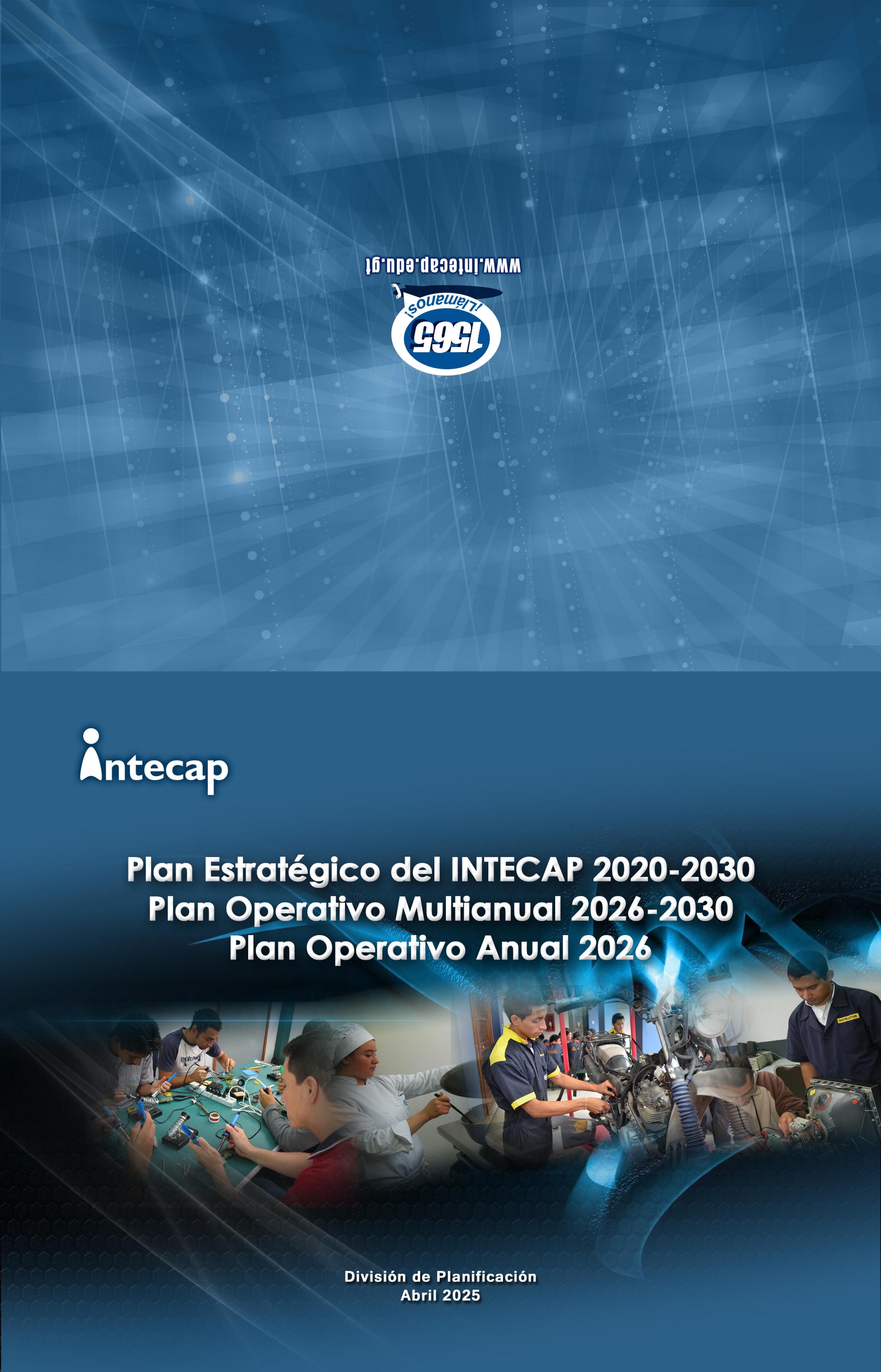




# Plan Estratégico del INTECAP 2020-2030

## Plan Operativo Multianual 2026-2030

### Plan Operativo Anual 2026

A composite image showing students in various vocational training environments. On the left, students are working on electronic components. In the center, a student in a chef's uniform is cooking. On the right, students are working on a large mechanical engine. An instructor is visible in the background. The background of the entire slide has a blue and white geometric pattern.

División de Planificación  
Abril 2025

## Índice

Introducción .....	1
Mandato Institucional .....	2
Análisis de Políticas .....	4
Vinculación Institucional.....	24
Enfoques de Planificación.....	25
Identificación, análisis y priorización de problemática .....	27
Análisis de población .....	28
Análisis de evidencias.....	30
Gestión por resultados GpR .....	31
Matriz de Planificación Estratégica Institucional .....	38
Fichas de Indicadores de Resultados .....	39
Visión, misión, valores y principios .....	42
Análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas .....	43
Análisis de actores.....	47

Plan Operativo Multianual 2026-2030 .....	50
Ficha de seguimiento del Plan Operativo Multianual 2026-2030 .....	52
Plan Operativo Anual 2026 .....	53
Ficha de seguimiento del Plan Operativo Anual 2026.....	55
Anexo:	
Programación mensual producto-subproducto 2026.....	57
Programación de insumos .....	59
Programación de Inversión Multianual 2025-2029 .....	60
Plan de Inversión 2025-2026 .....	61
Divisiones Regionales del INTECAP .....	62
Definiciones .....	63

## **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 Multianual 2026 – 2030 y el Plan Operativo Anual 2026.

## **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 realicen 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, lo que incrementa su productividad.

## 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 y persona por incorporarse al mercado laboral, el Certificado de Competencias Laborales que le permiten demostrar que es competente para desempeñar un puesto de trabajo, y así incrementar las posibilidades de encontrar o conservar un empleo de acuerdo a sus competencias.

### **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 Migratoria de Guatemala**

La Política Migratoria está conformada por un grupo de principios rectores y cuatro ejes temáticos, cada uno con su objetivo específico, líneas estratégicas y líneas de acción, que son complementarias entre sí, y se enlazan a la visión de país contenida en el Plan Nacional de Desarrollo K'atun 2032 y las políticas generales y sectoriales vigentes. Además, contribuye con los instrumentos internacionales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030, entre otros.

En lo relacionado a esta Política, se identifican los siguientes aspectos en los que el INTECAP contribuye a su cumplimiento.

### **Eje 2. Integración y reintegración sustentable**

Objetivo específico: facilitar los procesos de integración o reintegración sustentable de la población migrante y sus familiares en las comunidades de acogida.

Línea estratégica: 2.2 Facilitar las condiciones para el acceso a la educación, certificaciones, equiparaciones y equivalencias de estudios de las personas guatemaltecas retornadas y personas migrantes extranjeras.

2.2.3 Impulsar programa de becas de estudios para personas guatemaltecas retornadas, solicitantes del estatuto de refugiado y refugiados reconocidos.

Acción 2.2.5 Impulsar acciones que faciliten el acceso a la población migrante a cursos de formación, capacitación y certificación técnica o profesional para favorecer el acceso al mercado laboral.

Línea estratégica: 2.3 Facilitar el acceso al trabajo decente y de calidad a las personas guatemaltecas retornadas, extranjeras residentes en el país y solicitantes del estatuto de refugiado.

Acción 2.3.2 Desarrollar alianzas de cooperación con instituciones académicas, sector privado y organismos internacionales para propiciar la capacitación técnica y la certificación laboral de habilidades adquiridas por personas migrantes.

## **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 por la procedencia del participante. 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 la condición de migrante o migrante retornado, 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, orientadas 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 2024 - 2028**

En relación con lo establecido en la Política General de Gobierno 2024 – 2028, el INTECAP identifica los siguientes incisos en los cuales interviene para dar cumplimiento a dicha Política.

Principios:

#### 2.3 Impulsar una economía humana

Debe impulsarse la formalización de micro, pequeñas y medianas empresas a través de un esfuerzo masivo que garantice el acceso al crédito, la capacitación, la asesoría e información sobre insumos y mercados, así como el conocimiento de diversas tecnologías.

Eje 2. Desarrollo Social

Empleo

*Visión estratégica en el marco del empleo digno.*

...se fomentará la mejora de las capacidades del capital humano mediante acciones que generen condiciones para la formación y capacitación para el trabajo y la empleabilidad de la población, ....

- Considerar las áreas de demanda del mercado actual y que tienen una oferta insatisfactoria de trabajadores formados en tecnologías de la información: el conocimiento (TICs), ciencia de datos, machine learning, big data, inteligencia artificial, marketing digital, seguridad de la información, desarrollo de software y aplicaciones, habilidades gerenciales e idiomas extranjeros.
- Propiciar condiciones o entornos económicos favorables para el desarrollo del emprendimiento y microempresas promoviendo el encadenamiento productivo, tanto en los mercados financieros tradicionales como los asociativos; y el apoyo técnico.

*Visión estratégica en la lucha contra la desnutrición crónica de niños y niñas menores de cinco años*

- Velar por la reducción de la desnutrición crónica por medio de la inversión en salud, educación, empleo, vivienda, asistencia y protección social, desarrollo de la infraestructura económica, energía eléctrica, acceso a la tecnología y formación para el trabajo.

#### Eje 6 Tecnología e Innovación

En el ámbito económico, los procesos productivos requieren de mayor impulso, en el uso de herramientas tecnológicas y de oportunidades de formación y capacitación que estimulen la preparación de las personas para poder ingresar al sistema laboral del país. De esta manera, los guatemaltecos, hombres y mujeres contarán con las cualificaciones para acceder a los espacios laborales teniendo una inserción exitosa a la productividad y economía del país.

#### Líneas estratégicas

- Estimular el desarrollo y difusión de innovación tecnológica para aumentar la productividad, fomentar el mercado interno y generar encadenamientos en el territorio.
- Promover una cultura de innovación y emprendimiento.
- Promover una alfabetización digital y la conectividad en todo territorio nacional, en las áreas rurales y donde se requiera mayor atención para los adolescentes y jóvenes, facilitando el acceso a equipo tecnológico para su uso pedagógico.
- Impulsar el desarrollo de la actividad turística, fortaleciendo las capacidades institucionales en coordinación con el sector privado.
- Acceso a tecnologías para la formación e información principalmente para adolescentes y jóvenes.
- Fortalecimiento de las capacidades de la actividad turística, minimizando los efectos negativos como consecuencia de esta actividad.

