

00867

HONORABLE ASAMBLEA:



Los suscritos, diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional de la Sexagésima Tercera Legislatura del Congreso del Estado de Sonora, en ejercicio de las atribuciones previstas por los artículos 53, fracción III de la Constitución Política de Sonora, y 32, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, presentamos a la consideración de esta Soberanía, la siguiente , **LEY QUE CREA EL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE HABILIDADES TECNOLÓGICAS PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE SONORA**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

Con fecha 15 de diciembre de 1994, fue publicado en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado, el Decreto de creación del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora.

El Instituto, tuvo su origen a partir de la determinación establecida en el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, que señaló que la educación comprendería, además de las transformaciones necesarias para responder a las condiciones cambiantes del país, también las indispensables para que se orientara hacia el logro de los objetivos relevantes de los diversos grupos de población que la demandaban, contribuyendo así a su desarrollo y bienestar.

En el mismo sentido, el Programa para la Modernización Educativa 1989-1994, establecía entre sus acciones principales, que el incremento adicional de la demanda se atendería con nuevos servicios educativos descentralizados de capacitación más efectiva de los gobiernos estatales que favorecieran una mejor vinculación con el sector productivo.

Lo anterior, dio pie para el establecimiento de un Instituto que, su principal función, ha sido la de fomentar la capacitación formal para y en el trabajo, impulsando el desarrollo productivo de la entidad.

No obstante, desde su creación, el instrumento normativo que dio origen a dicho Instituto, solamente ha sufrido dos modificaciones en cuanto a su forma.

Sin embargo, todos hemos visto que, en los últimos años, la economía mundial ha tenido grandes avances y transformaciones, pero también ha habido enormes estancamientos, lo cual nos obliga a replantear la manera en la cual debemos afrontar estos nuevos retos.

Para nadie es un secreto que las micro, pequeñas y medianas empresas, son el motor de nuestra economía en México.

El INEGI ha señalado que, los Censos Económicos 2019 muestran que 99.8% de los establecimientos del país son micro, pequeños o medianos, y por sus características, estas unidades económicas tienden a presentar mayores cambios con respecto a las grandes empresas, en cuanto a ingresos, personal ocupado, ubicación, cierres y aperturas, entre otros aspectos.

Según los resultados del Estudio Sobre la Demografía de los Negocios (EDN) 2020¹, presentados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en marzo de 2021, los cuales brindan información sobre el panorama nacional de los establecimientos micro, pequeños y medianos que realizan actividades manufactureras, comerciales y de servicios privados no financieros en el contexto de la pandemia por COVID-19, de los 4.9 millones de establecimientos micro, pequeños y medianos reportados por los Censos Económicos 2019, el EDN 2020 estima que sobrevivieron 3.9 millones (79.2%) a 17 meses de concluido el levantamiento censal.

¹ <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/OtrTemEcon/EDN2020.pdf>

En el mismo periodo se estima que cerraron sus puertas definitivamente 1 010 857 establecimientos, que representan 20.8%, y nacieron 619 443 establecimientos, que representan 12.8% de la población de negocios del país.

Al comparar la cifra total de unidades económicas que estima el EDN en septiembre de 2020 con las captadas por los Censos Económicos en mayo de 2019, se tiene una disminución de 8.1 por ciento.

Como se puede apreciar, la emergencia sanitaria derivada de la pandemia por COVID-19, que enfrentan el país y el mundo, así como las medidas de confinamiento instrumentadas para disminuir la velocidad de contagio de la enfermedad, llevaron a los negocios a pausar sus actividades o incluso a cerrar definitivamente.

Dicho estudio arrojó también una estimación de que 1,873.564 empresas (86,6%) se vieron afectadas por la pandemia y que el mayor problema fue la disminución de ingresos en 79.2%.

Por otro lado, el estudio señala que la cantidad de empleados en micro pequeñas y medianas empresas en México que cerraron por completo fue de 3 millones y solo 1.23 millones iniciaron labores en los nuevos negocios.

Según los anteriores resultados, los analistas han señalado que las cifras que demuestran el comportamiento de las Mipymes mexicanas, arrojan que las que se han mantenido y las nacidas recientemente, han sido gracias a la transformación digital que, junto con una mayor capacidad gerencial, han favorecido la adaptación y esperanza de vida de estas empresas.

