

www.intecap.edu.gt



Plan Estratégico del INTECAP 2020-2030 Plan Operativo Multianual 2020-2024 y Plan Operativo Anual 2020



División de Planificación
Abril 2019

Índice

Introducción	1
Mandato Institucional.....	2
Análisis de Políticas.....	3
Vinculación Institucional	13
Identificación, análisis y priorización de problemática	14
Análisis de población.....	15
Análisis de evidencias	16
Gestión por resultados GpR.....	17
Matriz de Planificación Estratégica Institucional	24
Ficha del Indicador de Resultados	25
Visión, misión, valores y principios	27
Análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas	28
Análisis de actores	31
Plan Operativo Multianual 2020-2024	34

Ficha de seguimiento del Plan Operativo Multianual 2020-2024	36
Plan Operativo Anual 2020	37
Ficha de seguimiento del Plan Operativo Anual 2020	39
Anexo:	
Información del Presupuesto de 5 años	41
Programación de Inversión Multianual 2020-2022	43
Plan de Inversión 2019-2020	44

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 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 2020 – 2024 y el Plan Operativo Anual 2020.

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.

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.
2. La población que se capacita por medio de la capacitación no certificable, adquiere la actualización necesaria 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.
4. Las empresas 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.

Este planteamiento surge de la necesidad de revertir las condiciones deplorables de vida de grandes sectores de la población, sobre todo de la niñez, la juventud, los indígenas, las mujeres, los migrantes y de quienes viven en el área rural.

Objetivo general:

Permitir el tránsito del país del modelo de desarrollo actual, hacia uno de desarrollo humano sostenible. Este último consiste en un proceso de ampliación de oportunidades para la gente y mejora de sus capacidades humanas, en el marco de las libertades necesarias para que las personas puedan vivir una vida larga, saludable, tener acceso a la educación, un nivel de vida digno, participar de su comunidad y de las decisiones que afecten su existencia.

Objetivos específicos:

- Implementar un modelo de desarrollo humano sostenible
- Reducir la pobreza
- Construir medios de vida sostenibles para toda la población
- Promover el desarrollo rural integral
- Fortalecer el Estado

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.

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 MINTRB, 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 y formación profesional.

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.

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

Política Nacional de Juventud 2012-2020

El objetivo de esta política es promover la vigencia plena de los derechos de los jóvenes para mejorar sus condiciones y calidad de vida, privilegiando su desarrollo integral y el ejercicio pleno de la ciudadanía como sujetos de derechos y actores estratégicos del desarrollo.

Las áreas estratégicas que conforman la Política de Juventud son las siguientes:

- Educación
- Trabajo y productividad
- Salud
- Recreación, cultura y deporte
- Prevención de violencia
- Vivienda
- Medio ambiente
- Equidad de género
- Pluriculturalidad
- Participación ciudadanía

Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023

Esta política tiene por objetivo general, promover el desarrollo integral de las mujeres mayas, garífunas, xincas y mestizas en todas las esferas de la vida económica, social, política y cultural.

La misma se divide en doce ejes, cada uno de ellos con sus respectivos programas, subprogramas, proyectos y actividades, que las instituciones públicas han de implementar para el logro de la misma.

Eje de Equidad Educativa con Pertinencia Cultural

Eje Político 4

Garantizar el acceso de las mujeres mayas, garífunas, xincas y mestizas a programas de formación profesional, científica y tecnológica.

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

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”.

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.

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 2016 - 2020

En relación a lo establecido en la Política General de Gobierno 2016 - 2020, el INTECAP identifica los siguientes incisos en los cuales interviene para dar cumplimiento a dicha Política:

Seguridad alimentaria y nutricional, salud y educación de calidad

Educación para todos y todas

h. Fortalecer la educación extraescolar, en especial la educación para el trabajo

Fomento de las Mipymes, turismo, vivienda y trabajo digno y decente

Micro, pequeñas y medianas empresas

b. Desarrollar acciones para que las instituciones públicas encargadas de educación extraescolar y para el trabajo fortalezcan los programas orientados a la formación de capacidades empresariales y de asistencia técnica

Turismo

h. Desarrollar programas de formación y profesionalización en los diversos segmentos de la cadena de servicios turísticos, en coordinación con el sector privado y las organizaciones sociales comunitarias.

Intervención:

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 CXCI, 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 2016 - 2020, distribuidos incluidos en la planificación institucional por unidad operativa correspondiente.

Resultado Estratégico de Gobierno “Para el 2019, se ha incrementado la posición del país en el índice de Competitividad Turística en 10 posiciones (De la posición 80 en el 2015 a la 70 en 2019)”

Inclusión:

Para el resultado estratégico que se refiere a que el país mejore diez posiciones en el índice global de competitividad en turismo, el INTECAP, contribuye con el desarrollo de competencias en el recurso humano, así como dando asesoría a los diferentes tipos de entidades relacionadas al sector turismo.

Debido a que el INTECAP atiende con sus servicios, por medio de la solicitud de las empresas y organizaciones públicas y privadas, debe realizar acciones encaminadas a conocer cuáles son sus necesidades de servicio; es decir, de capacitación y asistencia técnica. Para lo anterior, se realizan actividades como investigaciones, consultas, talleres y reuniones, con entidades de Gobierno Central o Local (INGUAT, MINECO, municipalidades, gobernaciones departamentales y otras), grupos empresariales (CAMTUR, gremiales, asociaciones, y otras), universidades, comunidades y otros informantes clave.

Conociendo las necesidades de capacitación de los diferentes Mercados Laborales a nivel nacional, la Institución compara éstas con su oferta de servicios. De ser necesario, el INTECAP elabora los diseños de los diferentes tipos de oferta formativa para responder a estas necesidades de las empresas del sector turismo.

Para poder satisfacer los requerimientos de los usuarios de los servicios del INTECAP, se coordina con éstos sobre la mejor forma de programar las actividades dirigidas al desarrollo de competencias del recurso humano de las empresas y entidades que pertenecen o apoyan al Sector, por ejemplo: municipalidades, gremiales, asociaciones, comités de autogestión turística, empresas, grupos organizados y otros.

Por lo tanto, en la planificación de cada unidad operativa sí está incluida la intervención de apoyo institucional a este resultado estratégico.

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 centrandó 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

Vinculación Institucional

VINCULACIÓN INSTITUCIONAL						DPSE-03
Objetivo: Desarrollar el análisis y visualizar la vinculación institucional hacia temas de Prioridad Nacional, Metas Estratégicas de Desarrollo, Metas de PND K'atun 2032, Metas PGG y Metas ODS.						
Instrucciones:						
Llene las casillas de acuerdo a la vinculación definida de acuerdo a sus mandatos y análisis de políticas						
Prioridad Nacional	Impulso de la inversión y empleo					
Meta Estratégica de Desarrollo	Se ha reducido la precariedad laboral mediante la generación de empleos decentes y de calidad 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					
Eje de la Política General de Gobierno	Fomento de las MIPYMES, turismo, vivienda y trabajo digno y decente					
Resultado Estratégico de País (PGG)	No Aplica					
ODS			K'ATUN			
CODIGO ODS	OBJETIVO	META	PRIORIDAD	META	RESULTADO	LINEAMIENTO
8	Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	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	Generación de empleo decente y de calidad	1. Se ha reducido la precariedad laboral mediante la generación de empleos decentes y de calidad.	1.1 Se han asegurado las condiciones para la generación de empleos decentes y de calidad	e) Aumentar los niveles de productividad del país mediante la innovación, el conocimiento y apoyo a emprendedores, programas de capacitación, educación y asistencia