#### 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 2025 - 2028, distribuidos e incluidos en la planificación institucional por la unidad operativa correspondiente.

### **Lineamientos Generales de Política y Planificación 2026 - 2030**

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 con el propósito de mejorar su empleabilidad, y con Asistencia Técnica a empresas y entidades para el incremento de su productividad. Por lo anterior, se presentan la forma en que el INTECAP cumple con los Lineamientos Generales de Política y Planificación, relacionados con su ámbito de acción.

15. Garantizar un enfoque transversal de equidad e inclusión implementando intervenciones en la planificación estratégica y operativa a nivel sectorial y territorial en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres
17. Acceso de las personas con discapacidad a la educación formal y no formal.
18. Garantizar el ejercicio pleno de los derechos de la juventud.
33. Atención oportuna a los migrantes guatemaltecos retornados

Para la atención de participantes pertenecientes a grupos específicos, se aplica el enunciado siguiente:

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, sin hacer distinción alguna; únicamente, el aspirante debe cumplir con los requisitos técnicos de ingreso. 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, sexo, edad, pueblo de pertenencia o comunidad lingüística. 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.

48. Elaborar planificación prospectiva para abordar la problemática pública dentro del marco de la Gestión por Resultados, conforme a la competencia de cada institución.

Conforme a su Ley Orgánica, decreto 17-72, el propósito del INTECAP es formar, capacitar y certificar a la población interesada, con el objetivo de aumentar la empleabilidad de los egresados atendidos con sus servicios.

De esta cuenta que, para el INTECAP, la prospectiva está enfocada hacia los mercados laborales, los cambios y necesidades futuras de los mismos, en este sentido, los estudios de prospectiva se enfocan en el futuro de los mercados laborales, tanto desde el punto de vista de los puestos de trabajo como de las competencias requeridas a los trabajadores para éstos y otros puestos de trabajo, según los expertos.

En los últimos años, el INTECAP, a través de su Departamento de Investigación e Innovación Tecnológica, ha realizado estudios de prospectiva para varias especialidades.

En los resultados de estos estudios puede observarse que, hay tendencias relacionadas con la especialidad, por ejemplo: en la especialidad de turismo, se prevé un mayor interés en temas como servicios de alimentos y bebidas, servicio de hospedaje, actividades de aventura, entre otros; en la industria textil, el uso de materiales inteligentes y de alta gama, así de esta forma en las demás especialidades.

Sin embargo, existe la previsión del uso de las Tic's prácticamente en todas las especialidades, en forma transversal, siendo un apoyo para la transformación digital y automatización de procesos.

Por su parte en el área de Tic's se detectan como tecnologías en crecimiento, las siguientes: realidad virtual y aumentada, seguridad informática, internet de las cosas, cadena de bloques, computación en la nube, macrodatos, inteligencia artificial, robótica y la automatización, impresión tridimensional, biotecnología, nanotecnología, energía inteligente, entre otras.

Como fuente de información adicional, se utilizó los resultados de la encuesta del Foro Económico Mundial, *Future of Jobs Report 2025*, donde se presentan los empleos con mayor crecimiento a futuro.

Los principales son: Especialista en Big Data, ingenieros en FinTech, especialistas en aprendizaje de IA, desarrolladores de software y aplicaciones, especialistas en gestión de la seguridad, especialistas en Data Warehousing, especialistas en vehículos autónomos y eléctricos, diseñadores de UI y UX (diseño de productos digitales), pilotos de servicio de entregas, especialista en internet de las cosas IOT, científicos y analistas de datos, ingenieros ambientales, ingenieros en DevOps (desarrollo de software y operaciones), ingenieros en Energías renovables, entre otros. Como se puede observar, la mayoría de los puestos de trabajo con mayor crecimiento, se encuentran en el área de informática.

Adicionalmente, no importando en qué puesto de trabajo se desempeñen, se prevé de 2025 a 2030, que los trabajadores deberán tener las habilidades siguientes: IA y Big Data; redes y ciber seguridad; alfabetismo tecnológico; pensamiento creativo; resiliencia, flexibilidad y agilidad; curiosidad y aprendizaje toda la vida; liderazgo e influencia social; talento de gestión; pensamiento analítico; pensamiento sistémico; motivación y autoconciencia; empatía y escucha activa; diseño y experiencia de usuario; orientación al servicio y servicio al cliente; entre otros. Para las habilidades que serán solicitadas por los empleadores, las relacionadas con las Tic's son las que tienen el puntaje más alto. Sin embargo, también las habilidades actitudinales serán requeridas.

La encuesta mencionada se realizó a empleadores a nivel mundial, por lo que incluye puntos de vista de los cinco continentes y de diferentes actividades económicas y, siendo los entrevistados tan diversos, se reportó que algunos entrevistados prevén tener cierta dificultad para poner en práctica los cambios tecnológicos que se han identificados como tendencia. Una de estas dificultades está relacionada con la actualización de los trabajadores para afrontar los cambios de una forma adecuada o directamente la contratación de personal calificado, para esta limitante, identifican como apoyo a las instituciones de formación profesional – como el INTECAP – para la actualización de los trabajadores; sin embargo, algunos empresarios identifican como mayor inconveniente el acceso a la tecnología por la situación económica de las empresas que representan. Por lo que, en el caso del INTECAP, que atiende todo tipo de empresas, antes de implementar alguna tecnología, deben hacerse estudios específicos para conocer las necesidades de las empresas en cuanto a la formación ocupacional, capacitación y certificación de sus trabajadores.

50. Establecer una temporalidad no menor a los 10 años para la formulación del Plan Estratégico Institucional en las entidades que se encuentren en este proceso.

El Plan Estratégico del INTECAP tiene una temporalidad de diez años, del 2020 al 2030

62. Las entidades públicas deben fortalecer, actualizar o crear registros administrativos con un enfoque estadístico, para el seguimiento de los indicadores de desarrollo del país en diferentes niveles y categorías de la planificación. La información que se genere debe considerar los distintos niveles geográficos, grupos de edad, pueblos Maya, Garífuna y Xinca, comunidades lingüísticas, sexo, condición socioeconómica, migración, discapacidad, y aspectos ambientales y naturales, según corresponda.

El INTECAP cuenta con un sistema de recolección de información de los participantes atendidos, es decir beneficiarios; en el proceso de inscripción se solicita información sobre edad, sexo, pueblo de pertenencia, comunidad lingüística, condición de discapacidad, información sobre su residencia, entre otros; esta información se ingresa a una base de datos, de la cual se generan los reportes pertinentes. Sin embargo, es necesario fortalecer y actualizar, tanto la base de datos como la captura de datos, para incorporar la condición de migración en los registros.

Aun cuando los registros existen, se realiza la recolección e ingreso de la información a la base de datos, la calidad de la información consignada depende exclusivamente de lo que el participante indique, es decir, si el participante proporciona una información inexacta, eso es lo que reflejarán los reportes, razón por la cual se han realizado campañas de concientización sobre la razón por la que solicita la información y la importancia de la veracidad de la misma.

### **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.

### **Pacto para el Futuro**

En asamblea general de las Naciones Unidas, se aprueban las acciones contenidas en el Pacto para el Futuro. El propósito de este Pacto es emprender acciones para implementar la Agenda 2030 y alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Dentro de las acciones del pacto se observan algunas que se relacionan con el mandato del INTECAP y con su forma de atender a sus beneficiarios. Éstas se encuentran a continuación:

15. ...la aceleración de nuestros esfuerzos por lograr la igualdad de género, la participación de las mujeres y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas en todos los ámbitos y con la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas  
Acción 8. Lograremos la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas como contribución decisiva para avanzar en todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus metas.

Acción 27. Aprovecharemos las oportunidades que ofrecen las tecnologías nuevas y emergentes y abordaremos los riesgos que puede plantear su uso indebido.

c) Aumentar la cooperación internacional y las actividades de creación de capacidad para reducir las brechas digitales y garantizar que todos los Estados puedan aprovechar de forma segura los beneficios de las tecnologías digitales.

Acción 28. Aprovecharemos las oportunidades que ofrecen la ciencia, la tecnología y la innovación en beneficio de las personas y el planeta

c) Alentar la movilidad y la circulación de talentos, incluso a través de programas educativos, y ayudar a los países en desarrollo a retener el talento y evitar la fuga de cerebros, ofreciendo al mismo tiempo condiciones y oportunidades educativas y laborales adecuadas para la fuerza de trabajo.

### **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 por la procedencia del participante. 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 ser mujer, 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.

### **Pacto Digital Global**

#### **Objetivos**

1. Eliminar todas las brechas digitales
2. Ampliar la inclusión en la economía digital y sus beneficios para todos;
3. Fomentar un espacio digital inclusivo

#### *Alfabetización, destrezas y capacidades digitales*

12. Para aprovechar plenamente las ventajas de la conectividad digital, debemos garantizar que las personas puedan utilizar internet de forma significativa y segura y navegar sin riesgos por el espacio digital.

a) Establecer y respaldar estrategias sobre destrezas digitales, adaptar la formación del personal docente y los planes de estudio y ofrecer programas de formación de adultos para la era digital. Aspiramos a que el mayor número posible de personas tengan destrezas digitales básicas.

f) Mejorar la formación profesional, el perfeccionamiento y el reciclaje de quienes trabajan en profesiones afectadas por la digitalización y automatización para mitigar las posibles consecuencias negativas en el mano de obra y promover el trabajo decente.

### **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 por la procedencia del participante. 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. 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.

## Vinculación Institucional

Vinculación institucional a K'atun 2032, Agenda 2030, Prioridades Nacionales de Desarrollo -PND-, MED y PGG

SPPD-04

Nombre de la institución: Instituto 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 modalidades de inclusión que se integrarán en el que hacer institucional para asegurar su cumplimiento.

No.	Eje K'atun	ODS	PND	MED	99 metas (16 + 83)	Indicador PND	RED	PGG 2024-2028		Modalidades de inclusión Institucional	Área responsable de incorporar en el que hacer institucional	Área responsable de verificar la incorporación
								Ejes Estratégicos	Meta PGG			
1	Bienestar para la gente	1. Fin de la pobreza	Reducción de la pobreza y protección social	MED1. Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todos, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición	Meta 01.4: En 2030 asegurar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan iguales derechos a los recursos económicos, así como el acceso a los servicios	P1.e Índice Global de Brecha de Género	Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029)	Desarrollo Social: Empleo	(Aún no disponible)	Proporcionando a la población los servicios de formación ocupacional, capacitación laboral y certificación de las competencias laborales, que le permitan mejorar su empleabilidad	Unidades operativas institucionales	Departamento de Monitoreo y Control de la División de Planificación

\*\*\* Nota: La PGG se encuentra en proceso de formulación por lo que las instituciones al momento de estar finalizada la política deben realizar las vinculaciones a la misma.

