendarizar la asignación anual presupuestal autorizada al Instituto entre las Direcciones que integran la estructura orgánica, con criterios de racionalidad y equidad acordes con la estructura programática, con base en las metas y objetivos establecidos.
- XXIII. Elaborar en coordinación con la CIEQROO el programa anual de inversión de la obra pública destinada como infraestructura educativa del Instituto, relativo a la ejecución de trabajos de obra nueva, ampliación, reparación, terminación y equipamiento.
- XXIV. Establecer los mecanismos y lineamientos que permitan medir el desarrollo, control, seguimiento, evaluación física, financiera, operacional y estadística de los trabajos y metas considerados en el programa anual de inversión de obra pública vía CIEQROO para el Instituto.
- XXV. Realizar el seguimiento, terminación y entrega-recepción de las obras programadas, en coordinación con la CIEQROO.
- XXVI. Las demás que le confieran otras disposiciones legales vigentes o encomiende expresamente la Dirección General.

El Programa Operativo Anual de la Dirección de Planeación se encuentra integrado por un Programa Presupuestario, mismo que se encuentra ligado a un Proceso.

Programa Presupuestario		E033 Programa de Capacitación para el Trabajo.		
Elemento de visión		Atribución		
Establecer un programa anual de actividades debidamente calendarizado y costeadado para el ejercicio fiscal 2014 de acuerdo a las necesidades que la población demanda en materia de capacitación.		Integrar el programa operativo anual del instituto, el proyecto de presupuesto de egresos, detallando los programas de inversiones y de obra pública previo consenso con las diferentes direcciones de área que integran el instituto y el director general.		
Proceso	1901E03344170045	Creación, control y evaluación del programa operativo anual.		
Objetivo		Integrar el programa operativo anual del instituto atendiendo las necesidades de capacitación para y en el trabajo de la población que conforma el estado de quintana roo.		
Descripción		Convocar a reunión al personal directivo de la dirección general y directores de las unidades de capacitación para intercambiar ideas y establecer los programas y metas a implementar en el ejercicio fiscal y en lo sucesivo para el control y evaluación de los mismos.		
Población objetivo	Destinatarios	Beneficiarios	Duración	Costo
Personal administrativo	Unidades responsables del ICATQR	Servidor público	1 año	\$3'790,027.00

El Programa presupuestario Pp al que se encuentra vinculado la Dirección de Planeación es el “E033 Programa de Capacitación para el Trabajo” el cual según la clasificación E es un programa orientado a las actividades de prestación de servicios para satisfacer demandas de la sociedad, de interés general, atendiendo a las personas en ámbitos de Gobierno, Desarrollo Social y Desarrollo Económico.

El proceso que conforma este Pp es “Creación, control y evaluación del programa operativo anual” Mediante el cual se convoca a reunión al personal directivo de la dirección general y directores de las unidades de capacitación para intercambiar ideas y establecer los programas y metas a implementar en el ejercicio fiscal y en lo sucesivo para el control y evaluación de los mismos; tiene un costo de \$3´790,027.00 pesos.

Para el caso de este Proceso, el avance en el cumplimiento de la meta establecida para esta actividad que se fijó en la integración del POA es el siguiente:

INSTITUCIÓN:	INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO
UNIDAD RESPONSABLE:	1402 Dirección de Planeación
PROYECTO O PROCESO:	190E03344170045 Creación, control y evaluación del programa operativo anual

ID FOLIO	BIEN O SERVICIO	UNIDAD DE MEDIDA Y ESTADO	ACUMULADO PROGRAMADO		TOTAL OBTENIDO POR PROCESO EJECUTADO		VARIACIÓN		OBSERVACIONES
			ABS	%	ABS	%	ABS	%	
25	Programa Operativo Anual	Programa Operativo anual elaborado – Programa Operativo Anual realizado	1	100	1	100	0	0	

El proceso CREACIÓN, CONTROL Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA OPERATIVO ANUAL, presenta un cumplimiento del 100% en su meta, toda vez que las actividades se realizaron según lo planeado.

Dirección de Administración

En su estructura orgánica el Instituto de Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo cuenta con una Dirección de Administración, la cual tiene asignado, según su Manual de Organización la vigilancia y cumplimiento de:

28

Objetivo: Organizar, coordinar, controlar, proporcionar y supervisar de manera efectiva los Recursos Humanos, Financieros, Materiales y Servicios Generales que requiera el Instituto para el cumplimiento de sus objetivos.

Para el cumplimiento de su objetivo a la Dirección de Administración, le competen las siguientes funciones:

- I. Vigilar la aplicación de las normas, políticas, lineamientos y demás sistemas y procedimientos normativos, para la óptima administración de los recursos financieros, humanos y materiales de las diferentes Direcciones que integran el Instituto.
- II. Supervisar los sistemas de control presupuestal, financiero, administrativo, contable, de tesorería y fiscalización, a fin de lograr el óptimo control, aplicación, uso y comprobación de los recursos financieros, humanos y materiales del Instituto.
- III. Proponer las modificaciones a la estructura orgánica del Instituto y someterla a consideración de la Dirección General, así como llevar el registro de la estructura autorizada.
- IV. Supervisar que las normas, políticas y lineamientos que regulan los planes y programas del Instituto, coadyuven a la modernización y simplificación administrativa.
- V. Vigilar que el ejercicio del presupuesto, así como las modificaciones programáticas y presupuestales, se realicen con apego al presupuesto de egresos del Instituto autorizado.
- VI. Evaluar la adquisición de bienes muebles e inmuebles, así como la contratación de prestación de servicios materiales y equipos, conforme a la normatividad vigente, estableciendo programas consolidados que coadyuven en el ejercicio y racionalización del gasto.
- VII. Coordinar la correcta administración de los inventarios de bienes muebles e inmuebles patrimonio del Instituto, así como promover, vigilar y proporcionar el adecuado mantenimiento de los mismos.
- VIII. Controlar los procedimientos para el adecuado registro contable-presupuestal, de todas las operaciones que se realicen en la función y prestación de los servicios del Instituto.



- IX. Supervisar que las actividades relacionadas con la administración, reclutamiento, selección, contratación, cambio de situación y desarrollo del personal al servicio del Instituto, se realicen bajo la normatividad vigente en la materia.
- X. Supervisar la correcta elaboración de la nómina, su impresión y distribución a las Unidades de Capacitación del Instituto.
- XI. Evaluar los planes y programas de capacitación, actualización y adiestramiento del personal técnico-administrativo, para el buen desempeño de sus labores y el mejoramiento de sus condiciones económicas y desarrollo dentro de la estructura del Instituto.
- XII. Aplicar las sanciones administrativas y laborales al personal del Instituto.
- XIII. Informar al personal del Instituto sobre las Condiciones Generales de Trabajo.
- XIV. Supervisar el cumplimiento de las Leyes Estatales de Adquisición y Obra Pública, así como de otras disposiciones sobre la materia.
- XV. Evaluar las acciones necesarias para que la aplicación de los recursos financieros del Instituto, sean productivos, así como fungir como firma titular "B" para la suscripción de los cheques que se emitan.
- XVI. Supervisar la correcta y oportuna elaboración de los Manuales de Organización, Procedimientos y Servicios que se requieran para su adecuado funcionamiento.
- XVII. Disponer con el Órgano de Control y Evaluación Interna del Instituto, los trámites correspondientes a la Entrega-Recepción, en los casos de cambio de un Servidor Público.
- XVIII. Coordinar y supervisar la prestación de los servicios de vigilancia, mantenimiento, mensajería, impresión, transporte y demás apoyos que requieran las Direcciones del Instituto.
- XIX. Supervisar la elaboración y entrega oportuna de los estados financieros y demás informes internos y externos con los que deba cumplir el Instituto.
- XX. Vigilar que las obras de construcción, reparación, adaptación o mantenimiento se realicen conforme a las especificaciones de los contratos y proyectos respectivos.
- XXI. Evaluar conforme a la disponibilidad presupuestal, las necesidades administrativas de las Direcciones que integran el Instituto de acuerdo con las políticas, normas y lineamientos fijados por la Dirección General; así como proponer, solicitar e intervenir en la adquisición de bienes y la contratación de prestación de servicios, para satisfacer dichas necesidades.
- XXII. Supervisar el adecuado uso y aplicación de los recursos materiales, financieros y tecnológicos del Instituto.
- XXIII. Las demás que le confieran otras disposiciones legales vigentes o encomiende expresamente la Dirección General.

La Dirección de Administración se encuentra conformada para el cumplimiento de sus objetivos y metas por los siguientes departamentos:



Departamento de Recursos Humanos: Su objetivo es coadyuvar a la obtención de los Recursos Humanos que requieran las áreas del Instituto para el desarrollo de sus funciones, el cumplimiento de los objetivos y las metas Institucionales, así como realizar los trámites internos y externos que se originen de los derechos y obligaciones de los trabajadores del Instituto.

Departamento de Recursos Financieros: Su objetivo es establecer un control del ejercicio presupuestal y contable del Instituto, así como contribuir con la ministración y control de los recursos monetarios asignados, con el fin de apoyar la consecución de los objetivos y la realización de los programas del Instituto.

Departamento de Recursos Materiales y de Servicios: Su objetivo es organizar y controlar la adquisición, registro, existencia, y suministro de los recursos materiales que requieran las áreas del Instituto para su operación.

El Programa Operativo Anual de la Dirección de Administración se encuentra integrado por un Programa Presupuestario, mismo que se encuentra ligado a un Proceso:

Programa Presupuestario		E033 Programa de Capacitación para el Trabajo.		
Elemento de visión		Atribución		
Establecer, emitir y controlar con la aprobación de la dirección general las normas, políticas, lineamientos y de más sistemas y procedimientos normativos, para la óptima administración de los recursos financieros, humanos y materiales		Desarrollar, promover y establecer los sistemas de control presupuestal, financiero, administrativo, contable, de tesorería y fiscalización, a fin de lograr el óptimo control, aplicación, uso y comprobación de los recursos financieros, humanos y materiales.		
Proceso	1901E03341100056	Administración de recursos humanos, materiales y financieros		
Objetivo		Administrar, registrar y coordinar los recursos humanos, materiales y financieros que forman parte del patrimonio del instituto, así como establecer las disposiciones aplicables para la ejecución de dichos recursos en apego a las normatividades establecidas por las autoridades.		
Descripción		Llevar a cabo una serie de actividades que logren la correcta administración de los recursos humanos, financieros y materiales para el logro del objetivo		
Población objetivo	Destinatarios	Beneficiarios	Duración	Costo
Personal administrativo	Población de 15 años en adelante, que sepa leer y escribir	Servidor público	1 año	\$9'941,143.00

El Programa presupuestario Pp al que se encuentra vinculado la Dirección de Administración es el “E033 Programa de Capacitación para el Trabajo” el cual según la clasificación E es un programa orientado a las actividades de prestación de servicios para

satisfacer demandas de la sociedad, de interés general, atendiendo a las personas en ámbitos de Gobierno, Desarrollo Social y Desarrollo Económico.

El proceso que conforma este Pp es “Administración de recursos humanos, materiales y financieros.” Mediante el cual se llevan a cabo una serie de actividades que logren la correcta administración de los recursos humanos, financieros y materiales para el logro del objetivo; mismo que tiene un costo de \$9´941,143.00 pesos.

Para el caso de este Proceso, el avance en el cumplimiento de la meta establecida para esta actividad que se fijó en la integración del POA es el siguiente:

INSTITUCIÓN:	INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO
UNIDAD RESPONSABLE:	1411 Dirección de Administración
PROYECTO O PROCESO:	190E03341100056 Administración de Recursos Humanos, Materiales y Financieros

ID FOLIO	BIEN O SERVICIO	UNIDAD DE MEDIDA Y ESTADO	ACUMULADO		TOTAL OBTENIDO POR PROCESO		VARIACIÓN		OBSERVACIONES
			PROGRAMADO		EJECUTADO				
			ABS	%	ABS	%	ABS	%	
2398	Elevar la educación básica para los adultos y la capacitación para la vida y el trabajo	Recurso administrado – recurso realizado	12	100	12	100	0	0	

El proceso ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y FINANCIEROS presenta un cumplimiento del 100% en su meta, toda vez que las actividades se realizaron según lo planeado.

Dirección Técnica – Académica y Enlace

La Dirección Técnica - Académica y Enlace del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Quintana Roo, según su Manual General de Organización para el cumplimiento de su objetivo general cuenta con el apoyo de los departamentos:

32

Departamento de Programas de Capacitación y Desarrollo Docente. Su objetivo es organizar, coordinar y supervisar el desarrollo de los procesos educativos de capacitación para y en el trabajo y proponer la actualización de los planes y programas de especialidad y/o curso.

Departamento de Servicios Escolares. No tiene definido su objetivo, por no encontrarse actualizado su manual organizacional.

Departamento de Apoyo a la Certificación e Incorporación. Su objetivo es difundir, coordinar y asesorar la aplicación del proceso de evaluación y certificación basada en Normas Técnicas de Competencia Laboral de los capacitandos del Instituto, los Centros de Capacitación particulares incorporados con Reconocimiento de Validez Oficial y al público en general interesado.

El Objetivo General de la Dirección Técnica-Académica y Enlace es asesorar, difundir y verificar la administración de las normas que regulen el proceso de enseñanza-aprendizaje en las Unidades de Capacitación y Centros de Capacitación Particulares, en los aspectos Psicológicos, Sociológicos, Técnicos y Pedagógicos.