Identificación, análisis y priorización de problemática

IDENTIFICACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA															DPSE-05			
Institución :		CRITERIOS PARA LA PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS					CRITERIOS PARA LA PRIORIZACION DE PROBLEMAS				CRITERIOS PARA LA PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS							
NOTA: VER CRITERIOS DE PONDERACIÓN AL PIE DE PÁGINA		Relevancia					Apoyo				Capacidad							
No	Problemas identificados	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	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	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		RESUMEN																
No	Problema priorizado por orden de importancia	Calificación	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	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															
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																
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		Territorialización ¹		Pueblo al que Pertenece la Población ¹	Comunidad Lingüística ¹	Tamaño de la Población elegible
								Urbana	Rural	Departamento	Municipio			
					Hombres	Mujeres								
Bajo nivel de desarrollo de competencias (conocimiento, capacidades, conductas) de los trabajadores y empresas de los sectores	Bajo nivel educativo Desactualización tecnológica	18,055,025	7,435,892	446,500	267,900	178,600	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	446,500

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 2020

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-Employadores - Trabajadores) de la OIT. Entre sus conclusiones está: 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." 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?

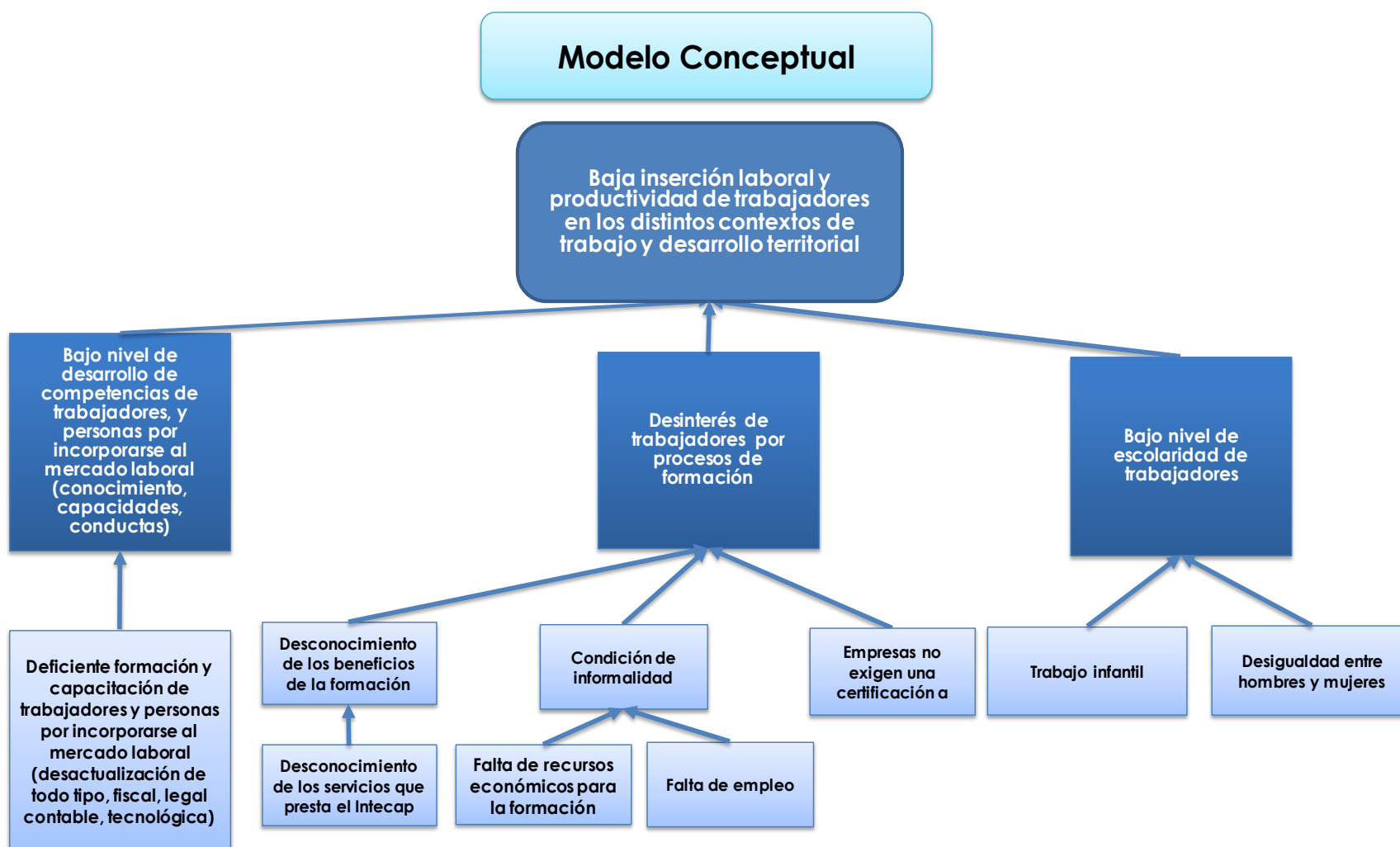
La Gestión por Resultados (GpR) es un enfoque de la administración pública que orienta sus esfuerzos a dirigir todos los recursos humanos, financieros y tecnológicos, sean estos internos o externos, hacia la consecución de resultados de desarrollo, incorporando un uso articulado de políticas, estrategias, 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.