## **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 :		CRITERIOS PARA LA PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS					CRITERIOS PARA LA PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS				CRITERIOS PARA LA PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS				CALIFICACIÓN	Problemas priorizados	Posición	
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 que requiere la intervención urgente e inmediata de la institución.	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				
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					<p><b>Decreto No. 17-72</b> El Congreso de la República (Situación deseada)</p> <p>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</p>									SIMBOLÓGIA DE PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS		
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																
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																

## Análisis de Población

### ANÁLISIS DE POBLACIÓN

DPSE-05

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 <sup>1</sup>		Pueblo al que P pertenece la Población	Comunidad Lingüística <sup>1</sup>	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	8,754,859	3,179,247	534,881	320,929	213,952	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	534,881

<sup>1</sup> 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 2026

## Análisis de Población

### ANÁLISIS DE POBLACIÓN

DPSE-05

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 <sup>1</sup>		Pueblo al que Pertenece la Población	Comunidad Lingüística <sup>1</sup>	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	38,801	1,481	1,481	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	1,481

<sup>1</sup> 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 colizantes 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		Apote del documento a los factores causales	
		Opinión de expertos	Revista especializada en la temática	Documentos o estudios académicos	Libros	Otros. Especifique		Municipal	Departamental		
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: 1. "...el <b>desarrollo de las competencias</b> es un factor esencial ...para aumentar la <b>productividad y sostenibilidad</b> de las empresas y mejorar las condiciones de trabajo y la empleabilidad de los trabajadores." 2. Las <b>competencias favorecen</b> 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 prácticas que hayan sido comprobadas.

## **Gestión por Resultados GpR**

Fundamento legal:

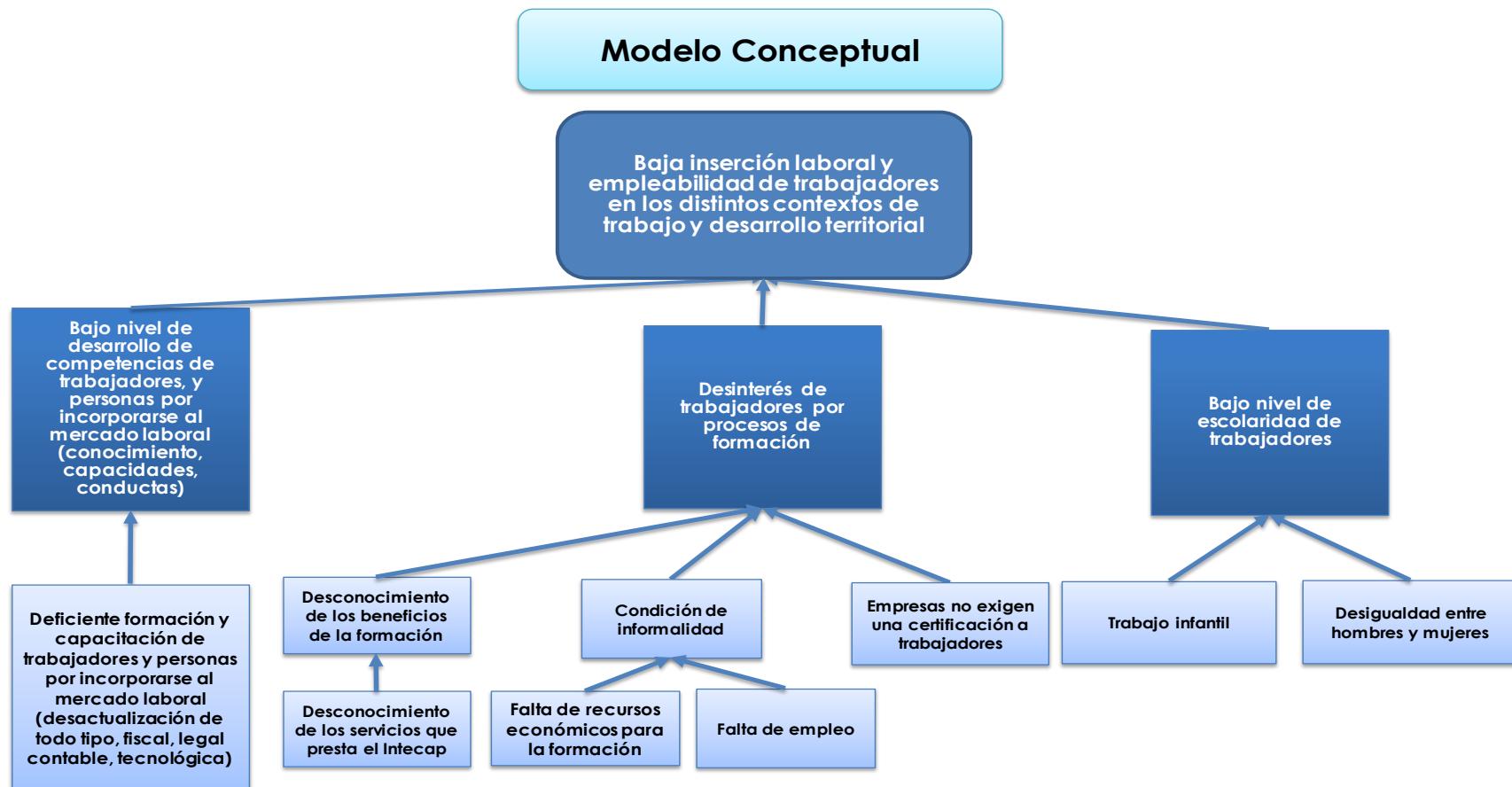
El Reglamento de la Ley Orgánica del Presupuesto, en su Artículo 31 indica: "Las instituciones públicas centrarán sus acciones estratégicas hacia el logro de resultados. A partir de dichos resultados se determinarán los productos que deben ser provistos y las necesidades de financiamiento", es decir, 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.

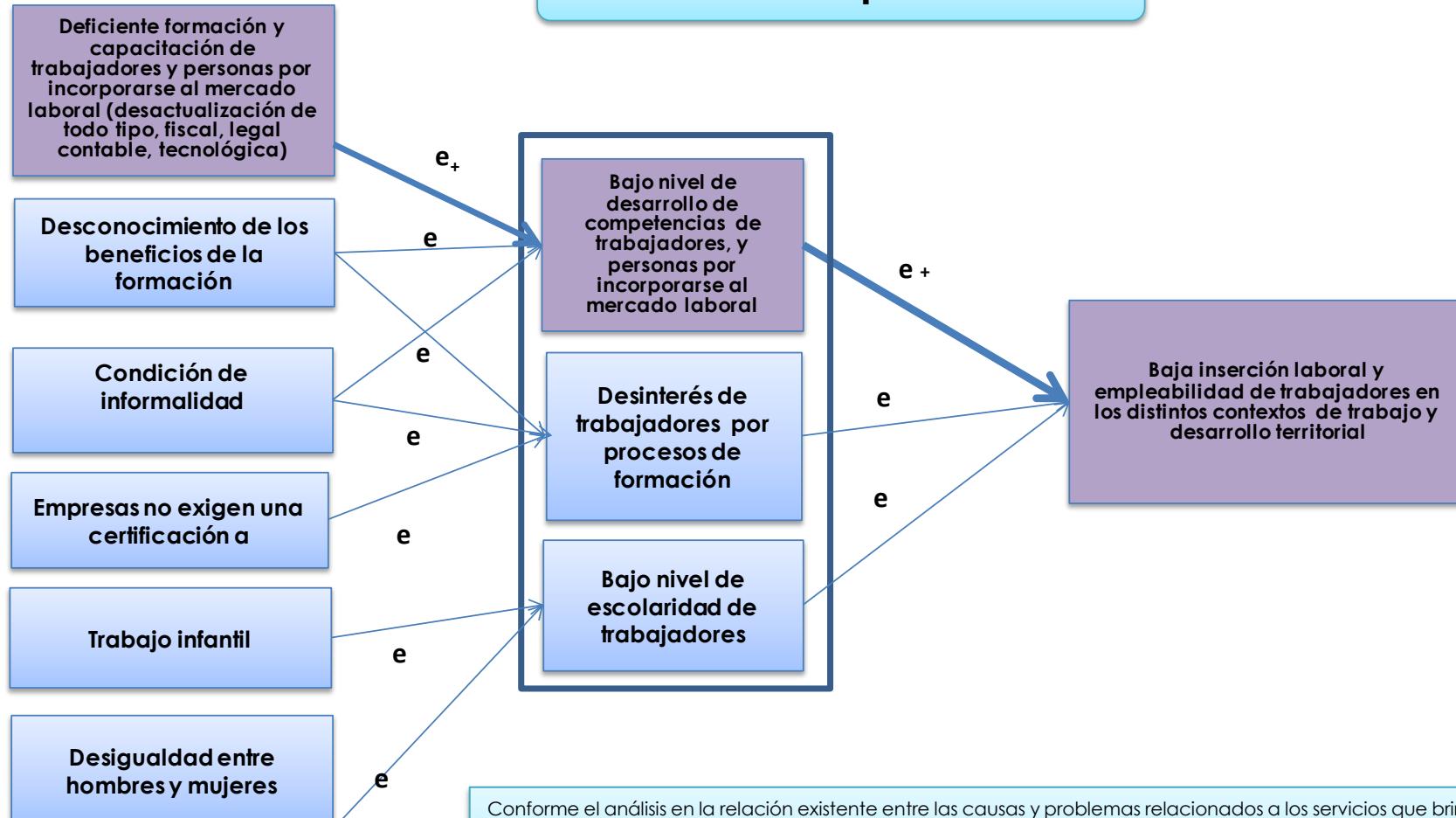
Resultado:

