Intecap

# Plan Estratégico del INTECAP 2020-2030
# Plan Operativo Multianual 2024-2028
# Plan Operativo Anual 2024

División de Planificación
Abril 2023

www.intecap.edu.gt

# Índice

Introducción ..... 1

Mandato Institucional ..... 2

Análisis de Políticas ..... 4

Vinculación Institucional ..... 18

Enfoques de Planificación ..... 19

Identificación, análisis y priorización de problemática ..... 21

Análisis de población ..... 22

Análisis de evidencias ..... 24

Gestión por resultados GpR ..... 25

Matriz de Planificación Estratégica Institucional ..... 32

Fichas de Indicadores de Resultados ..... 33

Visión, misión, valores y principios ..... 36

Análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas ..... 37

Análisis de actores ..... 41

Plan Operativo Multianual 2024-2028 ..... 44

Ficha de seguimiento del Plan Operativo Multianual 2024-2028 ..... 46

Plan Operativo Anual 2024 ..... 47

Ficha de seguimiento del Plan Operativo Anual 2024 ..... 49

Anexo:

Programación mensual producto-subproducto 2024 ..... 51

Programación de insumos ..... 53

Programación de Inversión Multianual 2024-2028 ..... 54

Plan de Inversión 2023-2024 ..... 55

Divisiones Regionales del INTECAP ..... 56

Definiciones ..... 57

# Introducción

El Instituto Técnico de Capacitación y Productividad – INTECAP - como institución técnica especializada en formación profesional, cuenta con un Sistema de Gestión de la Calidad certificado con la norma ISO 9001:2015 busca la mejora continua en la prestación de sus servicios de Formación Ocupacional, Capacitación, Certificación Laboral y Asistencia Técnica.

A continuación, se presenta la Planificación Institucional con enfoque en la metodología de Gestión por Resultados GpR. Esta planificación institucional incluye la planificación estratégica para los años 2020 – 2030, el Plan Operativo Anual 2024 – 2028 y el Plan Operativo Anual 2024.

# Mandato Institucional

Considerando lo enunciado en la Ley Orgánica del INTECAP, Decreto Ley 17-72 en su Capítulo II y Artículo 5º - Los objetivos y funciones del Instituto son los siguientes:

1. Constituir el organismo técnico especializado del Estado, al servicio de la Nación y con la colaboración del sector privado para el desarrollo de los recursos humanos y el incremento de la productividad, sin perjuicio de las labores que realizan otros organismos y dependencias estatales en estos campos y otros afines;
2. Colaborar con los planes de desarrollo del Gobierno en la consecución de las metas de formación y capacitación de la mano de obra;
3. Constituir un vehículo de armonía entre el sector privado y el público, propiciando una relación de trabajo y una cooperación más estrecha entre ambos sectores, en las materias que le compete;
4. Promover y fomentar el incremento de la productividad, en todos sus aspectos y niveles, y atender el desarrollo de los recursos humanos. Cuando otras personas o entidades realizaren estas funciones, el Instituto prestará la asesoría u orientación necesaria, para mantener en ellas un alto grado de efectividad y coordinación;
5. Colaborar con las entidades que promueven el desarrollo económico social del país, como organismo especializado en el incremento de la productividad y en la capacitación de los recursos humanos.

Las funciones que desarrolla el INTECAP son:

1. Impartir carreras de formación ocupacional
2. Impartir cursos de capacitación
3. Brindar servicio de asistencia técnica
4. Brindar servicio de certificación de las competencias laborales

Los principales beneficios para la población de los servicios del INTECAP son:

1. La población que se forma y certifica por medio de la formación ocupacional certificable, adquiere las competencias necesarias para desempeñarse en un puesto de trabajo, es decir, mejora su empleabilidad.
2. La población que se capacita por medio de la capacitación no certificable adquiere las competencias para responder a los cambios metodológicos y tecnológicos.
3. La población que se certifica por medio de la certificación de las competencias laborales acredita las competencias que ha adquirido en un puesto de trabajo para mejorar su empleabilidad.
4. Las empresas, emprendimientos o iniciativas empresariales que son atendidas con asistencia técnica mejoran sus procesos administrativos y técnicos.

# Análisis de Políticas

**K'atun Nuestra Guatemala 2032**

K'atun es el Plan Nacional que busca delinear la senda para el desarrollo del país durante veinte años (2012-2032), y se espera que el mismo se constituya como la Política Nacional de Desarrollo de largo plazo que articule las políticas, planes, programas, proyectos e inversiones de nuestro país. Asimismo, el Plan constituye el instrumento que orienta las intervenciones del sector privado, la sociedad civil y la cooperación internacional, con el propósito de contribuir al desarrollo de Guatemala.

En su planteamiento, se han identificado temas que se relacionan con el mandato del INTECAP, los cuales se encuentran a continuación:
Prioridad Aceleración del crecimiento económico con transformación productiva.

Resultado 1.1 El crecimiento económico se ha acelerado sobre la base de la diversificación y transformación productiva.
Lineamientos:

g) Asegurar políticas de desarrollo productivo que mejoren las condiciones de acceso al crédito, tecnologías, mecanismos de capacitación, información de mercados, canales de comercialización, esquemas de asociación y diseño de nuevos productos.
i) Mediante estrategias diferenciadas, priorizar los siguientes sectores productivos cuyo objetivo principal deberá ser la generación de empleo de calidad.

- El turismo: considerar que este sector realiza una contribución importante a la economía del país, expresada en la generación de empleo, la protección del medio ambiente y el patrimonio cultural, contribuyendo también al fortalecimiento de la identidad nacional.
    - Formación de profesionales del turismo, considerando sus diferentes variantes
    - Desarrollo de programas de asistencia técnica

Prioridad Generación de empleo decente y de calidad

Meta 1: Se ha reducido la precariedad laboral mediante la generación de empleos decentes y de calidad.
Resultado 1.1 Se han asegurado las condiciones para la generación de empleos decentes y de calidad.

Lineamiento:
Aumentar los niveles de productividad del país mediante la innovación, el conocimiento y apoyo a emprendedores, programas de capacitación, educación y asistencia técnica.

**Intervención del INTECAP:**
Conforme a su mandato institucional, el INTECAP contribuye al Plan K'atun Nuestra Guatemala 2032, proporcionando competencias laborales a la población para mejorar su empleabilidad, para un mejor nivel de vida, desarrollar las comunidades, reducir la pobreza y brindando asistencia técnica a las empresas para el incremento de su productividad.

**Política Nacional de Competitividad 2018 - 2032**
El objetivo de esta política es: "Mejorar la competitividad para incrementar la productividad nacional y así generar crecimiento económico inclusivo, acelerado y sostenible."
Conforme a lo indicado en esta política y el mandato institucional, el INTECAP contribuye en:
**Principio rector**: Desarrollo Humano, el cual indica que, la persona es el eje central de la Política y que, consiste en la creación de condiciones en las que las personas puedan desarrollar su máximo potencial y tener una vida digna, productiva y creativa, de acuerdo con sus necesidades e intereses.
**Lineamiento 2: Prioridades**
La creación de empleos formales y con mayor productividad, requieren que se superen las brechas en diferentes aspectos que hacen que su competitividad se vea disminuida.
**Pilar: Calidad educativa**
En lo que se refiera a conocimientos aplicables a la producción. Ya que, la educación de los trabajadores es importante para la producción y eficiencia de éstos. Por lo que es importante contar con un capital humano mejor preparado y competitivo.

**Intervención del INTECAP:**
De acuerdo con su Ley Orgánica (Decreto 17-72), el INTECAP proporciona servicios de formación ocupacional, capacitación, certificación por competencias laborales al capital humano para que esté mejor preparado y sea más competitivo; y así, los beneficiarios puedan tener una vida digna y productiva. Por otra parte, el INTECAP apoya a la competitividad y productividad de las empresas, iniciativas empresariales o emprendimientos, por medio de su servicio de asistencia técnica, con el cual se da asesoría y consultoría en temas específicos, tanto administrativos como técnicos.

**Política Nacional de Empleo Digno 2017 – 2032**

Esta Política establece estrategias y acciones para ampliar las oportunidades para que la población guatemalteca cuente con el derecho a un empleo digno y de calidad. Los temas que pueden relacionarse con el INTECAP, son los siguientes:

**Eje 1 Generación de empleo**
Objetivo específico: promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible que, genere nuevas unidades económicas formales y fortalezca las existentes a fin de generar empleo decente.

**Acción prioritaria 4**
Sistema Nacional de Información laboral integrado por el INE
Objetivo: poner en marcha el sistema de evaluación y monitoreo de la PNED mediante la integración del INE, el Observatorio del Mercado Laboral –OML- del MINTRAB, el Observatorio del empleo del INTECAP, tanques de pensamiento y otros.

**Eje 2 Desarrollo del capital humano**
**Objetivo específico**: Promover que la fuerza laboral, en igualdad de oportunidades, cuente con un nivel adecuado de capacitación técnica y formación profesional para brindar las competencias laborales necesarias para acceder a un empleo decente.
*Resultado 2.1*. El país cuenta con capital humano con un nivel básico de desarrollo que permite llevar a cabo acciones de capacitación técnica, formación profesional y certificación por competencias laborales.
*Resultado 2.2.* El país cuenta con un sistema que facilita la transición de la escuela al trabajo, y el ingreso de las transiciones dentro del mercado laboral productivo.
*Resultado 2.3*. El Sistema Nacional de Formación Laboral ha logrado la cobertura, calidad y pertinencia que demanda la actividad económica, así como elevar la empleabilidad de la población trabajadora y las oportunidades de inserción laboral.

**Acción Prioritaria 5**
Programa nacional de formación para jóvenes en competencias transversales y específicas
Objetivo: promover la formación de capital humano para el empleo en el marco del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y las 10 familias ocupacionales seleccionadas por MINEDUC para el fomento de la empleabilidad.

**Acción Prioritaria 9**
Programa de certificación de competencias laborales
Objetivo: promover la certificación laboral en población con formación empírica y de migrantes retornados en el marco del SNFT. Este proyecto ya cuenta con diseños y experiencias aplicadas por INTECAP y la institución Fe y Alegría.

**Intervención del INTECAP:**

De acuerdo con lo establecido en su Ley Orgánica, el INTECAP contribuye a esta Política, con sus servicios de Formación Ocupacional Certificable, Capacitación no Certificable y Certificación Laboral.

En el caso de la Formación Ocupacional Certificable y la Capacitación no Certificable, el INTECAP provee a la población de las competencias necesarias para obtener un empleo digno, ya sea por medio de la inserción laboral en empresas como por medio del emprendimiento.

Para el caso de la Certificación Laboral, el INTECAP proporciona al trabajador, el Certificado de Competencias Laborales que le permiten demostrar que es competente para desempeñar un puesto de trabajo.

**Política Nacional de Emprendimiento - Guatemala Emprende -**

En esta política, se identifica el INTECAP como una de las instituciones de “Fomento Emprendedor”, a través de sus eventos de Formación Ocupacional Certificable

Los ejes estratégicos de la Política, en los cuales el INTECAP se relaciona son:

1. Una industria de soporte relevante, accesible e inclusiva
2. Articulación institucional
3. Sociedad que valora el emprendimiento
4. Sistema educativo que fomenta el emprendimiento con enfoque innovador

**Intervención del INTECAP**

En apoyo a esta Política, el INTECAP cumpliendo, además, con lo establecido en su Ley Orgánica, Decreto 27-72, proporciona a la población, las capacidades necesarias para emprender, es decir, iniciar su propia empresa. El INTECAP proporciona a la población tanto temas técnicos, como administrativos, para el inicio de la empresa, así como para consolidación. El INTECAP realiza esta importante labor con sus servicios de Formación Ocupacional Certificable, Capacitación Certificable, Certificación Laboral y Asistencia Técnica.

**Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial**

El objetivo de esta Política es Implementar acciones orientadas a la construcción del Estado plural a través de la identificación y eliminación de los mecanismos de racismo y la discriminación racial.
La Política cuenta con seis ejes, que son:

1. Económico-social
2. Político-jurídico
3. Cultural
4. Formación Ciudadana
5. Igualdad de acceso a servicios del Estado, particularmente en educación, salud, vivienda y empleo
6. Ambiental

**Intervención del INTECAP**

Conforme a lo establecido en su Ley Orgánica, Decreto 17-72, el INTECAP atiende con sus servicios de Formación Ocupacional Certificable, Capacitación no Certificable y Certificación Laboral a la población en general, no hace distinción alguna. Adicionalmente, de acuerdo a lo contenido en diversos documentos internos del INTECAP, tales como el Manual del Participante, Manual de Cultura de Servicio y Código de Ética, se prohíbe la discriminación de los participantes por cualquier condición, como etnia, por ejemplo. Sin embargo, es de hacer notar que los servicios del INTECAP se proporcionan conforme a la Demanda, por lo que los servicios están a disposición de la Población, y son las personas quienes deciden si se capacitan.

**Política Nacional en Discapacidad**

Los fines de la Política Nacional en Discapacidad son crear oportunidades de integración y participación para las personas con discapacidad dentro de la sociedad guatemalteca.

Principios y valores relacionados:

- ✓ Equidad
- ✓ Igualdad

Eje temático de la Política relacionado
3. Empleo, actividades generadoras de ingresos y ocupación para personas con discapacidad.

Objetivo estratégico relacionado:
3. Promover la formación, capacitación y el acceso al empleo, las actividades generadoras de ingresos económicos y la ocupación para personas con discapacidad.

Objetivos operativos de la Política, relacionado:
3. Garantizar la formación, capacitación y el acceso al empleo, actividades generadoras de ingresos económicos y la ocupación para las personas con discapacidad.
3.1 Promover el acceso a la formación y capacitación laboral de las personas con discapacidad.

**Intervención del INTECAP**

Conforme a lo establecido en su Ley Orgánica, Decreto 17-72, el INTECAP atiende con sus servicios de Formación Ocupacional Certificable, Capacitación no Certificable y Certificación Laboral a la población en general, no hace distinción alguna. Adicionalmente, de acuerdo a lo contenido en diversos documentos internos del INTECAP, tales como el Manual del Participante, Manual de Cultura de Servicio y Código de Ética, se prohíbe la discriminación de los participantes por cualquier condición, como discapacidad, por ejemplo. Sin embargo, es de hacer notar que los servicios del INTECAP se proporcionan conforme a la Demanda, por lo que los servicios están a disposición de la Población, y son las personas quienes deciden si se capacitan o certifican.

**Política de Estado para el Desarrollo Turístico Sostenible de Guatemala**

Esta política busca "consolidar al turismo como eje articulador del desarrollo de la nación en el marco de la sostenibilidad, de forma que contribuya a generar las condiciones necesarias para mejorar la competitividad del país en el ámbito internacional y a favorecer el acceso de los guatemaltecos a una vida digna".

Esta política, en su Eje 7 Programa Nacional de Seguridad Turística, inciso 7.4 Seguridad integral, literal a. Seguridad alimentaria, indica que, para las empresas turísticas del sector de alimentos y bebidas, se aplicará el Manual de Calidad, Higiene e Inocuidad Alimentaria, publicado por la Organización Mundial del Turismo (OMT). En este sentido, en forma coordinada CAMTUR, INGUAT, INTECAP y Ministerio de Salud, implementarán jornadas de capacitación en manipulación higiénica de alimentos en los principales destinos turísticos.

**Intervención del INTECAP:**

De acuerdo con su Ley Orgánica (Decreto 17-72), el INTECAP proporciona un formación ocupacional y capacitación a los trabajadores del sector turismo y población en general, para estar mejor preparados; y así mejorar su empleabilidad y si el mercado laboral lo permite, tener una vida digna. Sin embargo, es importante resaltar que el INTECAP atiende conforme a la demanda del mercado laboral, por lo que además de los temas incluidos específicamente en esta política, se imparte otro tipo de cursos y carreras, así como otros servicios. De esta forma, el INTECAP contribuye con el Sector Turismo en la ejecución de esta Política.

**Ley de Idiomas Nacionales Decreto 19-2003 y su Reglamento**

La Ley de Idiomas Nacionales, en su Artículo 10 dice textualmente:
"Estadísticas. Las entidades e instituciones del Estado deberán llevar registros, actualizar y reportar datos sobre la pertenencia sociolingüística de los usuarios de sus servicios, a efecto de adecuar la prestación de los mismos."

Cumplimiento por parte del INTECAP
Conforme a lo establecido en su Ley Orgánica, Decreto 17-72, el INTECAP tiene como mandato formar y certificar trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral, por lo mismo, se atiende a toda persona interesada de participar de sus servicios. El INTECAP cumple con la Ley de Idiomas Nacionales por medio de la boleta de inscripción de los participantes, en la cual cada uno de los beneficiarios de sus

servicios consigna su pertenencia sociolingüística. Con la información obtenida, se llevan registros, se actualizan periódicamente y se reporta en la página institucional.

**Política Criminal Democrática del Estado de Guatemala**

Esta política está concebida como un conjunto articulado de lineamientos de carácter estratégico, para incidir, desde la prevención, en las estructuras sociales que puedan mejorar la condición política, económica, social, educativa y cultural, a fin de reducir o evitar la comisión de hechos delictivos, potenciando las condiciones que permitan una efectiva prevención del delito.
Esta política contiene cuatro ejes: prevención, investigación, sanción y reinserción.
Eje de prevención: Es el enfoque que procura desarrollar acciones articuladas entre las instituciones del Estado, la sociedad civil, sector académico, sector privado, entre otras, orientas a disminuir o evitar que un hecho delictivo o violento ocurra; actuando sobre las causas del crimen.