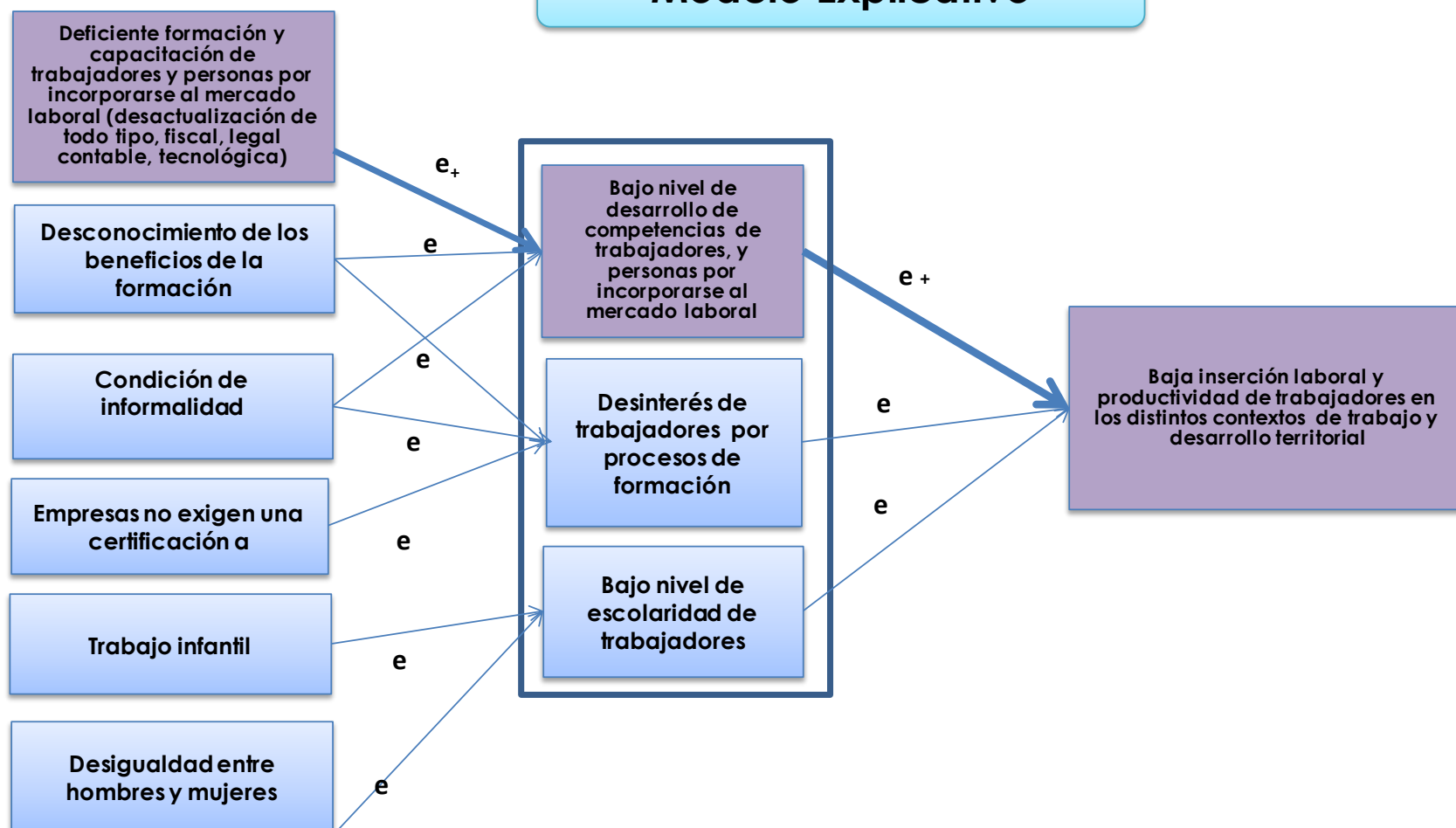
Resultado:

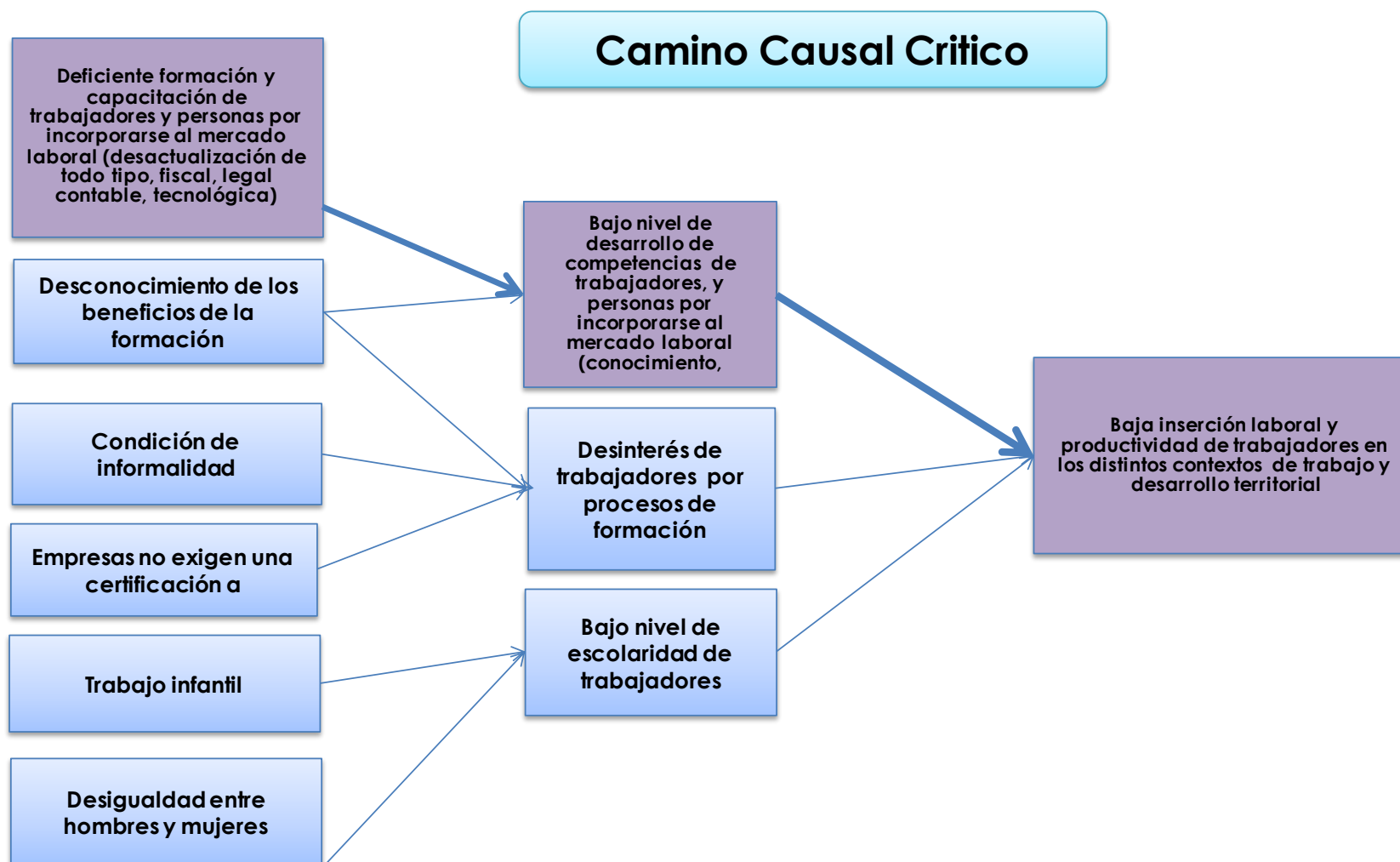
Es el cambio en las condiciones, características o cualidades de un grupo poblacional, en el ambiente o el medio socioeconómico, en un tiempo y magnitud establecidos. El generador de ese cambio es el producto entregado a la población, que consiste en un conjunto de bienes

y servicios. Al producto se le denomina también “intervención”. Conforme a la metodología de Gestión por Resultados a continuación, se presentan los modelos:



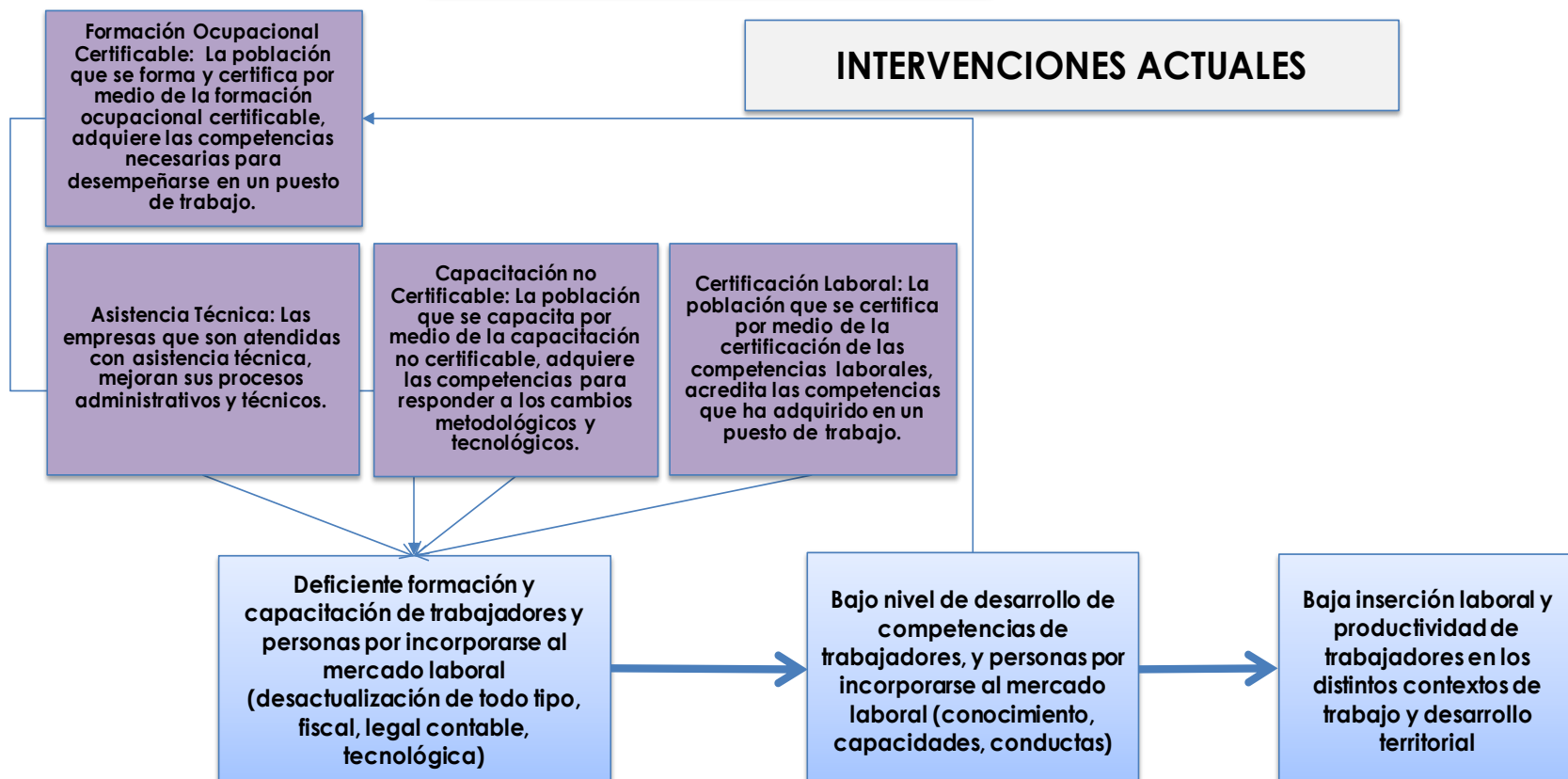
Modelo Explicativo

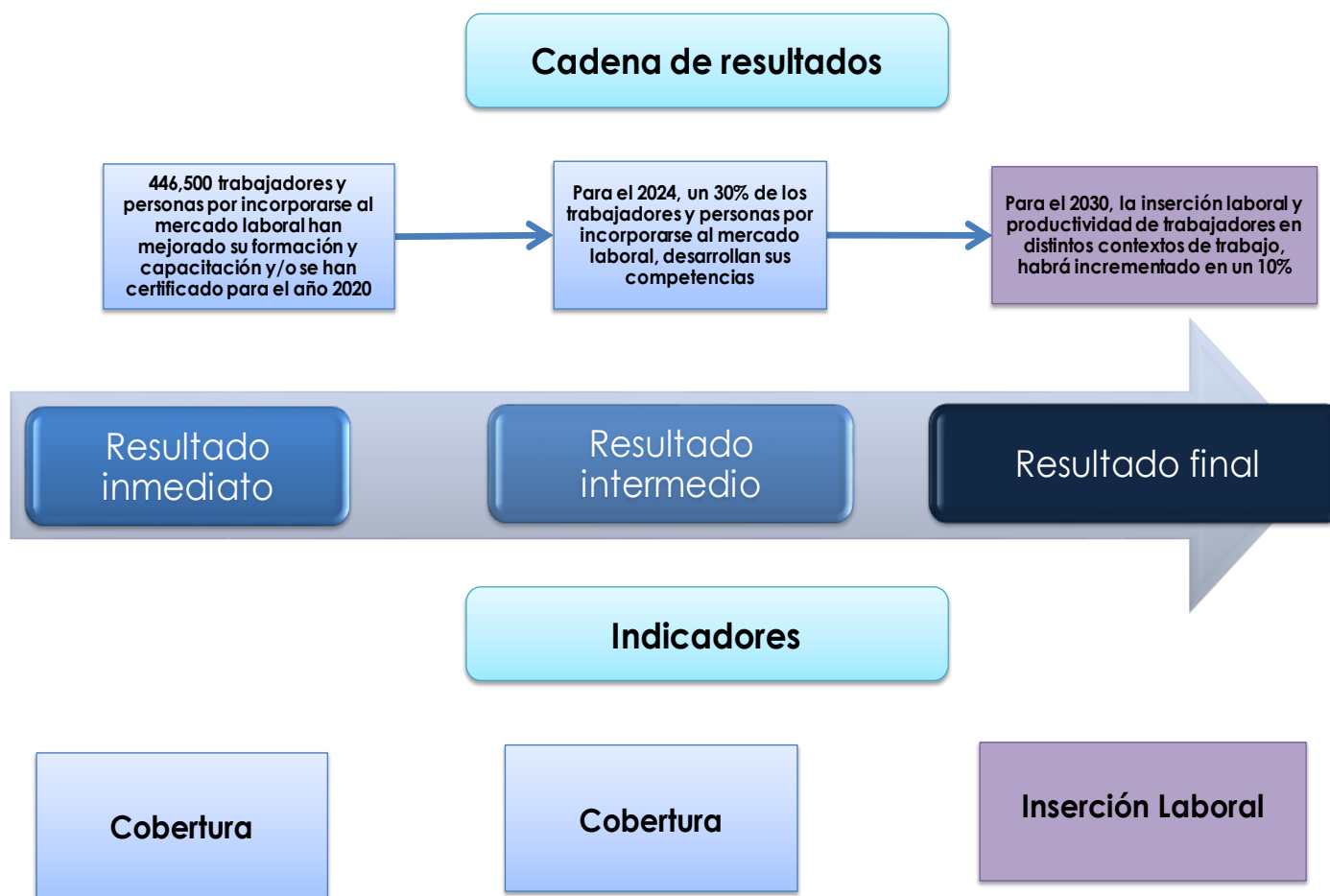


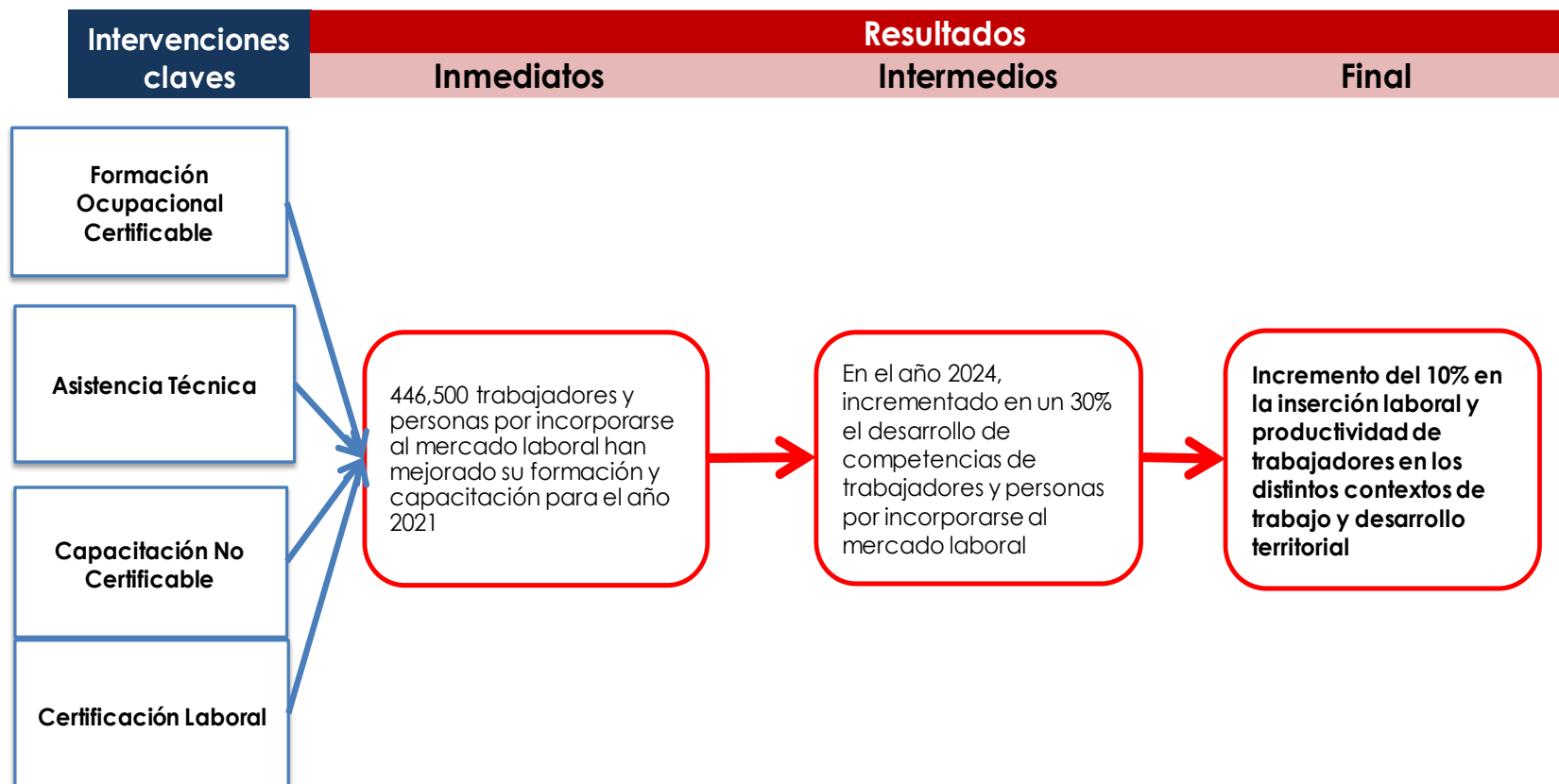


Modelo Prescriptivo

INTERVENCIONES ACTUALES







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							Dato absoluto	Dato relativo %	
MED	Resultado de la PPG	Lineamiento del K´atun	Meta del ODS		Final	Intermedio	Inmediato	Año	Dato absoluto	Dato Relativo %	Dato abosulto			Dato relativo %
Se ha reducido la precariedad laboral mediante la generación de empleos decentes y de calidad	Fomento de las MIPY MES, turismo, vivienda y trabajo digno y decente	Aumetar 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 2030, la inserción laboral y productividad de trabajadores en distintos contextos de trabajo, habrá incrementado en un 10%	x			Inserción Laboral	2018	802	60%	Egresados trabajando / Egresados entrevistados	936	70%
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 2024, un 30% de los trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral, desarrollan sus competencias.		x		Cobertura	2018	388,937	5%	Participantes beneficiados con capacitación, formación y certificación / PEA	2,471,121	30%
				446,500 trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral han mejorado su formación y capacitación y/o se han certificado para el año 2020			x	Cobertura	2018	388,937	100%	Participantes que finalizan su formación / Participantes que inicia su formación	446,500	115%
Nota:			*Línea de Base: Dato de comparación con el que cuenta la institución, puede ser como mínimo uno o dos años antes de la formulación. Debe presentarse en datos absolutos.											

Ficha del Indicador de Resultados

FICHA DEL INDICADOR (SEGUIMIENTO)				DPSE-08		
NOMBRE DE LA INSTITUCION: Instituto Técnico de Capacitación y Productividad - INTECAP -						
Nombre del Indicador		Cobertura				
Categoría del Indicador		DE RESULTADO INSTITUCIONAL				
Meta de la Política General de Gobierno asociada		Fomento de las MIPYMES, turismo, vivienda y trabajo digno y decente				
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 / PEA				
Ámbito Geográfico		Nacional	Regional	Departamento	Municipio**	
		X				
Frecuencia de la medición		Mensual	Cuatrimestral	Semestral	Anual	
			X			
Tendencia del Indicador						
Años		2015	2016	2017	2018	POA 2019
Valor del indicador (en datos absolutos y relativos)		330066	338101	346549	388937	421583

Línea Base 2018	388937
Año	Meta en datos absolutos
2020	446500