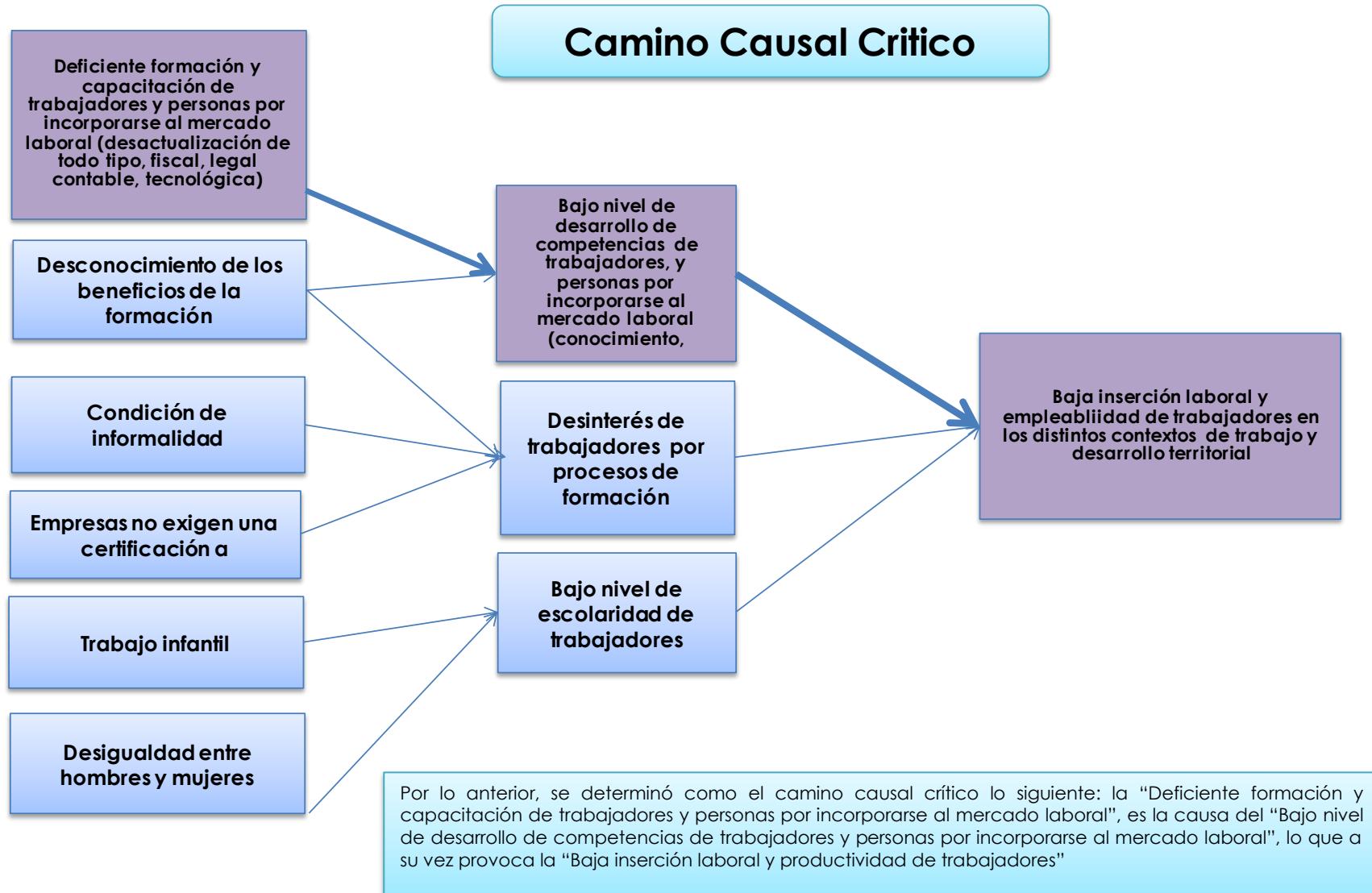
Es el cambio en las condiciones, características o cualidades de un grupo poblacional, en el ambiente o el medio socioeconómico, en un tiempo y magnitud establecidos. El generador de ese cambio es el producto entregado a la población, que consiste en un conjunto de bienes y servicios. Al producto se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



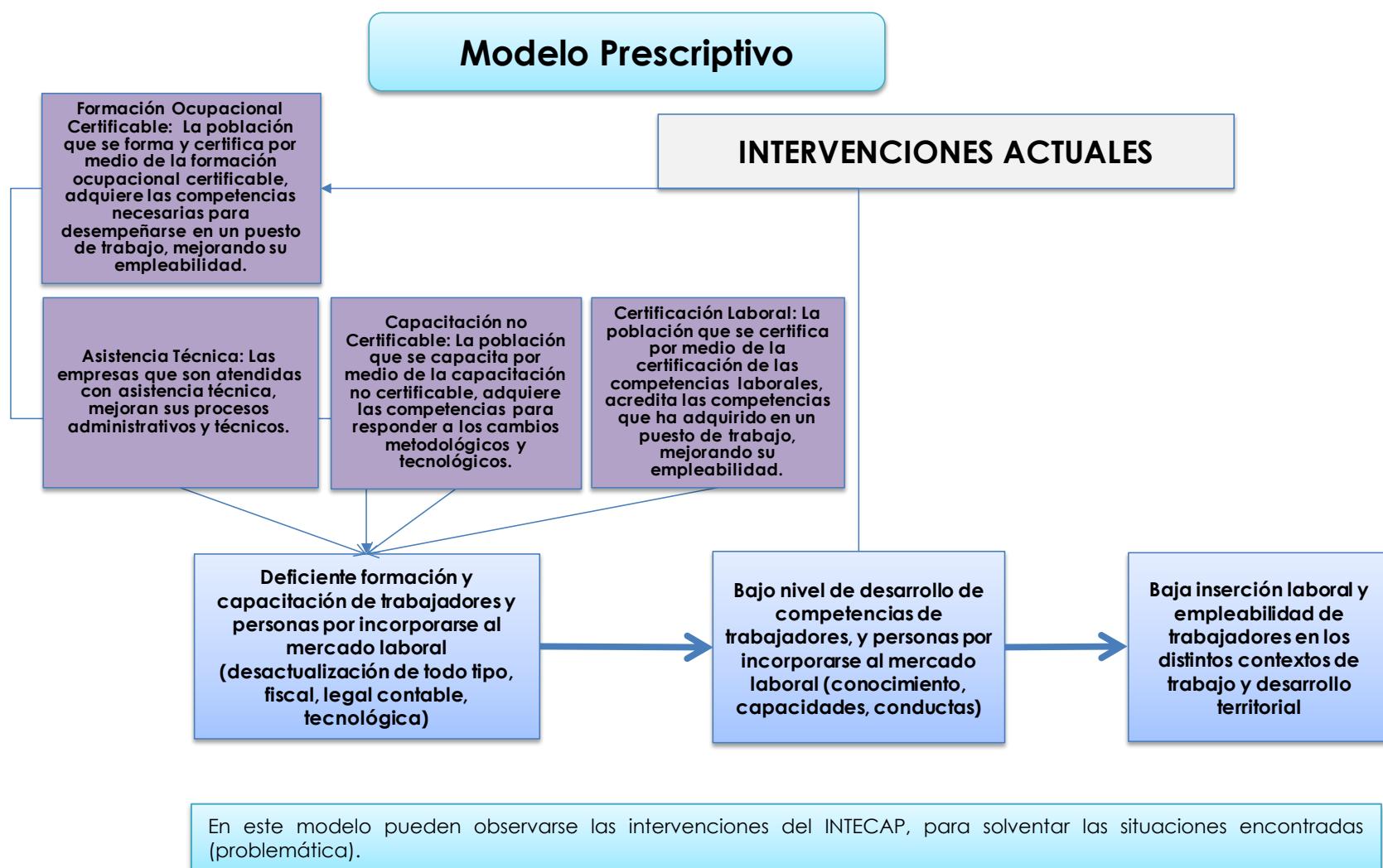
Este modelo representa la problemática relacionada con el mandato del INTECAP y con los servicios que proporciona a la población. De acuerdo al análisis realizado, se determinó que dentro de los problemas observados están: el bajo desarrollo de competencias de los trabajadores y personas por incorporarse 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.

