



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO

GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Órgano de Difusión del Gobierno de la Ciudad de México

DÉCIMA NOVENA ÉPOCA

28 DE DICIEMBRE DE 2016

No. 231 Bis

Í N D I C E

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Jefatura de Gobierno

- ◆ Decreto por el que se reforma el artículo 115 del Código Fiscal del Distrito Federal 3

Oficialía Mayor

- ◆ Aviso por el que se da a conocer el Programa Institucional del Fondo de Desarrollo Económico del Distrito Federal 4

Secretaría de Protección Civil

- ◆ Aviso por el cual se da a conocer el Programa Institucional de Protección Civil del Distrito Federal 2013-2018 9

Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo

- ◆ Aviso por el que se da a conocer el Programa Institucional del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT CDMX) 24

Secretaría de Educación de la Ciudad de México

- ◆ Aviso por el que se dan a conocer las modificaciones al Programa Institucional de la Secretaría de Educación de la Ciudad de México 44

Autoridad del Centro Histórico

- ◆ Aviso por el cual se da a conocer el Programa Institucional de la Autoridad del Centro Histórico 2013-2018 86

Continúa en la Pág. 2

Índice

Viene de la Pág. 1

Autoridad del Espacio Público de la Ciudad de México

- ◆ Aviso por el que se da a conocer el Programa Institucional de la Autoridad del Espacio Público de la Ciudad de México 2013-2018 96

Instituto de Verificación Administrativa

- ◆ Aviso por el cual se da a conocer el enlace electrónico en el cual podrá ser consultado el Programa Institucional del Instituto de Verificación Administrativa del Distrito Federal 130
- ◆ AVISO 131



**GACETA OFICIAL
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO**SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO**

C. AMALIA DOLORES GARCÍA MEDINA, SECRETARIA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1, 12 fracción I, II, IV, VI y XII, 87 y 115 del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal; 1º, 3 fracción I, IV, VIII y IX, 7º párrafo primero, 15 fracción XVIII, 16 fracción III, IV y VII, 17 y 23 TER de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; 10 fracción II, 35, 40, 47 fracción III, 48, 49 y 50 de la Ley de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal; 24 y 25 de la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente; I, 26 fracción V, X y XVII del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal y Punto Primero del Decreto por el que se crea el Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública del Distrito Federal, denominado Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, y

CONSIDERANDO

Que corresponde al Jefe de Gobierno ejercer la facultad de conducir y coordinar la planeación del desarrollo de la Ciudad de México a través del Comité de Planeación.

Que mediante Acuerdo publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el 11 de septiembre de 2013, se aprobó el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, mismo que establece los objetivos, metas y líneas de acción que servirán de base para la definición e implementación de las políticas públicas de la Ciudad de México hasta el año 2018.

Que los programas institucionales son los documentos que desagregan en objetivos y metas de mediano y corto plazo, las políticas a aplicar por el programa sectorial correspondiente, contendrán las políticas públicas necesarias para el cumplimiento de las prioridades establecidas en el Programa General, además de los subprogramas, líneas programáticas y acciones, que especifiquen la forma en que contribuirán a la conducción del desarrollo de la entidad, las responsabilidades que regirán el desempeño de su ejecución y los mecanismos específicos para la evaluación, actualización y, en su caso, corrección.

Que los programas institucionales deberán ser presentados ante el Comité de Planeación del Desarrollo de la Ciudad de México, por los titulares de las dependencias o de los órganos de gobierno de la entidad de que se trate para su validación correspondiente.

Que mediante acuerdo número COPLADE/SO/IV/04/2016, emitido durante la Cuarta Sesión Ordinaria del Comité de Planeación del Desarrollo de la Ciudad de México, fue aprobado por unanimidad de votos el Programa Institucional del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT CDMX), por lo que, con fundamento en las disposiciones jurídicas y consideraciones antes expuestas, tengo a bien emitir el siguiente:

AVISO POR EL QUE SE DA A CONOCER EL PROGRAMA INSTITUCIONAL DEL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO DE LA CIUDAD DE MÉXICO (ICAT CDMX)

PRIMERO. Se da a conocer el Programa Institucional del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT CDMX), el cual podrá ser consultado en el Portal de Internet del propio Instituto, en el siguiente vínculo: <http://www.icat.cdmx.gob.mx/>

SEGUNDO. Derivado de lo anterior, el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, elaborará sus respectivos programas operativos anuales y anteproyectos de presupuesto. Estos últimos deberán destinar los recursos presupuestarios correspondientes para el eficaz cumplimiento de los objetivos y metas previstos tanto en el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, como en el Programa Institucional correspondiente.

TERCERO. Los alcances establecidos en el Programa Institucional del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT CDMX), estarán en función de la disponibilidad financiera del Gobierno del Distrito Federal, por lo que las Unidades Responsables del Gasto, determinarán las acciones para lograr dichos alcances, supeditándose a su capacidad operativa y presupuesto autorizado, evitando en todo momento contraer compromisos que excedan a éstos.

CUARTO. La Contraloría General, así como la Oficialía Mayor ambos de la Ciudad de México, participarán conforme a sus atribuciones y en términos de las disposiciones legales vigentes y aplicables, de manera coordinada con el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, en el seguimiento a la implementación de las acciones y el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Programa Institucional, reportando los resultados obtenidos con base en las metas e indicadores correspondientes.

T R A N S I T O R I O S

PRIMERO. Publíquese en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO. El presente Aviso entrará en vigor el día siguiente de su publicación.

En la Ciudad de México, a los 09 días del mes de diciembre del año 2016.

LA SECRETARIA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO

(Firma)

AMALIA DOLORES GARCÍA MEDINA

**INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PROGRAMA INSTITUCIONAL 2014-2018**

Índice

I.- Presentación.

II.- Introducción.

2.1.- Objeto, misión y visión del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México.

2.2.-Marco normativo del Programa Institucional del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México.

2.3.- Políticas de capacitación de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) y del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT CDMX).

III.- Diagnóstico.

3.1. La capacitación en y para el trabajo en un contexto socioeconómico de cambio estructural.

3.2. Empleo, escolaridad, formalidad.

3.3.- Los retos de la capacitación en y para el trabajo en la Ciudad de México.

IV.- Metas institucionales e indicadores del Instituto de Capacitación de la Ciudad de México 2014-2018.

4.1.- Línea de Acción 1: Metas transversales.

Acción 1.1

META 1.1.1

ACCIÓN 1.2

META 1.2.1

ACCIÓN 1.3

META 1.3.1.

ACCIÓN 1.4

META 1.4.1

4.2.- LÍNEA DE ACCIÓN 2: METAS A GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA

ACCIÓN 2.1

META 2.1.1

ACCIÓN 2.2

META 2.2.1

4.3.- LÍNEA DE ACCIÓN 3: METAS PARA EMPLEABILIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD

ACCIÓN 3.1

META 3.1.1

ACCIÓN 3.2

META 3.2.1

ACCIÓN 3.3

META 3.3.1

ACCIÓN 3.4

META 3.4.1

ACCIÓN 3.5

META 3.5.1

ACCIÓN 3.6

META 3.6.1

ACCIÓN 3.7

META 3.7.1

INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO DE LA CIUDAD DE MÉXICO PROGRAMA INSTITUCIONAL 2014-2018

I.- Presentación

El presente Programa Institucional del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT CDMX) tiene como orientación general vincular las capacidades de la población con los requerimientos de los mercados laborales, a fin de contribuir a la generación de empleos como trabajo digno. Esto se logrará por mediante las acciones de capacitación en y para el trabajo, concertando puntos de vista e intereses de los diversos sectores de la producción a través del diálogo social, para que la Ciudad de México aproveche las oportunidades de la reestructuración que se operan a nivel global, redefiniendo su vocación económica y coadyuvando a la realización de los derechos humanos laborales.

En cumplimiento de la normatividad sobre la planeación del desarrollo de la Ciudad, se presenta el Programa Institucional 2014-2018, que toma como referentes el Programa General de Desarrollo de la Ciudad de México 2013-2018 y el Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo 2013-2018. En su construcción se involucró de manera concertada al conjunto de las áreas que conforman el ICAT CDMX.