Para el cumplimiento de su objetivo esta Dirección, tiene asignadas las siguientes funciones:

- I. Supervisar la elaboración el programa anual de visitas de apoyo técnico académico a las Unidades de Capacitación y Particulares, que cuentan con reconocimiento de Validez Oficial y presentarlo a la Dirección General para su aprobación.
- II. Supervisar los servicios de capacitación formal para el trabajo que oferta el Instituto, conforme al Plan Básico de Gobierno, el Programa de Desarrollo de Educación, Cultura y Deporte, los Planes y Programas Estatales y el Decreto de Creación del Instituto.



- III. Coordinar las acciones para acreditar al Instituto como Centro de Evaluación en materia de certificación de Competencia Laboral y ampliar las calificaciones ante los Organismos Certificadores acreditados por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral.
- IV. Tramitar la acreditación y certificación del saber demostrado ante la SEP.
- V. Llevar a cabo las actividades de control escolar en el Instituto de acuerdo con la normatividad establecida por la SEP.
- VI. Supervisar y verificar la entrega de las estadísticas de Control Escolar del Instituto a la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (D.G.C.F.T.)
- VII. Supervisar que los planes y programas de estudio, en sus diferentes modalidades, que se imparten en las Unidades de Capacitación dependientes del Instituto se basen en Normas Técnicas de Competencia Laboral.
- VIII. Supervisar que el padrón de alumnos que cursan sus estudios en las Unidades de Capacitación del Instituto, en sus diferentes niveles y modalidades, se encuentre actualizado.
- IX. Difundir en forma actualizada el padrón de instituciones de capacitación particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios otorgado por el Instituto, verificando periódicamente su validez y la vigencia de la documentación que expida.
- X. Supervisar que se cumpla con la normatividad vigente en los procedimientos, para la expedición de certificados a quienes acrediten conocimientos basados en normas técnicas de competencia laboral.
- XI. Supervisar que se cumpla con la normatividad vigente en los procedimientos para la expedición de certificados a quienes acrediten los cursos de actualización y capacitación para el trabajo que se ofertan en las Unidades de Capacitación dependientes del Instituto.
- XII. Validar el registro, y en su caso, autorización de las solicitudes de los particulares para prestar los servicios de educación en materia de capacitación formal para el trabajo, con autorización o reconocimiento de validez oficial de estudios, e intervenir en el procedimiento de revocación, cuando sea necesario en los términos de las disposiciones legales aplicables.
- XIII. Dirigir las actividades de control escolar, acreditación, certificación y revalidación de estudios en materia de capacitación formal para el trabajo, en sus diferentes modalidades, conforme a la normatividad Federal y Estatal vigente.
- XIV. Evaluar en coordinación con las Direcciones General y de Planeación, los métodos y materiales didácticos complementarios, para reforzar, estimular, y diversificar el trabajo de los instructores y alumnos en el proceso de enseñanza- aprendizaje, de los planes y programas de estudio en los centros de capacitación formal para el trabajo, en sus diferentes niveles y modalidades, tomando en cuenta los perfiles de los alumnos, características educativas y el entorno geográfico, ambiental y de infraestructura de la región.
- XV. Supervisar la integración y actualización del padrón de Centros de Evaluación en materia de certificación de Competencia Laboral en el Estado.

- XVI. Evaluar el funcionamiento de las Unidades de Capacitación formal para el trabajo, así como de las particulares incorporadas al Instituto y proponer la adopción de medidas preventivas y/o correctivas que considere necesarias para elevar los niveles de eficiencia, eficacia, cobertura, y penetración.
- XVII. Establecer convenios con el Sistema Normalizado de Competencia Laboral y el Sistema de Certificación de Competencia Laboral, para que los instructores del Instituto reciban cursos de actualización basados en Normas Técnicas de Competencia Laboral, con oportunidad y eficiencia.
- XVIII. Convocar a reuniones de trabajo a los Directores de las Unidades de Capacitación, para proponer a la Dirección General las modificaciones de los contenidos, planes, programas de estudio, métodos, materiales didácticos, normas pedagógicas y actualización del personal académico para la capacitación.
- XIX. Estudiar y someter a consideración de la Dirección General para su aprobación, las resoluciones obtenidas de las solicitudes para otorgar el reconocimiento e incorporación de Instituciones Particulares al Instituto.
- XX. Las demás que le confieran otras disposiciones legales vigentes o encomiende expresamente la Dirección General.

El Programa Operativo Anual de la Dirección Técnica – Académica y Enlace se encuentra integrado por dos Programas Presupuestarios, el primero se encuentra ligado a un Proceso, el segundo a dos procesos, los cuales representan un conjunto ordenado de etapas y pasos con características de acción concatenada, dinámica, progresiva, y permanente que concluye con la obtención de un resultado y proporcionan un valor a quien usa, aplica, o requiere dicho resultado. El resultado que se obtiene está directamente relacionado con los mandatos y responsabilidades fundamentales del Instituto; esto es, permite cumplir con el fin social para el cual fue creada.

En el ejercicio 2014, aparece descrita como DIRECCIÓN TÉCNICA- ACADÉMICA.

Unidad responsable		DIRECCIÓN TÉCNICA - ACADÉMICA	
Programa Presupuestario		E096 Programa de Capacitación y Certificación para el Trabajo.	
Elemento de visión		Atribución	
Promover que la población del estado tenga mayores conocimientos, sean más productivos, cuenten con más y mejores oportunidades de empleo y aumenten su calidad de vida.		Promover el mejoramiento de la calidad de la capacitación para y en el trabajo, en sus diferentes modalidades, procurando una adecuada coordinación con los sectores productivos y de servicios del estado.	
Proceso	1901E09652210021	Capacitación para el desarrollo y certificación de competencias.	



Objetivo		Dirigir y supervisar las actividades de las unidades de capacitación y centros particulares de capacitación incorporados, en materia de capacitación formal para el trabajo en sus diferentes modalidades, conforme a la normatividad federal y estatal vigente.		
Descripción		Mejorar la calidad de vida.		
Población objetivo	Destinatarios	Beneficiarios	Duración	Costo
Población de 15 años en adelante, que sepa leer y escribir	Población de 15 años en adelante, que sepa leer y escribir	Alumno	1 año	\$3'997,296.00

El primer Programa presupuestario (Pp) al que se encuentra vinculado la Dirección Técnica – Académica “E096 Programa de Capacitación y Certificación para el Trabajo” el cual según la clasificación E es un programa orientado a las actividades de prestación de servicios para satisfacer demandas de la sociedad, de interés general, atendiendo a las personas en ámbitos de Gobierno, Desarrollo Social y Desarrollo Económico.

Este Pp está conformado por el proceso “Capacitación para el desarrollo y certificación de competencias” mismo que tiene un costo de \$3'997,296.00 pesos. Mediante el cual se busca dirigir y supervisar las actividades de las unidades de capacitación y centros particulares de capacitación incorporados, en materia de capacitación formal para el trabajo en sus diferentes modalidades, conforme a la normatividad federal y estatal vigente.

Para el caso de este Proceso, el avance en el cumplimiento de las metas establecidas para cada una de las actividades que se fijaron en la integración del POA es el siguiente:

INSTITUCIÓN:		INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO							
UNIDAD RESPONSABLE:		1403 Dirección Técnica Académica y Enlace							
PROYECTO O PROCESO:		1901E09652210021 Capacitación para el desarrollo y certificación de competencias							
ID FOLIO	BIEN O SERVICIO	UNIDAD DE MEDIDA Y ESTADO	ACUMULADO PROGRAMADO		TOTAL OBTENIDO POR PROCESO		VARIACIÓN		OBSERVACIONES
			ABS	%	ABS	%	ABS	%	
1174	Capacitación para el desarrollo y certificación de competencias	Alumno atendido – Alumno atendido	25641	100	27564	107.5	1923	7.5	El incremento en la matrícula fue debido al desarrollo de proyectos convenidos con diferentes autoridades municipales como el Hábitat 2014

El proceso CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS, presenta un resultado promedio total del 107.5%, el incremento del 7.5 % se debe al desarrollo de proyectos con autoridades municipales.

El segundo Programa presupuestario Pp al que se encuentra vinculado la Dirección Técnica Académica es el “E033 Programa de Capacitación para el Trabajo” el cual según la clasificación E es un programa orientado a las actividades de prestación de servicios para satisfacer demandas de la sociedad, de interés general, atendiendo a las personas en ámbitos de Gobierno, Desarrollo Social y Desarrollo Económico. Este a su vez está formado por dos procesos.

Programa Presupuestario		E033 Programa de Capacitación para el Trabajo		
Elemento de visión		Atribución		
Desarrollar mecanismos de reconocimiento de los aprendizajes empíricos y competencia laboral a través del sistema nacional de competencias.		Consolidar el modelo de formación y evaluación de personas con base en competencias y certificaciones laborales, que se sustenten en un nuevo impulso de promoción y desarrollo de estándares de competencia, y en la expansión y regulación del mercado de certificación de competencias laborales.		
Proceso	1901E03351180554	Entidad de la certificación y evaluación.		
Objetivo		Consolidar el sistema nacional de competencias en Quintana Roo a través de la acreditación y certificación de estándares de competencia laboral.		
Descripción		Conformar comités de gestión por competencias, promover la creación de nuevos estándares de competencia, aplicar evaluaciones en base a esos estándares, acreditar centros evaluadores, así como acreditar al instituto en estándares de competencia creados por otros comités.		
Población objetivo	Destinatarios	Beneficiarios	Duración	Costo
Población de 15 años en adelante, que sepa leer y escribir	Población de 15 años en adelante, que sepa leer y escribir	Alumno	1 año	\$ 230,891.00

El primer proceso que conforma este Pp es el “Entidad de la certificación y evaluación” mismo que tiene un costo de \$ 230,891.00 pesos. Mediante el cual se busca consolidar el sistema nacional de competencias en Quintana Roo a través de la acreditación y certificación de estándares de competencia laboral.



Para el caso de este proceso, el avance en el cumplimiento de las metas establecidas para cada una de las actividades que se fijaron en la integración del POA es el siguiente:

INSTITUCIÓN:	INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO
UNIDAD RESPONSABLE:	1403 Dirección Técnica Académica y Enlace
PROYECTO O PROCESO:	190E03351180554 Entidad de la certificación y Evaluación

ID FOLIO	BIEN O SERVICIO	UNIDAD DE MEDIDA Y ESTADO	ACUMULADO PROGRAMADO		TOTAL OBTENIDO POR EJECUTADO		POR PROCESO VARIACIÓN		OBSERVACIONES
			ABS	%	ABS	%	ABS	%	
			1175	Consolidar el sistema nacional de competencias en Q. Roo a través de la acreditación y certificación de estándares de competencia laboral	Certificado – Certificado Otorgado	608	100	60	

El proceso ENTIDAD DE LA CERTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN presenta un resultado promedio total del 9.90%, el 90.10% no alcanzado en su meta, se debe a causas externas del Instituto.

Elemento de visión		Atribución			
Formar instructores que garanticen a través de la certificación que están preparados como facilitadores del aprendizaje y la educación para y en el trabajo.		Coordinar acciones con la iniciativa pública y privada para profesionalizar a los instructores que se encargan de capacitar a la población de Quintana Roo, a través de su formación y certificación en competencias de educación para adultos.			
Proceso	1901E03351180555	Calidad en la capacitación.			
Objetivo	Desarrollar en los instructores competencias susceptibles de certificación.				
Descripción	Reclutar, seleccionar, capacitar, evaluar y certificar a las personas para que formen parte de la cartera de instructores para la impartición de cursos en las unidades de capacitación y escuelas particulares dependientes del instituto.				
Población objetivo	Destinatarios	Beneficiarios	Duración	Costo	
Población de 15 años en adelante, que sepa leer y escribir	Población de 15 años en adelante, que sepa leer y escribir	Instructor	1 año	\$7'920,000.00	

El segundo proceso que conforma este Pp es el “Calidad en la capacitación”, mismo que tiene un costo de \$7’920,000.00 pesos. Mediante el cual se busca desarrollar en los instructores competencias susceptibles de certificación.

Para el caso de este proceso, el avance en el cumplimiento de las metas establecidas para cada una de las actividades que se fijaron en la integración del POA es el siguiente:

INSTITUCIÓN:	INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO
UNIDAD RESPONSABLE:	1403 Dirección Técnica Académica y Enlace
PROYECTO O PROCESO:	1901E03351180555 Calidad en la capacitación

ID FOLIO	BIEN O SERVICIO	UNIDAD DE MEDIDA Y ESTADO	ACUMULADO TOTAL PROGRAMADO		OBTENIDO POR EJECUTADO		PROCESO VARIACIÓN		OBSERVACIONES
			ABS	%	ABS	%	ABS	%	
			1176	Desarrollar en los instructores competencias susceptibles de certificación	Instructor capacitado – Instructor capacitado	24	100	114	

El proceso CALIDAD EN LA CAPACITACIÓN, presenta un resultado promedio total de 475%, la variación de más en este proceso se debe a la gran demanda de instructores, derivado de la Convocatoria que hizo el Instituto para nuevo ingreso.

Matriz de Indicadores para Resultados

Como se ha mencionado la MIR es una herramienta de planeación estratégica, mediante la cual se busca resolver una problemática a través de la entrega de bienes y servicios, los cuales se encuentran, en cierta forma establecidos en los documentos que rigen el camino que se seguirá para lograr objetivos que persigue el Gobierno del estado. Para el caso de la MIR a la que se encuentra vinculado la Dirección Técnica - Académica la alineación estratégica al Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016 es la siguiente:

I.- QUINTANA ROO SOLIDARIO

I.5.- EDUCACIÓN CON RESULTADOS.