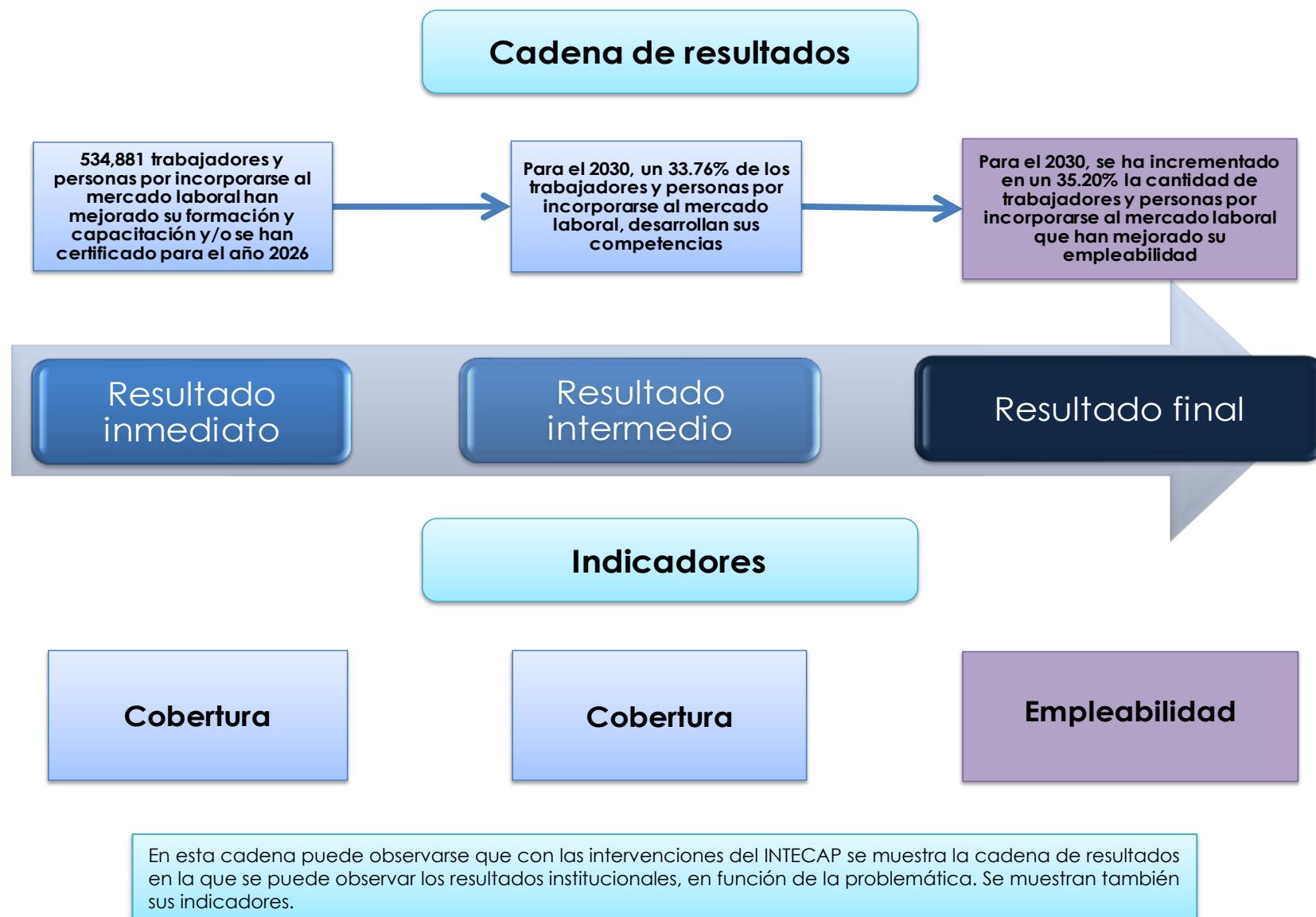
## Modelo Explicativo





## Modelo Prescriptivo







## 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		
						Descripción de Resultado	Nivel de Resultado			Final	Intermedio	Inmediato			
Prioridad Nacional de Desarrollo	Meta Estratégica de Desarrollo	99 metas (16 + 83)	Política General de Gobierno		RED		Año	Dato absoluto	Dato Relativo %	Dato absoluto	Dato relativo %				
Reducción de la pobreza y protección social	MED1. Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todos, independiente mente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición	Meta 01.4: En 2030 asegurar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan iguales derechos a los recursos económicos, así como el acceso a los servicios	Desarrollo Social: Empleo	(Aún no disponible)		Para el 2030, la cantidad de personas que mejoraron su empleabilidad se ha 35.20%	x		Empleabilidad	2023	23,442	100%	Personas que mejoraron su empleabilidad / Personas que mejoraron su empleabilidad el periodo anterior	31,693	35.20%
						Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029)		x	Cobertura	2025	497,905	6%	Participantes beneficiados con capacitación, formación y certificación / PEA	3,179,247	33.76%
						534,881 trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral han mejorado su formación y capacitación y/o se han certificado para el año 2026		x	Cobertura	2025	497,905	100%	Participantes que finalizan su formación / Participantes que inicia su formación	534,881	7.43%
Nota:	<p>*Línea 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. Tomar en consideración el numeral 3.2.2.9 Paso 9. Resultados, indicadores y metas, de la Guía PEI, para el llenado de la información.</p>														

## Fichas de Indicadores de Resultados

Ficha del indicador									
Nombre de la institución:	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad - INTECAP -								
Nombre del Indicador (1)	Empleabilidad								
Categoría del Indicador (2)	Resultado Estratégico								
Línea estratégica de la Política General de Gobierno asociada (3)	Empleo - Tecnología e Innovación								
Política Pública Asociada (4)	Política Nacional de Empleo Digno 2017 - 2032								
Descripción del Indicador (5)	% de incremento en cantidad de personas que han mejorado su empleabilidad								
Interpretación (6)	La cantidad de personas que mejoraron su empleabilidad respecto de las personas que mejoraron su empleabilidad en el período anterior								
Fórmula de cálculo (7)	(Personas que mejoraron su empleabilidad en el 2030 - Personas que mejoraron su empleabilidad en el 2024) / Personas que mejoraron su empleabilidad en el 2024								

Ámbito geográfico (8)	Frecuencia de la medición (9)			
<input checked="" type="checkbox"/> Nacional	<input type="checkbox"/> Mensual	<input type="checkbox"/> Cuatrimestral	<input type="checkbox"/> Semestral	<input checked="" type="checkbox"/> Anual
<input type="checkbox"/> Regional				
<input type="checkbox"/> Departamento				
<input type="checkbox"/> Municipio				

Tendencia del Indicador	2026		2027		2028		2029		2030	
Años (10)	Absoluto	Relativo								
Valor del indicador (en datos absolutos y relativos) (11)	27,351	15.60%	28,051	2.56%	28,289	0.85%	29,956	5.89%	31,693	5.80%

Línea base	Meta en datos absolutos (12)
Año (12)	Meta en datos absolutos (12)
2024	23,501

Medios de Verificación	
Procedencia de los datos (13)	Control estadístico institucional
Unidad Responsable (14)	Unidades responsables Unidades operativas: captura de datos estadísticos de participantes División Técnica: Llevar el control de las certificaciones División de Planificación: realizar el monitoreo
Metodología de Recopilación (15)	Las unidades operativas capturan los datos estadísticos de la información de los participantes atendidos y certificados, la División Técnica lleva el control de los certificados y la División de Planificación realiza el monitoreo.

Consultar:

Guía GpR - 2.154 Indicadores de resultados, de la etapa d) Etapa de Seguimiento y Evaluación, Indicadores.  
Guía PES - Paso 20, 21 y 22 de la sección 2.2.3 Seguimiento, evaluación, reprogramación y gestión del conocimiento del PES y sus programas.  
Guía PEI - numeral 3.4 Fase 4. Mecanismos de avance a Nivel Estratégico.  
Guía Básica para la Construcción de Indicadores orientada al Sector Público, DSED, SEGEPLAN, Guatemala 2022.

- (1) Escriba el nombre del indicador.
- (2) Seleccione la categoría del indicador, mostrando si es de resultado institucional o estratégico de desarrollo.
- (3) Seleccione la meta de la política general de gobierno que se relaciona con el objetivo estratégico señalado en el numeral anterior.
- (4) Seleccione la política pública que se relaciona con el resultado estratégico señalado en el numeral anterior.
- (5) Escriba la descripción que corresponde al indicador seleccionado.
- (6) Explique los valores que puede asumir el indicador, en qué momento y si se obtiene un desempeño positivo o negativo.
- (7) Ingrese la relación aritmética de las variables y constantes que integran el indicador.
- (8) Seleccione el ámbito geográfico.
- (9) Seleccione la frecuencia de la medición. No olvide que esta información constituye un compromiso institucional para proporcionar oportunamente los datos que permitirán el respectivo seguimiento.
- (10) Ingrese los años a medir por el indicador.
- (11) Introduzca el valor del indicador después de haber aplicado la fórmula a las variables registradas en cada uno de los años que comprende la serie.
- (12) Ingrese la línea base del indicador. La línea base permite conocer el valor de los indicadores al momento de iniciarse las acciones planificadas, establecer comparaciones posteriores e indagar por los cambios ocurridos conforme las acciones planificadas que se vayan realizando. Debe ingresar el año que se tomará como referencia para el indicador y la cuantificación del mismo.
- (13) Explique la fuente oficial de la procedencia de los datos con los cuales se ha construido el indicador.
- (14) Seleccione la unidad responsable de proporcionar la información para el seguimiento del indicador.
- (15) Explique el proceso de recopilación, traslado y validación de los datos.

Ficha del indicador	
Nombre de la institución:	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad - INTECAP -
Nombre del Indicador (1)	Cobertura
Categoría del Indicador (2)	Resultado Estratégico <span style="border: 1px solid black; padding: 0 5px;">▼</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 5px;"> </span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 5px;"> </span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 5px;"> </span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 5px;">Inmediato</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 5px;">▼</span>
Línea estratégica de la Política General de Gobierno asociada (3)	Empleo - Tecnología e Innovación
Política Pública Asociada (4)	Economía, competitividad y prosperidad
Descripción del Indicador (5)	
% de los trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral, desarrollan sus competencias.	
Interpretación (6)	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 (7)	Participantes beneficiados con capacitación, formación y certificación en los años de evaluación / PEA

**Ámbito geográfico (8)**

Nacional  
 Regional  
 Departamento  
 Municipio

**Frecuencia de la medición (9)**

Mensual  
 Cuatrimestral  
 Semestral  
 Anual

Tendencia del Indicador	2026		2027		2028		2029		2030	
Años (10)	Absoluto	Relativo								
Valor del indicador (en datos absolutos y relativos) (11)	534,881	7.43%	561,623	5.00%	589,702	5.00%	619,185	5.00%	650,143	5.00%

Línea base	Meta en datos absolutos (12)
Año (12)	
2024	472,954

Medios de Verificación	
Procedencia de los datos (13)	Control estadístico institucional
Unidad Responsable (14)	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 (15)	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.

**Consultar:**

Guía GpB - 2.154 Indicadores de resultados de la etapa d) Etapa de Seguimiento y Evaluación, Indicadores.  
 Guía PES - Paso 20, 21 y 22 de la sección 2.2.3 Seguimiento, evaluación, reprogramación y gestión del conocimiento del PES y sus programas.  
 Guía PEI - numeral 3.4 Fase 4. Mecanismos de avance a Nivel Estratégico.  
 Guía Básica para la Construcción de Indicadores orientada al Sector Público, DSED, SEGEPLAN. Guatemala 2022.

- (1) Escriba el nombre del indicador.
- (2) Seleccione la categoría del indicador, mostrando si es de resultado institucional o estratégico de desarrollo.
- (3) Seleccione la meta de la política general de gobierno que se relaciona con el objetivo estratégico señalado en el numeral anterior.
- (4) Seleccione la política pública que se relaciona con el resultado estratégico señalado en el numeral anterior.
- (5) Escriba la descripción que corresponde al indicador seleccionado.
- (6) Explique los valores que puede asumir el indicador, en qué momento y si se obtiene un desempeño positivo o negativo.
- (7) Ingrese la relación aritmética de las variables y constantes que integran el indicador.
- (8) Seleccione el ámbito geográfico.
- (9) Seleccione la frecuencia de la medición. No olvide que esta información constituye un compromiso institucional para proporcionar oportunamente los datos que permitirán el respectivo seguimiento.
- (10) Ingrese los años a medir por el indicador.
- (11) Introduzca el valor del indicador después de haber aplicado la fórmula a las variables registradas en cada uno de los años que comprende la serie.
- (12) Ingrese la línea base del indicador. La línea base permite conocer el valor de los indicadores al momento de iniciarse las acciones planificadas, establecer comparaciones posteriores e indagar por los cambios ocurridos conforme las acciones planificadas que se vayan realizando. Debe ingresar el año que se tomará como referencia para el indicador y la cuantificación del mismo.
- (13) Explique la fuente oficial de la procedencia de los datos con los cuales se ha construido el indicador.
- (14) Seleccione la unidad responsable de proporcionar la información para el seguimiento del indicador.
- (15) Explique el proceso de recopilación, traslado y validación de los datos.