2021	468725
2022	492827
2023	518190
2024	544879

Medios de Verificación	
Procedencia de los datos	Control estadístico institucional
Unidad Responsable	Unidades responsables Unidades operativas: captura de datos estadísticos de participantes y empresas División de Planificación: realizar el monitoreo de cumplimiento de metas
Metodología de Recopilación	Las unidades operativas capturan los datos estadísticos de la información de los participantes y empresas atendidos y la División de Planificación realiza el monitoreo de cumplimiento de metas.

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 Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica Personas beneficiadas con Certificación Laboral	Cobertura	Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica Personas beneficiadas con Certificación Laboral	Cobertura

Está parte se podrá llenar cuando se trabaje el POM

NOTAS TÉCNICAS:	
-----------------	--

Visión, misión, valores y principios

Misión

Formar y certificar trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral, así como brindar asistencia técnica y tecnológica en todas las actividades económicas, para contribuir a la competitividad y al desarrollo del país.

Visión

Ser reconocidos como la institución líder y modelo en la efectividad de nuestros servicios, que busca constantemente la excelencia.

Valores institucionales

- ✓ Identidad Nacional: Con orgullo por nuestro país, en el INTECAP trabajamos con fe y por convicción de engrandecer y desarrollar a Guatemala y a sus habitantes. En forma personal y social defendemos y exaltamos nuestra identidad nacional.
- ✓ Integridad: Actuamos justa y correctamente haciendo el bien. Todo servicio, atención y trabajo es de respeto a las personas, leyes y normas. Con ética y autenticidad realizamos nuestras labores de forma honesta y ejemplar.
- ✓ Innovación: Valorizamos el talento humano que genera soluciones originales, creativas y exitosas. Superamos lo cotidiano y somos modelo, marcando diferencia positiva de calidad. Somos satisfactores permanentes y estamos delante de cualquier necesidad.
- ✓ Compromiso: Un compromiso en el INTECAP es una misión a cumplir con resultados superiores a los esperados. Aplicando los valores institucionales y los satisfactores de calidad, puntualidad, responsabilidad, ética, comunicación, trabajo en equipo y productividad, brindamos bienestar a las personas, a las empresas y a nuestra patria Guatemala.