En nuestra entidad, el 99.6% de los negocios son Mipymes, estas representan la base de la economía sonorense, estamos hablando de aproximadamente más de 67,000 establecimientos comerciales.

Pero hay una realidad que no podemos dejar de atender, la mayoría de estos establecimientos, operan con tecnologías atrasadas, lo cual afecta en su margen de crecimiento.

Sonora se caracteriza por tener una fuerza laboral importante y capacitada que muchas veces está por encima de los puestos de trabajo que generan las propias Mipymes.

Esto se debe en gran medida, a que no hemos sabido vincular las nuevas actividades de servicios que requieren un nivel más especializado de capacitación.

Las nuevas tendencias de empleos, impulsadas por el desarrollo de nuevas tecnologías, no han encontrado vinculación entre las habilidades de las fuerzas de trabajo disponibles.

Se estima que las tendencias laborales en México y en nuestra entidad, continuará concentrándose en competencias de alto nivel, sobre todo en áreas técnicas como la informática, la construcción y la ingeniería.

Según datos proporcionados por el Observatorio Laboral², algunas de las tendencias que se observarán en el mercado laboral en México, de acuerdo con Hays y Forbes son:

² https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias_actuales.html

Big Data en el lugar de trabajo

Los expertos coinciden en que el big data, en conjunto con la tecnología correcta de datos, pueden proporcionar nuevos conocimientos sin precedentes y modelos predictivos en los empleados (no sólo clientes), que sin duda conducirán a la mejora de las estrategias de reclutamiento y retención de talento.

La especialización del conocimiento

La escasez de talento en general dejará de predominar dando paso a una demanda específica que será mucho más focalizada, y se intensificará en torno a ciertos especialistas altamente cualificados. Es decir, la especialización del conocimiento será ya no sólo una ventaja, sino una necesidad.

La diversidad de género

Los aspectos de género y la discriminación laboral continuarán disminuyendo, por lo que será cada vez más común ver algunos empleadores (lamentablemente no todos) tomar decisiones de contratación basadas en las capacidades, el conocimiento, el intelecto y las habilidades, dejando de lado cuestiones de género.

La evolución del marketing

La rápida evolución de las nuevas tecnologías ha repercutido en todas las áreas del conocimiento, más aún en el marketing digital, que está transformando las estructuras organizativas. Aunado a ello, la industria del marketing ha crecido notablemente, expandiendo su campo laboral.

El crecimiento de las PyMEs

El nuevo mercado laboral estará conformado por más pequeñas y medianas empresas, que por grandes empresas. Considerando que la fuerza laboral mexicana está mayormente concentrada en este tipo de empresas (3 de cada 4), y que cada vez son más las nuevas

PyMES, la búsqueda de empleo deberá forzosamente voltear a verlas. Es decir, no sólo se aspirará a trabajar en una multinacional, una empresa de menor tamaño ofrece diferentes retos y beneficios.

Hacer más con menos

A pesar de que las predicciones respecto a las contrataciones son positivas, muchos departamentos y áreas funcionales de la empresa están bajo presión para controlar los costos, y contratar a menos personas que desempeñen mayor cantidad de funciones.

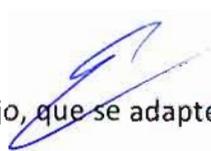
El sector público flexibilizará la mano de obra

Para el sector público y la tradición de las "plazas" el panorama es muy incierto, específicamente para puestos permanentes. La tendencia al uso de asignaciones temporales y contrataciones por honorarios, aumenta a medida que los empresarios se mueven hacia la contratación de proveedores externos para satisfacer las necesidades inmediatas.

La Optimización Móvil

Tanto empleadores, como candidatos por igual aumentarán notablemente el uso del celular, así para la búsqueda de empleo como para encontrar el candidato perfecto para determinado puesto de trabajo.

Como se puede apreciar, las tendencias laborales están cambiando constantemente y por ello, debemos de adaptarnos a los nuevos tiempos para capacitar a los ciudadanos y ser más competitivos.

Por ello, resulta importante tener un Instituto encargado de fomentar el trabajo,  que se adapte a los nuevos tiempos laborales.