Ficha del indicador									
Nombre de la institución:	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad - INTECAP -								
Nombre del Indicador (1)	Cobertura								
Categoría del Indicador (2)	Resultado Estratégico	▼			Intermedio			▼	
Línea estratégica de la Política General de Gobierno asociada (3)	Economía, competitividad y prosperidad								
Política Pública Asociada (4)	Política Nacional de Empleo Digno 2017 – 2032								
Descripción del Indicador (5)	% de incremento de la cobertura de la formación, capacitación y certificación								
Interpretación (6)	Incrementar anualmente, la cantidad de beneficiarios (cobertura) atendidos con formación, capacitación y certificación laboral								
Fórmula de cálculo (7)	(Participantes beneficiados con capacitación, formación y certificación en el 2026 - Participantes beneficiados con capacitación, formación y certificación en el 2025) / Participantes beneficiados con capacitación, formación y certificación en el 2025								

Ámbito geográfico (8)
<input checked="" type="checkbox"/> Nacional
<input type="checkbox"/> Regional
<input type="checkbox"/> Departamento
<input type="checkbox"/> Municipio

Frecuencia de la medición (9)
<input type="checkbox"/> Mensual
<input type="checkbox"/> Cuatrimestral
<input type="checkbox"/> Semestral
<input checked="" type="checkbox"/> Anual

Tendencia del Indicador	2026		2027		2028		2029		2030	
Años (10)	Absoluto	Relativo								
Valor del indicador (en datos absolutos y relativos) (11)	534,881	7.43%	561,623	5.00%	589,702	5.00%	619,185	5.00%	650,143	5.00%

Línea base	Meta en datos absolutos (12)
Año (12)	Meta en datos absolutos (12)
2024	472,954

Medios de Verificación	
Procedencia de los datos (13)	Control estadístico institucional
Unidad Responsable (14)	Unidades responsables Unidades operativas: captura de datos estadísticos de participantes División Técnica: Llevar el control de las certificaciones División de Planificación: realizar el monitoreo
Metodología de Recopilación (15)	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.

Consultar:

Guía GpR - 2.154 Indicadores de resultados, de la etapa d) Etapa de Seguimiento y Evaluación, Indicadores.  
Guía PES - Paso 20, 21 y 22 de la sección 2.2.3 Seguimiento, evaluación, reprogramación y gestión del conocimiento del PES y sus programas.  
Guía PEI - numeral 3.4 Fase 4. Mecanismos de avance a Nivel Estratégico.  
Guía Básica para la Construcción de Indicadores orientada al Sector Público, DSED, SEGEPLAN, Guatemala 2022.

- (1) Escriba el nombre del indicador.
- (2) Seleccione la categoría del indicador, mostrando si es de resultado institucional o estratégico de desarrollo.
- (3) Seleccione la meta de la política general de gobierno que se relaciona con el objetivo estratégico señalado en el numeral anterior.
- (4) Seleccione la política pública que se relaciona con el resultado estratégico señalado en el numeral anterior.
- (5) Escriba la descripción que corresponde al indicador seleccionado.
- (6) Explique los valores que puede asumir el indicador, en qué momento y si se obtiene un desempeño positivo o negativo.
- (7) Ingrese la relación aritmética de las variables y constantes que integran el indicador.
- (8) Seleccione el ámbito geográfico.
- (9) Seleccione la frecuencia de la medición. No olvide que esta información constituye un compromiso institucional para proporcionar oportunamente los datos que permitirán el respectivo seguimiento.
- (10) Ingrese los años a medir por el indicador.
- (11) Introduzca el valor del indicador después de haber aplicado la fórmula a las variables registradas en cada uno de los años que comprende la serie.
- (12) Ingrese la línea base del indicador. La línea base permite conocer el valor de los indicadores al momento de iniciarse las acciones planificadas, establecer comparaciones posteriores e indagar por los cambios ocurridos conforme las acciones planificadas que se vayan realizando. Debe ingresar el año que se tomará como referencia para el indicador y la cuantificación del mismo.
- (13) Explique la fuente oficial de la procedencia de los datos con los cuales se ha construido el indicador.
- (14) Seleccione la unidad responsable de proporcionar la información para el seguimiento del indicador.
- (15) Explique el proceso de recopilación, traslado y validación de los datos.

## **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.

### **Objetivo institucional**

Incrementar, en función de los recursos, en un 5% interanual, la cantidad de personas y empresas atendidas con los servicios institucionales de formación ocupacional certificable, capacitación, certificación de las competencias laborales y asistencia técnica.

## **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.
- **Possee 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-039-2023, Normas generales y técnicas de control interno gubernamental; 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, cambian 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)	(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 responsables 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, entre 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, REDIFFP)	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

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			
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 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 2026-2030

VINCULACIÓN INSTITUCIONAL			POLÍTICA GENERAL DE GOBIERNO 2024-2028		RESULTADO INSTITUCIONAL		Nivel		
Prioridad Nacional de Desarrollo		Meta Estratégica de Desarrollo	RED	Ejes Estratégicos	Meta	Descripción de Resultado	Final	Intermedio	Inmediato
Reducción de la pobreza y protección social		MED1. Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todos, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición	Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029)	Desarrollo Social: Empleo	(Aún no disponible)	Para el 2030, un 33.76% de los trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral, desarrollan sus competencias.		X	

PRODUCTO / SUBPRODUCTO		UNIDAD DE MEDIDA	META POR AÑO									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			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	43,635	Q378,103,020	45,816	Q397,134,305	48,106	Q412,721,434	50,511	Q511,306,881	53,036	Q595,069,381

PRODUCTO / SUBPRODUCTO		UNIDAD DE MEDIDA	META POR AÑO									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			Meta física	Meta financiera								
	Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable	Personas	43,635	Q378,103,020	45,816	Q397,134,305	48,106	Q412,721,434	50,511	Q511,306,881	53,036	Q595,069,381
Producto 2:	Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable	Personas	483,918	Q44,083,400	508,113	Q48,375,950	533,518	Q52,741,700	560,193	Q71,700,000	588,202	Q92,500,000
	Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable	Personas	483,918	Q44,083,400	508,113	Q48,375,950	533,518	Q52,741,700	560,193	Q71,700,000	588,202	Q92,500,000
Producto 3:	Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica	Empresas	1,481	Q18,709,900	1,555	Q22,318,650	1,632	Q26,649,400	1,713	Q34,500,000	1,798	Q48,000,000
	Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica	Empresas	1,481	Q18,709,900	1,555	Q22,318,650	1,632	Q26,649,400	1,713	Q34,500,000	1,798	Q48,000,000
Producto 4:	Personas beneficiadas con Certificación Laboral	Personas	7,328	Q1,803,200	7,694	Q3,134,300	8,078	Q4,414,300	8,481	Q5,650,000	8,905	Q7,100,000
	Personas beneficiadas con Certificación Laboral	Personas	7,328	Q1,803,200	7,694	Q3,134,300	8,078	Q4,414,300	8,481	Q5,650,000	8,905	Q7,100,000
			<b>Q442,699,520</b>		<b>Q470,963,205</b>		<b>Q496,526,834</b>		<b>Q623,156,881</b>		<b>Q742,669,381</b>	

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 atiende 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 2026-2030

FICHA DE SEGUIMIENTO MULTIANUAL																		DPSE-13
RESULTADO (ESTRÁTÉGICO Y/O INSTITUCIONAL)	INDICADOR DE RESULTADO (descripción)	FÓRMULA DEL INDICADOR (descripción)	INDICADORES DE RESULTADO															
			AÑO	LÍNEA DE BASE		2026		2027		2028		2029		2030				
				META	META	META	META	META	META	META	META	META	META	META	META	Datos Absolutos	Datos Relativos	
Para el 2030, un 33.76% de los trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral, desarrollan sus competencias.	Cobertura	Participantes beneficiados con capacitación, formación y certificación / PEA	2025	497,905	5.69%	534,881	6.11%	561,623	6.41%	589,702	6.74%	619,185	7.07%	650,143	7.43%			
								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		Nota: información a completar al termino de cada año

## Plan Operativo Anual 2026

VINCULACIÓN INSTITUCIONAL			POLÍTICA GENERAL DE GOBIERNO 2024-2028		RESULTADO INSTITUCIONAL	Nivel		
Prioridad Nacional de Desarrollo	Meta Estratégica de Desarrollo	RED	Ejes Estratégicos	Meta		Descripción de Resultado	Final	Intermedio
Reducción de la pobreza y protección social	MED1. Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todos, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición	Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029)	Desarrollo Social: Empleo	(Aún no disponible)	534,881 trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral han mejorado su formación y capacitación y/o se han certificado para el año 2026			X

DPSE-14

PLAN OPERATIVO ANUAL														
Producto / Subproducto	Productos De Mayor Contribución A La Política General De Gobierno (1 / 0)	Cobertura de Departamentos	Cobertura de Municipios	Identificar Productos / Subproductos De Recuperación (Si Aplica) (1)	Unidad de Medida	2026								
						Cuartimestre 1		Cuartimestre 2		Cuartimestre 3		Total anual		
						Meta física	Meta financiera	Meta física	Meta financiera	Meta física	Meta financiera	Meta física	Meta financiera	
Producto 1:	Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable	1	22 departamentos	Municipios donde existe demanda de formación ocupacional	No aplica	Personas	3,280	Q132,336,057	10,090	Q189,051,510	30,265	Q56,715,453	43,635	Q378,103,020
	Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable	1	22 departamentos	Municipios donde existe demanda de formación ocupacional	No aplica	Personas	3,280	Q132,336,057	10,090	Q189,051,510	30,265	Q56,715,453	43,635	Q378,103,020
Producto 2:	Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable	1	22 departamentos	Municipios donde existe demanda de capacitación	No aplica	Personas	90,394	Q15,429,190	201,309	Q22,041,700	192,215	Q6,612,510	483,918	Q44,083,400
	Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable	1	22 departamentos	Municipios donde existe demanda de capacitación	No aplica	Personas	90,394	Q15,429,190	201,309	Q22,041,700	192,215	Q6,612,510	483,918	Q44,083,400
Producto 3:	Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica	1	22 departamentos	Municipios donde existe demanda de asistencia técnica	No aplica	Empresas	299	Q6,548,465	717	Q9,354,950	465	Q2,806,485	1,481	Q18,709,900
	Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica	1	22 departamentos	Municipios donde existe demanda de asistencia técnica	No aplica	Empresas	299	Q6,548,465	717	Q9,354,950	465	Q2,806,485	1,481	Q18,709,900
Producto 4:	Personas beneficiadas con Certificación Laboral	1	22 departamentos	Municipios donde existe demanda de certificación laboral	No aplica	Personas	839	Q631,120	2,575	Q901,600	3,914	Q270,480	7,328	Q1,803,200
	Personas beneficiadas con Certificación Laboral	1	22 departamentos	Municipios donde existe demanda de certificación laboral	No aplica	Personas	839	Q631,120	2,575	Q901,600	3,914	Q270,480	7,328	Q1,803,200
						Q154,944,832		Q221,349,760		Q66,404,928		Q442,699,520		