OBJETIVO ESTRATÉGICO. Ofrecer educación de calidad y solidaria, sustentada en valores humanos y cívicos, que permitan el desarrollo integral del ser humano y su entorno, con enfoque de competencias, fortaleciendo el proceso de enseñanza-aprendizaje, la formación continua del docente y una efectiva gestión escolar.

I.5.1.- Estrategia 1.- Ampliar las Oportunidades Educativas con Equidad.

Ampliar las oportunidades de acceso a la educación, con especial atención a la población vulnerable, con espacios físicos adecuados a los nuevos enfoques de la educación.

I.5.1.9.- Impulsar programas de capacitación para los trabajadores que requieran obtener, actualizar y certificar sus conocimientos, competencias y habilidades.

Nombre de la MIR		ICAT-2014 - ICAT-CAPACITACION 2014 Unidad Responsable: 13-06-1403 - Dirección Técnica Académica y Enlace					
RESUMEN NARRATIVO							
NIVEL	Fin						
OBJETIVO	1.- Contribuir a elevar la capacitación para el trabajo de la población del Estado de Quintana Roo						
INDICADORES							
Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance
INDFIN2014 - Porcentaje de capacitandos atendidos	(Capacitandos atendidos / total de meta programada en el año en el estado) * 100	Porcentaje	Estratégico	Eficacia	Anual	68.00	68.00
MEDIOS DE VERIFICACIÓN							
Informe institucional							
SUPUESTO							
Instituto de Capacitación para el Trabajo - Las personas elevan su calidad de conocimiento laboral							

En el nivel de objetivo FIN, busca una contribución a un objetivo superior que se encuentre directamente relacionado con la naturaleza de la Dirección Técnica - Académica y a su alineación estratégica. Se considera incompleto el Resumen Narrativo ya que en este nivel

además de establecer cuál será la contribución se debe mencionar “mediante²” que acción se lograra dicha contribución.

Se puede identificar que el indicador guarda congruencia con lo establecido en el Resumen narrativo y presenta un avance del 100% en el logro de su meta. El medio de verificación no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece no se considera adecuado ya que no considera un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo. Esto debido a que las personas elevarán su calidad de conocimiento en la medida en que el servicio que otorga el Instituto sea un servicio de calidad.

NIVEL		Propósito					
OBJETIVO		1.1.-Población de 15 años y más interesados, han sido capacitados para el trabajo en el estado de Quintana Roo					
INDICADORES							
Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance
INDPRO2014 - Porcentaje de eficiencia terminal	(Capacitandos egresados / total capacitandos inscritos) * 100	Porcentaje	Estratégico	Eficacia	Anual	68.00	68.00
MEDIOS DE VERIFICACIÓN							
Informe institucional							
SUPUESTO							
Instituto de Capacitación para el Trabajo - Las personas consiguen un empleo							

En el nivel de objetivo Propósito, se considera adecuado el Resumen Narrativo ya que se encuentra directamente relacionado con la naturaleza de la Dirección Técnica - Académica y Enlace del Instituto de Capacitación para el Trabajo. El resumen narrativo cumple con la sintaxis establecida en la metodología, además que guarda congruencia con el objetivo establecido en el nivel FIN.

² Ver *Guía para la Construcción de la Matriz de Indicadores para resultados* de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público

Se puede identificar que el indicador guarda congruencia con lo establecido en el Resumen narrativo y presenta un nivel de cumplimiento del 100%. El medio de verificación no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece no es adecuado ya que el hecho de que las personas consigan un empleo no se considera como un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo establecido en el Resumen Narrativo, el cuál es la capacitación.

NIVEL		Componente					
OBJETIVO		1.1.1-Capacitación para el desarrollo y certificación de competencias en el municipio de Cozumel					
INDICADORES							
Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance
INDCOZ2014 - Porcentaje de capacitación en Cozumel	(Personas capacitadas y certificadas en competencias / personas inscritas en el municipio de Cozumel) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Anual	68.00	68.00
MEDIOS DE VERIFICACIÓN							
Informe institucional							
SUPUESTO							
Instituto de Capacitación para el Trabajo - Las personas concluyen su curso de capacitación en competencias							

El primer nivel de objetivo Componente no cumple con la sintaxis³ establecida por la metodología ya que no se expresa como una situación ya alcanzada, se identifica la existencia de una relación con el nivel de objetivo Propósito.

El indicador se considera adecuado al Resumen narrativo y presenta un nivel de cumplimiento del 100% respecto a lo establecido como meta. El medio de verificación no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece se considera adecuado ya que establece un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo.

³ Ver *Guía para la Construcción de la Matriz de Indicadores para resultados* de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público

NIVEL		Actividad								
Objetivo	INDICADORES									
Resumen narrativo	Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance	Medio de verificación	Supuesto
1.1.1.1-Cursos regulares	INDREGU01 - Porcentaje de cursos regulares	(Personas egresadas de los cursos regulares / personas inscritas a cursos regulares en el municipio de Cozumel) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Las personas se inscriben y asisten a los cursos regulares
1.1.1.2-Cursos de extensión	INDEXTE02 - porcentaje de cursos de extensión	(Personas egresadas de los cursos de extensión / personas inscritas a cursos de extensión en el municipio de Cozumel) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Las personas se inscriben y asisten a los cursos de extensión
1.1.1.3- Capacitación acelerada específica	INDCAES03 - Porcentaje de cursos de capacitación acelerada específica	(Personas egresadas de cursos de capacitación acelerada específica / personas inscritas a cursos de capacitación acelerada específica en el municipio de Cozumel) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Las personas se inscriben y asisten a cursos de capacitación acelerada específica
1.1.1.4- Concurso de habilidades laborales	INDCOHI04 - Porcentaje de concursos de habilidades laborales	(Concursos de habilidades laborales impartidos / concurso de habilidades laborales programadas en el municipio de Cozumel) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se apertura concurso de habilidades laborales
1.1.1.5- Cartera de instructores	INDCARI05 - porcentaje de la cartera de instructores	(Cantidad de base de instructores en cartera / cantidad de instructores en cartera programada en el municipio de Cozumel) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se apertura cartera de instructores

El Resumen Narrativo definido para los cinco niveles de objetivo Actividad, no cumple con la sintaxis establecida en la metodología, sin embargo se identifica una relación con el objetivo establecido en el nivel componente al que se encuentran ligados.

Se puede identificar que los indicadores establecidos para cada Actividad guardan congruencia con lo establecido en su Resumen Narrativo y presentan un nivel de avance del 100% en el logro de su meta. El medio de verificación de los indicadores es el mismo documento y este no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece en las primeras tres Actividades se consideran adecuados ya que establece un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo. El supuesto de las actividades 4 y 5 no se consideran adecuados ya que la apertura del concurso de habilidades y la cartera de instructores dependen directamente del Instituto.

NIVEL		Componente					
OBJETIVO		1.1.2-Entidad de certificación y evaluación en el municipio de Cozumel					
INDICADORES							
Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance
INDCOZ 14 - Porcentaje de certificación y evaluación en Cozumel	(Personas certificadas y evaluadas en estándares de competencias / personas inscritas en el municipio de Cozumel) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00
MEDIOS DE VERIFICACIÓN							
Informe institucional							
SUPUESTO							
Instituto de Capacitación para el Trabajo - Las personas se evalúan y certifican en estándares de competencia							

El segundo nivel de objetivo Componente no cumple con la sintaxis⁴ establecida por la metodología ya que no se expresa como una situación ya alcanzada, no se identifica la existencia de una relación con el nivel de objetivo Propósito.

⁴ Ver *Guía para la Construcción de la Matriz de Indicadores para resultados* de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público



El indicador se considera adecuado al Resumen narrativo y presenta un nivel de cumplimiento del 100% respecto a lo establecido como meta. El medio de verificación no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

44

El supuesto que se establece se considera adecuado ya que establece un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo.



NIVEL		Actividad								
Objetivo	INDICADORES									
Resumen narrativo	Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance	Medio de verificación	Supuesto
1.1.2.1-Evaluar la competencia laboral	INDECOI06 - Porcentaje de evaluaciones en competencia laboral	(Personas evaluadas en competencia laboral / personas inscritas en competencia laboral en el municipio de Cozumel) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se realizaron evaluaciones en competencia laboral
1.1.2.2-Reconocimiento oficial a la competencia ocupacional	INDROCO07 - Porcentaje de reconocimiento oficial a la competencia ocupacional	(Personas con reconocimiento oficial a la competencia ocupacional / personas inscritas para reconocer oficialmente la competencia ocupacional en el municipio de Cozumel) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se aplicaron exámenes para reconocer oficialmente la competencia ocupacional de las personas
1.1.2.3-Certificar la competencia laboral	INDCECL08 - Porcentaje de certificación en competencia laboral	(Personas con certificado en competencia laboral / personas inscritas para certificar la competencia laboral en el municipio de Cozumel) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	se realiza la certificación de la competencia laboral

El Resumen Narrativo definido para los tres niveles de objetivo Actividad, no cumple con la sintaxis establecida en la metodología, sin embargo se identifica una relación con el objetivo establecido en el nivel componente al que se encuentran ligados.

Se puede identificar que los indicadores establecidos para cada Actividad guardan congruencia con lo establecido en su Resumen Narrativo y presentan un nivel de avance del 100% en el logro de su meta. El medio de verificación de los indicadores es el mismo documento y este no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece en las tres Actividades no se considera adecuado ya que la aplicación de evaluaciones y certificaciones no es un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo.

NIVEL		Componente					
OBJETIVO		1.1.3-Capacitación para el desarrollo y certificación de competencias en los municipios de Felipe Carrillo Puerto y José María Morelos					
INDICADORES							
Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance
INDFCP2014 - Porcentaje de capacitación en Felipe Carrillo Puerto y José María Morelos	(Personas capacitadas en competencias / personas inscritas en los municipios de Felipe Carrillo Puerto y José María Morelos) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00
MEDIOS DE VERIFICACIÓN							
Informe institucional							
SUPUESTO							
Instituto de Capacitación para el Trabajo - Las personas concluyen su curso de capacitación en competencias							

En tercer nivel de objetivo Componente no cumple con la sintaxis establecida por la metodología ya que no se expresa como una situación ya alcanzada, no se identifica la existencia de una relación con el nivel de objetivo Propósito.



El indicador se considera adecuado al Resumen narrativo y presenta un nivel de cumplimiento del 100% respecto a lo establecido como meta. El medio de verificación no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

47

El supuesto que se establece se considera adecuado ya que establece un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo.



NIVEL			Actividad							
Objetivo		INDICADORES								
Resumen narrativo	Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance	Medio de verificación	Supuesto
1.1.3.1-Cursos regulares	INDREGU 09 - Porcentaje de cursos regulares	(Personas egresadas de los cursos regulares / personas inscritas a cursos regulares en los municipios de Felipe Carrillo Puerto y José María Morelos) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Las personas se inscriben y asisten a los cursos regulares
1.1.3.2-Cursos de extensión	INDEXTE 10 - porcentaje de cursos de extensión	(Personas egresadas de los cursos de extensión / personas inscritas a cursos de extensión en los Municipios de Felipe Carrillo Puerto y José María Morelos) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Las personas se inscriben y asisten a los cursos de extensión
1.1.3.3-Capacitación acelerada específica	INDCAES 11 - Porcentaje de cursos de capacitación acelerada específica	(Personas egresadas de cursos de capacitación acelerada específica / personas inscritas a cursos de capacitación acelerada específica en los municipios de Felipe Carrillo Puerto y José María Morelos) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Las personas se inscriben y asisten a cursos de capacitación acelerada específica
1.1.3.4-Concurso de habilidades laborales	INDCOHL 12 - Porcentaje de concursos de habilidades laborales	(concursos de habilidades laborales impartidos / concurso de habilidades laborales programadas en los Municipios de Felipe Carrillo Puerto y José María Morelos) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se apertura concurso de habilidades laborales
1.1.3.5-Cartera de instructores	INDCARI13 - Porcentaje de la cartera de instructores	(Cantidad de base de instructores en cartera / cantidad de instructores en cartera programada en los Municipios de Felipe Carrillo puerto y José María Morelos) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se apertura cartera de instructores

El Resumen Narrativo definido para los cinco niveles de objetivo Actividad, no cumple con la sintaxis establecida en la metodología, sin embargo se identifica una relación con el objetivo establecido en el nivel componente al que se encuentran ligados.

Se puede identificar que los indicadores establecidos para cada Actividad guardan congruencia con lo establecido en su Resumen Narrativo y presentan un nivel de avance del 100% en el logro de su meta. El medio de verificación de los indicadores es el mismo documento y este no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece en las primeras tres Actividades se consideran adecuados ya que establece un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo. El supuesto de las actividades 4 y 5 no se consideran adecuados ya que la apertura del concurso de habilidades y la cartera de instructores dependen directamente del Instituto

NIVEL		Componente					
OBJETIVO		1.1.4-Entidad de certificación y evaluación en los municipios de Felipe Carrillo Puerto y José María Morelos					
INDICADORES							
Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance
INDFCP 14 - Porcentaje de certificación y evaluación en Felipe Carrillo Puerto y José María Morelos	(Personas certificadas y evaluadas en estándares de competencias / personas inscritas en los Municipios de Felipe Carrillo Puerto y José María Morelos) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00
MEDIOS DE VERIFICACIÓN							
Informe institucional							
SUPUESTO							
Instituto de Capacitación para el Trabajo - Las personas se evalúan y certifican en estándares de competencia							



En segundo nivel de objetivo Componente no cumple con la sintaxis establecida por la metodología ya que no se expresa como una situación ya alcanzada, no se identifica la existencia de una relación con el nivel de objetivo Propósito.