Objetivo de la prevención: abordar de manera integral el conjunto de factores sociales, económicos y culturales que inciden en la comisión de hechos delictivos, con las particularidades de cada uno de los departamentos de la República y de los delitos y fenómenos criminales priorizados, con participación de los diferentes estatales, organizaciones de la sociedad civil, sector académico y sector privado, entre otros.

**Intervención del INTECAP**

De acuerdo con Ley Orgánica, Decreto 17-72, el INTECAP atiende a la población, con sus servicios de Formación Ocupacional Certificable, Capacitación no Certificable y Certificación Laboral, brindándole las competencias necesarias para optar a un puesto de trabajo. Por la naturaleza de los servicios que la Institución ofrece, el INTECAP aporta a esta política en el eje de la Prevención.

**Política General de Gobierno 2020 - 2024**

En relación con lo establecido en la Política General de Gobierno 2020 - 2024, el INTECAP identifica los siguientes incisos en los cuales interviene para dar cumplimiento a dicha Política,

**Objetivo estratégico**

Propiciar el crecimiento económico y el aumento sostenible del empleo

Objetivo sectorial: Generar las condiciones adecuadas y buen clima de negocios para propiciar el aumento de la inversión y la mejora en los niveles de competitividad.

**Acciones estratégicas**:

- Mejorar las capacidades del recurso humano mediante la ampliación de la cobertura del INTECAP, el aprendizaje del idioma inglés, el impulso de carreras técnicas y de formación vocacional en coordinación con la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Fomentar la creación de empleo formal y digno, como principal mecanismo de protección social que contribuya con la reducción de la pobreza y pobreza extrema, con énfasis en grupos vulnerables, los jóvenes y las mujeres.

**Objetivo sectorial**: Desarrollar las condiciones para el impulso y fortalecimiento de las MIPYMES y del sector Cooperativista.

**Acciones estratégicas**:

- Impulsar el mejoramiento del capital humano de los sectores MIPYME y cooperativo mediante el impulso de la cobertura del INTECAP, acompañado por una estrategia de apoyo financiero, técnico; la puesta en marcha de programas de capacitación, asesoría y asistencia técnica; así como, una política de acceso a las tecnologías, redes digitales e internet.
- Fortalecer la infraestructura rural de apoyo a la MIPYME mediante la construcción de caminos rurales, la ampliación de la red de sistemas de riego, centros de acopio y la creación de las agencias regionales de desarrollo de las MIPYMES; así como el fomento de la productividad agrícola mediante la provisión de asistencia técnica, capacitación, acceso al crédito y tecnología.

**Objetivo sectorial**: Aprovechar las condiciones del país para incrementar el turismo, impulsando una estrategia de Estado juntamente con el sector privado.

**Acción estratégica**:

- Generar condiciones para atraer al turismo por medio de alianzas estratégicas entre las instituciones responsables y el sector privado, la implementación de programas de capacitación y el establecimiento de estándares de calidad.

**Objetivo sectorial**: Fomentar la producción y comercialización agrícola sostenible

En la producción agrícola coexisten dos sectores uno moderno con proyección exportadora y con un nivel de productividad importante; y otro tradicional, conformado por pequeños productores que observan grandes brechas de productividad y escaso nivel de encadenamiento. Ambos requieren la atención del Estado, sin embargo, el sector tradicional requiere una atención especial en la provisión de asistencia técnica, capacitación, dotación de insumos, provisión de sistemas de riego y acceso al crédito, que mejoren sus niveles de productividad, así como, el fomento de encadenamientos productivos.
Metas estratégicas:

- Para el año 2023 se ha incrementado en 2.60 puntos porcentuales la tasa de crecimiento del PIB real
- Para el año 2023 el país ocupa la posición 85 en el ranking del índice de competitividad global
- Para el año 2023 el país ocupa la posición 88 en el ranking del Doing Business
- Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales

**Intervención del INTECAP:**

Por la naturaleza del INTECAP y conforme se establece en el Decreto No. 17-72 del Congreso de la República de Guatemala, "Ley Orgánica del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP-", publicado en el Diario de Centro América el día viernes 19 de mayo de 1972, Tomo CXCIII, Número 78, en el Capítulo 1 y Artículo 1º, literalmente indica: "Artículo 1º. Se declara de beneficio social, interés nacional, necesidad y utilidad pública, la capacitación de los recursos humanos y el incremento de la productividad en todos los campos de las actividades económicas." Así mismo en el Capítulo II, Artículo 5, numeral 1, literalmente afirma: "1. Constituir el organismo técnico especializado del Estado al servicio de la Nación y con la colaboración del sector privado para el desarrollo de los recursos humanos y el incremento de la productividad, sin perjuicio de las labores que realizan otros organismo y dependencias estatales en estos campos y otros afines;", la forma en la cual se interviene en el cumplimiento es mediante los servicios de capacitación y asistencia técnica que el INTECAP proporciona a requerimientos específicos, de los temas indicados en los mercados laborales. Estos servicios están contenidos en la planificación de cada una de las unidades operativas de la Institución, sin embargo, la misma Ley indica que los servicios que se realizan en coordinación con empresas y otras entidades, deben ser con su anuencia, por lo indicado, se concluye que, en la planificación institucional, están los aspectos mencionados en la Política General de Gobierno 2020 - 2024, distribuidos incluidos en la planificación institucional por unidad operativa correspondiente.

**Lineamientos Generales de Planificación 2024 – 2028**

Empleo e Inversión

Los temas relacionados a las actividades que el INTECAP realiza son las siguientes

- Promover el desarrollo científico y tecnológico nacional, mediante proyectos estratégicos en ciencia, tecnología e innovación enfocados al incremento de la productividad en el sector industrial, agropecuario, hidrobiológico y energético.
- Aumentar la productividad y competitividad agropecuaria e hidrobiológica
- Implementar intervenciones y acciones para promover la actividad económica en los 11 clústeres, identificados como los que mayor potencial tienen para generar nuevos empleos formales de calidad, así como, elevar el nivel de las exportaciones en los territorios identificados por la Política Nacional de Competitividad 2018-2032, vinculados a las ciudades intermedias (Área metropolitana, los Altos, las Verapaces, "Guatemágica", Oriente, Noroccidente, Puerto Barrios, Puerto de San José, Panchoy y Petén). Los clústeres productivos identificados son los siguientes: Alimentos procesados; bebidas; textil, confección y calzado; metalmecánica; manufactura ligera; turismo y servicios de salud; transporte y logística; TIC's, software, Contact centers; Construcción; forestal, muebles, papel y hule; frutas y vegetales.
- Promover la Política de Innovación Productiva para la Competitividad, con el objeto de impulsar la industrialización y la productividad nacional, basada en la producción de bienes con alto valor agregado.
- Mejorar las capacidades del capital humano mediante el aumento de la cobertura de intervenciones de capacitación y formación técnica en las áreas que demanda el mercado, tales como: Tecnologías de la Información y el Conocimiento (TICS), ciencia de datos, machine learning, big data, marketing digital, seguridad de la información, desarrollo de software y aplicaciones, e idiomas extranjeros.
- Fortalecer la asistencia financiera y técnica para el desarrollo empresarial de las Mipyme orientadas al sector turismo con el fin de proveer el desarrollo de este sector.
- Fortalecer la formación del recurso humano en el sector turismo, con el objeto de adquirir los conocimientos y capacidades necesarias para brindar servicios de calidad internacional, en la atención a los turistas tanto nacionales como internacionales.

**Intervención del INTECAP:**

Conforme al mandato del INTECAP, establecido en su Ley Orgánica, Decreto 17-72, la Institución interviene en el cumplimiento de los Lineamientos Generales de Planificación 2024-2028, por medio de sus servicios principalmente, Formación ocupacional Certificable y Capacitación no Certificable. Para atender los temas relacionados a su mandato, el INTECAP cuenta con centros de capacitación y delegaciones departamentales en los 22 departamentos de la república para brindar sus servicios a la población que los requiera. Además, cuando por distancia los participantes no pueden asistir a un centro de capacitación, el INTECAP cuenta con Departamentos de Servicios Empresariales, que atienden con servicios móviles a la población y empresas en el lugar. Esta formación se imparte en todas las especialidades según la demanda, por ejemplo: Informática, Idiomas, Tecnología de la Información y las Comunicaciones, Turismo, entre otras. Por otra parte, para los temas relacionados a la innovación y la productividad, el INTECAP cuenta con los servicios de Asistencia Técnica y Tecnológica para atender los diferentes sectores del sector empresarial, incluyendo a las Mipymes, al sector Turismo, entre otros. Sin embargo, es importante reiterar que el INTECAP brinda la oportunidad a la Población y Sector Empresarial de ser atendidos con sus servicios y son ellos quienes deciden si la aceptan. Por lo tanto, la atención a cada una de estas iniciativas, están contempladas en la planificación de cada una de las unidades operativas y, por ende, cuentan con presupuesto para su ejecución.

## La Formación Profesional en el contexto de la Organización de las Naciones Unidas

**Objetivos de desarrollo sostenible - ODS -**

En la Cumbre para el Desarrollo Sostenible, que se llevó a cabo en septiembre de 2015, los Estados miembros de la ONU aprobaron **La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, que incluye un conjunto de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para poner fin a la pobreza, hacer frente al cambio climático y otros propósitos de impacto global. En el ámbito de la formación técnica el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, cuatro tendrían relación con el qué hacer institucional del INTECAP, con las metas siguientes:

**Objetivo 4:** Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de *aprendizaje* durante toda la vida para todos.
***Meta relacionada:***
Para 2030, aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las *competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales*, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

**Objetivo 8:** Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

***Metas relacionadas:***

- Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrando la atención en sectores de mayor valor añadido y uso intensivo de mano de obra
- Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

**Objetivo 9:** Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

***Datos:***

- Infraestructura de calidad se relaciona positivamente con el logro de objetivos sociales, económicos y políticos.
- El efecto multiplicador del trabajo de la industrialización tiene un impacto positivo en la sociedad. Todo puesto de trabajo que se crean en la industria manufacturera, a su vez crea otros 2,2 en otros sectores.
- Los países menos desarrollados tienen un inmenso potencial para la industrialización de alimentos y bebidas (agroindustria), y los textiles y prendas de vestir, con buenas perspectivas de generación de empleo sostenido y una mayor productividad
- Los países de ingresos medios pueden beneficiarse de entrar en las industrias básicas de fabricación de metales, que ofrecen una gama de productos de cara a la creciente demanda internacional
- En los países en desarrollo, apenas el 30 por ciento de la producción agrícola se somete a la transformación industrial. En los países de altos ingresos, el 98 por ciento se procesa. Esto sugiere que hay grandes oportunidades para los países en desarrollo en la agroindustria

***Metas relacionadas:***

- Promover una industrialización inclusiva y sostenible y, a más tardar en 2030, aumentar de manera significativa la contribución de la industria al empleo y al producto interno bruto, de acuerdo con las circunstancias nacionales, y duplicar esa contribución en los países menos adelantados

- Apoyar el desarrollo de tecnologías nacionales, la investigación y la innovación en los países en desarrollo, en particular garantizando un entorno normativo propicio a la diversificación industrial y la adición de valor a los productos básicos, entre otras cosas
- Aumentar de forma significativa el acceso a la tecnología de la información y las comunicaciones y esforzarse por facilitar el acceso universal y asequible a Internet en los países menos adelantados a más tardar en 2020.

**Objetivo 17:** Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

***Metas relacionadas***

Tecnología

- Mejorar la cooperación regional e internacional Norte-Sur, Sur-Sur y triangular en materia de ciencia, tecnología e innovación y el acceso a ellas y aumentar el intercambio de conocimientos en condiciones mutuamente convenidas, entre otras cosas mejorando la coordinación entre los mecanismos existentes, en particular en el ámbito de las Naciones Unidas, y mediante un mecanismo mundial de facilitación de la tecnología
- Poner en pleno funcionamiento, a más tardar en 2017, el banco de tecnología y el mecanismo de apoyo a la ciencia, la tecnología y la innovación para los países menos adelantados y aumentar la utilización de tecnología instrumental, en particular de la tecnología de la información y las comunicaciones.

Comercio

Aumentar de manera significativa las exportaciones de los países en desarrollo, en particular con miras a duplicar la participación de los países menos adelantados en las exportaciones mundiales para 2020

**Intervención del INTECAP:**

Conforme a lo establecido en su Ley Orgánica, Decreto 17-72, el INTECAP contribuye al alcance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, por medio de la atención a la población principalmente, con sus servicios de Formación Ocupacional Certificable y Capacitación no Certificable, para que los jóvenes y adultos adquieran las competencias para un puesto de trabajo o emprendimiento.

# Vinculación Institucional

| Vinculación institucional a K´atun 2032, Agenda 2030, Prioridades Nacionales de Desarrollo -PND-, MED y PGG | SPPD-04 |
|---|---|

**Nombre de la institución: Insituto Técnico de Capacitación y Productividad - INTECAP -**

***Instrucciones*:**

**La institución deberá con base a la matriz 03 Alineación-Vinculación, realizar el análisis de vinculación estratégica, organizar y nombrar responsables de las**

| No. | Eje K´atun | ODS | PND | MED | 99 metas (16 + 83) | Indicador PND | RED | PGG | Modalidades de inclusión | Responsable de incorporarlo | Responsable de verificar |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Riqueza para todas y todos | 8. Trabajo decente y crecimiento económico, 10. Reducción de las desiguladades | Empleo e inversión | Meta: E3P4M1 Se ha reducido la precariedad laboral mediante la generación de empleos decentes y de calidad. | E3P4M3 b) Disminución gradual de la informalidad a partir del último dato disponible: 69.2%. | 8.3.1 Proporción de empleo informal en el empleo total, por sector y sexo | RED 11. Para el 2024, se ha incrementado la formalidad del empleo en 2.5 puntos porcentuales (De 32.6% en 2019 a 35.1% en 2024) | M4-Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales | Proporcionando a la población los servicios de formación ocupacional certificable, capacitación no certificable y certificación laboral que le permitan mejorar su empleabilidad | Unidades operativas institucionales | Departamento de monitoreo y control de la División de Planificación |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |

Orientaciones

Para realizar este análisis la institución revisará la herramienta de referencia 03- Análisis de vinculaciones. Es importante organizar y nombrar responsables de las modalidades de inclusión que se integrarán en el que hacer institucional para asegurar su cumplimiento

# Enfoques de Planificación

## Equidad

Por su Ley Orgánica, los servicios del INTECAP se realizan incluyendo a todos los sectores de la población. Adicionalmente, el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad – INTECAP – garantiza la atención a toda persona interesada en participar de sus servicios de capacitación, para lo cual aplica el concepto de Universalidad de Ingreso, que en su Normativo Interno del Participante lo define así: "*Universalidad de Ingreso: Toda persona, sin distinción de diferencia de cualquier naturaleza, como edad, género, origen étnico, posición económica, posición social, discapacidad, orientación política, orientación sexual o identidad de género, religión, creencia religiosa o ideológica, puede aspirar a ser participante de eventos de capacitación o formación profesional del INTECAP*."

Para reforzar la inclusión, la Política Estratégica Institucional No. 1, textualmente dice: "*Desarrollar los procesos institucionales con enfoque al cliente, garantizando el ingreso a los trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral, conforme a la demanda, cumpliendo el marco legal vigente, los procedimientos, requisitos técnicos y normativos de los servicios institucionales*". Esta política tiene como propósito ampliar la cobertura institucional a todos los sectores de la economía, conforme a la demanda, asegurando el acceso a la formación ocupacional y capacitación a todos los trabajadores y población en general. Sin embargo, es de hacer notar que, conforme a lo indicado por su Ley Orgánica, los servicios del INTECAP se proporcionan conforme a la Demanda, es decir, que los servicios están a disposición de la Población, y son las personas quienes deciden si se capacitan o no.

Los responsables de aplicarlo son todos los trabajadores y proveedores de servicios del INTECAP. El seguimiento lo realiza el Departamento de Aseguramiento de la Calidad

## Cambio Climático

Para el INTECAP, el tema de Cambio Climático es de suma importancia por lo que lo aborda de diferentes formas a) desde el punto de vista de la construcción de la infraestructura institucional, en donde en la medida de lo posible, se ponen en práctica las acciones recomendadas para tener instalaciones sostenibles, en favor de la conservación del medio ambiente, que ayuden a mitigar las consecuencias del cambio climático, asimismo que colaboren con la desaceleración de dicho cambio climático y b) desde el punto de vista de la formación y capacitación

que se le imparte a los participantes, ya que estos temas son incorporados en la oferta formativa de las carreras, de forma que los participantes adquiera a lo largo de la misma, las herramientas que les permitan trabajar conforme a las buenas prácticas aprendidas en torno a las acciones sostenibles para el medio ambiente y así colaborar con el cambio climático. Los responsables de implementar estas acciones son los Departamentos de Diseño e Infraestructura y la División Técnica; y de dar seguimiento, los departamentos de Infraestructura y Técnicos Pedagógicos de las diferentes Divisiones Regionales.