La estructura del presente Programa tiene el siguiente diseño: en un primer apartado de introducción, se establece la fundamentación normativa de sus líneas y metas de acción, así como el enfoque estratégico del Instituto; en la segunda parte se presenta el diagnóstico y contexto que lleva a la formulación de los ejes de sus metas, en la tercera; se presentan las acciones específicas, sus metas, indicadores de desempeño y las políticas públicas que se habrán de implementarse en el periodo 2014-2018.

II.- Introducción

2.1.- Objeto, misión y visión del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México.

El **Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México** (ICAT CDMX) fue creado por Decreto del Jefe de Gobierno el 21 de abril de 2014. Dicho Decreto establece que el Instituto es un Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública del Distrito Federal, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía de gestión, el cual está sectorizado a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo. Asimismo el ICAT CDMX es parte del Subsistema Nacional de Centros de Formación para el Trabajo, de la Secretaría de Educación Pública del Gobierno Federal (SEP).

La Ciudad de México enfrenta una brecha entre la demanda y la oferta de competencias en el mercado laboral, causada entre otras cosas, por los acelerados cambios tecnológicos que trastocan y modifican el tipo de competencias requeridas, y frente a los cuales las empresas e industrias responden con mayor rapidez que los programas oferentes de capacitación. Durante mucho tiempo se optó por un modelo de desarrollo que requería un bajo nivel de competencias laborales, lo que hoy constituye un obstáculo para el desarrollo de una cultura de la capacitación basada en el desarrollo tecnológico y la innovación.

Mientras que a nivel nacional hay una tendencia acelerada en el diseño y ejecución de políticas públicas en materia de capacitación para y en el trabajo desde hace 20 años, particularmente orientada a los sectores formales, en la Ciudad de México no se contaba, hasta ahora, con un esfuerzo consistente y sistemático para ofrecer capacitación para el trabajo dirigida también a los sectores informales. El surgimiento del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT CDMX), durante la actual administración, muestra un cambio sustancial en el nivel de cooperación entre los poderes ejecutivos local y federal.

El Instituto tiene como objeto impartir e impulsar la formación para y en el trabajo en la Ciudad de México propiciando una mejor calidad y vinculación de este servicio con el aparato productivo y las necesidades del desarrollo regional en la Ciudad de México, y además, promoviendo el surgimiento de nuevos perfiles académicos, que correspondan a las necesidades del mercado laboral de la Ciudad de México.

Sus objetivos institucionales, entre otros, son los siguientes: detectar necesidades de capacitación, así como diseñar e impartir los cursos, talleres y otras acciones de capacitación para y en el trabajo en la Ciudad de México; promocionar la evaluación y certificación de competencias laborales en el sector productivo de la Ciudad; promover la productividad y competitividad de la CD MX como Ciudad Global; atender a los sectores empresarial, gubernamental y social; así como mantener una estructura esbelta, a través de estrategias de vinculación con organizaciones y empresas para ampliar la oferta educativa.

Lo anterior con el fin de contribuir a reducir las brechas entre la calidad de la mano de obra disponible y los requerimientos del mercado laboral, a fin de cumplir con el objeto asignado al ICAT CDMX consistente en:

- Impartir e impulsar la formación para y en el trabajo en el Distrito Federal propiciando una mejor calidad y vinculación de este servicio con el aparato productivo y las necesidades del desarrollo regional en la Ciudad de México.
- Promover el surgimiento de nuevos perfiles académicos, que correspondan a las necesidades del mercado laboral de la Ciudad de México. (Artículo II, Decreto de Creación del ICAT CDMX, 21-IV-2014)

Es a partir de las anteriores consideraciones que se establece el siguiente enfoque:

- **Misión del ICAT CDMX:** Brindar a las mujeres y hombres en la Ciudad de México, una oferta de capacitación pertinente, que los vincule con el aparato productivo y les permita un mayor y mejor acceso al trabajo digno.
- **Visión del ICAT CDMX:** Ser el proveedor de capacitación para el trabajo digno que requiere el desarrollo productivo de la CDMX.

Las orientaciones estratégicas que definen el rumbo del ICAT CDMX son las siguientes:

- Ser un referente de capacitación para y en el trabajo de la CDMX buscando el acceso a un trabajo digno de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y personas en búsqueda de reinserción laboral.
- Contar con alianzas que permitan capacitar de acuerdo a la demanda del sector productivo de la CDMX.
- Ser una institución autosostenible y autosustentable atendiendo a sectores estratégicos del desarrollo económico de la CDMX.
- Crear nuevas competencias laborales para conformar una sociedad de aprendizaje enfocando esfuerzos prioritarios a las industrias del turismo, del transporte, de las tecnologías de la información y de la economía del cuidado.
- Ser una institución flexible, proactiva, esbelta y con capacidad de respuesta.
- Apoyar políticas públicas preestablecidas que se establezcan como prioritarias para el Gobierno de la Ciudad de México.

2.2.-Marco normativo del Programa Institucional del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la ciudad de México.

Este programa institucional tiene como orientación general el **Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018** (PGD-DF) que establece ejes relevantes para la labor institucional del ICAT CDMX, siendo estos los siguientes:

- **Eje 1. Equidad e Inclusión Social para el Desarrollo Humano** en el que se adopta un enfoque de derechos con el objetivo de reducir la exclusión y la discriminación, y aumentar la calidad de vida de las y los habitantes de la Ciudad de México. Los objetivos, metas y líneas de acción planteados en este eje buscan transformar a la Ciudad de México en una Capital Social, a través de la promoción colectiva y corresponsable de los derechos humanos.
- **Eje 3. Desarrollo Económico Sustentable** busca promover en forma coordinada la competitividad de la Ciudad para suscitar una economía estable y dinámica, que concilie el desarrollo social con la sustentabilidad ambiental desde un enfoque de igualdad sustantiva en diversos ámbitos, incluido el de género, y respeto a los derechos humanos.

El presente programa también asume los objetivos y metas sectoriales plasmadas en el **Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo** (GODF, 27 de octubre de 2014) en cual se establece lo siguiente:

1. **Área de oportunidad. Empleo con equidad:** Las políticas públicas de las instituciones involucradas en esta área, deben tener como objetivo el impulsar el desarrollo económico teniendo como punto de partida la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos laborales de hombres y mujeres, tratando de impulsar acciones tendientes a cerrar las brechas en acceso al trabajo de grupos importantes de la población en edad laboral de nuestra ciudad, teniendo prioridad las acciones en favor de las mujeres, los adultos mayores, las personas con discapacidad, los pobladores rurales y de manera prioritaria los jóvenes.
2. **Área de oportunidad desarrollo empresarial y competitividad.** La competitividad de una ciudad es el resultado de la fortaleza de sus empresas y de sus instituciones. En lo que concierne al sector empresarial es posible observar que en las ciudades de mayor peso económico en el mundo, las micro, pequeña y medianas empresas juegan un papel fundamental, y la Ciudad de México no es la excepción. Si bien es importante para toda ciudad ofrecer condiciones ventajosas para la gran empresa, no es posible generar un proceso de desarrollo económico sostenible sin crear los instrumentos de política pública capaces de atender las necesidades específicas de las MIPyMEs.
3. **Área de Oportunidad: Innovación, Ciencia, Tecnología y Sector Productivo:** En materia de ciencia y tecnología, la Ciudad de México tiene grandes retos por delante. Se deben aprovechar todos los instrumentos existentes para generar beneficios económicos, empresariales, educativos y territoriales que podrán convertirse en una oportunidad de crecimiento y desarrollo económico. Con estas acciones, el Gobierno de la Ciudad de México apuesta por la ciencia, la tecnología y la educación como piedras angulares del desarrollo de la ciudad, lo que se traducirá en un mayor bienestar económico y social para todos.

El mencionado Programa Sectorial expresa la responsabilidad de realizar acciones gubernamentales para ampliar el acceso de la población de la Ciudad de México a trabajos dignos, con protección social, pleno respeto a sus derechos laborales y sin discriminación por cualquier motivo.