El indicador se considera adecuado al Resumen narrativo y presenta un nivel de cumplimiento del 100% respecto a lo establecido como meta. El medio de verificación no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece se considera adecuado ya que establece un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo.



NIVEL			Actividad							
Objetivo	INDICADORES									
Resumen narrativo	Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance	Medio de verificación	Supuesto
1.1.4.1-Evaluar la competencia laboral	INDECOL14 Porcentaje de evaluaciones de competencia laboral	- (Personas evaluadas en competencia laboral / personas inscritas en competencia laboral en los municipios de Felipe Carrillo Puerto y José María Morelos) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se realizaron evaluaciones en competencia laboral
1.1.4.2-Reconocimiento oficial a la competencia ocupacional	INDROCO15 Porcentaje de reconocimiento oficial a la competencia ocupacional	- (Personas con reconocimiento oficial a la competencia ocupacional / personas inscritas para reconocer oficialmente la competencia ocupacional en los Municipios de Felipe Carrillo Puerto y José María Morelos) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se aplicaron exámenes para reconocer oficialmente la competencia ocupacional de las personas
1.1.4.3-Certificar la competencia laboral	INDCECL16 Porcentaje de certificación de competencia laboral	- (Personas con certificado en competencia laboral / personas inscritas para certificar la competencia laboral en los Municipios de Felipe Carrillo Puerto y José María Morelos) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	se realiza la certificación de la competencia laboral

El Resumen Narrativo definido para los tres niveles de objetivo Actividad, no cumple con la sintaxis establecida en la metodología, sin embargo se identifica una relación con el objetivo establecido en el nivel componente al que se encuentran ligados.

Se puede identificar que los indicadores establecidos para cada Actividad guardan congruencia con lo establecido en su Resumen Narrativo y presentan un nivel de avance del 100% en el logro de su meta. El medio de verificación de los indicadores es el mismo documento y este no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece en las tres Actividades no se considera adecuado ya que la aplicación de evaluaciones y certificaciones no es un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo.

NIVEL		Componente					
OBJETIVO		1.1.5-Capacitación para el desarrollo y certificación de competencias en el Municipio de Solidaridad					
INDICADORES							
Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance
INDSOL2014 - Porcentaje de capacitación en Solidaridad	(Personas capacitadas en competencias / personas inscritas en el municipio de Solidaridad) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00
MEDIOS DE VERIFICACIÓN							
Informe institucional							
SUPUESTO							
Instituto de Capacitación para el Trabajo - Las personas concluyen su curso de capacitación en competencias							

El quinto nivel de objetivo Componente no cumple con la sintaxis establecida por la metodología ya que no se expresa como una situación ya alcanzada, se identifica la existencia de una relación con el nivel de objetivo Propósito.



El indicador se considera adecuado al Resumen narrativo y presenta un nivel de cumplimiento del 100% respecto a lo establecido como meta. El medio de verificación no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

53

El supuesto que se establece se considera adecuado ya que establece un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo.



NIVEL		Actividad								
Objetivo	INDICADORES									
Resumen narrativo	Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance	Medio de verificación	Supuesto
1.1.5.1-Cursos regulares	INDREGU17 - Porcentaje de cursos regulares	(Personas egresadas de los cursos regulares / personas inscritas a cursos regulares en el municipio de solidaridad) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Las personas se inscriben y asisten a los cursos regulares
1.1.5.2-Cursos de extensión	INDEXTE18 - porcentaje de cursos de extensión	(Personas egresadas de los cursos de extensión / personas inscritas a cursos de extensión en el municipio de Solidaridad) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Las personas se inscriben y asisten a los cursos de extensión
1.1.5.3- Capacitación acelerada específica	INDCAES19 - porcentaje de cursos de capacitación acelerada específica	(Personas egresadas de cursos de capacitación acelerada específica / personas inscritas a cursos de capacitación acelerada específica en el municipio de Solidaridad) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Las personas se inscriben y asisten a cursos de capacitación acelerada específica
1.1.5.4- Concurso de habilidades laborales	INDCOHL20 - Porcentaje de concursos de habilidades laborales	(Concursos de habilidades laborales impartidos / concurso de habilidades laborales programadas en el municipio de Solidaridad) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se apertura concurso de habilidades laborales
1.1.5.5- Cartera de instructores	INDCARI21 - Porcentaje de la cartera de instructores	(Cantidad de base de instructores en cartera / cantidad de instructores en cartera programada en el municipio de Solidaridad) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se apertura cartera de instructores



El Resumen Narrativo definido para los cinco niveles de objetivo Actividad, no cumple con la sintaxis establecida en la metodología, sin embargo se identifica una relación con el objetivo establecido en el nivel componente al que se encuentran ligados.

Se puede identificar que los indicadores establecidos para cada Actividad guardan congruencia con lo establecido en su Resumen Narrativo y presentan un nivel de avance del 100% en el logro de su meta. El medio de verificación de los indicadores es el mismo documento y este no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece en las primeras tres Actividades se consideran adecuadas ya que establece un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo. El supuesto de las actividades 4 y 5 no se consideran adecuados ya que la apertura del concurso de habilidades y la cartera de instructores dependen directamente del Instituto.



NIVEL		Componente					
OBJETIVO		1.1.6-Entidad de certificación y evaluación en el municipio de solidaridad					
INDICADORES							
Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance
INDSOL14 - Porcentaje de certificación y evaluación en solidaridad	(Personas certificadas y evaluadas en estándares de competencias / personas inscritas en el municipio de solidaridad) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00
MEDIOS DE VERIFICACIÓN							
Informe institucional							
SUPUESTO							
Instituto de Capacitación para el Trabajo - Las personas se evalúan y certifican en estándares de competencia							

El sexto nivel de objetivo Componente no cumple con la sintaxis establecida por la metodología ya que no se expresa como una situación ya alcanzada, no se identifica la existencia de una relación con el nivel de objetivo Propósito.

El indicador se considera adecuado al Resumen narrativo y presenta un nivel de cumplimiento del 100% respecto a lo establecido como meta. El medio de verificación no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece se considera adecuado ya que establece un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo.

NIVEL		Actividad								
Objetivo	INDICADORES									
Resumen narrativo	Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance	Medio de verificación	Supuesto
1.1.6.1-Evaluar la competencia laboral	INDECOI22 - Porcentaje de evaluaciones en competencia laboral	(Personas evaluadas en competencia laboral / personas inscritas en competencia laboral en el municipio de Solidaridad) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se realizaron evaluaciones en competencia laboral
1.1.6.2-Reconocimiento oficial a la competencia ocupacional	INDROCO23 - Porcentaje de reconocimiento oficial a la competencia ocupacional	(Personas con reconocimiento oficial a la competencia ocupacional / personas inscritas para reconocer oficialmente la competencia ocupacional en el municipio de Solidaridad) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se aplicaron exámenes para reconocer oficialmente la competencia ocupacional de las personas
1.1.6.3-Certificar la competencia laboral	INDCECL24 - Porcentaje de certificación en competencia laboral	(Personas con certificado en competencia laboral / personas inscritas para certificar la competencia laboral en el municipio de Solidaridad) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	se realiza la certificación de la competencia laboral

El Resumen Narrativo definido para los tres niveles de objetivo Actividad, no cumple con la sintaxis establecida en la metodología, sin embargo se identifica una relación con el objetivo establecido en el nivel componente al que se encuentran ligados.

Se puede identificar que los indicadores establecidos para cada Actividad guardan congruencia con lo establecido en su Resumen Narrativo y presentan un nivel de avance del 100% en el logro de su meta. El medio de verificación de los indicadores es el mismo documento y este no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece en las tres Actividades no se considera adecuado ya que la aplicación de evaluaciones y certificaciones no es un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo.

NIVEL		Componente					
OBJETIVO		1.1.7-Capacitación para el desarrollo y certificación de competencias en los Municipios de Othón P. Blanco y Bacalar					
INDICADORES							
Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance
INDOTBC2014 - Porcentaje de capacitación en Othón P. Blanco y Bacalar	(Personas capacitadas en competencias / personas inscritas en los Municipios de Othón P. Blanco y Bacalar) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00
MEDIOS DE VERIFICACIÓN							
Informe institucional							
SUPUESTO							
Instituto de Capacitación para el Trabajo - Las personas concluyen su curso de capacitación en competencias							



En séptimo nivel de objetivo Componente no cumple con la sintaxis establecida por la metodología ya que no se expresa como una situación ya alcanzada, se identifica la existencia de una relación con el nivel de objetivo Propósito.

El indicador se considera adecuado al Resumen narrativo y presenta un nivel de cumplimiento del 100% respecto a lo establecido como meta. El medio de verificación no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece se considera adecuado ya que establece un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo.



NIVEL		Actividad								
Objetivo	INDICADORES									
Resumen narrativo	Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance	Medio de verificación	Supuesto
1.1.7.1-Cursos regulares	INDREGU25 - Porcentaje de cursos regulares	(Personas egresadas de los cursos regulares / personas inscritas a cursos regulares en los Municipios de Othón P Blanco y Bacalar) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Las personas se inscriben y asisten a los cursos regulares
1.1.7.2-Cursos de extensión	INDEXTE26 - Porcentaje de cursos de extensión	(Personas egresadas de los cursos de extensión / personas inscritas a cursos de extensión en los Municipios de Othón P Blanco y Bacalar) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Las personas se inscriben y asisten a los cursos de extensión
1.1.7.3- Capacitación acelerada específica	INDCAES27 - Porcentaje de cursos de capacitación acelerada específica	(Personas egresadas de cursos de capacitación acelerada específica / personas inscritas a cursos de capacitación acelerada específica en los Municipios de Othón P Blanco y Bacalar) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Las personas se inscriben y asisten a cursos de capacitación acelerada específica
1.1.7.4- Concurso de habilidades laborales	INDCOHL28 - porcentaje de concursos de habilidades laborales	(Concursos de habilidades laborales impartidos / concurso de habilidades laborales programadas en los municipios de Othón P Blanco y Bacalar) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se apertura concurso de habilidades laborales
1.1.7.5- Cartera de instructores	INDCARI29 - Porcentaje de la cartera de instructores	(Cantidad de base de instructores en cartera / cantidad de instructores en cartera programada en los municipios de Othón P Blanco y Bacalar) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se apertura cartera de instructores

El Resumen Narrativo definido para los cinco niveles de objetivo Actividad, no cumple con la sintaxis establecida en la metodología, sin embargo se identifica una relación con el objetivo establecido en el nivel componente al que se encuentran ligados.

Se puede identificar que los indicadores establecidos para cada Actividad guardan congruencia con lo establecido en su Resumen Narrativo y presentan un nivel de avance del 100% en el logro de su meta. El medio de verificación de los indicadores es el mismo documento y este no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece en las primeras tres Actividades se consideran adecuadas ya que establece un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo. El supuesto de las actividades 4 y 5 no se consideran adecuados ya que la apertura del concurso de habilidades y la cartera de instructores dependen directamente del Instituto.

NIVEL		Componente					
OBJETIVO		1.1.8-Entidad de certificación y evaluación en los municipios de Othón P. Blanco y Bacalar					
INDICADORES							
Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance
INDOTBC14 - Porcentaje de certificación y evaluación en Othón P. Blanco y Bacalar	(Personas certificadas y evaluadas en estándares de competencias / personas inscritas en los Municipios de Othón P. Blanco y Bacalar) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00
MEDIOS DE VERIFICACIÓN							
Informe institucional							
SUPUESTO							
Instituto de Capacitación para el Trabajo - Las personas se evalúan y certifican en estándares de competencia							



En octavo nivel de objetivo Componente no cumple con la sintaxis establecida por la metodología ya que no se expresa como una situación ya alcanzada, no se identifica la existencia de una relación con el nivel de objetivo Propósito.

62

El indicador se considera adecuado al Resumen narrativo y presenta un nivel de cumplimiento del 100% respecto a lo establecido como meta. El medio de verificación no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece se considera adecuado ya que establece un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo.



NIVEL		Actividad								
Objetivo	INDICADORES									
Resumen narrativo	Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance	Medio de verificación	Supuesto
1.1.8.1-Evaluar la competencia laboral	INDECOL30 - Porcentaje de evaluaciones en competencia laboral	(Personas evaluadas en competencia laboral / personas inscritas en competencia laboral en los Municipios de Othón P Blanco y Bacalar) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se realizaron evaluaciones en competencia laboral
1.1.8.2-Reconocimiento oficial a la competencia ocupacional	INDROCO31 - Porcentaje de reconocimiento oficial a la competencia ocupacional	(Personas con reconocimiento oficial a la competencia ocupacional / personas inscritas para reconocer oficialmente la competencia ocupacional en los Municipios de Othón P Blanco y Bacalar) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se aplicaron exámenes para reconocer oficialmente la competencia ocupacional de las personas
1.1.8.3-Certificar la competencia laboral	INDCECL32 - Porcentaje de certificación en competencia laboral	(Personas con certificado en competencia laboral / personas inscritas para certificar la competencia laboral en los Municipio de Othón P Blanco y Bacalar) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	00.00	0.00	Informe institucional	se realiza la certificación de la competencia laboral



El Resumen Narrativo definido para los tres niveles de objetivo Actividad, no cumple con la sintaxis establecida en la metodología, sin embargo se identifica una relación con el objetivo establecido en el nivel componente al que se encuentran ligados.