## Gestión integral del riesgo

El INTECAP tanto por ser institución certificada bajo la Norma ISO 9001: 2015, como por las indicaciones de la Contraloría General de Cuentas, realiza análisis de riesgo con enfoque en el riesgo de incumplimiento de la misión institucional, el decir, de lo contenido en su Ley Orgánica, Decreto 17-72. El procedimiento que se sigue es el siguiente: cada una de las unidades operativas y administrativas realizan análisis del riesgo de no poder cumplir con sus funciones, luego este análisis se consolida a nivel institucional, para determinar cuáles de estos riesgos realmente impedirían el cumplimiento de la misión institucional, a partir de este análisis se establecen acciones y planes de trabajo necesarios para mitigar estos riesgos. Las unidades que detectan los riesgos que afectan los servicios institucionales son los responsables de incorporar este análisis en sus actividades. El responsable de dar seguimiento es el Departamento de Aseguramiento de la Calidad.

# Identificación, análisis y priorización de problemática

**IDENTIFICACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA** — DPSE-05

**Institución :**

NOTA: VER CRITERIOS DE PONDERACIÓN AL PIE DE PÁGINA

| No | Problemas identificados | CRITERIOS PARA LA PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS – Relevancia: El problema se vincula con su mandato institucional. | El problema se contempla dentro de las prioridades nacionales. Plan Nacional de Desarrollo, ODS u otro instrumento estratégico equivalente de largo plazo o compromisos | La magnitud e incidencia del problema es tal, que requiere la intervención urgente e inmediata de la institución. | La solución del problema contribuye significativamente a la transformación de la situación que afecta a la población atendida por la institución. | TOTAL RELEVANCIA | CRITERIOS PARA LA PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS – Apoyo: La atención del problema tendrá el apoyo de las autoridades y personal de la institución. | La atención del problema contará con el apoyo de otros actores involucrados. | Se cuenta con evidencia académica, registros estadísticos. | TOTAL APOYO | CRITERIOS PARA LA PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS – Capacidad: La institución cuenta con los recursos financieros para atender la solución del problema. | La institución cuenta con personal calificado, sistemas y herramientas para atender la solución del problema. | La institución tiene capacidad para articular el esfuerzo de otros actores involucrados en la solución de la problemática. | TOTAL CAPACIDAD | CALIFICACIÓN | Problemas priorizados | Posición |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Baja productividad en Guatemala | 5.0 | 7.5 | 5.0 | 2.5 | **5.0** | 5.0 | 5.0 | 1.0 | **3.7** | 2.5 | 2.5 | 2.5 | **2.50** | **4.23** | **Mediana Prioridad** | 4 |
| 2 | Baja cobertura de formación profesional de trabajadores | 5.0 | 7.5 | 5.0 | 2.5 | **5.0** | 7.5 | 2.5 | 7.5 | **5.8** | 7.5 | 5.0 | 5.0 | **5.83** | **5.33** | **Mediana Prioridad** | 3 |
| 3 | Desactualización tecnológica de trabajadores | 5.0 | 5.0 | 5.0 | 2.5 | **4.4** | 5.0 | 2.5 | 2.5 | **3.3** | 5.0 | 5.0 | 2.5 | **4.17** | **4.13** | **Mediana Prioridad** | 5 |
| 4 | Bajo nivel de desarrollo de competencias (conocimiento, capacidades, conductas) de los trabajadores y empresas de los sectores económicos del país | 10.0 | 5.0 | 7.5 | 7.5 | **7.5** | 10.0 | 7.5 | 10.0 | **9.2** | 7.5 | 10.0 | 7.5 | **8.33** | **8.00** | **Alta Prioridad** | 2 |
| 5 | Baja inserción laboral y productividad de trabajadores en los distintos contextos de trabajo y desarrollo territorial | 10.0 | 7.5 | 7.5 | 7.5 | **8.1** | 10.0 | 7.5 | 10.0 | **9.2** | 7.5 | 7.5 | 7.5 | **7.50** | **8.21** | **Alta Prioridad** | 1 |

**RESUMEN**

| No | Problema priorizado por orden de importancia | Calificación |
|---|---|---|
| 1 | **Baja inserción laboral y productividad de trabajadores en los distintos contextos de trabajo y desarrollo territorial** | **8.21** |
| 2 | **Bajo nivel de desarrollo de competencias (conocimiento, capacidades, conductas) de los trabajadores y empresas de los sectores económicos del país** | **8.00** |
| 3 | Baja cobertura de formación profesional de trabajadores | **5.33** |
| 4 | Baja productividad en Guatemala | **4.23** |
| 5 | Desactualización tecnológica de trabajadores | **4.13** |

**RESUMEN**

| No. | Problema priorizado por orden de importancia | Calificación |
|---|---|---|

**Decreto No. 17-72**
**El Congreso de la República**
**(Situación deseada)**
Contribución al incremento de la productividad en Guatemala. Capacitación Desarrollo de los recursos humanos. El aprendizaje, adiestramiento, formación profesional y perfeccionamiento de los trabajadores del país, en las diversas actividades económicas y en todos los niveles ocupacionales

| SIMBOLOGÍA DE PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS | |
|---|---|
| Alta Prioridad | Problemas con Resultados mayores a 6.50 |
| Mediana Prioridad | Problemas con resultados mayores a 4.00 y menores o iguales a 6.50 |
| Baja Prioridad | Problemas con Resultados menores o iguales a 4.00 |

# Análisis de Población

| Descripción de la población objetivo que por mandato debe atender la institución: | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| PROBLEMA CENTRAL | CAUSA | Población universo | Población objetivo | Población elegible | Sexo | | RANGO DE EDAD | Ubicación de la población elegible[1] | | Territorialización[1] | | Pueblo al que Pertenece la Población[1] | Comunidad Lingüística[1] | Tamaño de la Población elegible |
| | | | | | Hombres | Mujeres | | Urbana | Rural | Departamento | Municipio | | | |
| Bajo nivel de desarrollo de competencias (conocimiento, capacidades, conductas) de los trabajadores y empresas de los sectores económicos del país | Bajo nivel educativo Desactualización tecnológica | 7,664,761 | 3,556,894 | 472,954 | 283,772 | 189,182 | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | 472,954 |

1 El INTECAP atiende a la población según la demanda de sus servicios, es decir la desagregación de la población que va a ser atendida, no se conoce con anticipación. Esta información se refiere al año 2024

# Análisis de Población

| Descripción de la población objetivo que por mandato debe atender la institución: | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| PROBLEMA CENTRAL | CAUSA | Población universo | Población objetivo | Población elegible | Sexo | | RANGO DE EDAD | Ubicación de la población elegible[1] | | Territorialización[1] | | Pueblo al que Pertenece la Población[1] | Comunidad Lingüística[1] | Tamaño de la Población elegible |
| | | | | | Hombres | Mujeres | | Urbana | Rural | Departamento | Municipio | | | |
| Bajo nivel de desarrollo de competencias (conocimiento, capacidades, conductas) de los trabajadores y empresas de los sectores económicos del país | Desactualización tecnológica | 30,030 | 1,277 | 1,277 | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | 1,277 |

**1 El INTECAP atiende a la población según la demanda de sus servicios, es decir la desagregación de la población que va a ser atendida, no se conoce con anticipación. Esta información se refiere a los cotizantes del INTECAP proporcionada por el IGSS**

# Análisis de Evidencias

| BUSQUEDA Y SISTEMATIZACION DE EVIDENCIAS (MODELO EXPLICATIVO) | DPSE-06 |
|---|---|

| No. | Nombre del Documento | Tipo de documento | | | | | Autor y Año de Publicación | Ubicación Geográfica | | | | Aporte del documento a los factores causales |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Opinión de expertos | Revista especializada en la temática | Documentos o estudios académicos | Libros | Otros. Especifique | | Municipal | Departamental | Nacional | Internacional | |
| 1 | EL FUTURO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. | | | X | | | OIT-CINTERFOR 2017 | | | | X | La contribución del talento humano y las competencias para el crecimiento de la productividad fue analizada y reconocida por los constituyentes tripartitos (Estado-Empleadores - Trabajadores) de la OIT. Entre sus conclusiones está:<br>1. "...el **desarrollo de las competencias** es un factor esencial ...para aumentar la **productividad y sostenibilidad** de las empresas y mejorar las condiciones de trabajo y la empleabilidad de los trabajadores."<br>2. Las **competencias favorecen** el incremento de la productividad y el desarrollo empresarial, el cambio tecnológico, la inversión, la diversificación de la economía y la competitividad, que son elementos necesarios para mantener y acelerar la creación de más y mejores empleos." |

*Nota: Las evidencias deben corresponder a fuentes académicas reconocidas nacional o internacionalmente, fuentes científicas, expertos reconocidos y buenas practicas que hayan sido comprobadas.*

# Gestión por Resultados GpR

Fundamento legal:

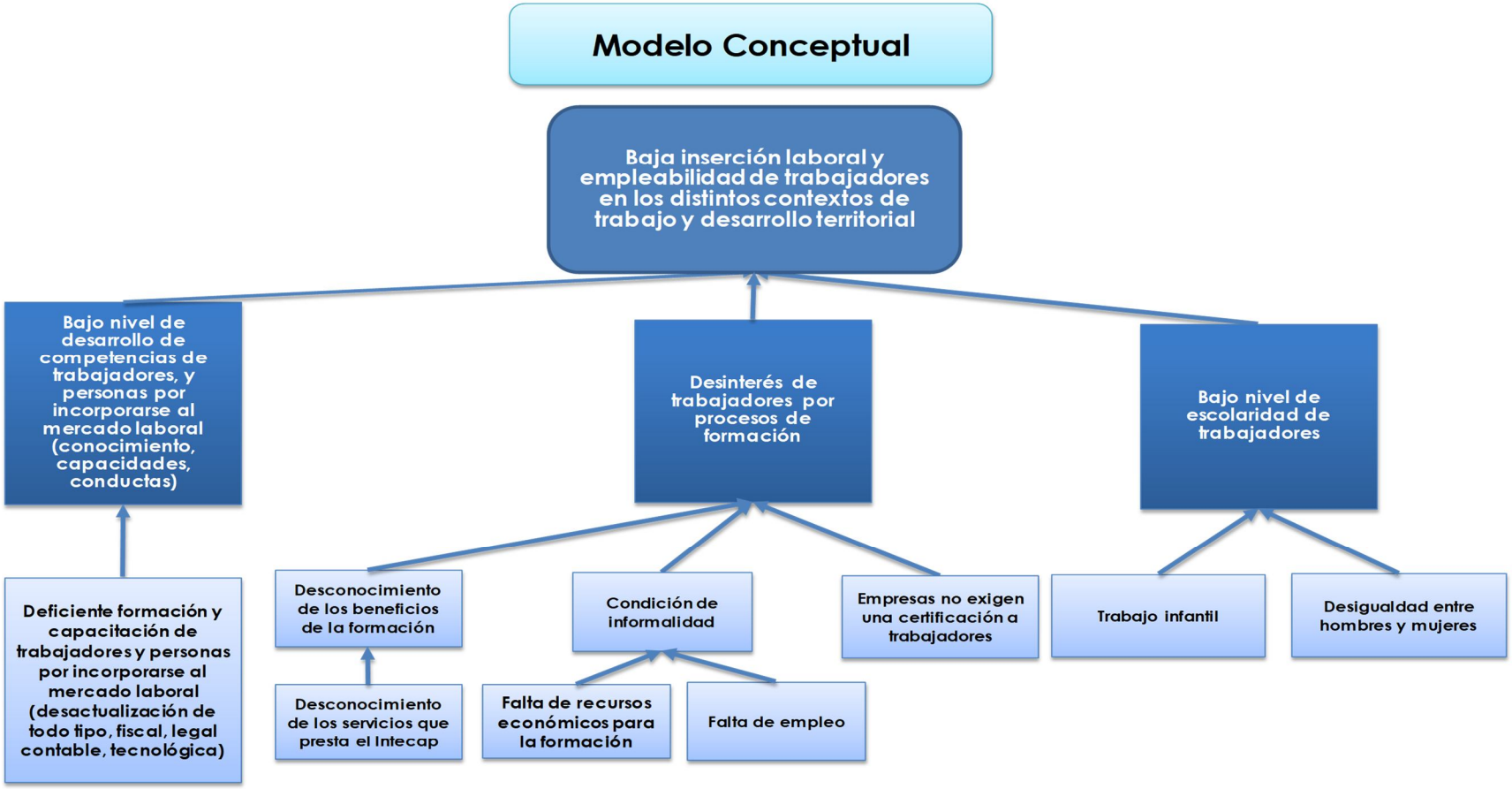
El Reglamento de la Ley Orgánica del Presupuesto, en su Artículo 31 indica: “Las instituciones públicas centrarán sus acciones estratégicas hacia el logro de resultados. A partir de dichos resultados se determinarán los productos que deben ser provistos y las necesidades de financiamiento”, es decir, el ciudadano y el logro alcanzado a su favor es el principio fundamental y el eje articulador de la gestión por resultados del presupuesto público, lo cual promueve la vinculación plan-presupuesto.

¿Qué es la Gestión por Resultados?

La Gestión por Resultados (GpR) es un enfoque de la administración pública que orienta sus esfuerzos a dirigir todos los recursos humanos, financieros y tecnológicos, sean estos internos o externos, hacia la consecución de resultados de desarrollo, incorporando un uso articulado de políticas, estrategias, recursos y procesos para mejorar la toma de decisiones, la transparencia y la rendición de cuentas. Es un enfoque diseñado para lograr la consistencia y coherencia buscadas entre los resultados de desarrollo de país y el quehacer de las instituciones. La planificación con enfoque en resultados es un proceso que debe poseer un carácter estratégico y otro operativo. El plan debe ser realista, ambicioso, que signifique un esfuerzo, que busque cambiar las cosas, que proporcione soluciones nuevas. El Plan debe estar enfocado en producir los bienes y servicios que nos ayudarán a conseguir los resultados definidos.

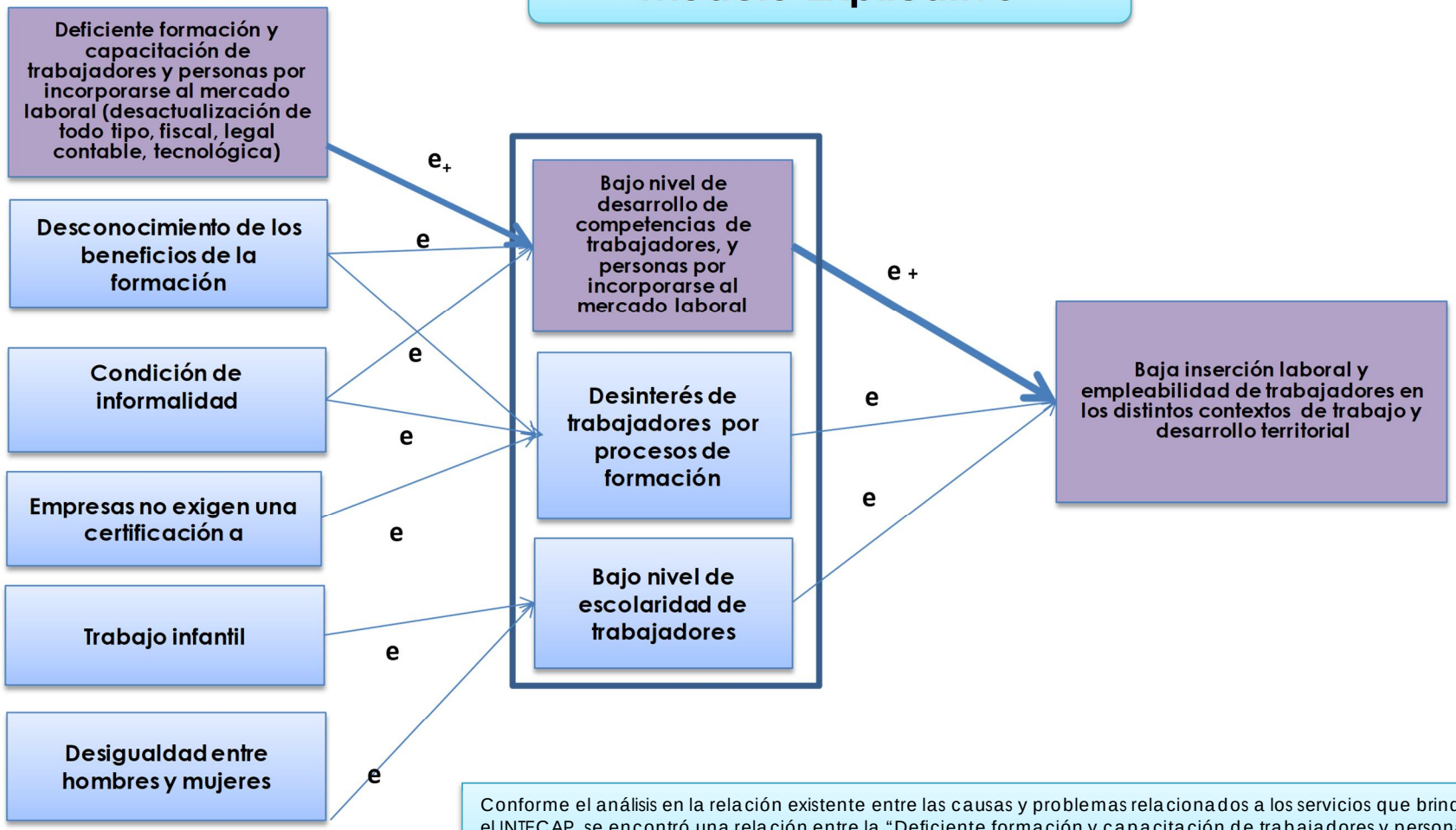
Resultado:

Es el cambio en las condiciones, características o cualidades de un grupo poblacional, en el ambiente o el medio socioeconómico, en un tiempo y magnitud establecidos. El generador de ese cambio es el producto entregado a la población, que consiste en un conjunto de bienes y servicios. Al producto se le denomina también “intervención”. Conforme a la metodología de Gestión por Resultados a continuación, se presentan los modelos:



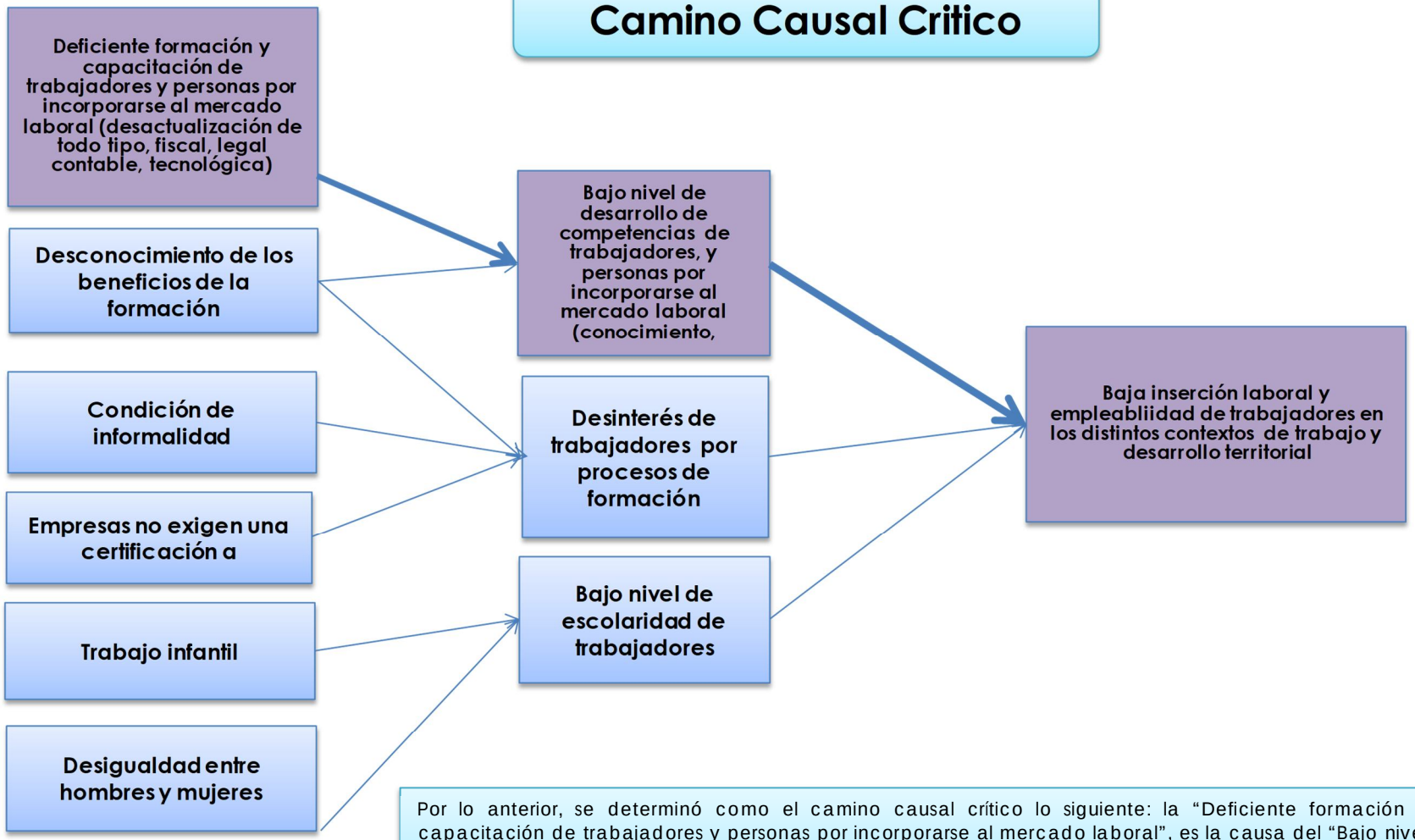

Este modelo representa la problemática relacionada con el mandato del INTECAP y con los servicios que proporciona a la población. De acuerdo al análisis realizado, se determinó que dentro de los problemas observados están: el bajo desarrollo de competencias de los trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral, el desinterés de los trabajadores en capacitarse y el bajo nivel de escolaridad de los trabajadores. Éstos problemas provocan el problema principal que es la baja inserción laboral y productividad de los trabajadores

# Modelo Explicativo

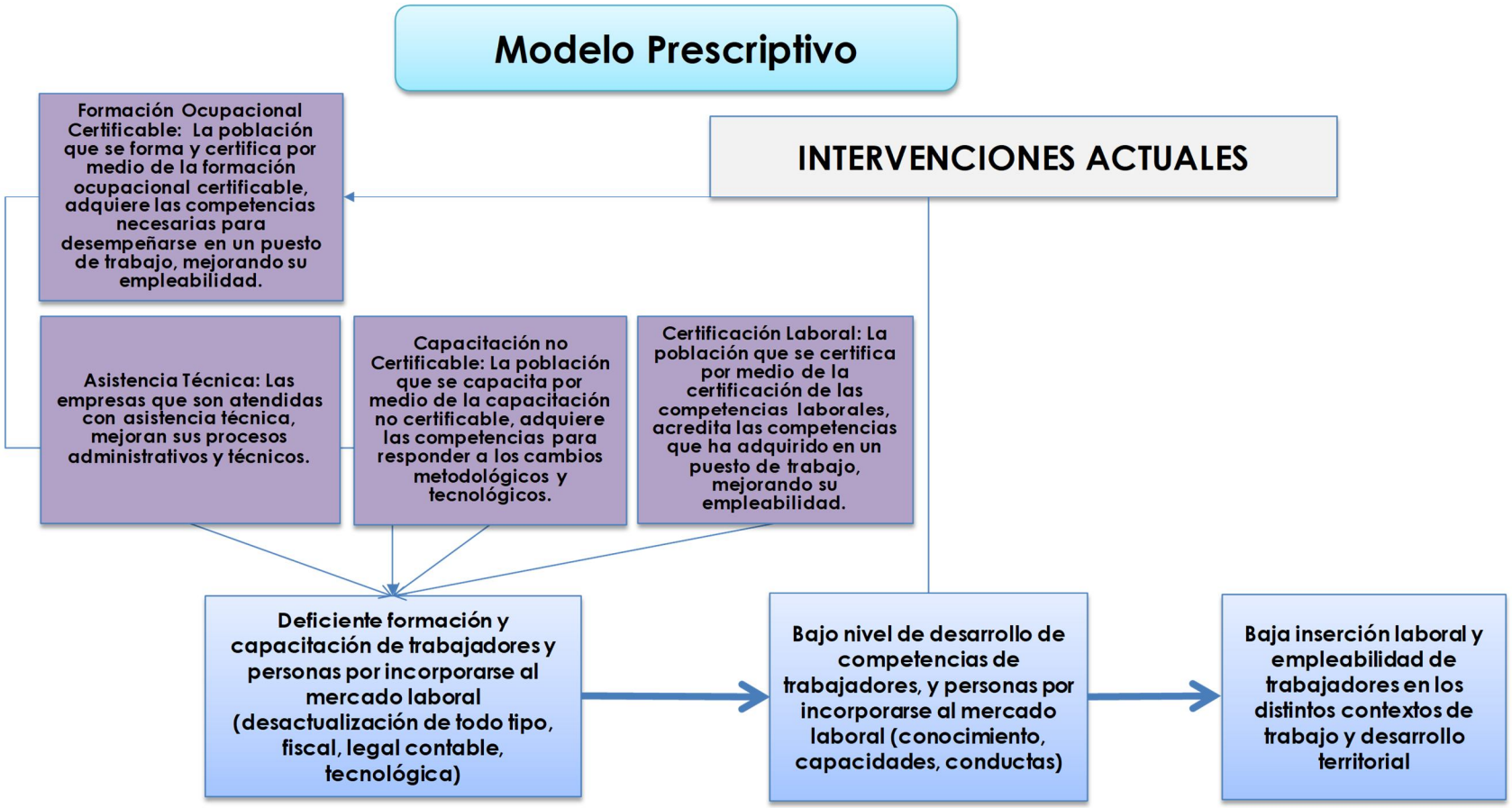



Conforme el análisis en la relación existente entre las causas y problemas relacionados a los servicios que brinda el INTECAP, se encontró una relación entre la "Deficiente formación y capacitación de trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral", el "Bajo nivel de desarrollo de competencias de trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral" y la "Baja inserción laboral y productividad de trabajadores"

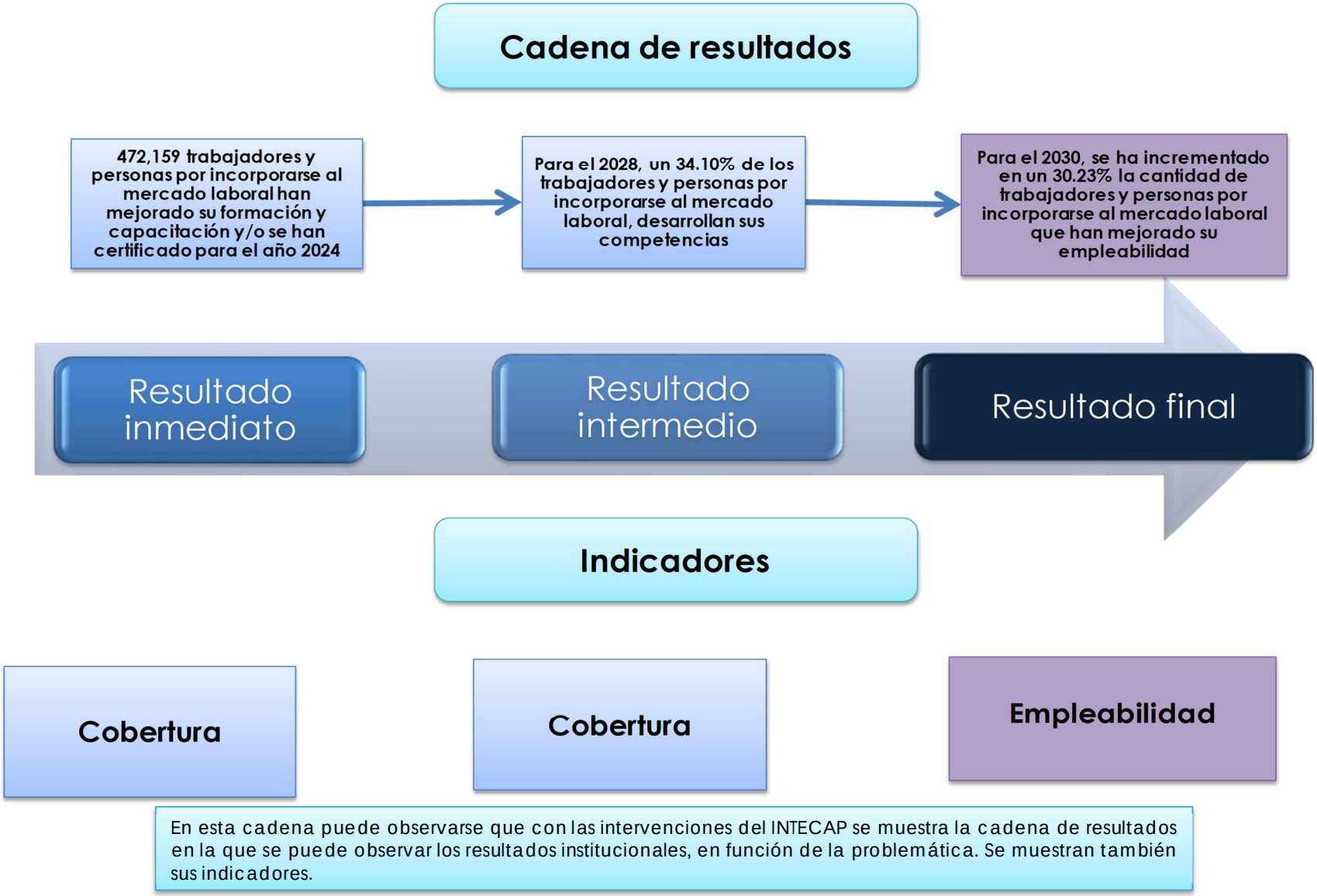
# Camino Causal Critico



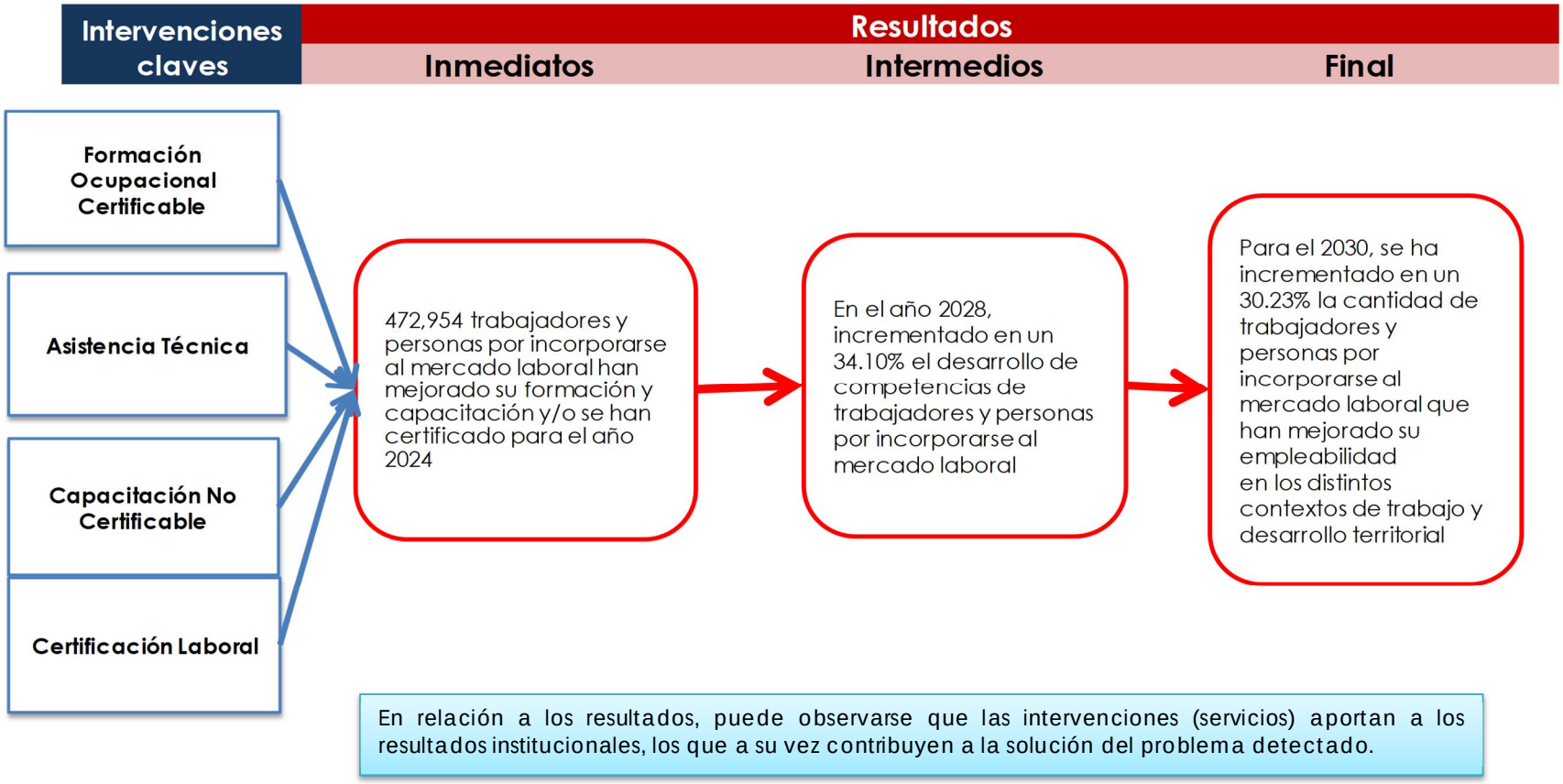

Por lo anterior, se determinó como el camino causal crítico lo siguiente: la "Deficiente formación y capacitación de trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral", es la causa del "Bajo nivel de desarrollo de competencias de trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral", lo que a su vez provoca la "Baja inserción laboral y productividad de trabajadores"




En este modelo pueden observarse las intervenciones del INTECAP, para solventar las situaciones encontradas (problemática).




En esta cadena puede observarse que con las intervenciones del INTECAP se muestra la cadena de resultados en la que se puede observar los resultados institucionales, en función de la problemática. Se muestran también sus indicadores.




En relación a los resultados, puede observarse que las intervenciones (servicios) aportan a los resultados institucionales, los que a su vez contribuyen a la solución del problema detectado.