Finalmente para una meta institucional específica, la referente a la capacitación de servidores públicos (personal técnico operativo de la AP Ciudad de México), se hace referencia al Programa Sectorial XIII Capacitación, certificación y profesionalización de los servidores públicos, en cuanto a ser el Instituto, coadyuvante a la profesionalización de la función pública.

2.3.- Políticas de capacitación de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) y del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT CDMX).

En concordancia con los ejes estratégicos y las áreas de oportunidad enunciadas (con sus respectivos objetivos, metas y líneas de acción), el presente Programa Institucional apoya la política de capacitación de la Secretaría de Trabajo y Fomento del Empleo (STyFE), toda vez que es mandato del ICAT CDMX: Ejecutar las políticas que en materia de capacitación para y en el trabajo establezca la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo. (Decreto de creación del ICAT, 21-IV-2014, artículo Tercero, fracción II).

La política de capacitación, establecida por la STyFE en su Programa Institucional señala que:

La política de capacitación de la STyFE, tiene a su vez como componente fundamental:

- i) A través del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT CDMX), impartirá e impulsará la formación para y en el trabajo, orientada a la adquisición de habilidades específicas, realizará la certificación de saberes en los sectores público, privado y de organizaciones civiles, conforme a la normatividad emitida por la SEP. Desarrollará la vinculación de este servicio con el aparato productivo y con las necesidades del desarrollo regional de la ciudad de México, para así promover el surgimiento de nuevos perfiles académicos que correspondan a las necesidades del mercado laboral. Las acciones a través de las cuales el ICAT CDMX ejecutará la política de capacitación de la STyFE estarán contenidas en su propio Programa Institucional (Programa Institucional de Desarrollo 2014 – 2018 de la Secretaría del Trabajo y Fomento del Empleo).

La política de capacitación de la STyFE se ubica y encuentra su racionalidad en los ejes de acción de esta Secretaría, siendo estos:

1. Fomento y garantía del trabajo digno o decente: empleo y autoempleo, salario remunerador y seguridad social, capacitación para y en el trabajo, seguro de desempleo y reinserción.
2. Garantía de derechos, inclusión y no discriminación, -permanencia e ingreso remunerador- seguridad social, prevención de accidentes y enfermedades laborales.
3. Promoción de los derechos humanos laborales de las mujeres y fomento de alternativas para el trabajo de cuidado remunerado.
4. Promoción de los derechos laborales de las personas jóvenes.
5. Fortalecimiento y acompañamiento de los espacios de participación de los actores del trabajo.
6. Innovación en la gestión de la política laboral.

De acuerdo a este mandato, la política de capacitación del ICAT CDMX asume también en sus criterios de orientación lo siguiente:

- El Derecho al y en el trabajo.
- El Trabajo Digno.
- La igualdad sustantiva.
- El enfoque generacional. Derecho de la juventud al trabajo digno.
- El Diálogo Social.

A partir de estos criterios de orientación y de la política de capacitación del Gobierno de la Ciudad y sus instituciones, es que, el ICAT CDMX organiza sus actividades y metas que se propone alcanzar en el período 2014 – 2018.

III.- Diagnóstico.

1.1. La capacitación en y para el trabajo en un contexto socioeconómico de cambio estructural.

La Ciudad de México y su área metropolitana constituyen un centro dinámico de crecimiento que refleja el cambio mundial ocurrido en los últimos treinta años, en el cual la economía de países enteros ha empezado a depender de regiones y ciudades que constituyen ejes de economías locales fuertes. Este cambio tiene como denominador común la búsqueda de ventajas comparativas y competitivas en los procesos productivos, incrementadas por las características geográficas, de comunicación y tecnológicas, así como por la capacidad instalada y la mano de obra disponible en las microrregiones.

En el sector manufacturero, de manera acentuada, ha ocurrido un proceso de fragmentación productiva y de especialización que lleva parte de los procesos con altos costos de producción basados en mano de obra intensiva hacia la periferia, y en ciertos casos hacia otras zonas metropolitanas distintas pero cercanas geográficamente a la de la Ciudad de México. A partir de 1983, el proceso de reforma estructural tuvo fuertes consecuencias para la Ciudad y para su fuerza de trabajo. La relación del producto industrial sobre el producto total de la entidad pasó del 47% en 1980, al 29% en 1998. De este modo, la industria manufacturera redujo su participación en el producto interno bruto, el cual pasó de 10.5% en 2003 a 7.6% hacia el año 2012.

Ese proceso de desindustrialización y tercerización de las economías implica la expansión hacia los servicios, reduciendo correlativamente los de la industria manufacturera. La reducción de los costos de producción, principalmente la mano de obra directa *in situ*, significa un decremento significativo en la oferta de empleo de manufacturas, principalmente, recursos que son derivados hacia los servicios de producción y mercado. Los servicios de producción que más destacan son los de investigación, desarrollo y asesoría tecnológica, mientras que en el aspecto de mercado sobresalen los costos asociados a la comercialización, publicidad y ventas. La importancia actual del sector de los servicios en la Ciudad de México se aprecia en el siguiente cuadro:

| Participación por actividad económica, en valores corrientes, 2014 | | | |
|---|----------|------------|-----------|
| Actividad económica | Primaria | Secundaria | Terciaria |
| Nacional | 3% | 34% | 62% |
| Distrito Federal | 1% | 11% | 88% |

Fuente INEGI (P= Cifras preliminares redondeadas).

Este paulatino proceso de cambio estructural impacta de manera profunda no solo en los procesos productivos sino también en la manera en que se conciben y organizan nuevas tendencias laborales ajustadas a las necesidades del mercado, como de hecho lo reconoce la CEPAL:

Los cambios en las formas de organizar y gestionar el trabajo, así como la introducción de nuevas tecnologías (de la información y las comunicaciones, y las directamente vinculadas a la producción agrícola e industrial) conducen al progresivo abandono de los enfoques propios de la sociedad industrial y a su sustitución por perspectivas en las que predominan la información y el conocimiento, lo que provoca una transformación de los requerimientos sobre lo que las personas deben ser capaces de realizar para su inserción y progresión en el mercado de trabajo. (CEPAL/OIT: Desafíos e Innovaciones de la Formación Profesional. Octubre de 2013).

En ese sentido, el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT CDMX) reconoce, entre otras realidades, que la mayor parte de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPyMEs) que operan en la entidad lo hacen con tecnologías atrasadas cuando no francamente obsoletas, lo cual impide incrementar su valor agregado, y al restringir capacidades competitivas se ven impedidas para generar empleos mejor remunerados.

También reconoce que una cantidad importante de la fuerza laboral tiene un nivel de estudios mayor de lo requerido en los puestos de trabajo ofertados por la pequeña y mediana empresa, pero asimismo que las nuevas actividades de servicios requieren de un nivel especializado de capacitación no siempre disponible para las unidades económicas que lo necesitan, por lo que se requiere desarrollar habilidades y destrezas ajustadas a dichas necesidades.

El fenómeno de la desvinculación entre la exigencia del mercado laboral y las habilidades de la fuerza de trabajo aprovechable se torna más visible ante la demanda de capacidades laborales orientadas al desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación, así como un nuevo tipo de servicios financieros globalizados y sus subsecuentes nuevas formas de organización del trabajo.

3.2. Empleo, escolaridad, formalidad.

La población total residente en la Ciudad de México asciende para el 2015, a 8, 851,952 personas, de las cuales 7, 208,001 (81.4%) son considerados Población en edad de Trabajar (PET), es decir, cuentan con 15 años y más. La población menor a 15 años alcanza 1, 643,951 personas (18.6% del total poblacional). De la PET, la Población Económicamente Activa (PEA) y Población Económicamente Inactiva (PEI) se desagrega en las siguientes cifras:

Distribución económica de la población del DF (2015)

| | |
|-------------------------------------|-----------|
| Población en edad de trabajar (PET) | 7,208,001 |
| PEA | 4,520,389 |
| PEA OCUPADOS | 4,293,316 |
| PEA DESOCUPADOS | 227,073 |
| PEI | 2,687,612 |

Fuente: STPS-INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre de 2015.