Se puede identificar que los indicadores establecidos para cada Actividad guardan congruencia con lo establecido en su Resumen Narrativo y presentan un nivel de avance del 100% en el logro de su meta. El medio de verificación de los indicadores es el mismo documento y este no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece en las tres Actividades no se considera adecuado ya que la aplicación de evaluaciones y certificaciones no es un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo.

NIVEL		Componente					
OBJETIVO		1.1.9-Capacitación para el desarrollo y certificación de competencias en los Municipios de Benito Juárez, Lázaro Cárdenas e Isla Mujeres					
INDICADORES							
Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance
INDBJLCIM2014 - Porcentaje de capacitación en Benito Juárez, Lázaro Cárdenas e Isla Mujeres	(Personas capacitadas en competencias / personas inscritas en los Municipios de Benito Juárez, Lázaro Cárdenas e Isla Mujeres) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00
MEDIOS DE VERIFICACIÓN							
Informe institucional							
SUPUESTO							
Instituto de Capacitación para el Trabajo - Las personas concluyen su curso de capacitación en competencias							



En segundo nivel de objetivo Componente no cumple con la sintaxis establecida por la metodología ya que no se expresa como una situación ya alcanzada, se identifica la existencia de una relación con el nivel de objetivo Propósito.

El indicador se considera adecuado al Resumen narrativo y presenta un nivel de cumplimiento del 100% respecto a lo establecido como meta. El medio de verificación no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece se considera adecuado ya que establece un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo.



NIVEL		Actividad								
Objetivo	INDICADORES									
Resumen narrativo	Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance	Medio de verificación	Supuesto
1.1.9.1-Cursos regulares	INDREGU33 - porcentaje de cursos regulares	(Personas egresadas de los cursos regulares / personas inscritas a cursos regulares en los Municipios de Benito Juárez, Lázaro Cárdenas e Isla Mujeres) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Las personas se inscriben y asisten a los cursos regulares
1.1.9.2-Cursos de extensión	INDEXTE34 - Porcentaje de cursos de extensión	(Personas egresadas de los cursos de extensión / personas inscritas a cursos de extensión en los Municipios de Benito Juárez, Lázaro Cárdenas e Isla Mujeres) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Las personas se inscriben y asisten a los cursos de extensión
1.1.9.3- Capacitación acelerada específica	INDCAES35 - Porcentaje de cursos de capacitación acelerada específica	(Personas egresadas de cursos de capacitación acelerada específica / personas inscritas a cursos de capacitación acelerada específica en los Municipios de Benito Juárez, Lázaro Cárdenas e Isla Mujeres) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Las personas se inscriben y asisten a cursos de capacitación acelerada específica
1.1.9.4- Concurso de habilidades laborales	INDCOHL36 - Porcentaje de concursos de habilidades laborales	(Concursos de habilidades laborales impartidos / concurso de habilidades laborales programadas en los Municipios de Benito Juárez, Lázaro Cárdenas e Isla Mujeres) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se apertura concurso de habilidades laborales
1.1.9.5- Cartera de instructores	INDCARI37 - Porcentaje de la cartera de instructores	(cantidad de base de instructores en cartera / cantidad de instructores en cartera programada en los Municipios de Benito Juárez, Lázaro Cárdenas e Isla Mujeres) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se apertura cartera de instructores

El Resumen Narrativo definido para los cinco niveles de objetivo Actividad, no cumple con la sintaxis establecida en la metodología, sin embargo se identifica una relación con el objetivo establecido en el nivel componente al que se encuentran ligados.

Se puede identificar que los indicadores establecidos para cada Actividad guardan congruencia con lo establecido en su Resumen Narrativo y presentan un nivel de avance del 100% en el logro de su meta. El medio de verificación de los indicadores es el mismo documento y este no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece en las primeras tres Actividades se consideran adecuadas ya que establece un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo. El supuesto de las actividades 4 y 5 no se consideran adecuados ya que la apertura del concurso de habilidades y la cartera de instructores dependen directamente del Instituto.

NIVEL		Componente					
OBJETIVO		1.1.10-Entidad de certificación y evaluación en los Municipios de Benito Juárez, Lázaro Cárdenas e Isla Mujeres					
INDICADORES							
Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance
INDBJLCIM14 - Porcentaje de certificación y evaluación en Benito Juárez, Lázaro Cárdenas e Isla Mujeres	(Personas certificadas y evaluadas en estándares de competencias / personas inscritas en los Municipios de Benito Juárez, Lázaro Cárdenas e Isla Mujeres) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00
MEDIOS DE VERIFICACIÓN							
Informe institucional							
SUPUESTO							
Instituto de Capacitación para el Trabajo - Se apertura cartera de instructores							



En segundo nivel de objetivo Componente no cumple con la sintaxis establecida por la metodología ya que no se expresa como una situación ya alcanzada, no se identifica la existencia de una relación con el nivel de objetivo Propósito.

El indicador se considera adecuado al Resumen narrativo y presenta un nivel de cumplimiento del 100% respecto a lo establecido como meta. El medio de verificación no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece no se considera adecuado ya que no establece un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo.



NIVEL		Actividad								
Objetivo	INDICADORES									
Resumen narrativo	Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance	Medio de verificación	Supuesto
1.1.10.1-Evaluar la competencia laboral	INDECOL38 - Porcentaje de evaluaciones en competencia laboral	(Personas evaluadas en competencia laboral / personas inscritas en competencia laboral en los Municipios de Benito Juárez, Lázaro Cárdenas e Isla Mujeres) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se realizaron evaluaciones en competencia laboral
1.1.10.2-Reconocimiento oficial a la competencia ocupacional	INDROCO39 - porcentaje de reconocimiento oficial a la competencia ocupacional	(Personas con reconocimiento oficial a la competencia ocupacional / personas inscritas para reconocer oficialmente la competencia ocupacional en los municipios de Benito Juárez, Lázaro Cárdenas e Isla Mujeres) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se aplicaron exámenes para reconocer oficialmente la competencia ocupacional de las personas
1.1.10.3-Certificar la competencia laboral	INDCECL40 - porcentaje de certificación en competencia laboral	(Personas con certificado en competencia laboral / personas inscritas para certificar la competencia laboral en los municipios de Benito Juárez, Lázaro Cárdenas e Isla Mujeres) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	se realiza la certificación de la competencia laboral

El Resumen Narrativo definido para los tres niveles de objetivo Actividad, no cumple con la sintaxis establecida en la metodología, sin embargo se identifica una relación con el objetivo establecido en el nivel componente al que se encuentran ligados.

Se puede identificar que los indicadores establecidos para cada Actividad guardan congruencia con lo establecido en su Resumen Narrativo y presentan un nivel de avance del 100% en el logro de su meta. El medio de verificación de los indicadores es el mismo documento y este no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece en las tres Actividades no se considera adecuado ya que la aplicación de evaluaciones y certificaciones no es un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo.

NIVEL		Componente					
OBJETIVO		1.1.11-Capacitación para el desarrollo y certificación de competencias en el municipio de Tulum					
INDICADORES							
Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance
INDTUL2014 - porcentaje de capacitación en Tulum	(Personas capacitadas en competencias / personas inscritas en el Municipio de Tulum) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00
MEDIOS DE VERIFICACIÓN							
Informe institucional							
SUPUESTO							
Instituto de Capacitación para el Trabajo - Las personas concluyen su curso de capacitación en competencias							



El onceavo nivel de objetivo Componente no cumple con la sintaxis establecida por la metodología ya que no se expresa como una situación ya alcanzada, se identifica la existencia de una relación con el nivel de objetivo Propósito.

El indicador se considera adecuado al Resumen narrativo y presenta un nivel de cumplimiento del 100% respecto a lo establecido como meta. El medio de verificación no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece se considera adecuado ya que establece un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo.





NIVEL		Actividad								
Objetivo	INDICADORES									
Resumen narrativo	Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance	Medio de verificación	Supuesto
1.1.11.1- Cursos regulares	INDREGU41 - Porcentaje de cursos regulares	(Personas egresadas de los cursos regulares / personas inscritas a cursos regulares en el Municipio de Tulum) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Las personas se inscriben y asisten a los cursos regulares
1.1.11.2- Cursos de extensión	INDEXTE42 - Porcentaje de cursos de extensión	(Personas egresadas de los cursos de extensión / personas inscritas a cursos de extensión en el Municipio de Tulum) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Las personas se inscriben y asisten a los cursos de extensión
1.1.11.3- Capacitación acelerada específica	INDCAES43 - Porcentaje de cursos de capacitación acelerada específica	(Personas egresadas de cursos de capacitación acelerada específica / personas inscritas a cursos de capacitación acelerada específica en el Municipio de Tulum) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Las personas se inscriben y asisten a cursos de capacitación acelerada específica
1.1.11.4- Concurso de habilidades laborales	INDCOHL44 - porcentaje de concursos de habilidades laborales	(Concursos de habilidades laborales impartidos / concurso de habilidades laborales programadas en el Municipio de Tulum) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se apertura concurso de habilidades laborales
1.1.11.5- Cartera de instructores	INDCARI45 - Porcentaje de la cartera de instructores	(cantidad de base de instructores en cartera / cantidad de instructores en cartera programada en el Municipio de Tulum) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se apertura cartera de instructores

El Resumen Narrativo definido para los cinco niveles de objetivo Actividad, no cumple con la sintaxis establecida en la metodología, sin embargo se identifica una relación con el objetivo establecido en el nivel componente al que se encuentran ligados.

Se puede identificar que los indicadores establecidos para cada Actividad guardan congruencia con lo establecido en su Resumen Narrativo y presentan un nivel de avance del 100% en el logro de su meta. El medio de verificación de los indicadores es el mismo documento y este no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece en las primeras tres Actividades se consideran adecuadas ya que establece un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo. El supuesto de las actividades 4 y 5 no se consideran adecuados ya que la apertura del concurso de habilidades y la cartera de instructores dependen directamente del Instituto.

NIVEL		Componente					
OBJETIVO		1.1.12-Entidad de certificación y evaluación en el municipio de Tulum					
INDICADORES							
Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance
INDTUL14 - Porcentaje de certificación y evaluación en Tulum	(Personas certificadas y evaluadas en estándares de competencias / personas inscritas en el Municipio de Tulum) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00
MEDIOS DE VERIFICACIÓN							
Informe institucional							
SUPUESTO							
Instituto de Capacitación para el Trabajo - Las personas se evalúan y certifican en estándares de competencia							



En segundo nivel de objetivo Componente no cumple con la sintaxis establecida por la metodología ya que no se expresa como una situación ya alcanzada, no se identifica la existencia de una relación con el nivel de objetivo Propósito.

El indicador se considera adecuado al Resumen narrativo y presenta un nivel de cumplimiento del 100% respecto a lo establecido como meta. El medio de verificación no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece se considera adecuado ya que establece un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo.



NIVEL		Actividad								
Objetivo	INDICADORES									
Resumen narrativo	Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance	Medio de verificación	Supuesto
1.1.12.1-Evaluar la competencia laboral	INDECOL46 - Porcentaje de evaluaciones en competencia laboral	(Personas evaluadas en competencia laboral / personas inscritas en competencia laboral en el Municipio de Tulum) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se realizaron evaluaciones en competencia laboral
1.1.12.2-Certificar la competencia laboral	INDCECL47 - Porcentaje de certificación en competencia laboral	(Personas con certificado en competencia laboral / personas inscritas para certificar la competencia laboral en el Municipio de Tulum) *	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se realiza la certificación de la competencia laboral
1.1.12.3-Reconocimiento oficial a la competencia ocupacional	INDROCO48 - Porcentaje de reconocimiento oficial a la competencia ocupacional	(Personas con reconocimiento oficial a la competencia ocupacional / personas inscritas para reconocer oficialmente la competencia ocupacional en el Municipio de Tulum) * 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se aplicaron exámenes para reconocer oficialmente la competencia ocupacional de las personas

El Resumen Narrativo definido para los tres niveles de objetivo Actividad, no cumple con la sintaxis establecida en la metodología, sin embargo se identifica una relación con el objetivo establecido en el nivel componente al que se encuentran ligados.

Se puede identificar que los indicadores establecidos para cada Actividad guardan congruencia con lo establecido en su Resumen Narrativo y presentan un nivel de avance del 100% en el logro de su meta. El medio de verificación de los indicadores es el mismo documento y este no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece en las tres Actividades no se considera adecuado ya que la aplicación de evaluaciones y certificaciones no es un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo.

NIVEL		Componente					
OBJETIVO		1.1.13-Capacitación para el desarrollo y certificación de competencias					
INDICADORES							
Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance
INDDTA2014 - Porcentaje en calidad de capacitación y certificación en Quintana Roo	(Número de actividades y servicios realizadas en el trimestre / número de actividades y servicios programados en el trimestre) x 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00
MEDIOS DE VERIFICACIÓN							
Informe institucional							
SUPUESTO							
Instituto de Capacitación para el Trabajo - Se ejecutan las actividades y servicios programados en el año							



El decimotercer nivel de objetivo Componente no cumple con la sintaxis establecida por la metodología ya que no se expresa como una situación ya alcanzada, se identifica la existencia de una relación con el nivel de objetivo Propósito.

El indicador se considera adecuado al Resumen narrativo y presenta un nivel de cumplimiento del 100% respecto a lo establecido como meta. El medio de verificación no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece no se considera adecuado ya que no establece un factor externo a la dependencia para lograr su objetivo.