# Matriz de Planificación Estratégica Institucional

| RESUMEN DE RESULTADOS, INDICADORES Y METAS | DPSE-07 |
|---|---|

| VINCULACIÓN INSTITUCIONAL | | | | | | | | RESULTADO INSTITUCIONAL | | | | NOMBRE DEL INDICADOR | LINEA DE BASE * | | | FÓRMULA DE CÁLCULO | MAGNITUD DEL INDICADOR (meta a alcanzar) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | Descripción de Resultado | Nivel de Resultado | | | | | | | | | |
| Prioridad Nacional de Desarrollo | Meta Estratégica de Desarrollo | 99 metas (16 + 83) | Política General de Gobierno 2020-2024 | | | | RED | | Final | Intermedio | Inmediato | | Año | Dato absoluto | Dato Relativo % | | Dato abosluto | Dato relativo % |
| | | | Pilar | Objetivo Sectorial | Acción Estratégica | Meta | | | | | | | | | | | | |
| Empleo e inversión | Meta: E3P4M1 Se ha reducido la precariedad laboral mediante la generación de empleos decentes y de calidad. | E3P4M3 b) Disminución gradual de la informalidad a partir del último dato disponible: 69.2%. | Empleo e inversión | Generar las condiciones adecuadas y un buen clima de negocios para propiciar el aumento de la inversión y la mejora en los niveles de competitividad | Mejorar las capacidades del recurso humano mediante la ampliación de cobertura del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), el aprendizaje del idioma inglés, el impulso de carreras técnicas y de formación vocacional, en coordinación con la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC). | M4-Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales | RED 11. Para el 2024, se ha incrementado la formalidad del empleo en 2.5 puntos porcentuales (De 32.6% en 2019 a 35.1% en 2024) | Para el 2030, la cantidad de personas que mejoraron su empleabilidad se ha 30.23% | x | | | Empleabilidad | 2022 | 23,654 | 100% | Personas que mejoraron su empleabilidad / Personas que mejoraron su empleabilidad el periodo anterior | 30,804 | 30.23% |
| | | | | | | | | Para el 2028, un 34.10% de los trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral, desarrollan sus competencias. | | x | | Cobertura | 2023 | 448,159 | 5% | Participantes beneficiados con capacitación, formación y certificación / PEA | 2,613,370 | 34.10% |
| | | | | | | | | 472,954 trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral han mejorado su formación y capacitación y/o se han certificado para el año 2024 | | | x | Cobertura | 2023 | 448,159 | 100% | Participantes que finalizan su formación / Participantes que inicia su formación | 472,954 | 105.53% |

# Fichas de Indicadores de Resultados

| FICHA DEL INDICADOR (SEGUIMIENTO) | | DPSE-08 |
|---|---|---|
| **NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:** | **Instituto Técnico de Capacitación y Productividad - INTECAP -** | |
| **Nombre del Indicador** | Empleabilidad | |
| Categoría del Indicador | DE RESULTADO INSTITUCIONAL | |
| Meta de la Politica General de Gobierno asociada | Economía, competitividad y prosperidad | |
| Política Pública Asociada | Política Nacional de Empleo Digno 2017 – 2032 | |

| | |
|---|---|
| **Descripción del Indicador** | % de incremento en cantidad de personas que han mejorado su empleabilidad |
| Interpretación | La cantidad de personas que mejoraron su empleabilidad respecto de las personas que mejoraron su empleabilidad en el período anterior |
| Fórmula de Cálculo | (Personas que mejoraron su empleabilidad en el 2030 - Personas que mejoraron su empleabilidad en el 2022) / Personas que mejoraron su empleabilidad en el 2022 |

| Ámbito Geográfico | Nacional | Regional | Departamento | Municipio** |
|---|---|---|---|---|
| | X | | | |
| **Frecuencia de la medición** | **Mensual** | **Cuatrimestral** | **Semestral** | **Anual** |
| | | | | X |

| Tendencia del Indicador / Años | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|---|---|---|---|---|---|
| Valor del indicador (en datos absolutos y relativos) | 23,677 | 24,865 | 26,053 | 27,241 | 28,426 |

| *Línea Base 2022* | 23,654 |
|---|---|
| Año | Meta |
| 2017 | 12,684 |
| 2018 | 18,133 |
| 2019 | 24,406 |
| 2020 | 13,908 |
| 2021 | 17,207 |

| Medios de Verificación | |
|---|---|
| Procedencia de los datos | Control estadístico institucional |
| Unidad Responsable | Unidades responsables<br>Unidades operativas: captura de datos estadísticos de participantes<br>División Técnica: Llevar el control de las certificaciones<br>División de Planificación: realizar el monitoreo |
| Metodología de Recopilación | Las unidades operativas capturan los datos estadísticos de la inforamación de los participantes atendidos y certificacos, la Divisiónn Técnica lleva el control de los certificacos y la División de Planificación realiza el monitoreo. |
| Seguimiento y evaluación | Periódicamente, la División de Planificación realiza el monitoreo del avance en el cumplimiento de la planificación anual. |

**PLAN OPERATIVO MULTIANUAL**

| Producción asociada al cumplimiento de la meta | | | |
|---|---|---|---|
| **PRODUCTOS** | **INDICADORES** | **SUBPRODUCTOS** | **INDICADORES** |
| **Listar los productos (bienes o servicios generados por la institución que contribuyen de manera directa o indirecta al cumplimiento de la meta** | **Listar los indicadores que corresponden a los productos identificados** | **Listar los subproductos (bienes o servicios generados por la institución que contribuyen de manera directa o indirecta al cumplimiento de la meta** | **Listar los indicadores que corresponden a los subproductos identificados** |
| **Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable<br>Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable<br>Personas beneficiadas con Certificación Laboral** | **Personas que han mejorado su empleabilidad** | **Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable<br>Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable<br>Personas beneficiadas con Certificación Laboral** | **Personas que han mejorado su empleabilidad** |

| NOTAS TÉCNICAS: | |
|---|---|

| FICHA DEL INDICADOR (SEGUIMIENTO) | | DPSE-08 |
|---|---|---|
| **NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:** | **Instituto Técnico de Capacitación y Productividad - INTECAP -** | |
| **Nombre del Indicador** | Cobertura | |
| Categoría del Indicador | DE RESULTADO INSTITUCIONAL | |
| Meta de la Politica General de Gobierno asociada | Economía, competitividad y prosperidad | |
| Política Pública Asociada | Política Nacional de Empleo Digno 2017 – 2032 | |
| **Descripción del Indicador** | % de los trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral, desarrollan sus competencias. | |
| Interpretación | La población que se forma, capacita y/o certifica se refiere a trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral, es decir la Población Económicamente Activa - PEA -, por lo que el indicador mide cuánto de la PEA se atiende | |
| Fórmula de Cálculo | Participantes beneficiados con capacitación, formación y certificación en los años de evaluación / PEA | |

| Ámbito Geográfico | Nacional | Regional | Departamento | Municipio** |
|---|---|---|---|---|
| | X | | | |
| **Frecuencia de la medición** | **Mensual** | **Cuatrimestral** | **Semestral** | **Anual** |
| | | | | X |

| Tendencia del Indicador / Años | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|---|---|---|---|---|---|
| Valor del indicador (en datos absolutos y relativos) | 472,954 | 496,600 | 521,429 | 547,500 | 574,874 |

| *Línea Base 2023 (POA)* | 420,177 |
|---|---|
| Año | Meta en datos absolutos |
| 2017 | 338,101 |
| 2018 | 346,549 |
| 2019 | 388,937 |
| 2020 | 420,924 |
| 2021 | 415,155 |
| 2022 | 462,060 |

| Medios de Verificación | |
|---|---|
| Procedencia de los datos | Control estadístico institucional |
| Unidad Responsable | Unidades responsables<br>Unidades operativas: captura de datos estadísticos de participantes y empresas<br>División de Planificación: realizar el monitoreo de cumplimiento de metas |
| Metodología de Recopilación | Las unidades operativas capturan los datos estadísticos de la inforamación de los participantes y empresas atendidos y la División de Planificación realiza el monitoreo de cumplimiento de metas. |
| Seguimiento y evaluación | Periódicamente, la División de Planificación realiza el monitoreo del avance en el cumplimiento de la planificación anual. El monitoreo se realiza comparando la cantidad de atenciones realizadas a la fecha de evaluación con la cantidad de atenciones a realizar a la misma fecha. Se genera un indicador de cumplimiento. |

**PLAN OPERATIVO MULTIANUAL**

| Producción asociada al cumplimiento de la meta | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **PRODUCTOS** | **INDICADORES** | **SUBPRODUCTOS** | **INDICADORES** | Está parte se podrá llenar cuando se trabaje el POM |
| **Listar los productos (bienes o servicios generados por la institución que contribuyen de manera directa o indirecta al cumplimiento de la meta** | **Listar los indicadores que corresponden a los productos identificados** | **Listar los subproductos (bienes o servicios generados por la institución que contribuyen de manera directa o indirecta al cumplimiento de la meta** | **Listar los indicadores que corresponden a los subproductos identificados** | |
| **Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable<br>Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable<br>Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica<br>Personas beneficiadas con Certificación Laboral** | **Cobertura** | **Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable<br>Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable<br>Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica<br>Personas beneficiadas con Certificación Laboral** | **Cobertura** | |

NOTAS TÉCNICAS:

| FICHA DEL INDICADOR (SEGUIMIENTO) | | DPSE-08 |
|---|---|---|
| **NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:** | **Instituto Técnico de Capacitación y Productividad - INTECAP -** | |
| **Nombre del Indicador** | Cobertura | |
| Categoría del Indicador | DE RESULTADO INSTITUCIONAL | |
| Meta de la Politica General de Gobierno asociada | Economía, competitividad y prosperidad | |
| Política Pública Asociada | Política Nacional de Empleo Digno 2017 – 2032 | |

| | |
|---|---|
| **Descripción del Indicador** | % de incremento de la cobertura de la formación, capacitación y certificación |
| Interpretación | Incrementar anualmente, la cantidad de beneficiarios (cobertura) atendidos con formación, capacitación y certificación laboral |
| Fórmula de Cálculo | (Participantes beneficiados con capacitación, formación y certifcación en el 2024 - Participantes beneficiados con capacitación, formación y certifcación en el 2023) / Participantes beneficiados con capacitación, formación y certifcación en el 2023 |

| Ámbito Geográfico | Nacional | Regional | Departamento | Municipio** |
|---|---|---|---|---|
| | X | | | |
| **Frecuencia de la medición** | **Mensual** | **Cuatrimestral** | **Semestral** | **Anual** |
| | X | | | |

| Tendencia del Indicador / Años | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|---|---|---|---|---|---|
| Valor del indicador (en datos absolutos y relativos) | 472,954 | 496,600 | 521,429 | 547,500 | 574,874 |

| *Línea Base 2023 (POA)* | 420,177 |
|---|---|
| Año | Meta en datos absolutos |
| 2017 | 338,101 |
| 2018 | 346,549 |
| 2019 | 388,937 |
| 2020 | 420,924 |
| 2021 | 415,155 |
| 2022 | 462,060 |

| Medios de Verificación | |
|---|---|
| Procedencia de los datos | Control estadístico institucional |
| Unidad Responsable | Unidades responsables<br>Unidades operativas: captura de datos estadísticos de participantes y empresas<br>División de Planificación: realizar el monitoreo de cumplimiento de metas |
| Metodología de Recopilación | Las unidades operativas capturan los datos estadísticos de la inforamación de los participantes y empresas atendidos y la División de Planificación realiza el monitoreo de cumplimiento de metas. |
| Seguimiento y evaluación | Periódicamente, la División de Planificación realiza el monitoreo del avance en el cumplimiento de la planificación anual. El monitoreo se realiza comparando la cantidad de atenciones realizadas a la fecha de evaluación con la cantidad de atenciones a realizar a la misma fecha. Se genera un indicador de cumplimiento. |

**PLAN OPERATIVO ANUAL**

| Producción asociada al cumplimiento de la meta | | | |
|---|---|---|---|
| **PRODUCTOS** | **INDICADORES** | **SUBPRODUCTOS** | **INDICADORES** |
| **Listar los productos (bienes o servicios generados por la institución que contribuyen de manera directa o indirecta al cumplimiento de la meta** | **Listar los indicadores que corresponden a los productos identificados** | **Listar los subproductos (bienes o servicios generados por la institución que contribuyen de manera directa o indirecta al cumplimiento de la meta** | **Listar los indicadores que corresponden a los subproductos identificados** |
| **Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable<br>Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable<br>Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica<br>Personas beneficiadas con Certificación Laboral** | **Incremento anual en la cobertura** | **Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable<br>Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable<br>Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica<br>Personas beneficiadas con Certificación Laboral** | **Incremento anual en la cobertura** |

Está parte se podrá llenar cuando se trabaje el POM

NOTAS TÉCNICAS:

# Visión, misión, valores y principios

Conforme al artículo 6, numeral 1, literal b y numerales 2 y 6 de la ley orgánica del INTECAP, Decreto 17-72 del Congreso de la República de Guatemala la misión del INTECAP es:

## Visión

Ser Institución líder de clase mundial, innovadora en Formación Profesional, Capacitación, Certificación de las competencias laborales y Asistencia Técnica, baluarte de la productividad.

## Misión

Formar, capacitar, asistir técnicamente y certificar por competencias laborales, a trabajadores, personas y empresas en todas las actividades económicas y niveles ocupacionales, promoviendo la productividad, la empleabilidad y el desarrollo del país.

## Valores institucionales

- ✓ Integridad: Vivimos con honestidad, honradez, ética, respeto y responsabilidad; privilegiamos el bien común; cumplimos con leyes y normas, somos congruentes y leales a la institución.
- ✓ Compromiso: Día a día aportamos nuestras capacidades y talentos con pasión y entrega, actuamos con cortesía, responsabilidad, efectividad y consistencia, para beneficiar de forma sostenible a los trabajadores, a las personas, empresas y sectores de la economía nacional.
- ✓ Innovación: Generamos soluciones originales, creativas, positivas y exitosas, que incrementan la satisfacción de nuestros clientes y el uso óptimo de los recursos institucionales.
- ✓ Identidad Nacional: Con amor a Guatemala y para engrandecerla, trabajamos con convicción en desarrollar el talento humano y la productividad de todos los sectores de la economía nacional; orgullosos de ser guatemaltecos, valoramos nuestra riqueza natural y cultural.

## Política de calidad

Mejorar día a día nuestros servicios de capacitación, asistencia técnica y certificación laboral, para incrementar la productividad, aplicando los valores institucionales, marco legal vigente, gestión de riesgos, políticas y objetivos estratégicos, para cumplir los requerimientos de las partes interesadas pertinentes.

# Análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas

Se realizó un diagnóstico institucional utilizando la técnica de valoración de potencialidades y riesgos organizacionales, FODA, esto permitió examinar la interacción entre la Institución y su entorno.

## FORTALEZAS:

- **Infraestructura:** diseño, construcción, calidad, resiliencia y capacidad para la Formación Profesional.
- **Equipo Tecnológico**: máquina, equipo, herramientas, software educativo y mobiliario con tecnología estandarizada a las necesidades formativas de más reciente generación tecnológica
- **Tecnología de la Formación** Conceptualización y aplicación del modelo de Formación Profesional -INTECAP, modelos didácticos, plataformas digitales, simuladores didácticos,
- **Cobertura a nivel nacional y sectorial** Se tiene presencia y penetración comunitaria a nivel nacional a través de los centros de capacitación y Departamentos de Servicios Empresariales y en todos los sectores de la economía; formación móvil y formación a distancia, unidades y equipos móviles.
- **Estabilidad financiera** hay respaldo para cubrir los compromisos financieros.
- **Posee la EFI**, Escuela de Formación de Instructores.
- Institución proba y transparente.
- Sistema formal de gestión de procesos con certificación internacional ISO 9001:2015, con enfoque a gestión de riesgos y oportunidades.
- Capacidad institucional para atender a requerimientos mandatorios, por ejemplo, por disposiciones legales según acuerdo de CGC A-028-2021, se debe desarrollar la documentación de la gestión de riesgos.
- Credibilidad, reconocimiento y prestigio nacional y regional (reconocimiento de marca - INTECAP - en capacitación y formación profesional), con un índice de promotores netos (INP) superior a los 85 puntos.
- Con capacidad para diseñar una oferta formativa flexible, con enfoque hacia la empleabilidad.

- Oferta formativa ampliamente aceptada y reconocida de interés para grupos focales con índices de inserción laboral por arriba del 70% (pertinencia).
- Estabilidad laboral para personal permanente.
- Oportunidad de carrera administrativa para el personal permanente.
- Capacidad de desarrollar capacitación en comunidades del interior del país con formación móvil.