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 atiende 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 2026

FICHA DE SEGUIMIENTO ANUAL													
NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:			SEGUIMIENTO A NIVEL ANUAL DEL PRODUCTO										
PRODUCTO	UNIDAD DE MEDIDA	NOMBRE DEL INDICADOR DEL PRODUCTO	INDICADOR DE PRODUCTO Y FORMULA	INDICADORES DE PRODUCTO									
				AÑO	LINEA DE BASE		Cuatrimestre 1 2026		Cuatrimestre 2 2026		Cuatrimestre 3 2026		TOAL 2026
					META	META	META	META	META	META	META	META	META
Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable	Personas	Cobertura	Participantes beneficiados con Formación Ocupacional Certificable por cuatrimestre / Participantes beneficiados con Formación Ocupacional Certificable	2026	43,635	100%	3,280	7.52%	10,090	23.12%	30,265	69.36%	43,635
Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable	Personas	Cobertura	Participantes beneficiados con Capacitación No Certificable por cuatrimestre / Participantes beneficiados con Capacitación No Certificable	2026	483,918	100%	90,394	18.68%	201,309	41.60%	192,215	39.72%	483,918
Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica	Empresas	Cobertura	Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica por cuatrimestre / Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica	2026	1,481	100%	299	20.19%	717	48.41%	465	31.40%	1,481
Personas beneficiadas con Certificación Laboral	Personas	Cobertura	Participantes beneficiados con Certificación Laboral por cuatrimestre / Participantes beneficiados con Certificación Laboral	2026	7,328	100%	839	11.45%	2,575	35.14%	3,914	53.41%	7,328

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 atiende 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	INDICADOR DE SUBPRODUCTO Y FORMULA	INDICADORES DE SUBPRODUCTO										
			AÑO	LINEA DE BASE		Cuarto trimestre 1 2026		Cuarto trimestre 2 2026		Cuarto trimestre 3 2026		TOAL 2026	
				META		META		META		META		META	
				Datos Absolutos	Datos Relativos	Datos Absolutos	Datos Relativos	Datos Absolutos	Datos Relativos	Datos Absolutos	Datos Relativos	Datos Absolutos	Datos Relativos
Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable	Personas	Cobertura	2026	43,635	100%	3,280	8%	10,090	23%	30,265	69%	43,635	100%
Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable	Personas	Cobertura	2026	483,918	100%	90,394	19%	201,309	42%	192,215	40%	483,918	100%
Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica	Empresas	Cobertura	2026	1,481	100%	299	20%	717	48%	465	31%	1,481	100%
Personas beneficiadas con Certificación Laboral	Personas	Cobertura	2026	7,328	100%	839	11%	2,575	35%	3,914	53%	7,328	100%

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 atiende 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 2026

PROGRAMACION MENSUAL PRODUCTO-SUBPRODUCTO-ACCIONES													DPSE-15		
PRODUCTO / SUBPRODUCTO /ACCIONES		UNIDAD DE MEDIDA		Cuantificación de metas 2026											
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Producto 1	Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable	Meta física	458	458	1,025	1,339	1,762	2,849	2,482	2,997	3,237	4,616	8,124	14,288	43,635
		Meta financiera	Q19,850,409	Q39,700,817	Q33,084,014	Q39,700,817	Q37,810,302	Q56,715,453	Q52,934,423	Q41,591,332	Q14,178,863	Q17,014,636	Q17,014,636	Q8,507,318	Q378,103,020
Subproducto 1	Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable	Meta física	458	458	1,025	1,339	1,762	2,849	2,482	2,997	3,237	4,616	8,124	14,288	43,635
		Meta financiera	Q19,850,409	Q39,700,817	Q33,084,014	Q39,700,817	Q37,810,302	Q56,715,453	Q52,934,423	Q41,591,332	Q14,178,863	Q17,014,636	Q17,014,636	Q8,507,318	Q378,103,020
Producto 2	Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable	Meta física	8,710	9,194	30,099	42,391	43,504	58,312	50,666	48,827	52,892	55,747	48,585	34,991	483,918
		Meta financiera	Q2,314,379	Q4,628,757	Q3,857,298	Q4,628,757	Q4,408,340	Q6,612,510	Q6,171,676	Q4,849,174	Q1,653,128	Q1,983,753	Q1,983,753	Q991,877	Q44,083,400
Subproducto 2	Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable	Meta física	8,710	9,194	30,099	42,391	43,504	58,312	50,666	48,827	52,892	55,747	48,585	34,991	483,918
		Meta financiera	Q2,314,379	Q4,628,757	Q3,857,298	Q4,628,757	Q4,408,340	Q6,612,510	Q6,171,676	Q4,849,174	Q1,653,128	Q1,983,753	Q1,983,753	Q991,877	Q44,083,400
Producto 3	Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica	Meta física	31	33	62	173	237	245	135	100	116	106	115	128	1,481
		Meta financiera	Q982,270	Q1,964,540	Q1,637,116	Q1,964,540	Q1,870,990	Q2,806,485	Q2,619,386	Q2,058,089	Q701,621	Q841,946	Q841,946	Q420,973	Q18,709,900
Subproducto 3	Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica	Meta física	31	33	62	173	237	245	135	100	116	106	115	128	1,481
		Meta financiera	Q982,270	Q1,964,540	Q1,637,116	Q1,964,540	Q1,870,990	Q2,806,485	Q2,619,386	Q2,058,089	Q701,621	Q841,946	Q841,946	Q420,973	Q18,709,900
Producto 4	Personas beneficiadas con Certificación Laboral	Meta física	58	63	283	435	529	839	666	541	598	916	894	1,506	7,328
		Meta financiera	Q94,668	Q189,336	Q157,780	Q189,336	Q180,320	Q270,480	Q252,448	Q198,352	Q67,620	Q81,144	Q81,144	Q40,572	Q1,803,200
Subproducto 4	Personas beneficiadas con Certificación Laboral	Meta física	58	63	283	435	529	839	666	541	598	916	894	1,506	7,328
		Meta financiera	Q94,668	Q189,336	Q157,780	Q189,336	Q180,320	Q270,480	Q252,448	Q198,352	Q67,620	Q81,144	Q81,144	Q40,572	Q1,803,200
TOTAL INSTITUCIONAL													Q442,699,520		

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 atiende 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	REGLÓN	CÓDIGO DE INSUMO	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL	PROGRAMACION POR CUATRIMESTRE		Responsable
Producto 1		Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable	Meta física	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	3,280	Cuatrimestre 1	Cuatrimestre 2	Cuatrimestre 3
			Meta financiera	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Q132,336,057	Q189,051,510	Q56,715,453	
	Subproducto 1	Personas beneficiadas con Formación Ocupacional Certificable	Meta física	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	3,280	10,090	30,265	
			Meta financiera	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Q132,336,057	Q189,051,510	Q56,715,453	
	Producto 2	Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable	Meta física	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	90,394	201,309	192,215	
			Meta financiera	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Q15,429,190	Q22,041,700	Q6,612,510	
	Subproducto 2	Personas beneficiadas con Capacitación No Certificable	Meta física	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	90,394	201,309	192,215	
			Meta financiera	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Q15,429,190	Q22,041,700	Q6,612,510	
	Producto 3	Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica	Meta física	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	299	717	465	
			Meta financiera	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Q6,548,465	Q9,354,950	Q2,806,485	
	Subproducto 3	Empresas beneficiadas con Asistencia Técnica	Meta física	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	299	717	465	
			Meta financiera	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Q6,548,465	Q9,354,950	Q2,806,485	
	Producto 4	Personas beneficiadas con Certificación Laboral	Meta física	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	839	2,575	3,914	
			Meta financiera	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Q631,120	Q901,600	Q270,480	
	Subproducto 4	Personas beneficiadas con Certificación Laboral	Meta física	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	839	2,575	3,914	
			Meta financiera	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Q631,120	Q901,600	Q270,480	
	TOTAL INSTITUCIONAL									Q154,944,832	Q221,349,760	Q66,404,928	

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 atiende 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.