Por ello, la primera propuesta que venimos realizando es la de elevar a rango de Ley, la creación del mismo, para darle un valor y peso mucho mas relevante en nuestra Entidad.

Por otro lado, se propone modernizar el mismo, desde el nombre propio, denominándolo Instituto de Capacitación y Desarrollo de Habilidades Tecnológicas para el Trabajo del Estado de Sonora.

Como se puede apreciar, pretendemos dotar al Instituto de nuevas herramientas que sirvan para acreditar capacidades laborales, acordes a los nuevos tiempos, enfocados en el uso extensivo de las Tecnologías de la Información y de Comunicación, con la finalidad de impulsar una mayor productividad en el trabajo.

Se pretende que este Instituto, genera una fuerza laboral que pueda hacer frente a los nuevos retos, que a la par de la importante labor que vienen realizando con la capacitación de los trabajos cotidianos, por así decirlo, también dote de herramientas tecnológicas necesarias para emprender sus propios negocios.

Que impulse una nueva generación de trabajadores, que sepan manejar las herramientas tecnológicas para cualquier clase de trabajo que emprendan.

El mundo avanza a pasos agigantados en estas nuevas herramientas y por ende, el gobierno tiene que actuar de manera mucho más rápida y eficaz para generar una nueva clase trabajadora que afronte con éxito estos nuevos retos.

En consecuencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 53, fracción III de la Constitución Política del Estado de Sonora y 32, fracción II de la Ley Orgánica del Poder

Legislativo, sometemos a la consideración de esta Honorable Asamblea, la siguiente iniciativa con proyecto de:

LEY

QUE CREA EL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE HABILIDADES TECNOLÓGICAS PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE SONORA.

ARTÍCULO ÚNICO.- Se crea la Ley que crea el Instituto de Capacitación y Desarrollo de Habilidades Tecnológicas para el Trabajo del Estado de Sonora, para quedar como sigue:

LEY QUE CREA EL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE HABILIDADES TECNOLÓGICAS PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE SONORA

CAPÍTULO I DE SU NATURALEZA JURÍDICA

Artículo 1.- Se crea el Instituto de Capacitación y Desarrollo de Habilidades Tecnológicas para el Trabajo del Estado de Sonora, como un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, identificado bajo ICADHTSON, sectorizado a la Secretaría del Trabajo.

CAPÍTULO II DE SU OBJETO Y FACULTADES

Artículo 2.- El Instituto de Capacitación y Desarrollo de Habilidades Tecnológicas para el Trabajo del Estado de Sonora, tendrá por objeto el impartir e impulsar la formación para el trabajo en la entidad, propiciando la mejor calidad y vinculación de este servicio con el aparato productivo y las necesidades de desarrollo regional y estatal, promoviendo el surgimiento de nuevos perfiles académicos que correspondan a las necesidades del mercado laboral del Estado de Sonora.

Artículo 3.- Para el cumplimiento de su objeto, el Instituto tendrá las siguientes facultades y atribuciones:

- I. Ejecutar las políticas que en materia de capacitación para el trabajo establezca la Secretaría de Trabajo.
- II. Administrar y regular los planteles de capacitación en el Estado.

