

Direccionamiento Estratégico del INTECAP

2022-2026



www.intecap.edu.gt



División de Planificación
Febrero 2023

Índice

Pág.

Introducción	01
I. Entorno Socioeconómico	02
II. Apoyo del INTECAP a las Políticas Públicas	16
III. Apoyo del INTECAP a los proyectos del Sector Empresarial.....	18
IV. La Formación Profesional en el contexto de las Naciones Unidas	19
V. Antecedentes de la Formación Profesional	21
VI. El INTECAP de hoy	34
VII. Direccionamiento Estratégico del INTECAP	48
VIII. Indicadores para el Direccionamiento Estratégico del INTECAP 2022-2026.....	54

Introducción

El Instituto Técnico de Capacitación y Productividad – INTECAP – es una institución descentralizada del Estado de Guatemala, cuyo propósito es formar y certificar trabajadores y población en general, así como, brindar asistencia técnica y tecnológica al sector empresarial guatemalteco. Para contar con una orientación hacia dónde dirigir los esfuerzos institucionales se emite el presente documento, el cual contiene el direccionamiento estratégico, aprobado por la Honorable Junta Directiva del INTECAP.

El documento inicia abordando diversos temas que permiten a las autoridades, conocer la situación actual del país, de la formación profesional y del INTECAP. Entre los temas que se abordan se encuentran el entorno socioeconómico, el apoyo que se requiere del INTECAP para la ejecución de las Políticas Públicas Nacionales, la agenda internacional, el sector empresarial, descripción del INTECAP, sus servicios, modalidades y temas importantes relacionados, como las tendencias actuales de la Formación Profesional.

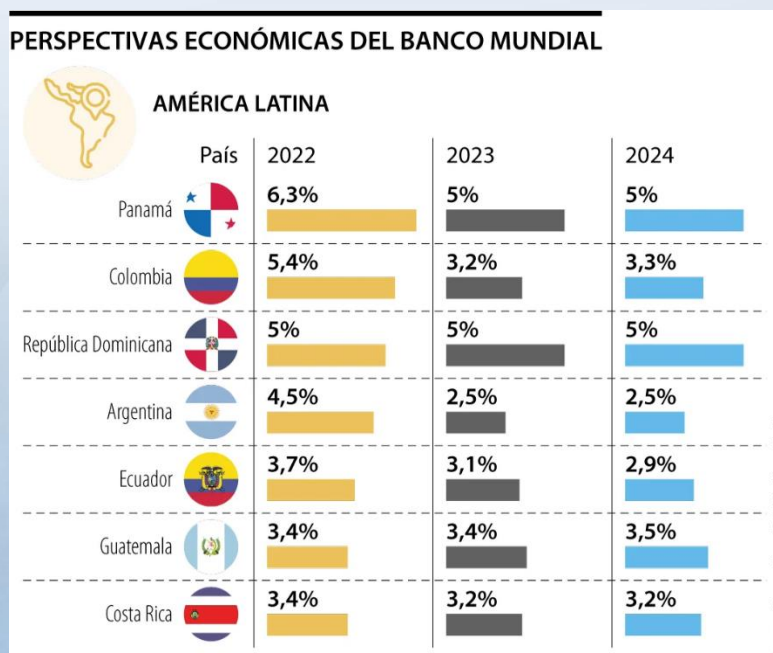
Entre los temas centrales, se pueden apreciar la descripción del INTECAP, sus servicios, sus modalidades, sus tipos de cursos y carreras, regionalización institucional, unidades operativas por región interrelación de procesos, marco estratégico institucional y políticas estratégicas

Para finalizar, se encuentra el Direccionamiento Estratégico, que incluye los Pilares de Alineación, los Habilitadores y los Ejes de Valor y como anexo, cada uno de los pilares con sus respectivas metas e indicadores para el período 2022 - 2026.

I. Entorno socioeconómico

Entorno macroeconómico 2024

“Se proyecta que el crecimiento mundial se desacelerará al 1,7 % en 2023, el tercer ritmo más débil en casi tres décadas, solo opacado por las recesiones mundiales de 2009 y 2020. Esta desaceleración se debe en parte a la aplicación de políticas restrictivas destinadas a frenar la alta inflación. Choques negativos, como una mayor inflación, políticas más restrictivas o tensión financiera, podrían empujar a la economía mundial a una recesión. Se necesitan medidas inmediatas para mitigar los riesgos de recesión mundial y sobreendeudamiento. También es esencial que los responsables de la formulación de políticas se aseguren que el apoyo se focalice en los grupos vulnerables, las expectativas inflacionarias se mantengan bien ancladas y los sistemas financieros sigan siendo resilientes. América Latina y el Caribe: Se prevé que el crecimiento se reducirá al 1,3 % en 2023 y luego se recuperará hasta alcanzar el 2,4 % en 2024. (Banco Mundial, Perspectivas Económicas Mundiales)



Para el caso de Guatemala, después de la crisis provocada por la pandemia COVID-19, en la que se registró un decremento en la actividad económica nacional del 1.8% en 2020, se observa la recuperación de la economía nacional, habiendo registrado una tasa de crecimiento económico del 8% en 2021 y un estimado de 4% para 2022, con lo cual se estaría superando el promedio de los últimos ocho años, de 3.4%. Para 2023 se estima una tasa de crecimiento de entre 2.5% y 4.5%, con un punto central de 3.5%. Si las condiciones económicas se mantienen estables durante 2023, para 2024 se podría esperar un crecimiento económico similar al de 2023, de un promedio de 3.5%.