En el contexto nacional, prácticamente la mitad de la población ocupada (50.3%) se concentra en las ciudades más grandes del país (de 100 mil y más habitantes); le siguen las localidades rurales (menores de 2 500 habitantes) donde se agrupa 20.8% de la población ocupada total; los asentamientos que tienen entre 15 mil y menos de 100 mil habitantes (urbano medio) albergan 14.9%, y finalmente, el resto de los ocupados (14%) residen en localidades de 2 500 a menos de 15 mil habitantes (urbano bajo).

Por otra parte, la distribución poblacional de la PEA ocupada en la Ciudad, se muestra en la siguiente tabla de acuerdo a los niveles en los rubros de educación, ingreso, posición en el trabajo y actividad económica:

| Población ocupada por nivel en el DF al tercer trimestre de 2015 | | | | |
|---|--|--------------------------|------------------|------------|
| Total de ocupados por nivel de ocupación | | Todos los niveles | 4,293,316 | 100 |
| Concepto | Nivel | Personas | % | |
| Ocupados por nivel de educación | Sin instrucción | 51,308 | 1.19% | |
| | Primaria | 733,253 | 17.07% | |
| | Secundaria y Media Superior | 2,056,889 | 47.90% | |
| | Superior | 1,443,358 | 33.61% | |
| | No especificado | 8,508 | 0.19% | |
| Ocupados por nivel de ingreso | No recibe ingresos | 118,460 | 2.75% | |
| | Menos de 1 SM | 297,568 | 6.93% | |
| | De 1 a 2 SM | 1,134,145 | 26.91% | |
| | Más de 2 a 5 SM | 1,472,481 | 34.29% | |
| | Más de 5 a 10 SM | 286,052 | 6.66% | |
| | Más de 10 SM | 141,770 | 3.30% | |
| | No especificado | 842,840 | 19.63% | |
| Ocupados por posición en el trabajo | Empleadores | 189,034 | 4.40% | |
| | Trabajadores asalariados | 3,142,815 | 73.20% | |
| | Trabajadores por su cuenta | 844,196 | 19.66% | |
| | Trabajadores sin pago | 117,271 | 2.73% | |
| | Otros trabajadores | 0 | 0% | |
| Ocupados por rama de actividad económica | Actividades agropecuarias | 42,171 | 0.98% | |
| | Industria manufacturera | 399,814 | 9.31% | |
| | Industria extractiva y electricidad | 14,985 | 0.34% | |
| | Construcción | 202,877 | 4.72% | |
| | Comercio | 888,218 | 20.68% | |
| | Transportes y comunicaciones | 357,510 | 8.32% | |
| | Otros servicios | 2,059,525 | 47.97% | |
| | Gobiernos y organismos internacionales | 294,245 | 6.85% | |
| | No especificado | 33,971 | 0.79% | |

Fuente: STPS-INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, tercer trimestre 2015

De acuerdo al Censo Económico 2014, la Ciudad de México se encuentra en segundo lugar nacional, después del Estado de México, en cuanto al número de unidades económicas con el 9.8%, en tanto que el Estado de México cuenta con el 12.6%. El citado Censo reporta para ese año un total de ocupados que ascendió a 4,258,056 personas, mientras que la *ENOE* en su reporte correspondiente al tercer trimestre de 2015 (ver cuadro anterior) contabilizó el total de ocupados en 4,293,316 personas.

En la Entidad es relevante considerar, que si bien siguen prevaleciendo las unidades económicas micro; son las unidades grandes, aunque menores en número, las que absorben casi la mitad del personal ocupado, tal como se observa a continuación:

| Unidades económicas por tamaño en el DF en el año 2013 | | |
|---|-------------------------------|------------------------------|
| Tamaño | Número de unidades (%) | Población ocupada (%) |
| Micro (de 0 hasta 10 personas) | 93.3 | 24.6% |
| Pequeños (11 a 50) | 5.2 | 13.2% |
| Medianos (51 a 250) | 1.2 | 14.9% |
| Grandes (251 y más) | 0.3 | 47.3% |

Fuente: INEGI, Resultados definitivos del Censo Económico 2014 en el DF.

En cuanto a la actividad económica de las unidades y establecimientos existentes, los datos para el año 2013 indican que son los servicios privados no financieros los principales generadores de valor agregado (es decir el valor económico adicional que adquieren los bienes y servicios al ser transformados durante el proceso productivo) y los que emplean a la mayor parte del personal ocupado, tal como se precisa en el cuadro siguiente:

**Personal ocupado y valor agregado por actividad económica en el año 2013
(sector privado y paraestatal)**

| Actividad económica | Personal ocupado (%) | Valor agregado (%) |
|--|---------------------------------|-------------------------------|
| Servicios privados no financieros | 48.8 | 31.7% |
| Servicios financieros y de seguros | 8.7 | 28.3% |
| Electricidad y suministro de agua y de gas | 3.0 | 13.1% |
| Comercio | 21.9 | 9.0% |
| Manufacturas | 10.0 | 7.1% |
| Transportes, correo y almacenamiento | 4.8 | 4.0% |
| Construcción | 2.6 | 1.4% |
| Resto de actividades | 0.2 | 5.4% |

Fuente: INEGI, Resultados definitivos del Censo Económico 2014 en el DF.

Como se observa, el comercio representa casi el 22% de las personas ocupadas, pero esta actividad genera apenas al 9% del valor agregado. Las manufacturas se encuentran el tercer sitio de importancia en cuanto al personal ocupado pero muy por debajo del valor agregado generado por los servicios financieros y de seguros (28.3% contra el 9.0%). Dentro de los servicios privados no financieros, los Corporativos son los principales generadores de valor agregado, a pesar de que representan sólo el 1.4% del personal ocupado de esa actividad económica.

**Personal ocupado y valor agregado por sector de la actividad económica
Servicios privados no financieros en el año 2013**

| Sectores | Personal ocupado (%) | Valor agregado (%) |
|--|---------------------------------|-------------------------------|
| Corporativos | 1.4 | 32.7 % |
| Apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación * | 38.3 | 21.7% |
| Información en medios masivos | 7.5 | 19.9% |
| Profesionales, científicos y técnicos | 11.8 | 7.0% |
| Otros servicios excepto actividades gubernamentales | 8.6 | 5.4% |
| Alojamiento temporal y preparación de alimentos y bebidas | 14.9 | 4.5% |
| Servicios educativos | 7.6 | 3.7% |
| Salud y de asistencia social | 5.4 | 2.1% |
| Inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles | 2.2 | 1.8% |
| Esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos | 2.3 | 1.2% |

Fuente: INEGI, Resultados definitivos del Censo Económico 2014 en el

* El “Apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación” se refiere a las unidades económicas dedicadas a proporcionar servicios de apoyo a la administración de negocios, contratación y colocación de personal, preparación de documentos, cobranza, viajes, vigilancia y seguridad, limpieza de inmuebles, empaquetado, consultorías y otras. (INEGI. Glosario).

Los datos anteriores ilustran el proceso de tercerización que ha seguido la economía de la Ciudad de México y las nuevas vocaciones productivas que se están generando. Sin embargo, una de las mayores paradojas en el ámbito laboral consiste en que junto con la prevalencia de la Ciudad de México como la entidad con mayor nivel de escolaridad, por arriba inclusive del promedio nacional, se observa también una tendencia en la cual a mayor nivel de escolaridad se da un fenómeno de mayor desempleo, como se muestran en las tablas siguientes:

**Grado Promedio de Años de Escolaridad en la Población mayor de 15 años
Media Nacional y las tres entidades con mayor nivel**

| Entidad | 2000 | 2011 |
|---------------------|-------------|-------------|
| Nacional | 7.6 | 8.8 |
| Ciudad de México | 9.7 | 10.7 |
| Nuevo León | 8.9 | 10.0 |
| Baja California Sur | 8.4 | 9.5 |

Fuente: Elaboración con base en datos del cuadro 4.22 del Anuario Estadístico y Geográfico por Entidad Federativa, 2013. INEGI.