- III. Impartir con perspectiva de género y respeto a los derechos humanos, capacitación a la población ocupada y desocupada en edad de trabajar, que permita adquirir, reforzar o potencializar los conocimientos, las habilidades y las destrezas necesarias para elevar el nivel de vida, competencia laboral y productividad de los habitantes del Estado.
- IV. Promover e impulsar la formación y certificación para y en el trabajo en el Estado, para coadyuvar con la productividad en los sectores público y privado.
- V. Observar las disposiciones académicas correspondientes a la capacitación formal para el trabajo.
- VI. Capacitar a la población ocupada y desocupada, en materia de tecnologías de la información y de la comunicación, impartiendo cursos tanto de desarrollo tecnológico, como de utilización y ventas por internet.
- VII. Acreditar y certificar el saber demostrado, independientemente de la forma en que se haya adquirido, conforme a la normatividad vigente emitida por la Secretaría de Educación Pública.
- VIII. Apoyar al sector privado al cumplimiento de sus obligaciones legales en materia de capacitación y adiestramiento.
- IX. Atender las necesidades de los empleadores con personal calificado egresado del Instituto.
- X. Brindar oportunidades a los egresados de las instituciones de educación técnica o superior en la adquisición de habilidades específicas.
- XI. Otorgar capacitación continua a la población ocupada para garantizar la permanencia en el empleo.
- XII. Celebrar convenios, contratos y acuerdos con el sector productivo, público, privado y social, así como con instituciones nacionales e internacionales educativas y de capacitación formal para el trabajo, y todos aquellos que resulten necesarios para cumplir con el objeto del instituto.
- XIII. Recibir asistencia académica, técnica y pedagógica de las Instancias competentes en la materia.
- XIV. Crear unidades de capacitación o acciones móviles del Instituto que permitan realizar sus actividades de formación indistintamente en sus instalaciones o en otros espacios habilitados para ello de acuerdo a los convenios que celebre.
- XV. Administrar su patrimonio con sujeción al marco legal correspondiente.
- XVI. Las demás que expresamente le confieran las disposiciones jurídicas y administrativas.

**CAPÍTULO III
DE LA SEDE Y PATRIMONIO**

Artículo 4.- El ICADHTSON tendrá su sede en la ciudad de Hermosillo, Sonora, y podrá establecer oficinas en otras ciudades del Estado, de acuerdo a sus necesidades de operación y disponibilidad presupuestaria.

Artículo 5.- El patrimonio del Instituto estará constituido por:

- I. Los recursos otorgados en el Presupuesto de Egresos del Estado;
- II. Las aportaciones, subsidios y apoyos que le sean otorgados en el presupuesto de Egresos de la Federación, del Estado o de los municipios y las aportaciones, subsidios y apoyos que le sean transferidos por los sectores productivos de bienes y servicios, tanto privado como social.
- III. Las aportaciones que reciba de personas físicas y morales, nacionales o extranjeras;
- IV. Los ingresos que obtenga por los servicios que preste en cumplimiento de su objeto ya sea directamente o en colaboración con otros sistemas;
- V. Los legados o donaciones otorgados en su favor;
- VI. Las utilidades, intereses, dividendos, rendimiento que obtenga de sus bienes.
- VII. Los bienes muebles e inmuebles que le sean transferidos, asignados o adquiera para el cumplimiento de su objeto, y los demás bienes o ingresos que reciba por cualquier título legal.

CAPÍTULO IV DEL GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

Artículo 6.- Para el ejercicio de sus atribuciones y cumplimiento de sus funciones, el Instituto estará integrado con:

- I. La Junta Directiva; y
- II. El Director General.

Artículo 7.- La Junta Directiva será la máxima autoridad del Instituto y estará integrado por:

- I. Cuatro representantes del Gobierno del Estado, que serán:
 - a) El Secretario del Trabajo, quién lo presidirá;
 - b) El Secretario de Educación y Cultura;
 - c) El Secretario de Economía; y
 - d) El Secretario de Hacienda.



II. Dos representantes del Gobierno Federal, que serán designados por el Secretario de Educación Pública;

III. Un representante del Municipio donde se encuentra instalada la sede del Instituto, designado por su Presidente Municipal;

IV. Un representante del sector social de la comunidad que será nombrado y removido por el Gobernador del Estado y durará en su encargo 3 años;

V. Dos representantes del sector productivo que participen en el financiamiento del Instituto, mediante un patronato previamente constituido;

Por cada representante propietario, habrá un suplente designado por el propio titular, quién tendrá las mismas atribuciones que el propietario, en caso de ausencia de estos.

Los integrantes de la Junta Directiva tendrán derecho a voz y voto.

El Director General fungirá como Secretario Técnico, quien solo tendrá derecho a voz y será el responsable de ejecutar los acuerdos de la Junta Directiva.

Artículo 8.- El Presidente de la Junta Directiva podrá invitar a participar a los representantes de los sectores público, social y privado atendiendo al tema que trate la sesión, con derecho a voz pero sin derecho a voto.

Artículo 9.- Cuando el Gobernador asista a las sesiones de la Junta Directiva, fungirá como presidente de la misma y el Secretario del Trabajo, será un integrante más de la Junta. Ambos conservarán su derecho a voz y voto.