## OPORTUNIDADES:

- Creciente demanda de capacitación para el trabajo por parte de grupos focales (jóvenes), por incremento anual de la PEA.
- Alianzas empresariales en la incorporación de nuevas tecnologías.
- Creciente demanda de los servicios institucionales para mejorar la productividad empresarial y la inserción laboral.
- Creciente demanda de los servicios institucionales para el autoempleo y el emprendimiento.
- Incremento en la aceptación de la formación profesional utilizando medios digitales (formación a distancia)
- Fidelización de clientes a través de la generación de valor, en la actualización permanente de las competencias de los egresados, mediante cursos en distintos momentos de nivelación y actualización tecnológica.
- Incremento en el acercamiento de los centros de capacitación temáticos a empresas de sus especialidades, como modelo para ampliar cobertura y presencia territorial.
- Los servicios institucionales para estimular el crecimiento de la economía formal.
- Ley de simplificación de trámites como oportunidad de sustentar la digitalización institucional en el fortalecimiento de la gobernanza digital, principalmente en la digitalización activa de procesos de gestión.
- En fase de acreditación de los servicios de CL, como oportunidad para los procesos de certificación de sistemas de gestión en contrapartes empresariales (calidad, medio ambiente, innocuidad, entre otros)
- Requerimiento de mano de obra calificada en empleos con visas temporales en mercados laborales de EEUU, Canadá y Europa.
- Se requiere personal calificado en servicios de cuidados de la salud para ejercer “trans-fronteras” (en la marina mercante, por ejemplo).

- Se observa como tendencia que tanto el dominio del inglés y herramientas informáticas son competencias transversales, que facilitan para acceder a empleos más competitivos y dignos.
- La revolución industrial 4.0 eleva los requerimientos de capacitación y apoyo en asistencia técnica y certificación por competencias laborales en el sector empresarial empleador.
- Diferenciación de los servicios institucionales por segmentación de mercados laborales.

## DEBILIDADES:

- La digitalización de los procesos de gestión, en “plataforma activa” es incipiente.
- La Institución se mantiene financieramente casi en su totalidad por los ingresos provenientes de la tasa patronal (80%), enfatizando la condición estratégica de establecer el sistema de costos, como base para la gestión de criterios de precios en servicios institucionales.
- Procesos engorrosos de gestión internos.
- Inercia en el desarrollo de aplicativos informatizados “activos” de la información institucional.
- Bajo nivel de posicionamiento de los servicios empresariales de AT, CL y capacitación a nivel ejecutivo.
- Persiste la debilidad en iniciativas de mercadeo estratégico en posicionamiento de marca INTECAP, especialmente en los niveles empresariales tomadores de decisiones.
- Persiste la brecha de remuneraciones para especialistas, en función de los montos pagados por honorarios en el mercado.
- No se tiene sistematizado el modelo de la medición de la capacidad instalada.

AMENAZAS:

- Persiste escasez de proveedores calificados para escalar servicios institucionales (instructores en áreas tecnológicas emergentes, consultores y metodólogos tanto de diseño como de certificación por normas de competencia laboral).
- Leyes, reglamentos y normas para la adquisición de bienes y servicios, engorrosos, limitantes para la respuesta ágil institucional hacia las demandas emergentes y coyunturales de los sectores focales de interés, principalmente empresarial-empleador.
- Poca disponibilidad de fuentes de empleo para la inserción de los egresados de la Formación Profesional.
- Desarrollo de servicios de capacitación en el área técnica por parte de universidades, municipalidades y organizaciones sociales.
- El trabajo en tiempo parcial, mismo por no garantizar el crecimiento real de oferta laboral.
- Transformación de los modelos de contratación, favoreciendo las economías colaborativas ("uberización") del empleo, amenaza con la drástica reducción de la masa salarial.
- Contingencias naturales, cambian las prioridades sociales de interés.
- Contingencias de salud pública, cambias las prioridades sociales de interés. Por ejemplo: Pandemia por COVID 19.
- Incremento de competidores y sistemas de sustitución.
- Desconocimiento de los actores principales (empleadores, empresarios, asociaciones empresariales, población en general) de los mercados laborales del potencial y calidad del INTECAP.

Del análisis anterior se concluye que, ante la creciente demanda de los servicios institucionales y la poca disponibilidad de fuentes de empleo para la inserción laboral, se hace necesario el incremento de la cobertura de los servicios institucionales, así como el incremento del índice de inserción laboral, ésta puede realizarse por medio de un puesto de trabajo en una empresa o bien, por medio del emprendimiento o autoempleo, gestión de convenios interinstitucionales y estrategias de internacionalización de la intermediación laboral.

# Análisis de actores

| No. | Actor nombre y descripción | (1) Rol | (2) Importancia | (3) Poder | (4) Interés | Recursos | Acciones Principales y como puede influir en la gestión institucional del problema | Ubicación geográfica y área de influencia |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Participantes | 2 | 1 | 1 | 1 | | Reciben la formación y capacitación | 22 departamentos |
| 2 | Padres de familia/Tutores | 2 | 1 | 1 | 1 | | Menores de edad: padres y tutores son responsable del participante | 22 departamentos |
| 3 | Egresados | 2 | 1 | 0 | 1 | | Referentes de la capacitación y formación que imparte el INTECAP | 22 departamentos |
| 4 | Asociaciones empresariales: Cámaras, Gremiales, Clúster | 1 | 1 | 1 | 1 | | Contrapartes que solicitan la capacitación | 22 departamentos |
| 5 | Empresas grandes | 1 | 1 | 1 | 1 | | Contrapartes que solicitan la capacitación | 22 departamentos |
| 6 | Micro, pequeña y mediana empresa | 1 | 1 | 1 | 1 | | Contrapartes que solicitan la capacitación | 22 departamentos |
| 7 | Municipalidades | 1 | 1 | 0 | 1 | | Contrapartes que solicitan la capacitación | 22 departamentos |
| 8 | Proveedores de servicios técnicos y profesionales | 1 | 1 | 1 | 1 | | Instructores y consultores que imparten la capacitación, formación y asistencia técnica | 22 departamentos |
| 9 | Proveedores de materiales, equipos, servicios y suministros | 1 | 1 | 1 | 1 | | Proveen materiales, equipos, servicios y suministros para impartir carreras y cursos de capacitación | 22 departamentos |
| 10 | Entidades de Cooperación (GIZ, KOIKA, JICA, Programa Mundial de Alimentos, SWISSCONTAC, OIT-CINTEFOR, Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España, ente Otros) | 1 | 1 | 0 | 1 | | Proveen cooperación en especie, como equipo, capacitación, asesoría, entre otros | Ciudad de Guatemala |

| No. | Actor nombre y descripción | (1) | (2) | (3) | (4) | Recursos | Acciones Principales y como puede influir en la gestión institucional del problema | Ubicación geográfica y área de influencia |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Rol | Importancia | Poder | Interés | | | |
| 11 | Instituciones Homólogas (SENA, SENAI, CONALEP, REDIFP) | 1 | 1 | 0 | 1 | | Proveen capacitación al personal del INTECAP, en materia de formación profesional | Ciudad de Guatemala |
| 12 | SEGEPLAN | 1 | 1 | 1 | 1 | | Entidad que proporciona las directrices para ejecución de la planificación institucional | Ciudad de Guatemala |
| 13 | IGSS | 1 | 1 | 1 | 1 | | Ente recaudador de la tasa patronal del INTECAP | Ciudad de Guatemala |
| 14 | Contraloría General de Cuentas | 0 | 0 | 1 | 1 | | Ente fiscalizador de la ejecución operativa y presupuestaria | Ciudad de Guatemala |
| 15 | INGUAT | 1 | 1 | 0 | 1 | | Ente rector en lo que al turismo nacional se refiere. Además, es contraparte en servicios de capacitación y asistencia técnica en temas de turismo | Ciudad de Guatemala |
| 16 | Ministerio de Finanzas | 0 | 1 | 1 | 1 | | Entidad que proporciona las directrices para la planificación y ejecución del presupuesto institucional | Ciudad de Guatemala |
| 17 | Ministerio de Trabajo | 1 | 1 | 1 | 1 | | Ente rector en lo que se refiere al mercado de trabajo y convenios relacionados al trabajo. | Ciudad de Guatemala |
| 18 | Ministerio de Economía | 1 | 1 | 1 | 1 | | Ente rector en temas de economía | Ciudad de Guatemala |
| 19 | Ministerio de Agricultura | 1 | 1 | 1 | 1 | | Ente rector en temas de agricultura | Ciudad de Guatemala |
| 20 | Ministerio de Educación | 1 | 1 | 1 | 1 | | Ente rector en temas de educación | Ciudad de Guatemala |
| 21 | Ministerio de Salud | -1 | 0 | 1 | -1 | | Ente rector en temas de salud | Ciudad de Guatemala |
| 22 | Empresas privadas de formación profesional | -1 | 0 | 0 | -1 | | Competencia del INTECAP, en lo que se refiere a formación profesional y capacitación | 22 departamentos |
| 23 | Universidades privadas que imparten carreras técnicas | -1 | 0 | 0 | -1 | | Competencia del INTECAP, en lo que se refiere a carreras técnicas | 22 departamentos |

| No. | Actor nombre y descripción | (1) Rol | (2) Importancia | (3) Poder | (4) Interés | Recursos | Acciones Principales y como puede influir en la gestión institucional del problema | Ubicación geográfica y área de influencia |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 24 | Comunidades | 1 | 1 | 1 | 1 | | Los pobladores de las comunidades se perciben como potenciales participantes de los servicios de capacitación del INTECAP | 22 departamentos |

| (1) Rol que desempeñan: | | (2) Importancia de las relaciones predominantes | | (3) Jerarquización del poder | | (4) Interés que posea el actor | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Facilitador | 2 | A favor | 1 | Alto | 1 | Alto interés | 1 |
| Aliado | 1 | Indeciso/indiferente | 0 | Medio | 0 | Bajo Interés | -1 |
| Oponente | -1 | En contra | -1 | Bajo | -1 | | |
| Neutro | 0 | | | | | | |

Los actores son aquellos agentes con los cuales se establece alguna relación, sea ésta de coordinación, alianza o apoyo a la gestión institucional en uno o más cursos de acción relacionados con la problemática priorizada, también pueden asumir una actitud de indiferencia o ser contrarios a la intervención que se pretende desarrollar. Pueden ser personas, grupos de personas, organizaciones o instituciones.

# Plan Operativo Multianual 2024-2028

| VINCULACIÓN INSTITUCIONAL | | | | RESULTADO INSTITUCIONAL | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Nivel | | |
| MED | Resultado de la PPG | Lineamiento del K´atun | Meta del ODS | Descripción de Resultado | Final | Intermedio | Inmediato |
| Se ha reducido la precariedad laboral mediante la generación de empleos decentes y de calidad<br><br>Para 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales | Economía, competitividad y prosperidad | Aumentar los niveles de productividad del país mediante la innovación, el conocimiento y apoyo a emprendedores, programas de capacitación, educación y asistencia técnica | Para 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales | Para el 2028, un 34.10% de los trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral, desarrollan sus competencias. | | x | |

| PRODUCTO / SUBPRODUCTO | | UNIDAD DE MEDIDA | META POR AÑO | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | 2027 | | 2028 | |
| | | | Meta física | Meta financiera | Meta física | Meta financiera | Meta física | Meta financiera | Meta física | Meta financiera | Meta física | Meta financiera |
| Producto 1: | Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable | Personas | 39,315 | Q331,191,231 | 41,280 | Q345,457,840 | 43,344 | Q354,037,460 | 45,511 | Q354,039,400 | 47,786 | Q354,040,057 |

| PRODUCTO / SUBPRODUCTO | | UNIDAD DE MEDIDA | META POR AÑO | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | 2027 | | 2028 | |
| | | | Meta física | Meta financiera | Meta física | Meta financiera | Meta física | Meta financiera | Meta física | Meta financiera | Meta física | Meta financiera |
| | Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable | Personas | 39,315 | Q331,191,231 | 41,280 | Q345,457,840 | 43,344 | Q354,037,460 | 45,511 | Q354,039,400 | 47,786 | Q354,040,057 |
| Producto 2: | Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable | Personas | 427,706 | Q42,736,010 | 449,091 | Q47,932,650 | 471,545 | Q51,366,626 | 495,122 | Q51,366,626 | 519,878 | Q51,366,626 |
| | Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable | Personas | 427,706 | Q42,736,010 | 449,091 | Q47,932,650 | 471,545 | Q51,366,626 | 495,122 | Q51,366,626 | 519,878 | Q51,366,626 |
| Producto 3: | Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica | Empresas | 1,277 | Q16,792,740 | 1,340 | Q20,713,075 | 1,407 | Q23,880,900 | 1,477 | Q23,880,900 | 1,550 | Q23,880,900 |
| | Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica | Empresas | 1,277 | Q16,792,740 | 1,340 | Q20,713,075 | 1,407 | Q23,880,900 | 1,477 | Q23,880,900 | 1,550 | Q23,880,900 |
| Producto 4: | Personas beneficiadas con Certificación Laboral | Personas | 5,933 | Q1,866,200 | 6,229 | Q3,078,080 | 6,540 | Q4,214,900 | 6,867 | Q4,214,900 | 7,210 | Q4,214,900 |
| | Personas beneficiadas con Certificación Laboral | Personas | 5,933 | Q1,866,200 | 6,229 | Q3,078,080 | 6,540 | Q4,214,900 | 6,867 | Q4,214,900 | 7,210 | Q4,214,900 |
| | | | | **Q392,586,181** | | **Q417,181,645** | | **Q433,499,886** | | **Q433,501,826** | | **Q433,502,483** |

Justificación: 1. El INTECAP atiende a sus beneficiarios conforme a la demanda de sus servicios. 2. El INTECAP cuenta con cinco divisiones regionales con las cuales atiente a sus beneficiarios en los 22 departamentos del país (ver anexo X). 3. La atención del INTECAP a sus beneficiarios se realiza a nivel nacional. Por lo anterior, en la descripción de productos y subproductos en la etapa de formulación, no se consigna el lugar de atención de beneficiarios. El lugar de atención puede identificarse en la ejecución.

# Ficha de seguimiento del Plan Operativo Multianual 2024-2028

| FICHA DE SEGUIMIENTO MULTIANUAL | DPSE-13 |
|---|---|
| NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: | |

## SEGUIMIENTO A NIVEL MULTIANUAL DEL RESULTADO

| RESULTADO (ESTRATEGICO Y/O INSTITUCIONAL) | INDICADOR DE RESULTADO (descripción) | INDICADORES DE RESULTADO | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | FÓRMULA DEL INDICADOR (descripción) | LINEA DE BASE | | | 2024 | | | 2025 | | | 2026 | | | 2027 | | | 2028 | | |
| | | | AÑO | META | | META | | | META | | | META | | | META | | | META | | |
| | | | | Datos Absolutos | Datos Relativos | Datos Absolutos | Datos Relativos | Ejecutada | Datos Absolutos | Datos Relativos | Ejecutada | Datos Absolutos | Datos Relativos | Ejecutada | Datos Absolutos | Datos Relativos | Ejecutada | Datos Absolutos | Datos Relativos | Ejecutada |
| Para el 2028, un 34.10% de los trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral, desarrollan sus competencias. | Cobertura | Participantes beneficiados con capacitación, formación y certificación / PEA | 2023 | 448,159 | 5% | 472,954 | 6.17% | | 496,600 | 6.48% | | 521,429 | 6.80% | | 547,500 | 7.14% | | 574,874 | 7.50% | |
| | | | | | | | | Nota: información a completar al termino de cada año | | | Nota: información a completar al termino de cada año | | | Nota: información a completar al termino de cada año | | | Nota: información a completar al termino de cada año | | | Nota: información a completar al termino de cada año |

# Plan Operativo Anual 2024

| VINCULACIÓN INSTITUCIONAL | | | | RESULTADO INSTITUCIONAL | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Descripción de Resultado | Nivel | | |
| MED | Resultado de la PPG | Lineamiento del K´atun | Meta del ODS | | Final | Intermedio | Inmediato |
| Se ha reducido la precariedad laboral mediante la generación de empleos decentes y de calidad<br><br>Para 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales | Economía, competitividad y prosperidad | Aumentar los niveles de productividad del país mediante la innovación, el conocimiento y apoyo a emprendedores, programas de capacitación, educación y asistencia técnica | Para 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales | 472,954 trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral han mejorado su formación y capacitación y/o se han certificado para el año 2024 | | | X |

| PRODUCTO / SUBPRODUCTO | | Ubicación Geográfica | | Población Beneficiada | | Plan y/o Política | UNIDAD DE MEDIDA | 2024 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | Cuatrimestre 1 | | Cuatrimestre 2 | | Cuatrimestre 3 | | Total anual | |
| | | Departamento | Municipio | Hombres | Mujeres | | | Meta física | Meta financiera | Meta física | Meta financiera | Meta física | Meta financiera | Meta física | Meta financiera |
| Producto 1: | Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable | 22 | 340 | 22,232 | 14,822 | | Personas | 26,703 | Q115,916,931 | 4,015 | Q165,595,616 | 8,597 | Q49,678,685 | 39,315 | Q331,191,231 |
| | Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable | 22 | 340 | 22,232 | 14,822 | | Personas | 26,703 | Q115,916,931 | 4,015 | Q165,595,616 | 8,597 | Q49,678,685 | 39,315 | Q331,191,231 |
| Producto 2: | Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable | 22 | 340 | 243,280 | 162,187 | | Personas | 128,749 | Q14,957,604 | 137,477 | Q21,368,005 | 161,480 | Q6,410,402 | 427,706 | Q42,736,010 |
| | Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable | 22 | 340 | 243,280 | 162,187 | | Personas | 128,749 | Q14,957,604 | 137,477 | Q21,368,005 | 161,480 | Q6,410,402 | 427,706 | Q42,736,010 |
| Producto 3: | Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica | 22 | 340 | N/A | N/A | | Empresas | 382 | Q5,877,459 | 638 | Q8,396,370 | 257 | Q2,518,911 | 1,277 | Q16,792,740 |
| | Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica | 22 | 340 | N/A | N/A | | Empresas | 382 | Q5,877,459 | 638 | Q8,396,370 | 257 | Q2,518,911 | 1,277 | Q16,792,740 |
| Producto 4: | Personas beneficiadas con Certificación Laboral | 22 | 340 | 3,383 | 2,255 | | Personas | 1,481 | Q653,170 | 2,076 | Q933,100 | 2,376 | Q279,930 | 5,933 | Q1,866,200 |
| | Personas beneficiadas con Certificación Laboral | 22 | 340 | 3,383 | 2,255 | | Personas | 1,481 | Q653,170 | 2,076 | Q933,100 | 2,376 | Q279,930 | 5,933 | Q1,866,200 |
| | | | | | | | | | Q137,405,163 | | Q196,293,091 | | Q58,887,927 | | Q392,586,181 |

Justificación: 1. El INTECAP atiende a sus beneficiarios conforme a la demanda de sus servicios. 2. El INTECAP cuenta con cinco divisiones regionales con las cuales atiente a sus beneficiarios en los 22 departamentos del país (ver anexo X). 3. La atención del INTECAP a sus beneficiarios se realiza a nivel nacional. Por lo anterior, en la descripción de productos y subproductos en la etapa de formulación, no se consigna el lugar de atención de beneficiarios. El lugar de atención puede identificarse en la ejecución.