**Población desempleada de la Ciudad de México por nivel de instrucción y sexo
Estructura porcentual, II trimestre de 2013.**

| Nivel de instrucción | Total | Hombres | Mujeres |
|-----------------------------|--------------|----------------|----------------|
| Primaria incompleta | 3.8 | 4.5 | 2.8 |
| Primaria completa | 10.3 | 11.7 | 8.4 |
| Secundaria completa | 37.7 | 37.3 | 38.2 |
| Media superior y superior | 48.2 | 46.4 | 50.6 |
| Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Fuente: Elaboración STyFE con micro datos de la ENOE, INEGI. 2013

A lo anterior hay que agregar los efectos colaterales derivados de la ampliación del modelo económico nacional basado en la liberalización del trabajo y de los mercados, que ha resultado en mayores flujos de migración hacia los centros urbanos en el país. En las últimas tres décadas el fenómeno migratorio en la Ciudad de México se ha caracterizado por crecientes oleadas de inmigración de fuerza de trabajo calificada, e igualmente una creciente inmigración de fuerza de trabajo de poca o nula calificación para una incierta inserción en el mercado laboral formal.

En el documento elaborado por el Gobierno de la Ciudad de México “Política de recuperación en México y en el Distrito Federal del salario mínimo. Propuesta para un acuerdo” (2014) se menciona que “la recuperación del número de empleos con los que se contaba antes de la crisis de 2009, vino acompañada de su recomposición, de tal suerte que los nuevos puestos de trabajo se ubicaron en escalas salariales inferiores. Como puede observarse en el siguiente cuadro, después de la crisis disminuye el grupo que gana más de tres salarios mínimos (30% en el D. F.), mientras que la gran masa de asalariados creció del 57% al 67% en la Ciudad de México, precisamente en el rango que va de uno a tres salarios mínimos. Se trata de una nueva oleada de precarización del trabajo”.

Por otro lado, hay datos que indican que en la Ciudad de México se mantienen altos los niveles de informalidad laboral. La población ocupada en el sector informal en la ciudad se ha incrementado en poco más del 11% en los últimos años, al pasar de 1,075,623 personas a finales del año 2011 a 1,196,669 en el primer trimestre de 2014. La informalidad en sí misma violenta los derechos laborales, merma las finanzas públicas, afecta a la producción y, en particular, a la productividad, ya que el diferencial nacional entre la productividad de un trabajador en el sector informal respecto del formal es más que significativa, es 2.3 veces mayor la productividad en la economía formal que en la informal.

La subcontratación de personal (outsourcing) es otro fenómeno que tiende a incrementarse. Las cifras de los niveles de subcontratación en las actividades económicas evidencian que el porcentaje más alto con respecto al outsourcing corresponde a los Servicios no financieros, seguido de Otras actividades (pesca y acuicultura, minería, electricidad, construcción, transportes, servicios financieros). En solo diez años, el personal no dependiente de la razón social, como también se le denomina, se incrementó de un 14.8% en 2003 a un 22.1% en el 2013 (Censo Económico 2014). Lo anterior acentuó la precarización laboral y fomentó la rotación constante de los trabajadores por la búsqueda de mejores condiciones

de trabajo. La comparación de los niveles del personal absorbido por medio de este sistema se contrasta en el siguiente cuadro.

Distribución porcentual del total de personal no dependiente de la razón social (outsourcing)

| Personal subcontratado por tamaño de unidad económica | Personal subcontratado por actividad económica |
|---|--|
| Tamaño | Actividad |
| Micro (hasta 10) 6.4% | Servicios no financieros 39.2% |
| Pequeñas (11 a 15) 13.1% | Otras actividades 28.2% |
| Medianas (51 a 250) 24.3% | Comercio 24.7% |
| Grandes (251 y más) 56.2% | Manufacturas 7.9% |

Fuente: INEGI. Censos Económicos 2014.

Las remuneraciones en el Distrito Federal en 2013 correspondieron a salarios (47.3%), sueldos (26.4%), prestaciones laborales (23.8%) y utilidades repartidas (2.5%). Comparado con las cifras de 2008, los salarios se incrementaron dos puntos porcentuales en ese período mientras que los sueldos disminuyeron alrededor de siete puntos porcentuales, si bien las prestaciones laborales aumentaron en algo más de seis puntos durante ese lapso. Sin embargo, la remuneración media de las personas ocupadas en Otras actividades económicas (pesca y acuicultura, minería, electricidad, gas y agua, construcción, transportes y servicios financieros) fue similar a la suma de la remuneración media conjunta de la manufactura, el comercio y los servicios privados no financieros, lo cual podría indicar una menor retribución a las personas contratadas y subcontratadas en la actividad que ocupan a la mayor cantidad de personas (48.8%), precisamente los servicios privados no financieros.

La población trabajadora clasificada económicamente como subordinada y remunerada en el DF ascendía, al segundo trimestre de 2013, a poco más de 3 millones de personas. De estos, poco más de 1.6 millones tenían una relación laboral de planta o por tiempo indeterminado, el resto tenía un contrato temporal o carecía de documento legal que los vinculara a su centro de trabajo. Casi 1.5 millones de habitantes se encontraban entonces en una situación de incertidumbre laboral con contratos temporales, o incluso sin ellos, con carencia de prestaciones y/o seguridad social. El porcentaje del personal subordinado y remunerado con seguridad social y prestaciones alcanzó el 51.2% en ese año, mientras que el 42.3% estaba en situación de informalidad. El aumento de la población sin seguridad social plantea un serio problema y expone a las personas en situación de informalidad a una incertidumbre extrema en su vejez. (STyFE. Programa Institucional).

La disminución del ingreso y el aumento de la informalidad son las principales tendencias globales hacia la precarización del empleo. Los cambios que ha experimentado la economía de la Ciudad como consecuencia de la reestructuración productiva y del estancamiento económico del país no facilitan su superación, la cual requiere de un largo proceso en la ejecución de políticas públicas para lograr la reestructuración de sus capacidades productivas. Las políticas económicas, vinculadas a las sociales y a un nuevo enfoque con respecto a la capacitación en y para el trabajo, fomentadas por el Gobierno de la Ciudad a través de sus instituciones y programas, pueden aminorar esta tendencia hacia la precarización del empleo.

Las anteriores contradicciones, entre escolaridad, informalidad, desempleo, bajos salarios y productividad expresan una tendencia global que se refleja en nuestra Ciudad de diversa manera, y que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) advierte como un grave desequilibrio: “Estamos frente a un panorama complejo: tenemos la generación de jóvenes mejor educada que haya existido, con un mejor manejo de las nuevas tecnologías y una mayor adaptabilidad en comparación con los adultos, pero hay una serie de obstáculos que impiden aprovechar este potencial.” (Trabajo Decente y Juventud en América Latina, OIT, 2013: 9).

3.3.- Los retos de la capacitación en y para el trabajo en la Ciudad de México.

El universo de instituciones y programas que realizan actividades de capacitación y formación para y en el trabajo es muy amplio y variado. Los agentes que llevan a cabo acciones de este tipo pueden agruparse de la siguiente manera: Instituciones de gobierno federal, estatal y municipal; la iniciativa privada a través de diversos institutos, escuelas de capacitación y cámaras industriales; instituciones y fundaciones de asistencia privada; las ONGs, también llamadas OSCs, y; los sindicatos o agrupaciones gremiales.

Los diferentes organismos y empresas cuentan con actividades propias de capacitación, y no pocas han instituido sus propios centros de capacitación y actualización de competencias específicas para sus trabajadores. En ese universo interviene una multiplicidad de actores con diverso propósito, algunos incluso carentes de los atributos para acreditar saberes. Afortunadamente, en la mayor parte de los casos ocurre lo contrario. Las políticas de regulación formuladas por el Gobierno de la Ciudad permiten perfilar con mayor certeza las necesidades de capacitación laboral que se requieren y los agentes que pueden solventarlas.

Un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (*OCDE*), citado en el PND 2013-2018, revela que el 42% de los empresarios consultados en México declararon no encontrar al personal con las habilidades que requieren para ocupar sus vacantes, pese a que existen más de 2.6 millones de buscadores de trabajo (60.5% hombres y 39.5% mujeres), de los cuales, alrededor de 546 mil (52.1% hombres y 47.9% mujeres) son jóvenes de entre 20 y 29 años de edad con escolaridad media superior y superior.