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, políticas y objetivos estratégicos, para cumplir los requerimientos de los clientes.

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 y capacidad para la Formación Profesional.
- Equipo Tecnológico: máquina, equipo, herramientas, software educativo y mobiliario con tecnología apropiada a las necesidades formativas.
- Tecnología de la Formación (conceptualización y aplicación del modelo de Formación Profesional -INTECAP, modelos didácticos).
- Cobertura a nivel nacional y sectorial (Se tiene presencia y penetración comunitaria a nivel nacional a través de los centros y Departamentos de Servicios Empresariales y en todos los sectores de la economía; formación móvil).
- Estabilidad financiera (hay respaldo para cubrir los compromisos financieros).
- Institución proba y transparente.
- Gestión del Conocimiento (competencias técnicas acumuladas).
- Sistema formal de gestión de procesos.
- Credibilidad, reconocimiento y prestigio nacional e internacional (marca INTECAP).
- Capacidad de desarrollar proyectos de capacitación de gran magnitud y penetración comunitaria.
- Estabilidad laboral para personal permanente.
- Prospección del desarrollo del talento humano (oportunidad de carrera administrativa).

Oportunidades:

- Creciente demanda de capacitación para el trabajo (incorporación a PEA y aumento de desempleo).
- Alianzas estratégicas que generen proyectos interinstitucionales con otras entidades para buscar generar mayor cobertura, ingresos, productos, etc.
- Alianzas estratégicas con empresas para implementar tecnología en talleres y laboratorios a un menor costo.
- Diversificación de los servicios institucionales (servicios de certificación laboral, educación a distancia, servicios de desarrollo empresarial, etc.).
- Capacidad de desarrollar proyectos masivos en comunidades del interior del país con formación móvil.
- Mayor cobertura por medio de metodologías no presenciales.
- Generar nuevas fuentes de trabajo por medio del autoempleo y el emprendimiento.
- Fidelización de clientes a través de la generación de valor en el acreditamiento de cursos en distintos momentos (clientes cautivos).
- Ampliar la oferta formativa para eventos y carreras a nivel técnico.
- Incorporar en la gestión de los centros, la búsqueda de cooperación de empresas en las especialidades que se imparten.
- Consolidación del sistema de cobros del INTECAP.
- Mercadeo de programas de Formador de Formadores, Material Didáctico y Modelos Didácticos.
- Gestión de alto nivel para proponer una Ley de Aprendizaje / Rectoría de la Formación profesional, basado en la credibilidad de la sociedad en el INTECAP.
- Capacitación de personas de la economía informal (con el impacto agregado de su formalización legal, mejores prácticas, medio ambiente, etc.).

Debilidades:

- Existe alguna documentación dentro del Sistema de Gestión de la Calidad que aún pueden reducirse, haciendo con ello más expeditos diversos procesos de gestión.
- La Institución se mantiene financieramente casi en su totalidad por los ingresos provenientes de la tasa patronal, lo que hace imprescindible implantar un sistema de costos y determinar el cobro de algunos servicios de capacitación y asistencia técnica.
- Problemas de comunicación interna.
- Algunos sistemas de información institucional (estadísticas, leyes y normativos, administrativos, del manejo de los recursos humanos, etc.) en relación al volumen de las operaciones del Instituto.
- Leyes, reglamentos y normas para la adquisición de bienes y servicios, engorrosos y limitantes para la respuesta ágil institucional.

Amenazas:

- Poca disponibilidad de fuentes de empleo para la inserción de los egresados de la Formación Profesional.
- Poca disponibilidad de proveedores competentes de servicios técnicos y profesionales en algunas áreas tecnológicas específicas acorde a las necesidades del medio, así como el cumplimiento de los requisitos de contratación (Instructores, Consultores), lo que dificulta la respuesta a sectores.
- Competencia cada vez mayor de otras entidades, especialmente en materia tecnológica.

Análisis de actores

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			
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
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

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			
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
24	Comunidades	1	1	1	1		Los pobladores de las comunidades se perciben como potenciales participantes de los	22 departamentos

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			
							servicios de capacitación del INTECAP	

(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 2020-2024

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	Fomento de las MIPYMES, turismo, vivienda y trabajo digno y decente	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 2024, un 30% de los trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral, desarrollan sus competencias.		X	
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							

PRODUCTO / SUBPRODUCTO		UNIDAD DE MEDIDA	META POR AÑO									
			2020		2021		2022		2023		2024	
			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	40,130	Q232,785,222	40,632	Q235,864,916	41,851	Q235,612,725	43,106	Q235,995,600	44,399	Q236,800,850

PRODUCTO / SUBPRODUCTO		UNIDAD DE MEDIDA	META POR AÑO									
			2020		2021		2022		2023		2024	
			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	40,130	Q232,785,222	40,632	Q235,864,916	41,851	Q235,612,725	43,106	Q235,995,600	44,399	Q236,800,850
Producto 2:	Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable	Personas	401,214	Q48,590,951	422,679	Q48,521,592	445,292	Q48,905,179	469,115	Q 49,355,880	494,213	Q49,880,525
	Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable	Personas	401,214	Q48,590,951	422,679	Q48,521,592	445,292	Q48,905,179	469,115	Q 49,355,880	494,213	Q49,880,525
Producto 3:	Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica	Empresas	733	Q16,058,227	760	Q16,284,932	787	Q16,341,712	816	Q 16,669,525	846	Q16,800,990
	Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica	Empresas	733	Q16,058,227	760	Q16,284,932	787	Q16,341,712	816	Q 16,669,525	846	Q16,800,990
Producto 4:	Personas beneficiadas con Certificación Laboral	Personas	5,156	Q1,886,700	5,414	Q1,942,600	5,684	Q1,944,600	5,969	Q 2,050,180	6,267	Q2,300,170
	Personas beneficiadas con Certificación Laboral	Personas	5,156	Q1,886,700	5,414	Q1,942,600	5,684	Q1,944,600	5,969	Q 2,050,180	6,267	Q2,300,170
TOTAL			Q299,321,100		Q302,614,040		Q302,804,216		Q304,071,185		Q305,782,535	

Ficha de seguimiento del Plan Operativo Multianual 2020-2024

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)	FÓRMULA DEL INDICADOR (descripción)	INDICADORES DE RESULTADO																	
			LINEA DE BASE			2020			2021			2022			2023			2024		
			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 2024, un 30% de los trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral, desarrollan sus competencias.	Cobertura	Participantes beneficiados con capacitación, formación y certificación / PEA	2018	388,937	5%	446,500	5%		468,725	6%		492,827	6%		518,190	6%		544,879	7%	
								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 2020

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 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	Fomento de las MIPYMES, turismo, vivienda y trabajo digno y decente	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	441,344 trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral han mejorado su formación y capacitación para el año 2020			X