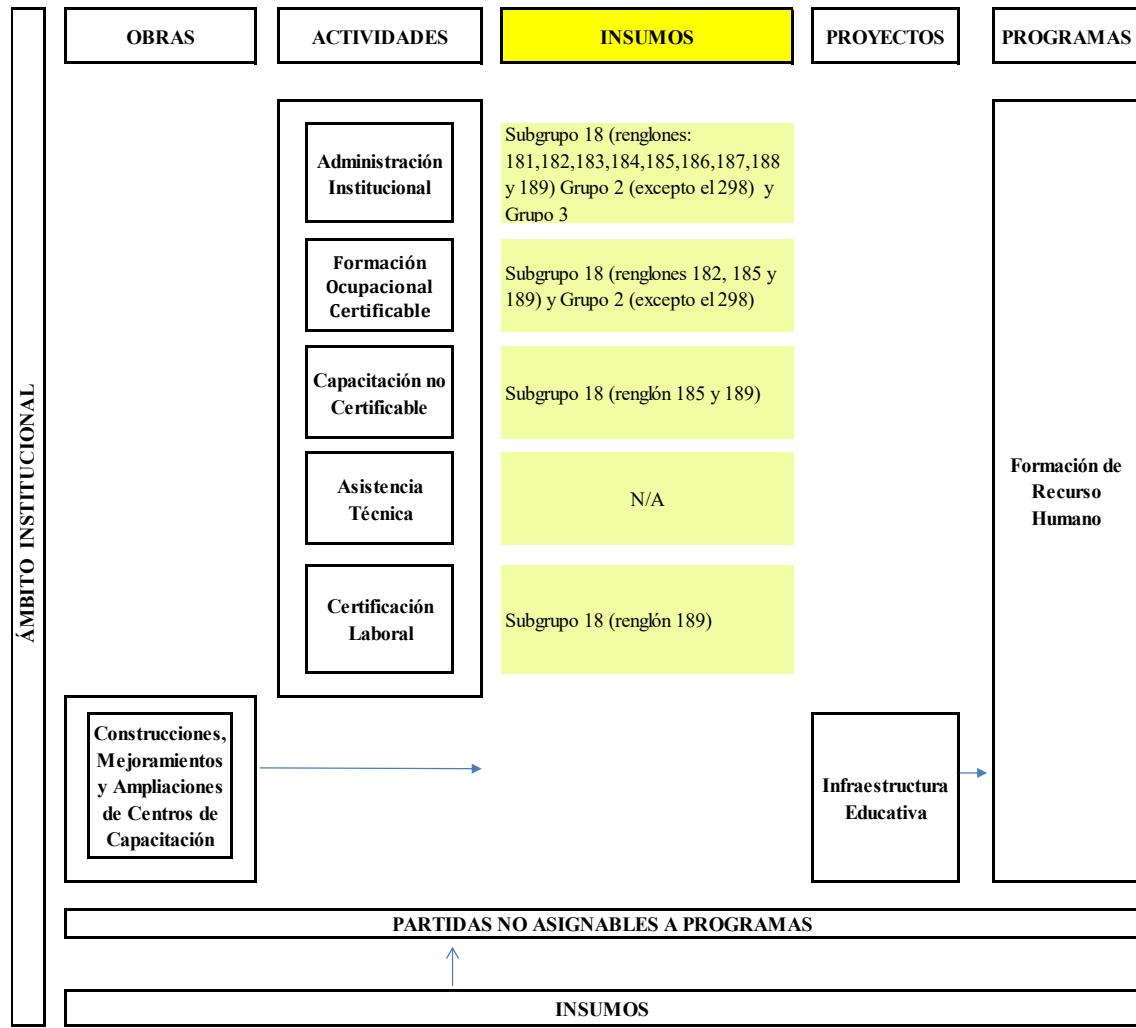
## Programación de insumos

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.

**ESTRUCTURA PROGRAMÁTICA  
INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -INTECAP-  
EJERCICIO FISCAL 2026**



## Programación de Inversión Multianual 2025-2029



INTECAP DEPARTAMENTO DE DISEÑO E INFRAESTRUCTURA Y UNIDAD DE EQUIPAMIENTO POA - 2025										INTECAP DEPARTAMENTO DE DISEÑO E INFRAESTRUCTURA Y UNIDAD DE EQUIPAMIENTO POM 2026 - 2029									
ACCIÓN (PLAN / PROGRAMA / PROYECTO)	No.	OBRA CIVIL	En m <sup>3</sup>	2025			2026			2027			2028			2029			
				Construcción	Equipamiento	Total	Construcción	Equipamiento	Total	Construcción	Equipamiento	Total	Construcción	Equipamiento	Total	Construcción	Equipamiento	Total	
RENGLÓN 332 (PROYECTOS POR CONTRATO)		CONSTRUCCIÓN DE CENTROS DE CAPACITACIÓN																	
1	1	Construcción Centro de Capacitación Santa Rosa	30,000	Q 40,000,000.00	Q 35,000,000.00	Q 75,000,000.00													
2	2	Construcción Centro de Capacitación Cobán, Alta Verapaz	30,000	Q 35,000,000.00		Q 35,000,000.00													
3	3	Construcción Centro de Capacitación Sacatepéquez	40,000			Q -													
4	4	Construcción Torre Empresarial en la zona 5, en las TIC's	60,000	Q 1,000,000.00		Q 1,000,000.00													
5	5	Construcción Torre Empresarial en la zona 7 de Guatemala, en el CCG1	60,000	Q 1,000,000.00		Q 1,000,000.00													
6	6	Construcción Centro Tics Quetzaltenango	50,000	Q 1,000,000.00		Q 1,000,000.00													
7	7	Centro Alta Tecnología Región Sur, Santa Lucía Cotzumalguapa	60,000			Q -											Q 75,000,000.00	Q 75,000,000.00	
		AMPLIACIÓN DE CENTROS DE CAPACITACIÓN				Q -													
8	8	Ampliación Centro de Capacitación Zacapa	3,000	Q 1,000,000.00		Q 1,000,000.00													
9	9	Ampliación Centro de Capacitación de Jutiapa	3,000	Q 30,000,000.00		Q 30,000,000.00													
10	10	Ampliación Centro de Capacitación de Chiquimula	1,200	Q 1,000,000.00		Q 1,000,000.00													
11	11	Ampliación Centro de Capacitación de Coatepeque	1,000			Q -													
12	12	Ampliación Centro de Capacitación de Baja Verapaz	1,000			Q -													
13	13	Ampliación Centro de Capacitación de San Marcos	1,000			Q -													
14	14	Ampliación Centro de Capacitación de Quiché	1,000			Q -													
		T O T A L		Q 110,000,000.00	Q 35,000,000.00	Q 145,000,000.00													
				Q 369,000,000.00	Q 50,000,000.00	Q 419,000,000.00	Q 336,000,000.00												
				Q 60,000,000.00	Q 20,000,000.00	Q 80,000,000.00	Q 60,000,000.00	Q 20,000,000.00	Q 80,000,000.00	Q 60,000,000.00	Q 20,000,000.00	Q 80,000,000.00	Q 60,000,000.00	Q 20,000,000.00	Q 80,000,000.00	Q 60,000,000.00	Q 20,000,000.00	Q 80,000,000.00	Q 60,000,000.00
				Q 190,000,000.00	Q 115,000,000.00	Q 305,000,000.00	Q 190,000,000.00	Q 115,000,000.00	Q 305,000,000.00	Q 190,000,000.00	Q 115,000,000.00	Q 305,000,000.00	Q 190,000,000.00	Q 115,000,000.00	Q 305,000,000.00	Q 190,000,000.00	Q 115,000,000.00	Q 305,000,000.00	Q 190,000,000.00

NOTA: TODA LA INVERSIÓN ES CON FINANCIAMIENTO INTERNO. FI

PROYECTOS POR ADMINISTRACIÓN	15	Construcción Centro de Capacitación Chimaltenango	40,000	Q 20,000,000.00		Q 20,000,000.00													
------------------------------	----	---	--------	-----------------	--	-----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Totales

Q 130,000,000.00

Q 389,000,000.00

Q 336,000,000.00

Q 210,000,000.00

Q 75,000,000.00

Ing. Hugo René 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 2025-2026

### PLAN DE INVERSIÓN - INFRAESTRUCTURA 2025-2026

No.	OBRA CIVIL	SNIP	UBICACIÓN	PROGRAMADO 2025			PROGRAMADO 2026		
				EN M2	EN Q.	FINANCIAMIENTO	EN M2	EN Q.	FINANCIAMIENTO
1	Construcción Centro de Capacitación Santa Rosa	225126	Camino Aldea San Juan Arana, Barberena, Santa Rosa.	15,000.00	Q	40,000,000.00	INTERNO		
2	Construcción Centro de Capacitación Cobán, Alta Verapaz	207652	Finca Sasay, Carretera de Cobán a San Juan Chameico, Cobán, Alta Verapaz.	1,125.00	Q	35,000,000.00	INTERNO	23,875.00	Q 56,000,000.00
3	Construcción Torre Empresarial zona 5, TICs	317651	Calle Doroteo Guanuchi Flores 8-79, zona 5, Ciudad de Guatemala	199.00	Q	1,000,000.00	INTERNO	20,930.00	Q 1,000,000.00
4	Construcción Torre Empresarial zona 7, Centro de Capacitación Guatemala 1	317652	14 calle 31-30 Colonia Ciudad de Plata II, zona 7, Ciudad de Guatemala.	199.00	Q	1,000,000.00	INTERNO	20,930.00	Q 1,000,000.00
5	Construcción Centro TICs Quetzaltenango	207655	6a. Calle 29-50, zona 3, Quetzaltenango.	1,250.00	Q	1,000,000.00	INTERNO	24,750.00	Q 1,000,000.00
6	Ampliación Centro de Capacitación Zacapa	207684	Calzada Instituto Adolfo V. Hall de Oriente, Zacapa.	164.00	Q	21,000,000.00	INTERNO	1,750.00	Q 35,000,000.00
7	Ampliación Centro de Capacitación Jutiapa	300396	Km 110.4 Ruta Interamericana CA-01 Oriente, Aldea Amayito, Jutiapa.	1,500.00	Q	30,000,000.00	INTERNO	1,200.00	Q 36,000,000.00
8	Ampliación Centro de Capacitación Chiquimula	189024	6a. calle final, zona 5, Chiquimula.	43.00	Q	8,000,000.00	INTERNO	757.00	Q 16,000,000.00
9	Construcción Centro de Capacitación Chimaltenango	115270	Km 52.5, Carretera antigua de El Tejar a Chimaltenango, Chimaltenango.	13,836.00	Q	35,000,000.00	INTERNO	14,535.00	Q 60,000,000.00
10	Construcción Centro de Capacitación Sacatepéquez	261785	Calle de Los Nazarenos, Antigua Guatemala - al lado Iglesia de La Recolección.				INTERNO	1,500.00	Q 1,000,000.00
11	Ampliación Centro de Capacitación Coatepeque	207687	Km. 222 Carretera CA-2 Pacífico.				INTERNO	1,500.00	Q 1,000,000.00
12	Ampliación Centro de Capacitación San Marcos	261787	Km. 252 Aldea Caxaque, San Marcos.				INTERNO	1,500.00	Q 1,000,000.00
13	Ampliación Centro de Capacitación Retalhuleu	358946	Km. 190 Carretera a Champerico, Retalhuleu.				INTERNO	1,500.00	Q 1,000,000.00
14	Ampliación Centro de Capacitación Baja Verapaz	261786	Km. 144 RN-17 Ruta hacia Salamá, Baja Verapaz.				INTERNO	1,500.00	Q 1,000,000.00
15	Ampliación Centro de Capacitación Quiché	261788	Km. 167 Aldea Chitatul, Quiché.				INTERNO	1,500.00	Q 1,000,000.00

Ing. Hugo René 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**

6<sup>a</sup> 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**

6<sup>a</sup> 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.