Por ello, uno de los retos asumidos plenamente por el Gobierno de la Ciudad es el de aumentar la empleabilidad y coordinar la vinculación entre oferentes y demandantes de empleo, procurando mediante procesos diversos de capacitación incrementar la productividad de los trabajadores y de las empresas con beneficios compartidos. Estos son elementos necesarios para la construcción de un mercado interno competitivo que ofrezca más y mejores puestos de trabajo, salarios remuneradores, acceso a la seguridad social, pleno ejercicio de derechos y capacitación de calidad para los trabajadores, como queda delineado en los propósitos del Programa General de Gobierno del Distrito Federal 2013-2018.

No obstante, la capacitación no ha sido percibida por otros actores como una necesidad abiertamente reconocida e incentivada en las relaciones laborales. Baste mencionar que en 2013 “de un universo de contratación colectiva por arriba de tres mil contratos, menos de 60 patrones pagan bono de productividad, es decir, el tema de la capacitación, la productividad, y de la modernización en el trabajo, no repercute en la contratación colectiva y menos se convierte en uno de sus factores fundamentales”. (Canto, M. y A. Martínez, Quince años de política social en el DF. Evalúa DF, 2013).

Al enfocar el problema de la capacitación como formación y desarrollo de competencias laborales pertinentes, suele atribuirse este problema a la oferta educativa, en particular a la educación superior; sin embargo, parece más adecuado señalar que la educación superior en la Ciudad de México tiene propósitos de formación que no pueden estar sólo en función de la demanda del mercado, por lo que se requiere que la población escolarizada que tiene una formación general desarrolle nuevas habilidades y destrezas para adecuarse a los requerimientos del actual mercado laboral. Aquí es donde juega un papel central la capacitación para y en el trabajo, ya que los cambios económicos-productivos y tecnológicos han provocado que el objetivo clave de la capacitación esté en el desarrollo de competencias más que en el dominio de tareas específicas (CEPAL/OIT, 2013).

El panorama de productividad y competitividad global actuales, definido entre otras cosas por una división de trabajo por ciudades más que por países, permite entender que las características de la Ciudad de México y su realidad productiva son fundamentales en el diseño de las carteras de formación y capacitación, lo que puede convertirlos en referentes no solo formativos sino tecnológicos a nivel nacional e internacional. La Ciudad de México es la entidad mejor conectada del país con el resto del mundo, por lo que su competitividad es correlativa a la que ofrecen ciudades y centros urbanos con características similares en el extranjero; y esto, aunado a que en ella conviven condiciones diferentes en sus niveles de productividad y competitividad.

El desafío fundamental parece ser cómo lograr que la Ciudad de México aproveche la capacidad productiva, derivada de la calificación de su mano de obra y de la parte del “bono demográfico” que aún conserva. La tarea es cómo conseguir que la capacitación para el trabajo y la formación de competencias laborales se constituyan en un puente entre las capacidades de la población y los requerimientos de los mercados laborales.

El panorama actual de la formación para y en el trabajo en México puede estar articulado por las consideraciones vertidas en el trabajo académico de María de Ibarrola “Los cambios estructurales y las políticas de capacitación en México” al referirse a un nuevo paradigma de capacitación y formación para el trabajo que se está imponiendo en todo el país, y particularmente en las ciudades y regiones con mayor dinamismo económico:

- Se vuelven centrales las nociones de competencias laborales y formación a lo largo de la vida.
- La educación para el trabajo se vuelve concepto orientador en educación y empleo.
- El referente principal son las necesidades del sector productivo o del sector social.
- El sujeto de la capacitación ya no es exclusivamente el trabajador en activo del empleo formal.
- Aparecen nuevas agencias y actores dedicados a la capacitación.
- Además de las acciones gubernamentales, las empresas se vuelven capacitadoras activas, y surgen alianzas diversas.
- La descentralización de políticas conlleva nuevos roles a gobiernos locales y otros actores de la capacitación.
- Apertura en capacitación hacia actores públicos y privados; recursos públicos para subsidiar a demandantes mediante becas.
- El Estado impulsa la creación de centros que articulan la capacitación con la investigación, la asesoría técnica y el desarrollo tecnológico, pero que no necesariamente son operados por él.

La acción pública de fomento al empleo y la capacitación en y para el trabajo busca enfrentar los retos y superar las brechas encontradas; pretende transitar por la línea del Trabajo Digno, con énfasis en el enfoque de género y derechos de la juventud; apoyada en el método del diálogo social, quiere persuadir a los sectores productivos sobre la pertinencia de llegar a acuerdos para aplicar las políticas de capacitación para el trabajo de manera eficaz y eficiente, y para que en esa medida concurran al mutuo beneficio.

Al respecto, la experiencia de los Institutos de Capacitación para el Trabajo (ICAT) en el resto del país es positiva en el sentido de que “ofrecen capacitación rápida y económica en un oficio, accesible para los jóvenes y adultos en función de sus condiciones socioeconómicas; constituyen una segunda/última oportunidad; convocan un interés genuino de los participantes en lo que aprenden; los jóvenes a su vez le encuentran utilidades muy diversas, los cursos tienen una incidencia importante en las trayectorias de vida de los jóvenes y no sólo ellos acuden sino también población mayor. [...] Las relaciones pedagógicas propuestas no son verticales sino de mucha colaboración. Los cursos que se ofrecen se diseñan en función de las necesidades y capacidades de la población y en cadenas de cursos que irán completando un panorama integral de formación (de Ibarrola María, capacitación para el trabajo ¿Hacia dónde vamos?)

El compromiso de los instructores y de las instituciones que los respaldan junto con el de los participantes es la espina dorsal del éxito. La vinculación entre proyectos y programas es fundamental.” (Ibarrola, M.: 2013). La aspiración del ICAT CDMX como parte del sistema institucional de capacitación implica ir más allá de la mera formación técnica, tal como se propone en el presente Programa Institucional, puesto que al fomentar habilidades y competencias laborales se incorporan elementos adicionales para que el trabajador, al contribuir al valor agregado, reciba retribuciones mejores en un ambiente de aumento de productividad empresarial. Desde luego, no se trata de menospreciar la capacitación técnica específica, necesaria por otro lado para incrementar el dominio de tareas especializadas, sino de amplificar el panorama en términos de la capacitación en y para el trabajo hacia las nuevas demandas que surgen en el mercado laboral.

Para lo anterior parece necesario contar, no solo con más gente preparada, sino también, mejor preparada tanto en competencias técnicas o “duras”, es decir, aquellas relacionadas con conocimientos profesionales y herramientas de trabajo o con técnicas de producción, como con las competencias sociales o “suaves” que tienen que ver con el manejo de emociones, herramientas y recursos de comunicación, negociación, resolución de conflictos y trabajo en equipo, entre otras.

IV.- Metas institucionales del Instituto de Capacitación de la Ciudad de México

Metas con base en el Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo (GODF 27/10/2014)

Líneas de Acción 1: Metas Transversales

1.- ACCIÓN 1.1/META 1.1.1

Objetivo 3: Fortalecer las acciones de educación continua, capacitación y certificación de competencias laborales para apoyar a la población con criterios de igualdad de género en su desarrollo laboral.

Meta Sectorial 1.1: Realizar un programa de capacitación que se adecúe a las demandas de los sectores estratégicos para el desarrollo económico.