PRODUCTO / SUBPRODUCTO		Ubicación Geográfica		Población Beneficiada		Plan y/o Política	UNIDAD DE MEDIDA	2020							
								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	24,078	16,052		Personas	27,258	Q58,196,306	4,101	Q93,114,089	8,771	Q81,474,828	40,130	Q232,785,222
	Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable	22	340	24,078	16,052		Personas	27,258	Q58,196,306	4,101	Q93,114,089	8,771	Q81,474,828	40,130	Q232,785,222
Producto 2:	Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable	22	340	240,728	160,486		Personas	120,776	Q9,718,190	128,964	Q19,436,380	151,474	Q19,436,380	401,214	Q48,590,951
	Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable	22	340	240,728	160,486		Personas	120,776	Q9,718,190	128,964	Q19,436,380	151,474	Q19,436,380	401,214	Q48,590,951
Producto 3:	Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica	22	340	440	293		Empresas	220	Q3,211,645	367	Q6,423,291	146	Q6,423,291	733	Q16,058,227
	Empresas beneficiadas con Asistencia	22	340	440	293		Empresas	220	Q3,211,645	367	Q6,423,291	146	Q6,423,291	733	Q16,058,227
Producto 4:	Personas beneficiadas con Certificación Laboral	22	340	3,094	2,062		Personas	1,289	Q471,675	1,805	Q754,680	2,062	Q660,345	5,156	Q1,886,700
	Personas beneficiadas con Certificación Laboral	22	340	3,094	2,062		Personas	1,289	Q471,675	1,805	Q754,680	2,062	Q660,345	5,156	Q1,886,700
TOTAL									Q71,597,816		Q119,728,440		Q107,994,844		Q299,321,100

Ficha de seguimiento del Plan Operativo Anual 2020

SEGUIMIENTO A NIVEL ANUAL DEL PRODUCTO

PRODUCTO	UNIDAD DE MEDIDA	INDICADOR DE PRODUCTO Y FORMULA	INDICADORES DE PRODUCTO														
			AÑO	LINEA DE BASE		Cuatrimestre 1 2020			Cuatrimestre 2 2020			Cuatrimestre 3 2020			TOAL 2020		
				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	2020	40,130	100%	27,258	68%		4,101	10%		8,771	22%		40,130	100%	
Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable	Personas	Cobertura	2020	401,214	100%	120,776	30%		128,964	32%		151,474	38%		401,214	100%	
Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica	Empresas	Cobertura	2020	733	100%	220	30%		367	50%		146	20%		733	100%	
Personas beneficiadas con Certificación Laboral	Personas	Cobertura	2020	5,156	100%	1,289	25%		1,805	35%		2,062	40%		5,156	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.

SEGUIMIENTO A NIVEL ANUAL DE LOS SUBPRODUCTOS

SUBPRODUCTO	UNIDAD DE MEDIDA	INDICADOR DE SUBPRODUCTO Y FORMULA	INDICADORES DE SUBPRODUCTO														
			AÑO	LINEA DE BASE		Cuatrimestre 1 2020			Cuatrimestre 2 2020			Cuatrimestre 3 2020			TOAL 2020		
				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		2020	40,130	100%	27,258	68%		4,101	10%		8,771	22%		40,130	100%	
Capacitación No Certificable	Personas		2020	401,214	100%	120,776	30%		128,964	32%		151,474	38%		401,214	100%	
Asistencia Técnica	Empresas		2020	733	100%	220	30%		367	50%		146	20%		733	100%	
Certificación Laboral	Personas		2020	5,156	100%	1,289	25%		1,805	35%		2,062	40%		5,156	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.

Anexo

Información del Presupuesto de 5 años

INFORMACION PRESUPUESTARIA DE LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS			ANEXO DPSE-03	
	PRESUPUESTO APROBADO	PRESUPUESTO VIGENTE	PRESUPUESTO EJECUTADO	% DE EJECUCION
2014	Q446,819,897.00	Q446,819,897.00	Q349,630,328.73	78%
2015	Q502,093,314.00	Q502,093,314.00	Q425,311,288.51	85%
2016	Q490,761,000.00	Q490,761,000.00	Q301,706,787.83	61%
2017	Q852,414,108.00	Q852,414,108.00	Q443,399,879.81	52%
2018	Q757,538,800.00	Q757,538,800.00	Q514,065,614.12	68%

Programación de Inversión Multianual 2020-2022



PLANIFICACION MULTIANUAL 2020-2022

ACCION (PLAN, PROGRAMA, PROYECTO)	No.	OBRAS CIVIL	En m²	2020			2021			2022		
				Construcción	Equipamiento	Total	Construcción	Equipamiento	Total	Construcción	Equipamiento	Total
AMPLIAR LA COBERTURA DE ATENCION INSTITUCIONAL / CONSTRUCCIÓN DE CENTROS DE CAPACITACION	CONSTRUCCION DE CENTROS DE CAPACITACION											
	1	CONSTRUCCION CENTRO DE CAPACITACION EN VILLA NUEVA	12,000	Q70,000,000.00	Q31,000,000.00	Q101,000,000.00						
	2	CONSTRUCCION CENTRO DE CAPACITACION EN EL PROGRESO (GUASTATUYA)	8,000	Q30,000,000.00	Q15,000,000.00	Q45,000,000.00	Q5,000,000.00	Q3,000,000.00	Q8,000,000.00			
	3	CONSTRUCCION CENTRO DE CAPACITACION COBAN ALTA VERAPAZ	7,000	Q22,000,000.00	Q20,000,000.00	Q42,000,000.00	Q15,000,000.00	Q7,000,000.00	Q22,000,000.00			
	4	CONSTRUCCION CENTRO DE CAPACITACION TOTOHCAPAN	8,000	Q20,000,000.00	Q14,000,000.00	Q34,000,000.00	Q20,000,000.00	Q4,000,000.00	Q24,000,000.00			
	5	CONSTRUCCION CENTRO DE CAPACITACION SANTA ROSA	6,000				Q14,000,000.00	Q7,000,000.00	Q21,000,000.00	Q30,000,000.00	Q15,000,000.00	Q45,000,000.00
	6	CONSTRUCCION CENTRO DE CAPACITACION CHIMALTENANGO	10,000		Q12,000,000.00	Q12,000,000.00	Q14,000,000.00	Q5,000,000.00	Q19,000,000.00	Q38,000,000.00	Q20,000,000.00	Q58,000,000.00
	7	CONSTRUCCION CENTRO DE CAPACITACION EN TECNOLOGIA DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES TIC 1 GUETALTENANGO	10,000	Q18,000,000.00		Q18,000,000.00	Q40,000,000.00	Q30,000,000.00	Q70,000,000.00	Q22,000,000.00	Q10,000,000.00	Q32,000,000.00
	8	CONSTRUCCION EDIFICIO TORRE EMPRESARIAL EN LA ZONA 8 DE GUATEMALA	40,000	Q15,000,000.00		Q15,000,000.00	Q150,000,000.00	Q75,000,000.00	Q225,000,000.00	Q180,000,000.00	Q75,000,000.00	Q255,000,000.00
	9	CONSTRUCCION EDIFICIO TORRE EMPRESARIAL EN LA ZONA 7 DE GUATEMALA 1	30,000	Q10,000,000.00		Q10,000,000.00	Q64,000,000.00	Q10,000,000.00	Q74,000,000.00	Q28,000,000.00	Q10,000,000.00	Q38,000,000.00
	10	CONSTRUCCION CENTRO DE CAPACITACION SACATEPEQUEZ	4,000				Q14,000,000.00	Q7,000,000.00	Q21,000,000.00	Q30,000,000.00	Q15,000,000.00	Q45,000,000.00
	MEJORAMIENTO DE CENTROS DE CAPACITACION											
	1	MEJORAMIENTO CENTRO DE CAPACITACION GUATEMALA DOS, ZONA 21	12,000	Q4,000,000.00		Q4,000,000.00						
	AMPLIACION DE CENTROS DE CAPACITACION											
	1	AMPLIACION DEL CENTRO DE CAPACITACION DE TURISMO DEL CENTRO CEDE	300	Q7,000,000.00		Q7,000,000.00						
	2	AMPLIACION CENTRO DE CAPACITACION CHIMUMULA	200	Q3,000,000.00	Q500,000.00	Q3,500,000.00						
	3	AMPLIACION CENTRO DE CAPACITACION SANTA LUCIA COTZUMALGUAPA	1,800	Q10,000,000.00	Q1,000,000.00	Q11,000,000.00						
	4	AMPLIACION CENTRO DE CAPACITACION HUEHETENANGO	120	Q1,000,000.00	Q500,000.00	Q1,500,000.00						
	5	AMPLIACION CENTRO DE CAPACITACION GUATEMALA 4	1,000	Q8,000,000.00	Q200,000.00	Q8,200,000.00						
	6	AMPLIACION CENTRO DE CAPACITACION IZACAPA	200	Q1,000,000.00	Q200,000.00	Q1,200,000.00						
	7	AMPLIACION CENTRO DE CAPACITACION ESCUNELA 2	1,000	Q4,000,000.00	Q200,000.00	Q4,200,000.00						
	TOTAL			Q225,000,000.00	Q94,400,000.00	Q321,400,000.00	Q354,000,000.00	Q150,000,000.00	Q504,000,000.00	Q298,000,000.00	Q145,000,000.00	Q443,000,000.00