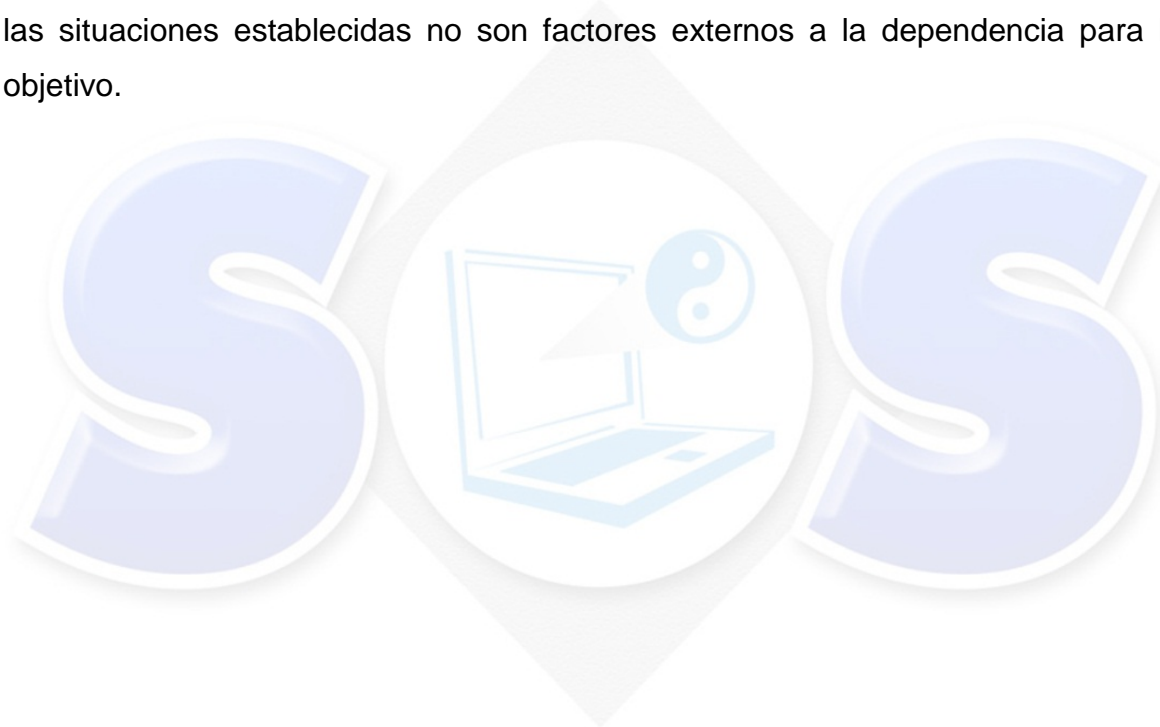
NIVEL		Actividad								
Objetivo	INDICADORES									
Resumen narrativo	Denominación	Método de cálculo	U. Medida	Tipo	Dimensión	Frecuencia	Meta	Avance	Medio de verificación	Supuesto
1.1.13.1- Supervisión de centros de capacitación	INDACT49 - Porcentaje de supervisiones en centros de capacitación en Quintana Roo	(Número de supervisiones en centros de capacitación realizadas en el trimestre / número de supervisiones programadas en el trimestre) x 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se realizan supervisiones en centros de capacitación en el estado de Quintana Roo
1.1.13.2- Reunión académica	INDACT50 - Porcentaje de reuniones académicas en Quintana Roo	(Número de reuniones académicas realizadas en el trimestre / número de reuniones académicas programados en el trimestre) x 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se realizan reuniones académicas de las áreas de capacitación y control escolar del instituto
1.1.13.3- Acreditación y certificación de servicios	INDACT51 - Porcentaje de acreditación y certificación de servicios en Quintana Roo	(Número de acreditaciones y certificaciones realizadas en el trimestre / número de acreditaciones y certificaciones programados en el trimestre) x 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se realizan las acreditaciones y certificaciones de los servicios del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Quintana Roo
1.1.13.4- Asesoría y capacitación de control escolar	INDACT52 - Porcentaje de asesoría y capacitación a control escolar en Quintana Roo	(Número de asesorías y capacitación de control escolar realizadas en el trimestre / número de asesorías y capacitación programados en el trimestre) x 100	Porcentaje	Gestión	Calidad	Trimestral	68.00	68.00	Informe institucional	Se asesora y capacita a las unidades responsables de control escolar en los Municipios de Estado de Quintana Roo



El Resumen Narrativo definido para los cuatro niveles de objetivo Actividad, cumple con la sintaxis establecida en la metodología, se identifica una relación con el objetivo establecido en el nivel componente al que se encuentran ligados.

Se puede identificar que los indicadores establecidos para cada Actividad guardan congruencia con lo establecido en su Resumen Narrativo y presentan un nivel de avance del 100% en el logro de su meta. El medio de verificación de los indicadores es el mismo documento y este no cumple con lo establecido en la metodología ya que es un documento de uso interno.

El supuesto que se establece en las cuatro Actividades no se considera adecuado ya que las situaciones establecidas no son factores externos a la dependencia para lograr su objetivo.



Análisis Financiero

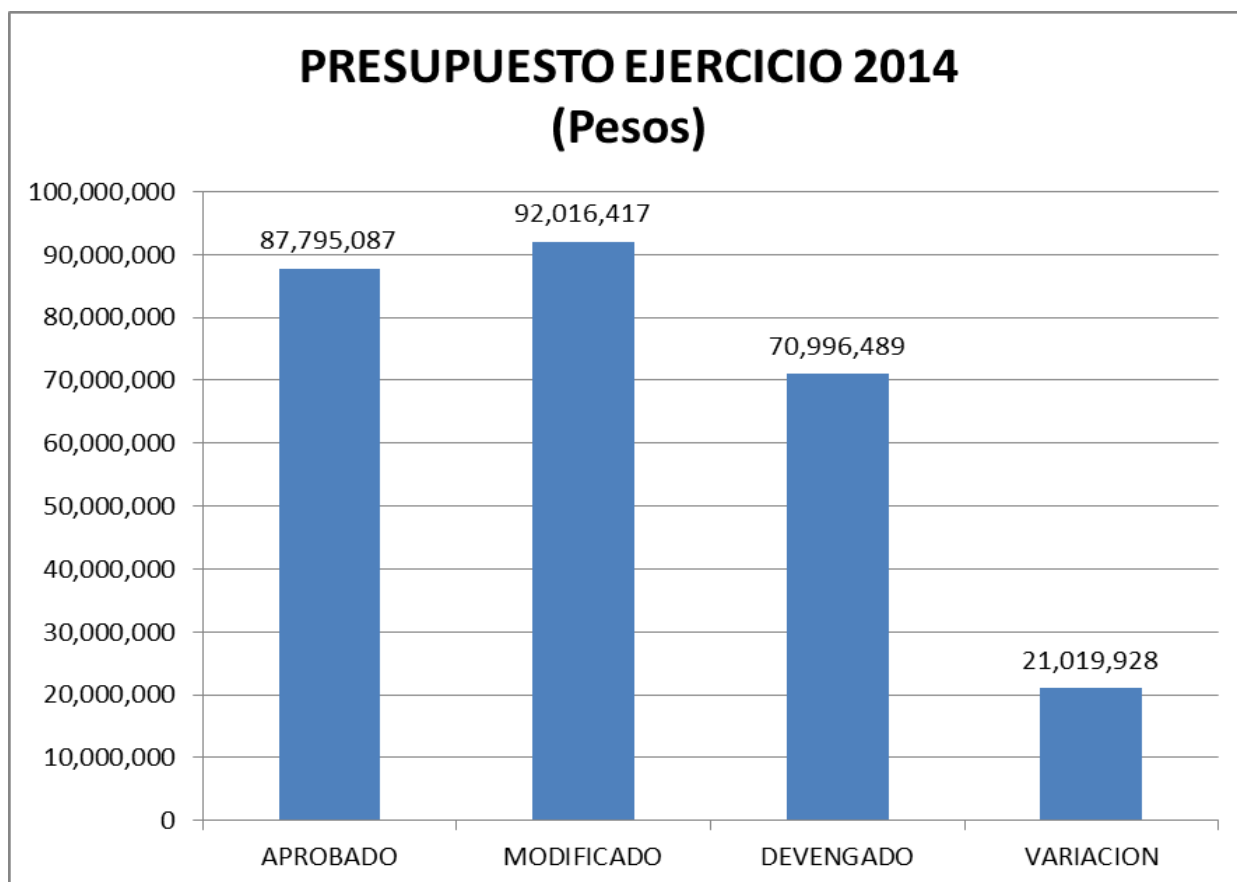
Durante el ejercicio 2014⁵ el presupuesto del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Quintana Roo se ejerció a través de una finalidad: Desarrollo Social, función 5 Educación. La finalidad Desarrollo social fue la que registró el 100% de los recursos ejercidos, al representar la totalidad del presupuesto total pagado, y significó un decremento de 19.13%, respecto al presupuesto aprobado. Lo anterior refleja el carácter prioritario en la asignación y ejercicio de los recursos para atender las actividades fundamentales del sector Educativo.

80

La realización de dichas funciones se llevó a cabo mediante programas presupuestarios, mismos que se operaron mediante procesos y proyectos con los que se generaron los bienes y servicios, mismos que tienen como responsables de su ejecución las diversas unidades responsables del Instituto de Capacitación para el trabajo del Estado de Quintana Roo.

El ejercicio funcional programático de los recursos presupuestales del Instituto de Capacitación para el trabajo del Estado de Quintana Roo, se realizó bajo la orientación estratégica del Plan Quintana Roo.

⁵ No fue posible realizar una comparación del Avance financiero con los ejercicios 2012 y 2013, debido a que la información no fue proporcionada. No se hacen comentarios respecto a la información físico-financiera, debido a que esta no fue proporcionada por el Instituto.

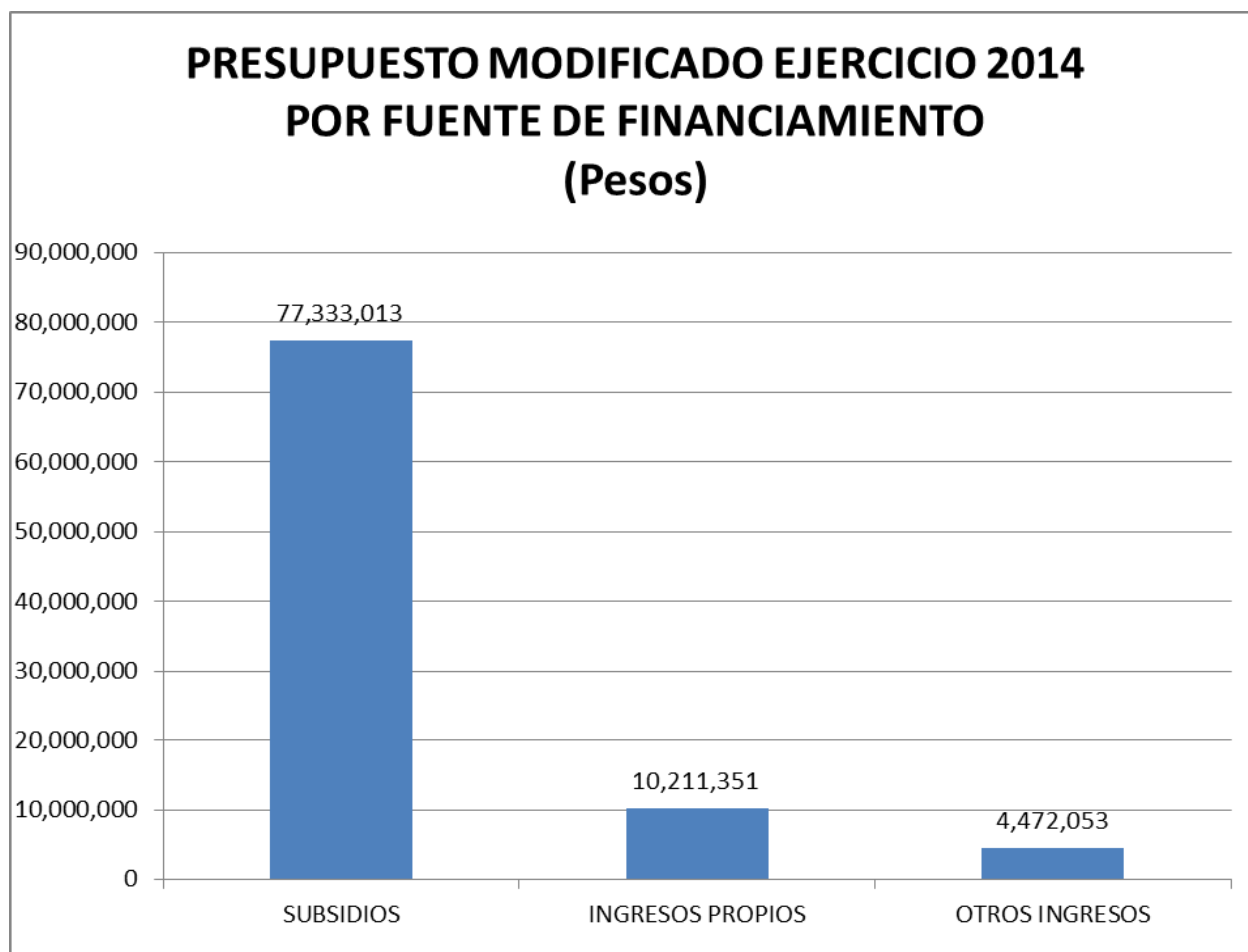


Fuente: Elaboración propia con datos de ICATQROO.

En el Ejercicio 2014, el presupuesto de egresos aprobado del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Quintana Roo, fue de \$87'795,087.00 teniendo ampliación de \$4'221,330.00, mismo que representa un incremento del 4.81%, quedando un presupuesto modificado de \$92'016,417.00 pesos.