Artículo 10.- Los cargos de los integrantes de la Junta Directiva, con excepción del Director General, serán honoríficos, por lo que no recibirán retribución, emolumento, ni compensación alguna por el desempeño de sus funciones.

Artículo 11.- La Junta Directiva sesionará de manera ordinaria cuando menos cuatro veces al año, a convocatoria del Presidente y podrá celebrar sesiones extraordinarias cuando así lo requiera la importancia del asunto.

La Junta de Gobierno sesionará válidamente con la asistencia de la mitad más uno de sus integrantes.

La Junta de Gobierno sesionará válidamente con la asistencia de la mitad más uno de sus integrantes.

Las resoluciones de la Junta de Gobierno se tomarán por mayoría de votos de los integrantes presentes, en caso de empate el Presidente de la Junta tendrá voto de calidad.

Artículo 12.- La Junta Directiva tendrá las siguientes facultades:

- I. Establecer en congruencia con la Ley de Planeación del Estado de Sonora, las políticas generales;
- II. Auxiliar en la elaboración de las propuestas de las políticas estatales en materia de capacitación;
- III. Emitir resoluciones y acuerdos tendientes a realizar los actos necesarios para el cumplimiento del objeto del Instituto, así como sancionar su Programa Operativo Anual.
- IV. Aprobar los programas y presupuesto de ingresos y egresos del Instituto, que presente el Director General, en términos de la ley aplicable y vigilar su correcto ejercicio;
- V. Proponer al Ejecutivo Estatal, las reformas legales necesarias para adecuar el marco normativo a los requerimientos de la sociedad en materia de capacitación;
- VI. Expedir normas y disposiciones reglamentarias para la mejor organización y funcionamiento técnico, de los instructores y personal administrativo del Instituto;
- VII. Autorizar la elaboración de estudios de factibilidad en las zonas donde se justifique la creación de unidades de capacitación;
- VIII. Aprobar o modificar los proyectos que presente el Director General sobre planes y programas de estudio, mismos que deberán ser autorizados previamente por la Secretaría de Educación Pública;
- IX. Desarrollar programas que inculquen y fortalezcan valores en la capacitación para el trabajo;
- X. Promover el otorgamiento de asistencia técnica a las autoridades municipales y coadyuvar en su capacitación cuando así lo requieran;
- XI. Aprobar anualmente, los estados financieros de la entidad y autorizar la publicación de los mismos;
- XII. Analizar y aprobar en su caso, los informes periódicos que rinda el Director General sobre el estado que guarda la administración del Instituto;

XIII. Aprobar de acuerdo con las leyes aplicables, las políticas, bases y programas generales que regulen los convenios, contratos o acuerdos que deba celebrar la entidad con terceros en materia de obras públicas, adquisiciones, arrendamientos, prestación de servicios relacionados con bienes muebles y enajenación de inmuebles;

XIV. Ejecutar las políticas para el establecimiento de ingresos, cuotas, becas o aportaciones en materia de capacitación;

XV. Aprobar la estructura básica de la organización del Instituto, conforme a la normatividad respectiva;

XVI. Vigilar que se constituyan los comités de vinculación y de apoyo, necesarios para el buen funcionamiento del Instituto;

XVII. Propiciar la integración de un Patronato que apoye la obtención de recursos adicionales para la operación del Instituto;

XVIII. Nombrar y remover a propuesta del Director General, a los servidores públicos que ocupen cargos con la jerarquía inmediata inferior, aprobar la fijación de sueldos y prestaciones conforme a la normatividad correspondiente;

XIX. Designar al Servidor Público que funja como Secretario Técnico a propuesta del Director General del Instituto; y

XX. Las demás que le correspondan para el cumplimiento del objeto del Instituto, conforme a las disposiciones jurídicas aplicables en la materia.

Artículo 13.- El Presidente de la Junta directiva tendrá las siguientes atribuciones:

I. Convocar a los miembros de la Junta Directiva a sesiones ordinarias y extraordinarias;

II. Presidir las sesiones personalmente o a través de su representante suplente, en las sesiones ordinarias o extraordinarias.

III. Tener voto de calidad en caso de empate.

Artículo 14.- El Director General del Instituto será designado y removido por el Gobernador del Estado, con la ratificación de la Junta Directiva.