Meta Institucional: Capacitar a 15,500 personas con el fin de que obtengan una constancia de acreditación de cursos impartidos por el ICAT CDMX, hasta 2018.

| Nombre del Indicador | Fórmula | Objetivo del Indicador | Unidad de Medida | Línea Base del Indicador | Meta del indicador | Periodicidad | Fecha Final | Área Responsable | Tipo de indicador |
|--|---|---|---|--------------------------|--------------------|--------------|-------------|-------------------------|-------------------|
| Personas capacitadas que recibieron constancia de aprobación de cursos por parte del ICAT CDMX | Número de personas capacitadas que recibieron constancia de aprobación de cursos por parte del ICAT CDMX al periodo | Conocer el número de personas capacitadas que recibieron una constancia de acreditación por parte del ICAT CDMX | Numero/ personas acreditadas por el ICAT CDMX | 3,296 del año 2015 | 15,500 | anual | 2018 | Dirección de Planeación | Resultado |

POLÍTICA PÚBLICA. El Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, promoverá servicios de capacitación dotando a las personas capacitadas con el reconocimiento, constancia y en su caso la certificación respectiva, conforme a los conocimientos y aptitudes adquiridos a través de la experiencia práctica o estudios, en las competencias y habilidades que demanda el mercado laboral. Para ello dentro de sus funciones sustantivas, elaborará, en el transcurso de 2016, el Reglamento Interno del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, que permita fomentar la inclusión social, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre las personas que vivan, trabajen o estudien en la Ciudad de México.

2.- ACCIÓN 1.2/ META 1.2.1

Objetivo 1: Desarrollar competencias en la población para utilizar la ciencia, la tecnología y la innovación para mejorar en forma sustentable la calidad de vida, incorporando criterios de igualdad de género.

Meta Sectorial 2.4: Crear e implementar un programa de cursos que brinden capacitación, desde un enfoque de igualdad de género, de acuerdo con los procesos de innovación científica y tecnológica.

Meta Institucional: Promover anualmente, que las mujeres representen un 40% de participación del total de personas acreditadas en cursos que imparta el ICAT CDMX.

| Nombre del Indicador | Fórmula | Objetivo del Indicador | Unidad de Medida | Línea Base del Indicador | Meta del indicador | Periodicidad | Fecha Final | Área Responsable | Tipo de indicador |
|---|--|---|------------------|--------------------------------------|--------------------|--------------|-------------|-------------------------|-------------------|
| Porcentaje Mujeres que acreditan cursos del ICAT CDMX | (Número de mujeres que acreditan algún curso del ICAT CDMX en el periodo/ Total de personas que acreditan cursos del ICAT CDMX en el periodo)*100 al periodo | Conocer el porcentaje de mujeres que acreditan cursos del ICAT CDMX | Porcentaje | año 2015 39% (1,316/3,296)*100 | 40% | anual | 2018 | Dirección de Planeación | Gestión |

POLÍTICA PÚBLICA. El Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México impulsará programas de capacitación para favorecer la acreditación de mujeres en cursos de competencias laborales encaminadas a aumentar sus posibilidades de su inserción laboral a empleos dignos, para así fortalecer el empoderamiento económico de las mujeres y avanzar en el cierre de las brechas de género.

3.- ACCIÓN 1.3/ META 1.3.1

Objetivo 4: Promover y mejorar la competitividad internacional de la Ciudad de México.

Meta Sectorial 1.1: Fomentar la reinserción de la población desocupada de la Ciudad de México, a través de la oferta de cursos de capacitación ofrecidos por el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México.

Meta Institucional: Promover que 3,600 personas en situación de desocupación se capaciten y acrediten para el trabajo en el ICAT CDMX hasta el 2018.

| Nombre del Indicador | Fórmula | Objetivo del Indicador | Unidad de Medida | Línea Base del Indicador | Meta del indicador | Periodicidad | Fecha Final | Área Responsable | Tipo de indicador |
|--|---|---|------------------|--------------------------|--------------------|--------------|-------------|-------------------------|-------------------|
| Personas desocupadas capacitadas y acreditadas para el trabajo | Número de personas desocupadas capacitadas y acreditadas para el trabajo en el ICAT CDMX al periodo | Conocer el número de personas en situación de desocupación que se capacitan y acreditan en cursos para el trabajo del ICAT CDMX | Numero/ personas | año 2015 837 | 3,600 | anual | 2018 | Dirección de Planeación | Gestión |

POLÍTICA PÚBLICA. El Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México coadyuvará en el cumplimiento de la garantía del ciclo del empleo junto con diversas instituciones del GCD MX, vinculando a la oferta de capacitación en competencias suaves a las personas en situación de desempleo, para así facilitar su reincorporación al ámbito laboral. De manera específica se diseñarán capacitaciones dirigidas a otros grupos sociales vulnerables, como a las y

los internos de los Centros de Readaptación Social y Reclusorios, grupos de migrantes y aquellos que se consideren al periodo como grupos vulnerables.

4.- ACCIÓN 1.4/ META 1.4.1

Objetivo 1: Ampliar el acceso de la población del Distrito Federal a trabajos dignos, con protección social, pleno respeto a los derechos laborales y sin discriminación por su origen étnico, condición jurídica, social o económica, migratoria, de salud, de edad, discapacidad, sexo, embarazo, orientación o preferencia sexual, estado civil, nacionalidad, apariencia física, forma de pensar o situación de calle, entre otras.

Meta Sectorial 3.2: Promover la incorporación laboral del 20% de las y los participantes en cursos de capacitación para el trabajo para personas en condición de vulnerabilidad.

Meta Institucional: Capacitar a 4,000 jóvenes de entre 15 y 29 años con el fin de que adquieran competencias pertinentes que les permitan mejorar su inserción laboral, hasta 2018.

| Nombre del Indicador | Fórmula | Objetivo del Indicador | Unidad de Medida | Línea Base del Indicador | Meta del indicador | Periodicidad | Fecha Final | Área Responsable | Tipo de indicador |
|--|---|--|------------------|--------------------------|--------------------|--------------|-------------|-------------------------|-------------------|
| Jóvenes entre 15 y 29 años capacitados | Número de jóvenes entre 15 y 29 años capacitados por el ICAT CDMX al periodo. | Conocer el número de jóvenes entre 15 a 29 años que se capacitan en el ICAT CDMX en competencias pertinentes que les permitan mejorar su inserción laboral | Número/ jóvenes | año 2015 721 | 4,000 | anual | 2018 | Dirección de Planeación | Resultados |

POLÍTICA PÚBLICA. El Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México fomentará la inserción y permanencia de los jóvenes de entre 15 y 29 años en el mercado laboral a través de la capacitación en competencias pertinentes, posibilitando con ello un empleo digno.

Líneas de Acción 2: Metas para grupos de atención prioritaria

5.- ACCIÓN 2.1/ META 2.1.1

Objetivo 1: Ampliar el acceso de la población del Distrito Federal a trabajos dignos, con protección social, pleno respeto a los derechos laborales y sin discriminación por su origen étnico, condición jurídica, social o económica, migratoria, de salud, de edad, discapacidad, sexo, embarazo, orientación o preferencia sexual, estado civil, nacionalidad, apariencia física, forma de pensar o situación de calle, entre otras.

Meta Sectorial 3.2: Promover la incorporación laboral del 20% de las y los participantes en cursos de capacitación para el trabajo para personas en condición de vulnerabilidad.

Meta Institucional: Capacitar y acreditar para y en el trabajo a 800 personas con discapacidad hasta el 2018.

POLÍTICA PÚBLICA. El Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México impulsará programas de capacitación, en coordinación con entidades públicas y sociales, que estén dirigidos específicamente a personas con discapacidad, que permitan ampliar sus habilidades y competencias laborales, considerando un conjunto de ajustes razonables y puedan contar así, con mayores posibilidades de ingreso en un marco de dignidad y no discriminación para esta comunidad social.

6.- ACCIÓN 2.2/ META 2.2.1

Objetivo 1: Ampliar el acceso de la población del Distrito Federal a trabajos dignos, con protección social, pleno respeto a los derechos laborales y sin discriminación por su origen étnico, condición jurídica, social o económica, migratoria, de salud, de edad, discapacidad, sexo, embarazo, orientación o preferencia sexual, estado civil, nacionalidad, apariencia física, forma de pensar o situación de calle, entre otras.

Meta Sectorial 4.7: Diseñar los lineamientos para la creación y operación de centros de economía del cuidado y desarrollo económico para las mujeres de la Ciudad de México.

Meta Institucional: Capacitar en competencias específicas a 1,600 personas avocadas a la economía del cuidado hasta el 2018.