# Ficha de seguimiento del Plan Operativo Anual 2024

**SEGUIMIENTO A NIVEL ANUAL DEL PRODUCTO**

| PRODUCTO | UNIDAD DE MEDIDA | INDICADORES DE PRODUCTO | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | INDICADOR DE PRODUCTO Y FORMULA | LINEA DE BASE | | | Cuatrimestre 1 2024 | | | Cuatrimestre 2 2024 | | | Cuatrimestre 3 2024 | | | TOAL 2024 | | |
| | | | AÑO | META | | META | | | META | | | META | | | META | | |
| | | | | Datos Absolutos | Datos Relativos | Datos Absolutos | Datos Relativos | Ejecutada | Datos Absolutos | Datos Relativos | Ejecutada | Datos Absolutos | Datos Relativos | Ejecutada | Datos Absolutos | Datos Relativos | Ejecutada |
| Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable | Personas | Cobertura | 2024 | 39,315 | 100% | 26,703 | 68% | | 4,015 | 10% | | 8,597 | 22% | | 39,315 | 100% | |
| Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable | Personas | Cobertura | 2024 | 427,706 | 100% | 128,749 | 30% | | 137,477 | 32% | | 161,480 | 38% | | 427,706 | 100% | |
| Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica | Empresas | Cobertura | 2024 | 1,277 | 100% | 382 | 30% | | 638 | 50% | | 257 | 20% | | 1,277 | 100% | |
| Personas beneficiadas con Certificación Laboral | Personas | Cobertura | 2024 | 5,933 | 100% | 1,481 | 25% | | 2,076 | 35% | | 2,376 | 40% | | 5,933 | 100% | |
| | | | | | | | | Nota: información a completar al termino de cada cuatrimestre | | | Nota: información a completar al termino de cada cuatrimestre | | | Nota: información a completar al termino de cada cuatrimestre | | | Nota: información a completar al termino del año. |

Justificación: 1. El INTECAP atiende a sus beneficiarios conforme a la demanda de sus servicios. 2. El INTECAP cuenta con cinco divisiones regionales con las cuales atiente a sus beneficiarios en los 22 departamentos del país (ver anexo X). 3. La atención del INTECAP a sus beneficiarios se realiza a nivel nacional. Por lo anterior, en la descripción de productos y subproductos en la etapa de formulación, no se consigna el lugar de atención de beneficiarios. El lugar de atención puede identificarse en la ejecución.

## SEGUIMIENTO A NIVEL ANUAL DE LOS SUBPRODUCTOS

| SUBPRODUCTO | UNIDAD DE MEDIDA | INDICADORES DE SUBPRODUCTO | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | INDICADOR DE SUBPRODUCTO Y FORMULA | LINEA DE BASE | | | Cuatrimestre 1 2024 | | | Cuatrimestre 2 2024 | | | Cuatrimestre 3 2024 | | | TOAL 2024 | | |
| | | | AÑO | META | | META | | | META | | | META | | | META | | |
| | | | | Datos Absolutos | Datos Relativos | Datos Absolutos | Datos Relativos | Ejecutada | Datos Absolutos | Datos Relativos | Ejecutada | Datos Absolutos | Datos Relativos | Ejecutada | Datos Absolutos | Datos Relativos | Ejecutada |
| Formación Ocupacional Certificable | Personas | Cobertura | 2024 | 39,315 | 100% | 26,703 | 68% | | 4,015 | 10% | | 8,597 | 22% | | 39,315 | 100% | |
| Capacitación No Certificable | Personas | Cobertura | 2024 | 427,706 | 100% | 128,749 | 30% | | 137,477 | 32% | | 161,480 | 38% | | 427,706 | 100% | |
| Asistencia Técnica | Empresas | Cobertura | 2024 | 1,277 | 100% | 382 | 30% | | 638 | 50% | | 257 | 20% | | 1,277 | 100% | |
| Certificación Laboral | Personas | Cobertura | 2024 | 5,933 | 100% | 1,481 | 25% | | 2,076 | 35% | | 2,376 | 40% | | 5,933 | 100% | |
| | | | | | | | | Nota: información a completar al termino de cada cuatrimestre | | | Nota: información a completar al termino de cada cuatrimestre | | | Nota: información a completar al termino de cada cuatrimestre | | | Nota: información a completar al termino del año. |

Justificación: 1. El INTECAP atiende a sus beneficiarios conforme a la demanda de sus servicios. 2. El INTECAP cuenta con cinco divisiones regionales con las cuales atiente a sus beneficiarios en los 22 departamentos del país (ver anexo X). 3. La atención del INTECAP a sus beneficiarios se realiza a nivel nacional. Por lo anterior, en la descripción de productos y subproductos en la etapa de formulación, no se consigna el lugar de atención de beneficiarios. El lugar de atención puede identificarse en la ejecución.

# Anexo

## Programación mensual producto-subproducto 2024

| PROGRAMACION MENSUAL PRODUCTO-SUBPRODUCTO-ACCIONES | | | | | | | | | | | | | | | | | DPSE-15 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| PRODUCTO / SUBPRODUCTO / ACCIONES | | UNIDAD DE MEDIDA | | Cuantificación de metas 2024 | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Ene | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov | Dic | META FISICA Y FINANCIERA |
| Producto 1 | | Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable | Meta física | 4,006 | 6,142 | 8,277 | 8,278 | 923 | 1,084 | 963 | 1,045 | 2,147 | 2,148 | 2,062 | 2,240 | **39,315** |
| | | | Meta financiera | Q 17,387,540 | Q 34,775,079 | Q 28,979,233 | Q 34,775,079 | Q 33,119,123 | Q 49,678,685 | Q 46,366,772 | Q 36,431,035 | Q 12,419,671 | Q 14,903,605 | Q 14,903,605 | Q 7,451,803 | **Q331,191,231** |
| | Subproducto 1 | Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable | Meta física | 4,006 | 6,142 | 8,277 | 8,278 | 923 | 1,084 | 963 | 1,045 | 2,147 | 2,148 | 2,062 | 2,240 | **39,315** |
| | | | Meta financiera | Q17,387,540 | Q34,775,079 | Q28,979,233 | Q34,775,079 | Q33,119,123 | Q49,678,685 | Q46,366,772 | Q36,431,035 | Q12,419,671 | Q14,903,605 | Q14,903,605 | Q7,451,803 | **Q331,191,231** |
| Producto 2 | | Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable | Meta física | 19,313 | 29,612 | 39,913 | 39,911 | 31,620 | 37,118 | 32,994 | 35,745 | 40,369 | 40,368 | 38,753 | 41,990 | **427,706** |
| | | | Meta financiera | Q 2,243,641 | Q 4,487,281 | Q 3,739,401 | Q 4,487,281 | Q 4,273,601 | Q 6,410,402 | Q 5,983,041 | Q 4,700,961 | Q 1,602,600 | Q 1,923,120 | Q 1,923,120 | Q 961,560 | **Q42,736,010** |
| | Subproducto 2 | Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable | Meta física | 19,313 | 29,612 | 39,913 | 39,911 | 31,620 | 37,118 | 32,994 | 35,745 | 40,369 | 40,368 | 38,753 | 41,990 | **427,706** |
| | | | Meta financiera | Q2,243,641 | Q4,487,281 | Q3,739,401 | Q4,487,281 | Q4,273,601 | Q6,410,402 | Q5,983,041 | Q4,700,961 | Q1,602,600 | Q1,923,120 | Q1,923,120 | Q961,560 | **Q42,736,010** |
| Producto 3 | | Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica | Meta física | 58 | 88 | 116 | 120 | 147 | 172 | 153 | 166 | 62 | 63 | 61 | 71 | **1,277** |
| | | | Meta financiera | Q 881,619 | Q 1,763,238 | Q 1,469,365 | Q 1,763,238 | Q 1,679,274 | Q 2,518,911 | Q 2,350,984 | Q 1,847,201 | Q 629,728 | Q 755,673 | Q 755,673 | Q 377,837 | **Q16,792,740** |
| | Subproducto 3 | Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica | Meta física | 58 | 88 | 116 | 120 | 147 | 172 | 153 | 166 | 62 | 63 | 61 | 71 | **1,277** |
| | | | Meta financiera | Q881,619 | Q1,763,238 | Q1,469,365 | Q1,763,238 | Q1,679,274 | Q2,518,911 | Q2,350,984 | Q1,847,201 | Q629,728 | Q755,673 | Q755,673 | Q377,837 | **Q16,792,740** |
| Producto 4 | | Personas beneficiadas con Certificación Laboral | Meta física | 222 | 341 | 459 | 459 | 477 | 561 | 498 | 540 | 591 | 593 | 570 | 622 | **5,933** |
| | | | Meta financiera | Q 97,976 | Q 195,951 | Q 163,293 | Q 195,951 | Q 186,620 | Q 279,930 | Q 261,268 | Q 205,282 | Q 69,983 | Q 83,979 | Q 83,979 | Q 41,990 | **Q1,866,200** |
| | Subproducto 4 | Personas beneficiadas con Certificación Laboral | Meta física | 222 | 341 | 459 | 459 | 477 | 561 | 498 | 540 | 591 | 593 | 570 | 622 | **5,933** |
| | | | Meta financiera | Q97,976 | Q195,951 | Q163,293 | Q195,951 | Q186,620 | Q279,930 | Q261,268 | Q205,282 | Q69,983 | Q83,979 | Q83,979 | Q41,990 | **Q1,866,200** |
| | TOTAL INSTITUCIONAL | | | | | | | | | | | | | | | **Q392,586,181** |

Justificación: 1. El INTECAP atiende a sus beneficiarios conforme a la demanda de sus servicios. 2. El INTECAP cuenta con cinco divisiones regionales con las cuales atiente a sus beneficiarios en los 22 departamentos del país (ver anexo X). 3. La atención del INTECAP a sus beneficiarios se realiza a nivel nacional. Por lo anterior, en la descripción de productos y subproductos en la etapa de formulación, no se consigna el lugar de atención de beneficiarios. El lugar de atención puede identificarse en la ejecución.

| PROGRAMACION MENSUAL PRODUCTO-SUBPRODUCTO- | | | PROGRAMACIÓN DE INSUMOS | | | | | | | | | | DPSE-15 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| PRODUCTO / SUBPRODUCTO /ACCIONES | UNIDAD DE MEDIDA | | INSUMO | CANTIDAD | UNIDAD DE MEDIDA | RENGLÓN | CÓDIGO DE INSUMO | FUENTE DE FINANCIAMIENTO | PRECIO UNITARIO | PRECIO TOTAL | PROGRAMACION POR CUATRIMESTRE | | | Responsable |
| | | | | | | | | | | | Cuatrimestre 1 | Cuatrimestre 2 | Cuatrimestre 3 | |
| Producto 1 | Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable | Meta física | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | 26,703 | 4,015 | 8,597 | |
| | | Meta financiera | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | Q115,916,931 | Q165,595,616 | Q49,678,685 | |
| Subproducto 1 | Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable | Meta física | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | 26,703 | 4,015 | 8,597 | |
| | | Meta financiera | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | Q115,916,931 | Q165,595,616 | Q49,678,685 | |
| Producto 2 | Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable | Meta física | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | 128,749 | 137,477 | 161,480 | |
| | | Meta financiera | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | Q14,957,604 | Q21,368,005 | Q6,410,402 | |
| Subproducto 2 | Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable | Meta física | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | 128,749 | 137,477 | 161,480 | |
| | | Meta financiera | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | Q14,957,604 | Q21,368,005 | Q6,410,402 | |
| Producto 3 | Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica | Meta física | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | 382 | 638 | 257 | |
| | | Meta financiera | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | Q5,877,459 | Q8,396,370 | Q2,518,911 | |
| Subproducto 3 | Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica | Meta física | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | 382 | 638 | 257 | |
| | | Meta financiera | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | Q5,877,459 | Q8,396,370 | Q2,518,911 | |
| Producto 4 | Personas beneficiadas con Certificación Laboral | Meta física | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | 1,481 | 2,076 | 2,376 | |
| | | Meta financiera | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | Q653,170 | Q933,100 | Q279,930 | |
| Subproducto 4 | Personas beneficiadas con Certificación Laboral | Meta física | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | 1,481 | 2,076 | 2,376 | |
| | | Meta financiera | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | Q653,170 | Q933,100 | Q279,930 | |
| TOTAL INSTITUCIONAL | | | | | | | | | | | **Q137,405,163** | **Q196,293,091** | **Q58,887,927** | |

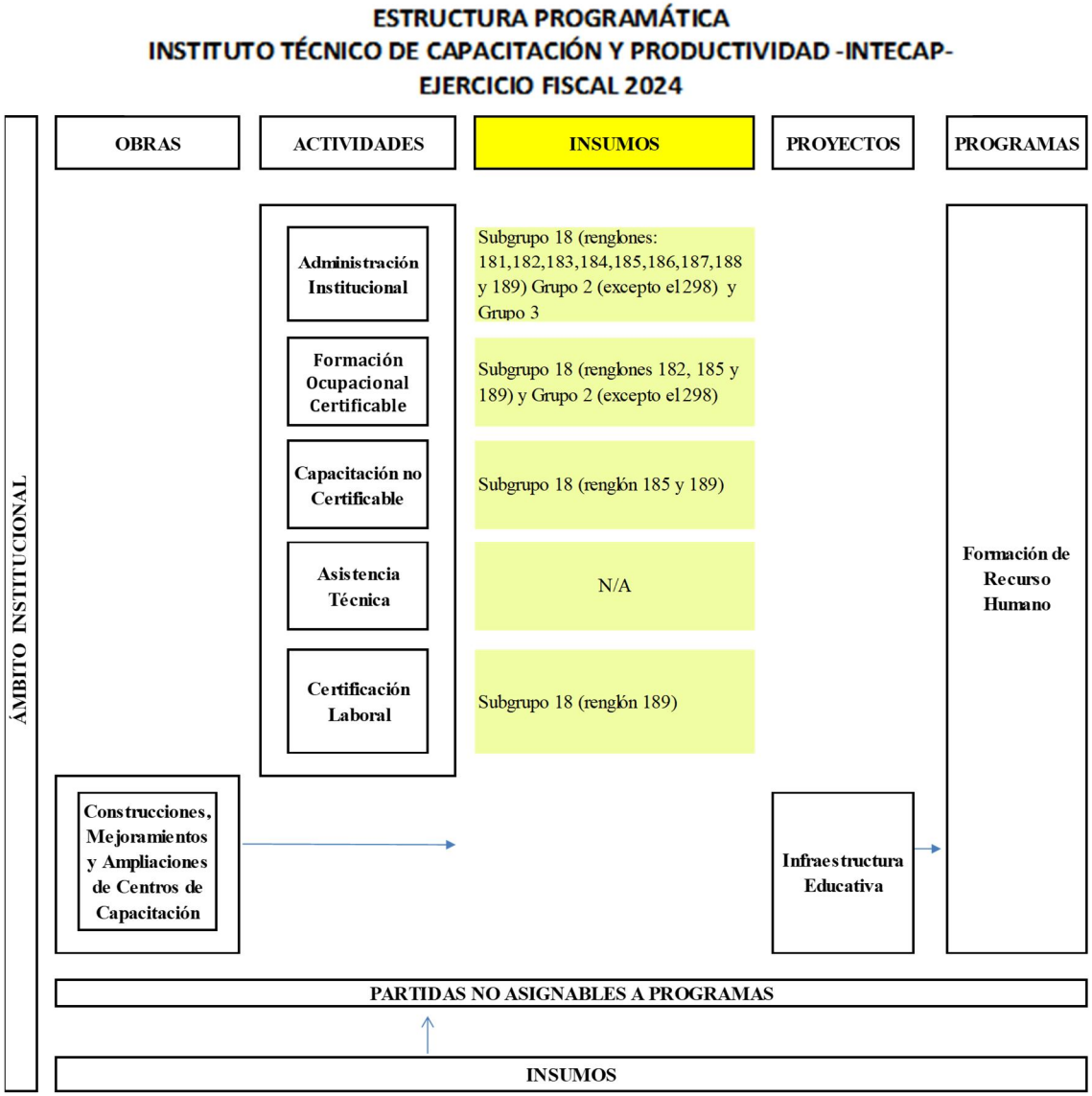
Justificación: 1. El INTECAP atiende a sus beneficiarios conforme a la demanda de sus servicios. 2. El INTECAP cuenta con cinco divisiones regionales con las cuales atiente a sus beneficiarios en los 22 departamentos del país (ver anexo X). 3. La atención del INTECAP a sus beneficiarios se realiza a nivel nacional. Por lo anterior, en la descripción de productos y subproductos en la etapa de formulación, no se consigna el lugar de atención de beneficiarios. El lugar de atención puede identificarse en la ejecución.