Para ser Director General se requerirá:

I. Ser de nacionalidad mexicana.

II. Poseer título profesional a nivel licenciatura;



III. Tener experiencia en la Administración Pública Federal o Local y en el manejo de recursos públicos.

IV. Ser persona de amplia solvencia moral y de reconocido prestigio profesional;

V. No desempeñar algún otro empleo, cargo o comisión oficial durante su gestión como Director General.

Artículo 15.- El Director General tendrá las siguientes atribuciones:

I. Administrar y representar legalmente al Instituto, así como delegar y revocar esta representación;

II. Formular los programas institucionales de corto, mediano y largo plazo, así como los presupuestos del Instituto y presentarlos para su aprobación a la Junta de Gobierno.

III. Dirigir los diferentes procesos relativos a los servicios de formación para y en el trabajo que ofrece el Instituto y formular las disposiciones técnicas y administrativas para el funcionamiento, crecimiento y desarrollo del organismo de acuerdo con la normatividad respectiva;

IV. Formular los programas de organización;

V. Establecer los métodos que permitan el óptimo aprovechamiento de los bienes muebles e inmuebles del Instituto;

VI. Tomar las medidas pertinentes a fin de que las funciones del Instituto se realicen de manera articulada, congruente y eficaz;

VII. Establecer vínculos de comunicación entre las instituciones del sector educativo y las de formación para el trabajo;

VIII. Proponer a la Junta de Gobierno, las modificaciones y adecuaciones al modelo académico y a los planes y programas de estudio, para que a su vez sean presentados a la Secretaría de Educación Pública.

IX. Presentar para aprobación de la Junta de Gobierno, el Proyecto del Programa Operativo Anual;

X. Presentar para aprobación de la Junta de Gobierno, el Proyecto de Reglamento Interior del Instituto, así como los ordenamientos que regularán su funcionamiento;

XI. Proponer a la Junta de Gobierno el nombramiento y remoción de los servidores públicos que ocupen cargos con la jerarquía inmediata inferior, así como la fijación de sueldos y prestaciones conforme a la normatividad correspondiente;

- XII. Presentar periódicamente ante la Junta el informe de desempeño de las actividades del Instituto, incluido el ejercicio de los presupuestos de ingresos y egresos y los estados financieros correspondientes;
- XIII. Proponer a la Junta de Gobierno, las políticas generales, resoluciones y acuerdos tendientes a realizar los actos necesarios para el cumplimiento del objeto del Instituto;
- XIV. Establecer los mecanismos de evaluación que destaquen la eficiencia y eficacia con que se desempeña el Instituto y presentar por lo menos dos veces al año la evaluación de gestión con el detalle que previamente se acuerde con el Órgano;
- XV. Ejecutar las resoluciones de la Junta Directiva;
- XVI. Suscribir contratos, convenios, acuerdos de concertación y celebrar todos los actos jurídicos necesarios para la realización del objeto del Instituto y que permitan una mayor eficiencia o cobertura en los servicios que este presta;
- XVII. Contratar a los instructores técnicos y administrativos del Instituto;
- XVIII. Conformar los comités de vinculación y de apoyo, necesarios para el buen funcionamiento del Instituto;
- XIX. Proporcionar el acceso y promover el uso de las nuevas tecnologías y sistemas de información, para atender la capacitación de la población;
- XX. Dirigir la administración de los recursos humanos, materiales y financieros asignados al Instituto, de acuerdo a las normas y lineamientos establecidos, y
- XXI. Realizar aquellas funciones que las demás disposiciones legales confieran al Director General del Organismo.

CAPÍTULO V DEL CONTROL Y VIGILANCIA

Artículo 16.- La vigilancia del Instituto, estará a cargo de un órgano de vigilancia, dependiente de la Secretaría de la Contraloría General.

El órgano de vigilancia, será el responsable de controlar, vigilar, fiscalizar y evaluar el uso correcto de los recursos materiales y financieros del Instituto.