POLÍTICA PÚBLICA. El Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México promoverá el empoderamiento económico de las personas que realizan actividades de economía del cuidado, a fin de profesionalizar estas actividades, reconocer este trabajo y fomentar su empleabilidad.

Líneas de acción 3: Metas para empleabilidad y la productividad

7.- ACCIÓN 3.1/ META 3.1.1

Objetivo 4: Incrementar la competitividad de la MIPyMES para generar economías de escala y sinergias entre proveedores locales y grandes empresas, que dinamicen la economía y generen empleo de calidad.

Meta Sectorial 1.5: Ofrecer a través del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Distrito Federal capacitación de acuerdo con las nuevas tecnologías, las nuevas formas de organización del trabajo y los nuevos procesos implementados por las MIPyMES.

Meta Institucional: Realizar 40 cursos de innovación tecnológica, dirigidos a MIPyMES con la finalidad de mejorar su productividad y emplear nuevas herramientas que faciliten sus procesos, hasta 2018.

| Nombre del Indicador | Fórmula | Objetivo del Indicador | Unidad de Medida | Línea Base del Indicador | Meta del indicador | Periodicidad | Fecha Final | Área Responsable | Tipo de indicador |
|---|--|--|------------------|--------------------------|--------------------|--------------|-------------|-------------------------|-------------------|
| Cursos de innovación tecnológica dirigidos a MIPyMES. | Número de cursos de innovación tecnológica a dirigidos a MIPyMES realizados al periodo | Conocer el número de cursos de innovación tecnológica dirigidos a MIPyMES realizados | Número/cursos | año 2015.. 5 | 40 | anual | 2018 | Dirección de Planeación | Resultados |

POLÍTICA PÚBLICA. El Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México promoverá una estrategia de capacitación basada en la adquisición de competencias para el uso de nuevas tecnologías y modernización de nuevos procesos de trabajo, a través de servicios de cursos específicos a personas que laboran en las MIPyMES a fin de aumentar su productividad.

8.- ACCIÓN 3.2/ META 3.2.1

Objetivo 1: Desarrollar competencias en la población para utilizar la ciencia, la tecnología y la innovación para mejorar en forma sustentable la calidad de vida, incorporando criterios de igualdad de género.

Meta Sectorial 2.4: Crear e implementar un programa de cursos que brinden capacitación, desde un enfoque de igualdad de género, de acuerdo con los procesos de innovación científica y tecnológica.

Meta Institucional: Capacitar, bajo un enfoque de igualdad de género, a 3,200 personas en temas de nuevos procesos y tecnologías de la información, hasta 2018.

POLÍTICA PÚBLICA. El Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México atenderá las necesidades de capacitación del mercado laboral de la ciudad, referentes a la formación en competencias laborales específicas en nuevas tecnologías de la información y sus subsecuentes procesos operativos innovadores.

9.- ACCIÓN 3.3/META 3.3.1

Objetivo 3: Fortalecer las acciones de educación continua, capacitación y certificación de competencias laborales para apoyar a la población con criterios de igualdad de género en su desarrollo laboral.

Meta Sectorial 1.1: Realizar un programa de capacitación que se adecúe a las demandas de los sectores estratégicos para el desarrollo económico.

Meta Institucional: Capacitar a 2,200 personas que laboren o pretendan laborar en el sector de la hospitalidad con la finalidad de incrementar sus competencias acorde con la demanda laboral del sector hasta 2018.

POLÍTICA PÚBLICA. El Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México fomentará en coordinación con las personas trabajadoras y las unidades económicas, la promoción y operación de un conjunto de capacitaciones dirigidas a los sectores de la hospitalidad, como son los servicios de hospedaje, alimentación, entretenimiento y asistencia, para así incrementar tanto sus competencias laborales, como su productividad y competitividad.

10.- ACCIÓN 3.4/META 3.4.1

Objetivo 3: Fortalecer las acciones de educación continua, capacitación y certificación de competencias laborales para apoyar a la población con criterios de igualdad de género en su desarrollo laboral.

Meta Sectorial: Realizar un programa de capacitación que se adecúe a las demandas de los sectores estratégicos para el desarrollo económico.

Meta Institucional: Capacitar a 4,000 personas prestadoras de servicios a los habitantes de la ciudad, con la finalidad de incrementar sus competencias acorde con la demanda laboral, hasta 2018.

POLÍTICA PÚBLICA. El Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México promoverá, a través de la coordinación entre instituciones del GDF, así como con el concurso de organismos de la Sociedad Civil, e instituciones académicas, la consolidación de programas de capacitación dirigidos a trabajadoras y trabajadores que presten diversos servicios a la Ciudad de México, a fin de promover el desarrollo de nuevas destrezas acorde a la normatividad vigente y los requerimientos del servicio, así como para certificar sus habilidades y competencias laborales.

11.- ACCIÓN 3.5/META 3.5.1

Objetivo 3: Fortalecer las acciones de educación continua, capacitación y certificación de competencias laborales para apoyar a la población con criterios de igualdad de género en su desarrollo laboral.

Meta Sectorial 1.4: Ofrecer cursos de capacitación para el trabajo en las delegaciones con mayor presencia de zonas rurales de acuerdo a sus necesidades a través del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Distrito Federal.

Meta Institucional: Capacitar a 900 personas en temas relacionados con la producción rural, mediante la impartición de cursos específicos para la población que habita en las zonas productivas rurales de la Ciudad de México, hasta 2018.

POLÍTICA PÚBLICA. El Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México desarrollará conjuntamente con entidades públicas, organizaciones sociales y económicas rurales y las instituciones académicas pertinentes, cursos de capacitación en y para el trabajo rural en la delegaciones de la Ciudad que mantengan una mayor vocación productiva primaria, con el fin de incrementar, desarrollar y potenciar conocimientos, habilidades y competencias que permitan mayor productividad y eficacia de comercialización de las producciones o productos agroindustriales en beneficio de los productores y comercializadores rurales.

12.- ACCIÓN 3.6/META 3.6.1

Objetivo 3: Fortalecer las acciones de educación continua, capacitación y certificación de competencias laborales para apoyar a la población con criterios de igualdad de género en su desarrollo laboral.

Meta Sectorial 1.1: Realizar un programa de capacitación que se adecue a las demandas de los sectores estratégicos para el desarrollo económico

Meta Institucional: Capacitar a 2,000 personas que laboren en una unidad económica privada o social y/u organización civil hasta 2018.

POLÍTICA PÚBLICA. El Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México impulsará acciones de capacitación de acuerdo a las principales vocaciones de la Ciudad de México con el objetivo de promover el desarrollo de nuevas capacidades y habilidades laborales como respuesta a las nuevas necesidades del mercado laboral.

Meta con base en el Programa Sectorial de Capacitación, Certificación y Profesionalización de los servidores públicos. (GODF, 5/12/2014)

13.- ACCIÓN 3.7/META 3.7.1

Objetivo 3 del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal: Fortalecer las acciones de profesionalización y capacitación para promover el desarrollo y el fortalecimiento de aptitudes, destrezas y habilidades entre las servidoras y los servidores públicos.

Meta Sectorial: La Oficialía Mayor, en coordinación con la Contraloría General, la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal, y con apoyo, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, del Instituto Técnico de Formación Policial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y del Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, establecerá un Plan General que contenga los criterios para el adecuado diseño, implementación y evaluación de los programas de capacitación, formación, profesionalización, y certificación de competencias, a fin de que las servidoras y los servidores públicos cuenten con las herramientas metodológicas, teóricas y prácticas, para el ejercicio efectivo de la función pública. El Plan General comenzará a ser elaborado a partir del 2014 y deberá ser implementado a partir del 2016.

Meta Institucional: Capacitar a 800 servidores públicos de nivel técnico operativo de la CDMX, con el objetivo de coadyuvar a la profesionalización de la Función Pública, hasta 2018.

POLÍTICA PÚBLICA. El Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México coadyuvará, en coordinación con la Oficialía Mayor del Gobierno de la Ciudad, el desarrollo de programas de capacitación específica dirigida al personal técnico operativo de la Administración Pública de la Ciudad y de las Administraciones Delegaciones, con el fin de mejorar la calidad de los servicios que se brinda a la ciudadanía.