# Programación de insumos

El artículo 12 del Acuerdo Gubernativo 540-2013 "Reglamento de la Ley Orgánica del Presupuesto" establece la obligatoriedad del uso del Catálogo del Ministerio de Finanzas Públicas, por lo que, a partir del año 2012 que INTECAP inició a formular el Presupuesto por Resultados PpR, y se hace uso de los insumos para este proceso.

Conforme a lo establecido en dicho reglamento, en el proceso de la formulación del presupuesto deben programarse los insumos que van a ser utilizados en el siguiente ejercicio fiscal. Esta acción es realizada por las Unidades Operativas y Administrativas de la Institución. Las Unidades Operativas programan a nivel de CC los códigos de insumos con cantidad y presentación y la consolidan a nivel de División Regional, posteriormente la ingresan al Sistema de Gestión SIGES y con dichos registros se alimenta el monto del renglón presupuestario, por lo que, deben verificar que el monto cuadre con el presupuesto aprobado por Junta Directiva a nivel de División Regional y la División Administrativa Financiera verifica que no existan discrepancias por errores, a nivel Institucional.

A continuación, la Red de Categorías Programáticas a la cual se le incorporó una columna, que incluye en cada actividad los subgrupos y grupos que se programan a través de insumos.



# Programación de Inversión Multianual 2024-2028

Intecap
Instituto Técnico de Capacitación y Productividad

INTECAP
DEPARTAMENTO DE DISEÑO E INFRAESTRUCTURA Y UNIDAD DE EQUIPAMIENTO
POA 2024 - 2028

| | | | | 2024 | | | 2025 | | | 2026 | | | 2027 | | | 2028 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ACCION (PLAN/PROGRAMA/PROYECTO) | No. | OBRA CIVIL | En m² | Construcción | Equipamiento | Total | Construcción | Equipamiento | Total | Construcción | Equipamiento | Total | Construcción | Equipamiento | Total | Construcción | Equipamiento | Total | | | |
| | | CONSTRUCCIÓN DE CENTROS DE CAPACITACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | Construcción Centro de Capacitación Chimaltenango | 40,000 | Q 50,000,000.00 | | Q 50,000,000.00 | Q 25,000,000.00 | Q 40,000,000.00 | Q 65,000,000.00 | Q 20,000,000.00 | Q 5,000,000.00 | Q 25,000,000.00 | | | | | | | Q 95,000,000.00 | Q 45,000,000.00 | Q 140,000,000.00 |
| | 2 | Construcción Centro de Capacitación Santa Rosa | 30,000 | Q 50,000,000.00 | | Q 50,000,000.00 | Q 30,000,000.00 | Q 40,000,000.00 | Q 70,000,000.00 | | | Q - | | | | | | | Q 80,000,000.00 | Q 40,000,000.00 | Q 120,000,000.00 |
| | 3 | Construcción Centro de Capacitación Cobán, Alta Verapaz | 30,000 | Q 25,000,000.00 | | Q 25,000,000.00 | Q 75,000,000.00 | Q 50,000,000.00 | Q 125,000,000.00 | | | Q - | | | | | | | Q 100,000,000.00 | Q 50,000,000.00 | Q 150,000,000.00 |
| | 4 | Construcción Centro de Capacitación Sacatepéquez | 40,000 | Q 2,000,000.00 | | Q 2,000,000.00 | Q 60,000,000.00 | | Q 60,000,000.00 | Q 60,000,000.00 | Q 100,000,000.00 | Q 160,000,000.00 | | | | | | | Q 122,000,000.00 | Q 100,000,000.00 | Q 222,000,000.00 |
| | 5 | Construcción Torre Empresarial en la zona 5, en las TIC´s | 60,000 | Q 5,000,000.00 | | Q 5,000,000.00 | Q 100,000,000.00 | | Q 100,000,000.00 | Q 130,000,000.00 | Q 100,000,000.00 | Q 230,000,000.00 | Q 65,000,000.00 | | | | | | Q 300,000,000.00 | Q 100,000,000.00 | Q 335,000,000.00 |
| | 6 | Construcción Torre Empresarial en la zona 7 de Guatemala, en el CCG1 | 60,000 | Q 5,000,000.00 | | Q 5,000,000.00 | Q 100,000,000.00 | | Q 100,000,000.00 | Q 130,000,000.00 | Q 100,000,000.00 | Q 230,000,000.00 | Q 65,000,000.00 | | | | | | Q 300,000,000.00 | Q 100,000,000.00 | Q 335,000,000.00 |
| | 7 | Construcción Centro Tics Quetzaltenango | 50,000 | Q 25,000,000.00 | | Q 25,000,000.00 | Q 125,000,000.00 | | Q 125,000,000.00 | Q 50,000,000.00 | Q 100,000,000.00 | Q 150,000,000.00 | | | | | | | Q 200,000,000.00 | Q 100,000,000.00 | Q 300,000,000.00 |
| | 8 | Centro Alta Tecnología Región Sur, Santa Lucía Cotzumalguapa | 60,000 | | | Q - | | | Q - | | | Q - | | | | Q 75,000,000.00 | | Q 75,000,000.00 | Q 75,000,000.00 | Q - | Q 75,000,000.00 |
| | 9 | Construcción Región Oriente Zacapa | 3,000 | Q 5,000,000.00 | | Q 5,000,000.00 | Q 20,000,000.00 | Q 5,000,000.00 | Q 25,000,000.00 | Q 30,000,000.00 | Q 20,000,000.00 | Q 50,000,000.00 | | | | | | | Q 55,000,000.00 | Q 25,000,000.00 | Q 80,000,000.00 |
| | | AMPLIACIÓN DE CENTROS DE CAPACITACIÓN | | | | Q - | | | Q - | | | Q - | | | | | | | Q - | Q - | Q - |
| | 10 | Ampliación Centro de Capacitación de Jutiapa | 3,000 | Q 10,000,000.00 | | Q 10,000,000.00 | Q 5,000,000.00 | Q 5,000,000.00 | Q 10,000,000.00 | | | Q - | | | | | | | Q 15,000,000.00 | Q 5,000,000.00 | Q 20,000,000.00 |
| | 11 | Ampliación Centro de Capacitación de Chiquimula | 1,200 | Q 2,000,000.00 | | Q 2,000,000.00 | Q 5,000,000.00 | | Q 5,000,000.00 | Q 7,000,000.00 | Q 10,000,000.00 | Q 17,000,000.00 | | | | | | | Q 14,000,000.00 | Q 10,000,000.00 | Q 24,000,000.00 |
| | 12 | Ampliación Centro de Capacitación de Coatepeque | 1,000 | | | Q - | Q 5,000,000.00 | Q 2,000,000.00 | Q 7,000,000.00 | | | Q - | | | | | | | Q 5,000,000.00 | Q 2,000,000.00 | Q 7,000,000.00 |
| | 13 | Ampliación Centro de Capacitación de Baja Verapaz | 1,000 | | | Q - | Q 5,000,000.00 | Q 2,000,000.00 | Q 7,000,000.00 | | | Q - | | | | | | | Q 5,000,000.00 | Q 2,000,000.00 | Q 7,000,000.00 |
| | 14 | Ampliación Centro de Capacitación de San Marcos | 1,000 | | | Q - | Q 5,000,000.00 | Q 2,000,000.00 | Q 7,000,000.00 | | | Q - | | | | | | | Q 5,000,000.00 | Q 2,000,000.00 | Q 7,000,000.00 |
| | 15 | Ampliación Centro de Capacitación de Quiché | 1,000 | | | Q - | Q 5,000,000.00 | Q 2,000,000.00 | Q 7,000,000.00 | | | Q - | | | | | | | Q 5,000,000.00 | Q 2,000,000.00 | Q 7,000,000.00 |
| | | TOTAL | | Q 179,000,000.00 | Q - | Q 179,000,000.00 | Q 565,000,000.00 | Q 148,000,000.00 | Q 713,000,000.00 | Q 427,000,000.00 | Q 435,000,000.00 | Q 862,000,000.00 | Q 130,000,000.00 | Q - | Q - | Q 75,000,000.00 | Q - | Q 75,000,000.00 | Q 1,376,000,000.00 | Q 583,000,000.00 | Q 1,829,000,000.00 |

NOTA: TODA LA INVERSIÓN ES CON FINANCIAMIENTO INTERNO. FI

Ing. Hugo de la Cruz
Jefe Departamento de Diseño e Infraestructura

Intecap JEFATURA
DEPARTAMENTO DE DISEÑO E INFRAESTRUCTURA

Ing. German Vivas Virula
Encargado Unidad de Equipamiento

Unidad de Equipamiento
GERENCIA
Intecap

# Plan de inversión 2023-2024

**INTECAP**

**PLAN DE INVERSIÓN - INFRAESTRUCTURA 2023-2024**

| No. | OBRA CIVIL | SNIP | UBICACIÓN | PROGRAMADO 2023 | | | PROGRAMADO 2024 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | EN m2 | EN Q. | FINACIAMIENTO* | EN m2 | EN Q. | FINANCIAMIENTO* |
| 1 | Construcción Centro de Capacitación Totonicapán | 225119 | 4 Calle final, zona 3, Totonicapán | 15,000 | Q 30,000,000.00 | Interno | | | |
| 2 | Construcción Centro de Capacitación Chimaltenango | 115270 | Km 52.5 Carretera antigua de El Tejar a Chimaltenango, Municipio de Chimaltenango. | 25,000 | Q 50,000,000.00 | Interno | 22,000.00 | Q 50,000,000.00 | Interno |
| 3 | Construcción Centro de Capacitación Santa Rosa | 225126 | Camino Aldea San Juan Arana, Barberena, Santa Rosa. | 20,000 | Q 54,000,000.00 | Interno | 22,000.00 | Q 50,000,000.00 | Interno |
| 4 | Construcción Centro de Capacitación Cobán, Alta Verapaz | | Finca Sisay, Carretera de Cobán a San Juan Chamelco, Municipio de Cobán, Departamento de Alta Verapaz. | 2,500 | Q 6,000,000.00 | Interno | 7,500.00 | Q 25,000,000.00 | Interno |
| 5 | Ampliación Centro de Capacitación Jutiapa | 280518 | Km 110.4 Ruta Interamericana CA-01 Oriente, Aldea Amayito. | 1,500 | Q 5,000,000.00 | Interno | 1,500.00 | Q 10,000,000.00 | Interno |
| 6 | Construcción Centro de Capacitación Sacatepéquez | | Calle de los Nazarenos, situado al lado de la Iglesia de La Recollección S/N Antigua Guatemala, Departamento de Sacatepéquez | | | Interno | 650.00 | Q 2,000,000.00 | Interno |
| 7 | Construcción de Torre Empresarial Zona 5 Edificio TICS | | Calle Doroteo Guamuch Flores 8-79, zona 5, Ciudad de Guatemala. | | | Interno | 1,000.00 | Q 5,000,000.00 | Interno |
| 8 | Construcción de Torre Empresarial zona 7 Centro de Capacitación Guatemala 1 | | 14 Calle 31-30, Colonia Ciudad de Plata II, zona 7, Ciudad de Guatemala. | | | Interno | 1,000.00 | Q 5,000,000.00 | Interno |
| 9 | Construcción Centro TICS Quetzaltenango | | 6ª Calle 29-50, zona 3, Quetzaltenango. | | | Interno | 6,250.00 | Q 25,000,000.00 | Interno |
| 10 | Construcción Región Oriente Zacapa | | Calzada Instituto Adolfo V. Hall de Oriente. Zacapa. | | | Interno | 273.00 | Q 5,000,000.00 | Interno |
| 11 | Ampliación Centro de Capacitación Chiquimula | 189024 | 6ª Calle final, zona 5, Chiquimula. | | | Interno | 172.00 | Q 2,000,000.00 | Interno |

**Ing. Hugo de la Cruz**
**Jefe Departamento de Diseño e Infraestructura**

Intecap JEFATURA
DEPARTAMENTO DE DISEÑO E INFRAESTRUCTURA

# Divisiones Regionales del INTECAP

**División Regional Central**

Ubicación: Calle del Estadio Doroteo Guamuch Flores 7-51, zona 5. Guatemala, Guatemala.
Atiende los departamentos de: Guatemala, Sacatepéquez, Chimaltenango, Santa Rosa y Jutiapa

**División Regional Sur**

Km. 93 carretera CA-2 a Mazatenango. Santa Lucía Cotzumalguapa, Escuintla.
Atiende los departamentos de: Escuintla, Suchitepéquez, Retalhuleu y los municipios de costa y boca costa de los departamentos de Quetzaltenango y San Marcos.

**División Regional Occidente**

6ª calle 29-50, zona 3. Quetzaltenango, Quetzaltenango
Atiende los departamentos de: Huehuetenango, Quiché, Sololá, Totonicapán y los municipios del altiplano de Quetzaltenango y San Marcos.

**División Regional Oriente**

6ª calle final, zona 5. Chiquimula, Chiquimula
Atiende los departamentos de: Chiquimula, Izabal, Zacapa, Jalapa y El Progreso

**División Regional Norte**

Km. 477 Caserío Santa Cruz. San Francisco, Petén
Atiende los departamentos de: Petén, Alta Verapaz y Baja Verapaz

# Definiciones

- **Formación Ocupacional Certificable**

Son carreras de formación inicial, de mediana y larga duración (de 250 a 3,000 horas), estructuradas por "módulos de formación", orientadas a desarrollar todas las competencias requeridas para el desempeño eficaz de una ocupación completa o calificación reconocida en el medio laboral guatemalteco. Ejemplos: Mecánico Automotriz, Soldador Industrial, Panadero, Carnicero, Técnico en Mecatrónica, Técnico en Gastronomía, Técnico en Seguros y Fianzas, Guía Local de Turistas, etc. Dentro de esta formación se encuentra el Programa de Bachillerato y Técnico a Nivel Medio, en el cual participantes de carreras técnicas de nivel medio pueden cursar paralelamente la educación formal en el INTECAP y acreditar sus estudios en el ciclo diversificado, con el reconocimiento y autorización del Ministerio de Educación.

- **Capacitación No Certificable**

Cursos de formación complementaria, de corta duración (generalmente hasta 250 horas), orientados a desarrollar conocimientos, destrezas, habilidades y conductas, a efecto que trabajadores insertos en empresas o trabajadores independientes, llenen brechas de competencia para mejorar el desempeño de sus funciones laborales. Incluye también la formación acelerada de nuevas competencias en personas por incorporarse al mundo laboral (habilitación de grupos en estado de vulnerabilidad social, reconversión laboral, formación acelerada de desempleados, etc.). Ejemplos: Atención al Cliente, Manipulación Higiénica de los Alimentos, Crianza de Cerdos, Envasado de Frutas y Verduras, cursos de Ofimática, cursos de complementación con laboratorios especializados, etc.

- **Certificación Laboral**

El servicio de certificación de competencias laborales, consiste en un proceso mediante el cual se otorga un reconocimiento formal de la capacidad laboral demostrada por una persona, en base a una evaluación de sus competencias, tomando como referencia una norma o estándar previamente establecido. Este reconocimiento o acreditación de las competencias laborales, se otorga independientemente del lugar o institución donde el participante las adquirió, y puede ser certificación ocupacional, de calificación o de función laboral. En el INTECAP se brindan los siguientes servicios de certificación laboral: Certificación de Personal de Organizaciones con el Aval del INTECAP, Certificación Externa, Certificación en Administración de Software y Certificación Sectorial, basados en criterios de metodologías de las Normas de Competencia Laboral y de la ISO 17,024.

- ✓ **Asistencia Técnica**

Son servicios de apoyo (asesorías) que el INTECAP realiza directamente en las empresas, a través de la asignación de uno o varios expertos que trabajan dentro de la empresa, con el objetivo de buscar solución a problemas tanto de índole administrativa como tecnológica que afectan las distintas áreas de la empresa, para mejorar la productividad organizacional. Se basan en diagnósticos previos de la problemática e involucra también procesos de capacitación dentro de la empresa relacionados con la solución de la problemática.

- ✓ **Empleabilidad**

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la empleabilidad es "la aptitud de la persona para encontrar y conservar un trabajo, para progresar en el trabajo y para adaptarse al cambio a lo largo de la vida profesional". En otras palabras, la empleabilidad es el potencial que tiene un individuo de ser solicitado por una empresa para trabajar en ella, o de encontrar un puesto de trabajo. La empleabilidad depende de los conocimientos, de las cualificaciones y de los comportamientos del trabajador.