Artículo 17.- Para el ejercicio correcto de sus funciones, el órgano de vigilancia tendrá como mínimo, las siguientes facultades:

- I. Vigilar la correcta aplicación del presupuesto del Instituto;

II. Verificar que se cuente con el registro e inventario actualizado de los bienes muebles e inmuebles del Instituto;

III. Participar en los procesos de entrega recepción del Instituto;

IV. Verificar los estados financieros del Instituto;

V. Observar los lineamientos que emita la Secretaría de la Contraloría General; y

VI. Los demás que le señale la presente Ley, el Reglamento Interior y las demás disposiciones legales aplicables.

CAPÍTULO VI DEL ÓRGANO CONSULTIVO

Artículo 18.- El Instituto contará con un órgano consultivo, el cual asesorará y servirá de consulta, para las acciones que se emprendan y lleven a cabo en el marco de su competencia, así como para vincular a los planteles del Instituto, con el sector productivo, público, privado y social, mismo que se conformará en términos de lo que establezca el Reglamento Interior del Instituto.

CAPÍTULO VII DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE HABILIDADES TECNOLÓGICAS

Artículo 19.- Mediante el impulso en capacitación del manejo de herramientas basadas en las tecnologías de la información, el Instituto adecuará sus programas de estudios para acercar dichas herramientas a todos los ciudadanos.

Artículo 20.- El Instituto buscará desarrollar competencias en el uso básico de tecnologías y software para la gestión de negocios.

Artículo 21.- Se promoverá la creación de mecanismos para el desarrollo de actividades laborales a través del uso de las tecnologías.

Artículo 20.- El Instituto, en coordinación con la Secretaría de Economía, proporcionará mediante sus programas de estudios, capacitaciones y cursos a ciudadanos que deseen aprender a desarrollar herramientas tecnológicas, así como también a comercializar productos a través de internet.

Artículo 21.- En los mismos planes y programas, el Instituto impulsará cursos para propiciar la distribución, la compra, la venta, el marketing de productos y el suministro de información, a través de las herramientas tecnológicas de la actualidad.

Artículo 22.- Se impulsará a través de capacitaciones a personal que desee fortalecer sus conocimientos en las áreas de administración y finanzas, mediante herramientas tecnológicas y digitales.

Artículo 23.- De igual manera, a través de sus capacitaciones, se brindará apoyo tecnológico para los emprendedores y empresarios que busquen métodos, opciones y alternativas tecnológicas para su empresa, esto con el fin de reinventarse mediante el uso de las TICS y su implementación, con la finalidad de buscar mejores resultados en sus ventas.

CAPÍTULO VIII DEL PATRONATO

Artículo 20.- El patronato del Instituto, tendrá como finalidad apoyar a la institución en la obtención de recursos financieros adicionales para la óptima realización de sus funciones. Su organización y funcionamiento estarán regulados por el Reglamento que expida la Junta Directiva del Instituto.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. - El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora.

ARTÍCULO SEGUNDO. – Dentro del Plazo de 15 días naturales siguientes a la entrada en vigor de la presente Ley deberán integrarse la Junta Directiva del Instituto.

ARTÍCULO TERCERO. – La Junta Directiva del plazo 120 días naturales posteriores a su integración deberá expedir el Reglamento Interior del Instituto.

ARTÍCULO CUARTO. – La Junta Directiva dentro del plazo de 60 días naturales posteriores a la publicación del Reglamento Interior del Instituto en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado, deberá de expedir los manuales de organización, de procedimientos y de atención al público.

ARTÍCULO QUINTO. – A partir de la entrada en vigor de la presente ley, todas las disposiciones que se refieran al Instituto de Capacitación y Desarrollo de Habilidades Tecnológicas para el Trabajo del Estado de Sonora.

Los recursos humanos, financieros, materiales, así como los bienes muebles e inmuebles y contratos celebrados por el Instituto de Capacitación y Desarrollo de Habilidades Tecnológicas para el Trabajo del Estado de Sonora.

ARTÍCULO SEXTO. - Se derogan todas las disposiciones que se opongan a la presente Ley.

Hermosillo, Sonora; a 22 de febrero de 2022.

ATENTAMENTE

DIP. ELIA SAHARA SALLARO HERNÁNDEZ

DIP. KARINA TERESITA ZÁRATE FÉLIX

DIP. NATALIA RIVERA GRIJALVA

DIP. ERNESTO DE LUCAS HOPKINS