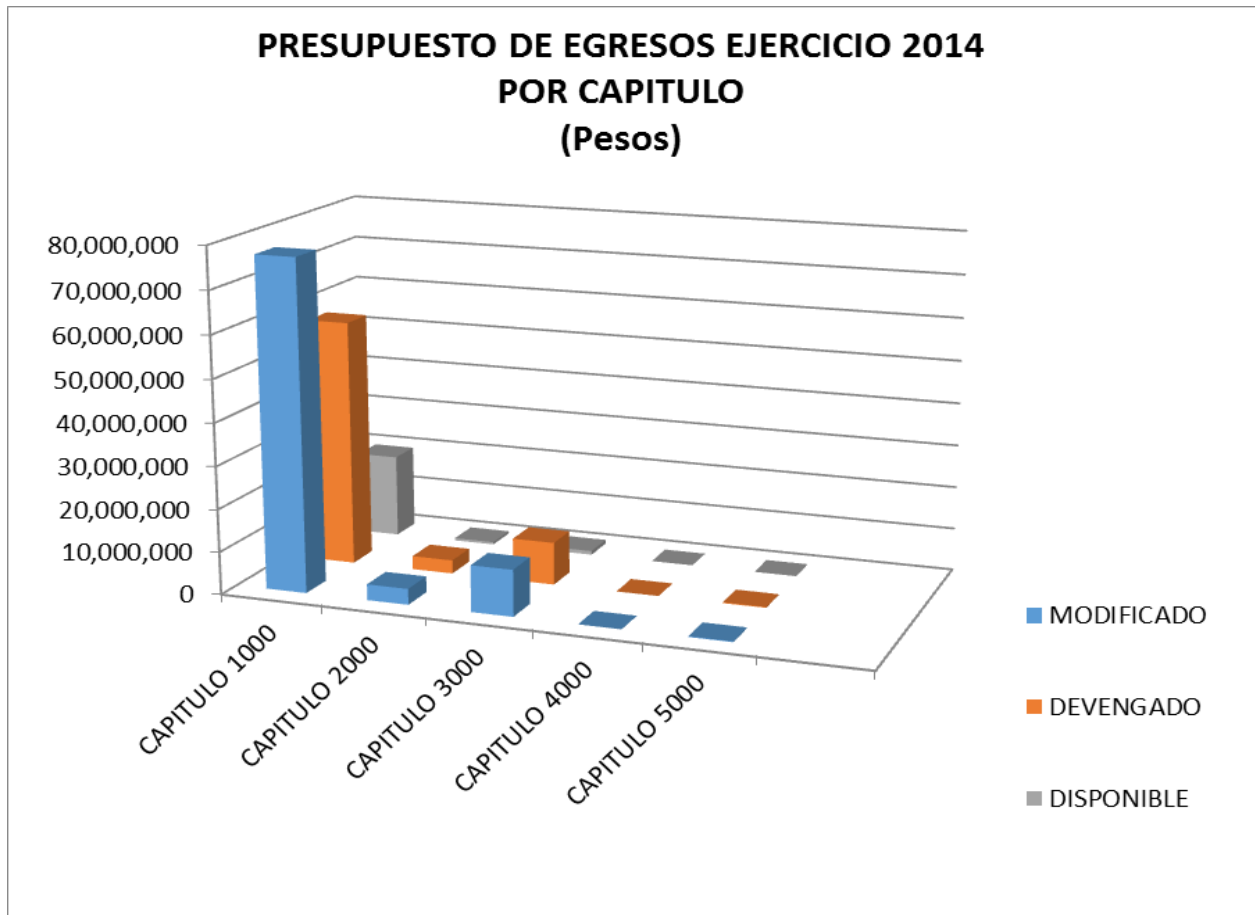
El Presupuesto devengado fue por la cantidad de \$70'996,489.00, generando un subejercicio por la cantidad de \$21'019,928.00, lo cual representa un 22.84% del presupuesto modificado.

La causa principal que originó la variación entre el presupuesto modificado y el devengado se debe a que el Instituto implementó un programa de austeridad en el capítulo 1000.



Fuente: Elaboración propia con datos del ICATQROO.

Como se observa en la gráfica, el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Quintana Roo tiene una gran dependencia de los ingresos por subsidios Federales y Estatales, los cuales representan un 84.04% del total, los ingresos propios representan un 11.10% y los otros Ingresos representan un 4.86%.



Fuente: Elaboración propia con datos del ICATQROO.

SERVICIOS PERSONALES CAPITULO 1000 \$77'227,014.00

Los Servicios Personales, representan el 83.93% del total del presupuesto modificado del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Quintana Roo.

El Capítulo 1000, está distribuido de la siguiente manera: Remuneraciones al Personal de Carácter Permanente, 36.34%, Remuneraciones al Personal de Carácter Transitorio, 23.43%, Remuneraciones Adicionales y Especiales, 13.00%, Seguridad 12.43%, Otras Prestaciones Sociales y Económicas, 7.04%, Previsiones, 6.57%, Pagos de Estímulos a Servidores Públicos, representa el 1.19%.



MATERIALES Y SUMINISTROS CAPITULO 2000 \$3'727,030.00

Los Materiales y Suministros, representan el 4.05% del total del presupuesto modificado del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Quintana Roo.

84

El Capítulo 2000, está distribuido de la siguiente manera: Materiales Administración, Emisión de Documentos y Artículos Oficiales, 41.31%, Alimentos y Utensilios, 7.22%, Materiales y Artículos de Construcción y de Reparación, 9.31%, Productos Químicos, Farmacéuticos y de Laboratorio 0.11%, Combustibles, Lubricantes y Aditivos, 18.51%, Vestuarios, Blancos, Prendas de Protección y Artículos Deportivos 4.02%, Herramientas, Refacciones y Accesorios Menores 19.52%.

SERVICIOS GENERALES CAPITULO 3000 \$10'877,373.00

Los Servicios Generales, representan el 11.82% del total del presupuesto modificado del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Quintana Roo.

El Capítulo 3000, está distribuido de la siguiente manera: Servicios Básicos, 18.85%, Servicios de Arrendamiento 9.32%, Servicios Profesionales, Científicos, Técnicos y Otros Servicios 32.47%, Servicios Financieros, Bancarios y Comerciales, 1.91%, Servicios de Instalación, Reparación, Mantenimiento y Conservación, 13.53%, Servicios de Comunicación Social y Publicidad, 1.37%, Servicios de Traslado y Viáticos 9.01%, Servicios Oficiales, 0.37% y Otros Servicios Generales 13.07% y Ayudas Sociales 0.10%.

TRANSFERENCIAS, ASIGNACIONES, SUBSIDIOS Y OTRAS AYUDAS CAPITULO 4000 \$10,000.00

Las Transferencias, Asignaciones, Subsidios y Otras Ayudas, representan el 0.01% del total del presupuesto modificado del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Quintana Roo.

El capítulo 4000, está distribuido únicamente en Ayudas Sociales al 100%.



BIENES MUEBLES, INMUEBLES E INTANGIBLES CAPITULO 5000 \$175,000.00

Los Bienes Muebles, Inmuebles e Intangibles, representan el 0.19% del total del presupuesto modificado del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Quintana Roo.

85

El Capítulo 5000, está distribuido de la siguiente manera: Mobiliario y Equipo de Administración 20.57%, Mobiliario y Equipo Educacional y Recreativo 14.29%, Maquinaria, Otros Equipos y Herramientas 38.28% y Activos Intangibles 26.86%.



Focalización y Cobertura

El Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Quintana Roo, tiene ubicadas sus oficinas de la Dirección General en la Avenida Héroes # 368, Colonia A. López Mateos C.P. 77010 en la Cd. de Chetumal, Quintana Roo, México.

86

Para el cumplimiento de su Misión tiene 8 Unidades de Capacitación distribuidas en los municipios de Othón P. Blanco, Felipe Carrillo Puerto, Tulum, Solidaridad, Cozumel, Benito Juárez y Bacalar.

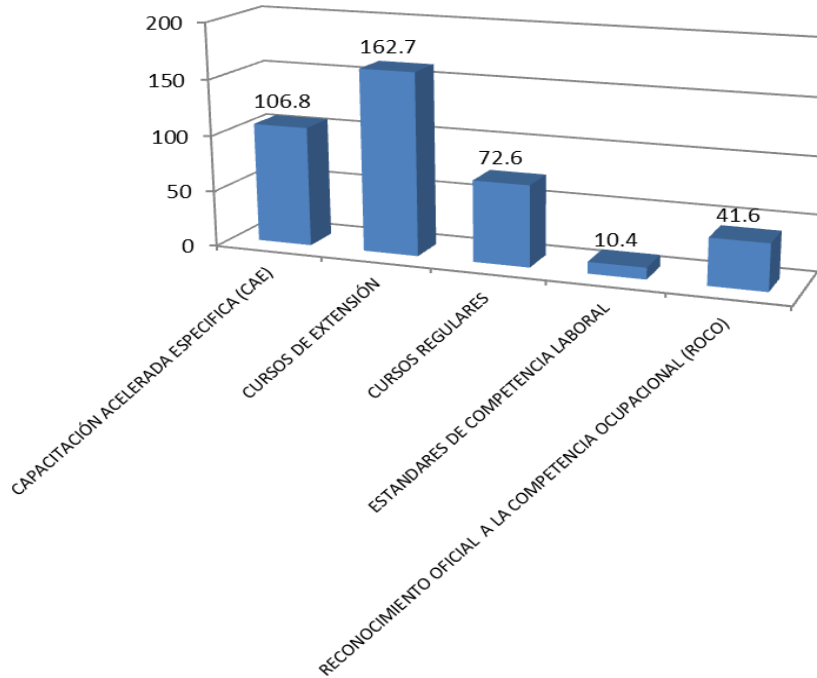
Dirección de Unidades de Capacitación

El Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Q. Roo, según su manual organizacional cuenta con 8 Direcciones de Unidades de Capacitación distribuidas en todo el Estado, las cuales contribuyen al desarrollo e implementación de capacidades para el trabajo a la población en general, para lo cual tiene definido como objetivo:

Ejercer la impartición de la enseñanza del nivel extraescolar en las Unidades de Capacitación impulsando la capacitación formal para el trabajo en el Estado.

El Instituto a través del Programa de Capacitación y Certificación para el Trabajo, logró durante el ejercicio 2014 los siguientes resultados:

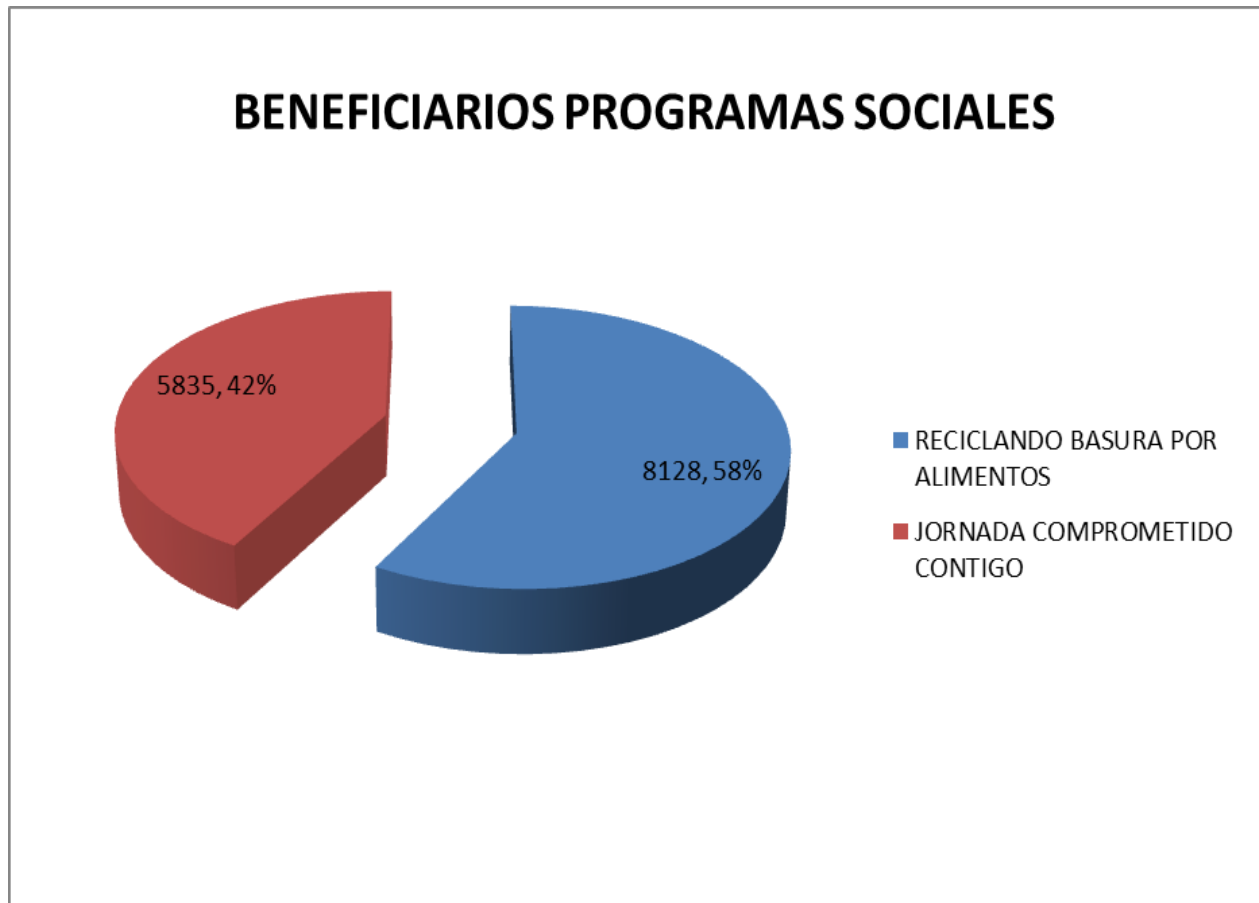
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN PARA EL TRABAJO



Fuente: Elaboración propia con datos del ICATQROO, Dirección Técnica Académica y Enlace.