NOTA: TODA LA INVERSIÓN ES CON FINANCIAMIENTO INTERNO. II

ING. DAVID ARNOLDO ISEPE CERVANTES
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE DISEÑO E INFRAESTRUCTURA

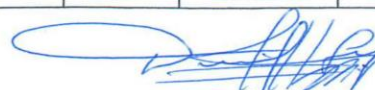
JEFATURA
DEPARTAMENTO DE DISEÑO E
INFRAESTRUCTURA



PLAN DE INVERSIÓN-INFRAESTRUCTURA
POA 2019-2020

OBRA CIVIL				Programada 2019			Programada 2020		
No.	OBRA CIVIL	SNIP	UBICACIÓN	En m ²	En Q.	Financiamiento*	En m ²	En Q.	Financiamiento*
CONSTRUCCION DE CENTROS DE CAPACITACION									
1	Construcción del Centro de Capacitación en Villa Nueva	170839	16 Avenida, 5-90 lote 2, zona 4, Parque Industrial "Las Americas", Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala.	15,000	Q64,000,000.00	INTERNO	12,000	Q31,000,000.00	INTERNO
2	Construcción del Centro de Capacitación en El Progreso	183734	Calle del Cementerio, Barrio "La Democracia", Municipio de Guastatoya, Departamento de El Progreso.	2,000	Q16,000,000.00	INTERNO	5,000	Q30,000,000.00	INTERNO
3	Construcción del Centro de Capacitación de Cobán Alta Verapaz	207652	San Luis Chicoyou, Sector II, Zona 1 de Cobán	2,000	18,000,000.00	INTERNO	7,000	20,000,000.00	INTERNO
4	Construcción del Centro de Capacitación de Totonicapán	225119	final de la 4ta. calle zona 3, totonicapán	1,000	12,000,000.00	INTERNO	2,000	Q16,000,000.00	INTERNO
5	Construcción del Centro de Capacitación de Santa Rosa					INTERNO			INTERNO
6	Construcción del Centro de Capacitación de Chimaltenango		Km 52.5 antigua carretera El Tejar Chimaltenango			INTERNO	5,000	Q12,000,000.00	INTERNO
7	Construcción del Centro de Capacitación en Tecnología de la Información y las Comunicaciones , TIC's Quetzaltenango			1,000	Q10,000,000.00	INTERNO	5,000	Q18,000,000.00	INTERNO
8	Construcción Edificio Torre Empresarial en la Zona 5 de Guatemala	225112	calle Doroteo Guamuch Flores, 8-79, zona 5, ciudad, Guatemala	5,000	Q10,000,000.00	INTERNO	15,000	Q10,000,000.00	INTERNO
9	Construcción Edificio Torre Empresarial en la Zona 7 de Guatemala	225113	14 calle 31-30, Colonia Ciudad de Plata 2, zona 7, ciudad Guatemala	1,000	Q5,000,000.00	INTERNO	5,000	Q10,000,000.00	INTERNO
MEJORAMIENTO DE CENTROS DE CAPACITACION									
1	Mejoramiento del centro de capacitación Guatemala 2, Zona 21 de Guatemala	184264	34 ave. Y 11 calle final, colonia Justo Rufino Barrios, Zona 21	6,000	Q20,000,000.00	INTERNO	1,000	Q6,000,000.00	INTERNO
AMPLIACION DE CENTROS DE CAPACITACION									
1	Ampliación del Centro de Turismo del Centro Sede.		calle Doroteo Guamuch Flores, 7-51, zona 5, ciudad, Guatemala			INTERNO	300	Q7,000,000.00	INTERNO
2	Ampliación del Centro de Capacitación de Chiquimula	139024	6ta calle final, zona 5, Chiquimula	100	Q1,000,000.00	INTERNO	200	Q3,000,000.00	INTERNO
3	Ampliación del Centro de Capacitación de Santa Lucía Cotzumalguapa	207186	Km 93 carretera CA-2 a Mazatenango, Escuintla	300	Q5,000,000.00	INTERNO	1,800	Q10,000,000.00	INTERNO
4	Ampliación del Centro de Capacitación de Huehuetenango	207670	3era. Calle final, Zaculeu Central, zona 9 Huehuetenango	150	Q1,000,000.00	INTERNO	120	Q1,000,000.00	INTERNO
5	Ampliación del Centro de Capacitación de Guatemala 4	207677	34 Avenida, 11 calle final, Colonia Justo Rufino Barrios, Zona 21, Guatemala, Ciudad.	300	Q1,000,000.00	INTERNO	200	Q8,000,000.00	INTERNO
6	Ampliación del Centro de Capacitación de Zacapa	207684	Callezada Instituto Adolfo V. Hall de Oriente, Zacapa	200	Q2,000,000.00	INTERNO	100	Q1,000,000.00	INTERNO
7	Ampliación del Centro de Capacitación de Escuintla 2	225125	Calle Mateo Flores 8-79 zona 5 Guatemala, Ciudad.	3,324	Q5,000,000.00	INTERNO	500	Q4,000,000.00	INTERNO

Nota: Todo es por Financiamiento Interno; FI


Ing. David Lepe Cervantes
Jefe del Departamento de Diseño e Infraestructura

 **JEFATURA**
DEPARTAMENTO DE DISEÑO E INFRAESTRUCTURA