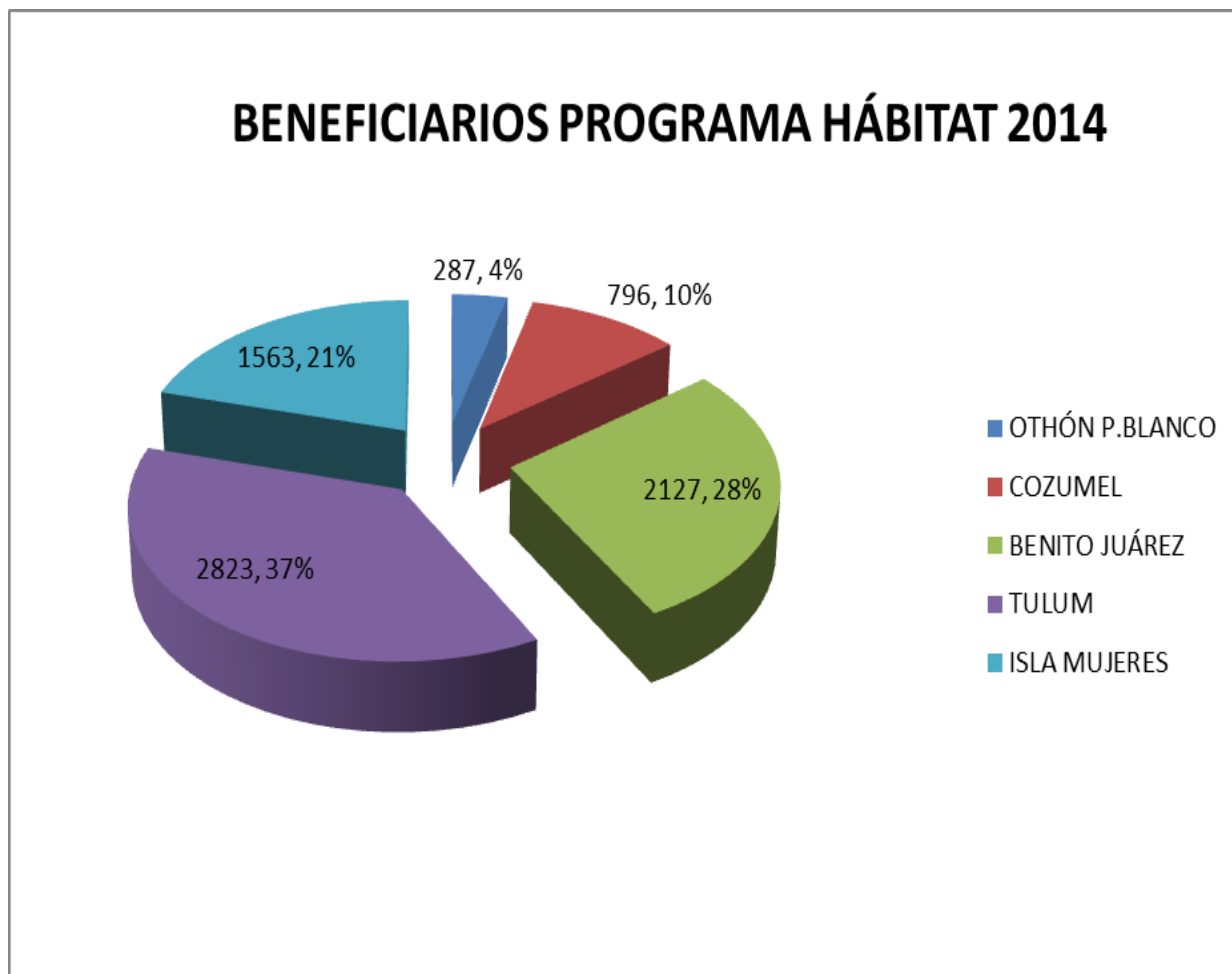
El curso con mayor demanda fue 'Cursos de Extensión con el 162.7 %' rebasando con esto la meta programada. Y el de menor demanda los 'Estándares de Competencia Laboral con el 10.4%' en virtud que estos requieren del apoyo federal a las empresas privadas en el rubro de evaluaciones y certificaciones en todo el Estado.

En el desempeño de sus funciones durante el ejercicio 2014, el Instituto tuvo otras actividades de apoyo como fueron los siguientes programas sociales.



Fuente: Elaboración propia con datos del ICATQROO.

La colaboración del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Q. Roo, en el desarrollo de proyectos convenidos con diferentes autoridades municipales en el Programa Hábitat durante el ejercicio 2014, hizo que se incrementara la matrícula.



Fuente: Elaboración propia con datos del ICATQROO.

Principales hallazgos

1. Durante el ejercicio 2014 el Instituto estuvo operando con una estructura autorizada en Febrero 2014, estando en proceso de revisión y dictaminación en el ejercicio 2015 las modificaciones necesarias al Decreto de Creación, Reglamento Interior, Manual de Organización y Manual de Procedimientos del Instituto, tal como lo marca la normatividad. A la fecha de elaboración de esta Evaluación no contaban con el Manual Organizacional actualizado.
2. Durante el ejercicio 2014 aparece en el POA la Dirección Técnica- Académica, la cual se convierte en Dirección Técnica- Académica y Enlace. No se puede identificar si hubo cambios dentro de sus funciones por no estar actualizado su Manual Organizacional.
3. Los reportes de avance de metas del POA y de los Indicadores corresponden a fuentes oficiales de la SEFIPLAN (Sistema Estatal de Integración del Programa Operativo Anual), y (Sistema de Control y Seguimiento); se contó con evidencia documental que respalda los resultados en un 90%.
4. El Programa Operativo Anual del Instituto de Capacitación para el Trabajo presenta los siguientes resultados promedio de cumplimiento;

Despacho de la Dirección General	100.00%
Dirección Técnica-Académica y Enlace	197.47%
Dirección de Vinculación	100.00%
Dirección de Planeación	100.00%
Dirección de Administración	100.00%

Por lo que el Instituto alcanza un resultado promedio de todas sus Unidades Responsables del 119.50% de cumplimiento de acuerdo a lo reportado a través del sistema de control y seguimiento de la Secretaría de Finanzas y Planeación.



5. El Instituto presenta un resultado promedio total del 100% de cumplimiento en la Matriz de Indicadores para Resultados, siendo la Dirección Técnica-Académica y Enlace la única Unidad Responsable que cuenta con MIR, la cual obtuvo el 100.00% de cumplimiento durante el ejercicio 2014.
6. El Instituto cuenta con información financiera, sin embargo ésta no cumple al 100% con las normas establecidas por el Consejo Nacional de Armonización Contable (CONAC)
7. El Instituto no cuenta con un Plan de Desarrollo Institucional, lo que no permite definir su alineación y directrices que conduzcan al Instituto al logro de su Misión.



Análisis FODA

FORTALEZAS

92

- El Instituto tiene cobertura en los diez municipios que integran el Estado de Quintana Roo, y se encuentra organizada en 8 unidades de capacitación y 5 acciones móviles lo que permite brindar los programas de capacitación a un gran número de la población.
- El Instituto cuenta con matrices de indicadores para resultados lo que permite organizar sus objetivos, indicadores y la medición de sus metas.
- El Instituto cuenta con un marco normativo y jurídico que justifica y le da las facultades necesarias para poder cumplir con sus objetivos.
- El Instituto tiene una estructura orgánica que permite la comunicación y un mayor acercamiento entre las Unidades Responsables, para lograr sus objetivos.

OPORTUNIDADES

- El ICAT cuenta con la aplicación de la MIR herramienta que permite hacer una mejor planeación estratégica a través de los indicadores de gestión y estratégicos, sin embargo esta puede ser mejorada si se sigue lo establecido mediante la Metodología del Marco Lógico.
- El Instituto participa en proyectos convenidos con diferentes autoridades municipales, lo que contribuye a incrementar su matrícula.

DEBILIDADES

- El Instituto no cuenta con un Plan de Desarrollo Institucional, lo que no permite definir las directrices que conduzcan al Instituto al logro de la misión para el cual fue creado dentro de los estándares de calidad que exige la sociedad actual.
- La falta de planeación adecuada hace que interfieran los programas y cursos que lleva a cabo. (Programa Hábitat no permitió que se alcanzará la meta de los cursos ROCO)
- El Instituto cumple con su obligación de reportar mediante los sistemas establecidos el grado de avance de sus actividades, sin embargo no se cuentan con evidencias documentales suficientes que respalden esta información.

AMENAZAS

- Por la ubicación del Estado, se encuentran bajo la constante amenaza del impacto de huracanes.
- Competencia con otras instituciones de capacitación para el trabajo (CECATI), entre otras.
- Situación económica del país ya que se pueden presentar recortes al presupuesto de egresos de la federación, así como retrasos en la ministración del recurso, lo que conlleva hacer planes de austeridad, como se observó durante el ejercicio 2014.

Recomendaciones

1. Dar seguimiento a los trámites correspondientes para la actualización de su Decreto de Creación, Reglamento Interior, Manual de Organización y Manual de Procedimientos del Instituto.
2. Elaborar reportes y expedientes de las evidencias que respalden los avances de las metas en el POA y de la matriz de indicadores para resultados (MIR), para cada proceso.
3. Implementar el Sistema de Armonización de la Contabilidad Gubernamental para poder cumplir al 100% como lo establece el Consejo Nacional de Armonización Contable (CONAC).
4. Capacitar al personal responsable de la elaboración de la matriz de indicadores para resultados (MIR). Y así contar con una herramienta que permita evaluar los resultados obtenidos por el Instituto.
5. Que las Unidades Responsables de la elaboración del POA trabajen en conjunto para que sus procesos sean congruentes y acordes a la operatividad del Instituto.
6. Elaborar un Plan de Desarrollo Institucional que lo distinga y permita definir las directrices que conduzcan al Instituto al logro de la misión para el cual fue creado dentro de los estándares de calidad que exige la sociedad actual.

Bibliografía

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
2. Ley General de Educación
3. Ley de Planeación Federal
4. Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria
5. Ley General de Contabilidad Gubernamental.
6. Secretaría de Hacienda y Crédito Público, (2010) Cédula: Conceptos básicos del Presupuesto basado en Resultados-Sistema de Evaluación del Desempeño (PbR-SED). México, Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
7. Secretaría de Hacienda y Crédito Público, (2010) Guía para el diseño de Indicadores Estratégicos. México, Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
8. Secretaría de Hacienda y Crédito Público, (2010) Guía para la Construcción de la Matriz de Indicadores para resultados. México, Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
9. Manual de programación-presupuestación Sección I.
10. Secretaría de Finanzas y Planeación (2014). Lineamientos generales para la programación-presupuestación del gasto público para el ejercicio Fiscal 2014. Quintana Roo México, Secretaría de Finanzas y Planeación.
11. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo
12. Ley de Presupuesto Contabilidad y Gasto Público del Estado
13. Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Quintana Roo
14. Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado
15. Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo
16. Ley de Educación para el Estado de Quintana Roo
17. Decreto de Creación del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Quintana Roo
18. Convenio de Coordinación para la creación, operación y apoyo financiero del Instituto de Capacitación para el Trabajo del estado de Quintana Roo
19. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.



20. Plan Estatal de Desarrollo 2013-2016
21. Reglamento Interior del Instituto
22. Reglamento General de Unidades del Instituto.

Sitios visitados en la WEB

http://www.shcp.gob.mx/EGRESOS/sitio_pbr/Paginas/gestion_resultados.aspx

<http://www.icatqr.edu.mx/portal/transparencia/transparencia.php>





DATOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN		
EVALUADOR EXTERNO.		ENTIDAD FEDERATIVA: QUINTANA ROO
FRACCIÓN	DATOS	LLENAR
Datos de Coordinador de la evaluación	1.1 Evaluación a cargo 1.2 Evaluador (Nombre, empresa y/o Institución) 1.3 Coordinador de la evaluación 1.4 Principal equipo colaborador	1.1 Evaluación Institucional: de los indicadores estratégicos y de gestión del ejercicio 2014 del ICATQROO. 1.2 Soporte Organizacional del Sureste S.C 1.3 Miguel Angel Castillo Castillo 1.4 Delia Elvira Torres Alonso Juan Antonio Espino Domínguez
Unidad administrativa responsable al interior de EF	2.1 Nombre completo 2.2 Cargo 2.3 Teléfono y ext. 2.4 E-mail	2.1 Rubén Enrique Azueta Acosta 2.2 Director de Evaluación 2.3 (983) 83-2-14-52 2.4 iedqroo@hotmail.com
Forma de contratación y tipo de evaluación	3.1 Contratación 3.2 Número de Contrato 3.3 Tipo de Evaluación	3.1 Adjudicación Directa 3.2 Sin Número 3.3 Específica al desempeño, mediante trabajo de gabinete.
Costo total de la evaluación	9.1 Monto Total (con / sin IVA) 9.2 Informe Anual de Evaluación	9.1 \$ 87,000.00 (C/IVA) 9.2 \$ 87,000.00