PRODUCTO INTERNO BRUTO

AÑO DE REFERENCIA 2013

Años: 2013 - 2023

(Millones de quetzales y variación porcentual)

AÑO	PIB Real ^{1/}		PIB Nominal ^{2/}	
	Valores	Var. %	Valores	Var. %
2013	416,383.2		416,383.2	
2014	434,887.2	4.4	447,326.3	7.4
2015	452,683.5	4.1	476,022.8	6.4
2016	464,805.5	2.7	502,001.7	5.5
2017	479,120.8	3.1	526,507.4	4.9
2018	495,443.9	3.4	551,368.1	4.7
2019 ^{pl/}	515,273.1	4.0	593,957.6	7.7
2020 ^{pl/}	506,183.2	(1.8)	599,400.7	0.9
2021 ^{pl/}	546,580.6	8.0	665,048.2	11.0
2022 ^{es/}	568,578.8	4.0	733,844.8	10.3
2023 ^{py/} (bajo)	582,821.1	2.5	786,714.6	7.2
2023 ^{py/} (alto)	594,192.7	4.5	801,458.6	9.2

^{1/} Millones de quetzales en medidas encadenadas de volumen con año de referencia 2013

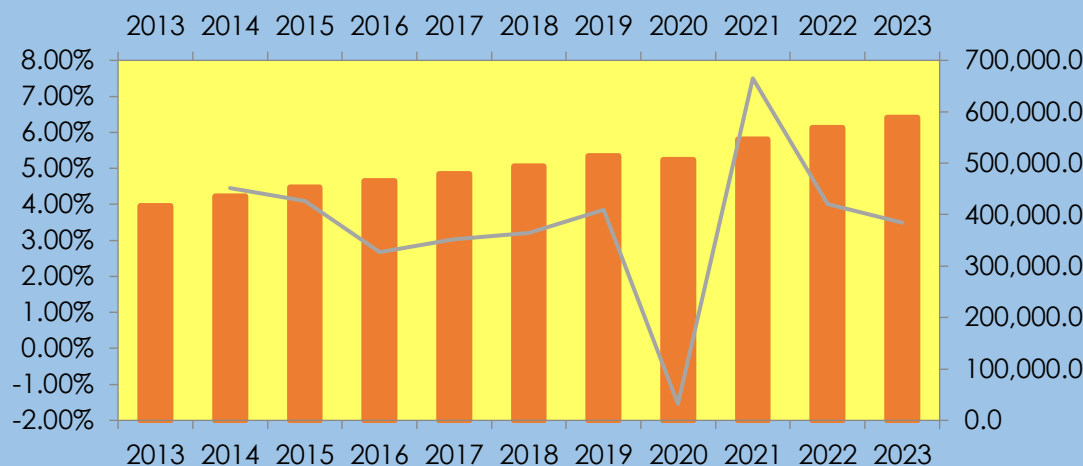
^{2/} Millones de quetzales de cada año

^{pl/} Cifras preliminares

^{es/} Cifras estimadas

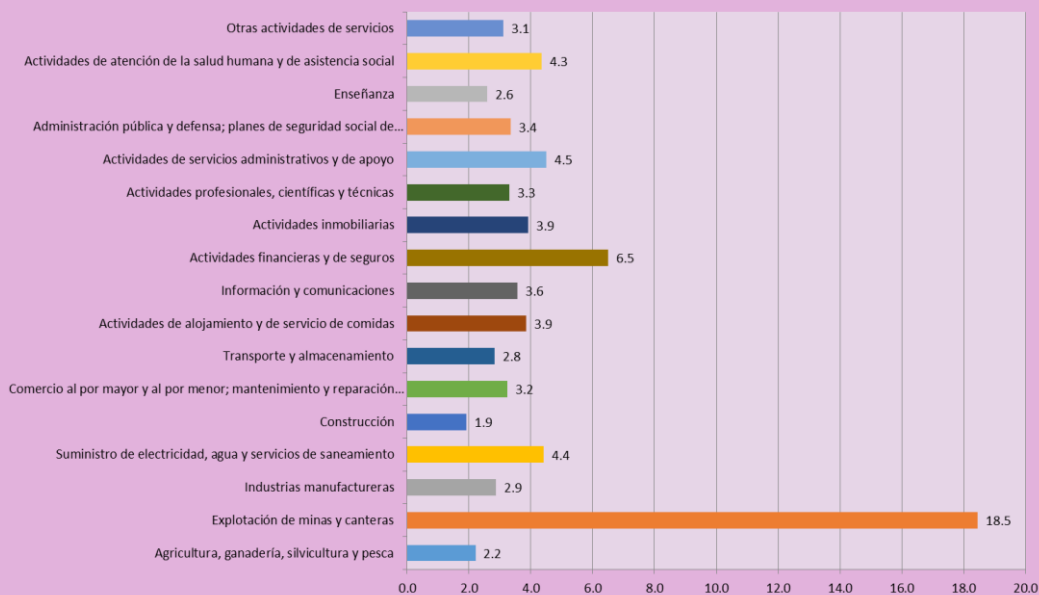
^{py/} Cifras proyectadas

Guatemala: valor y tasas de crecimiento del PIB

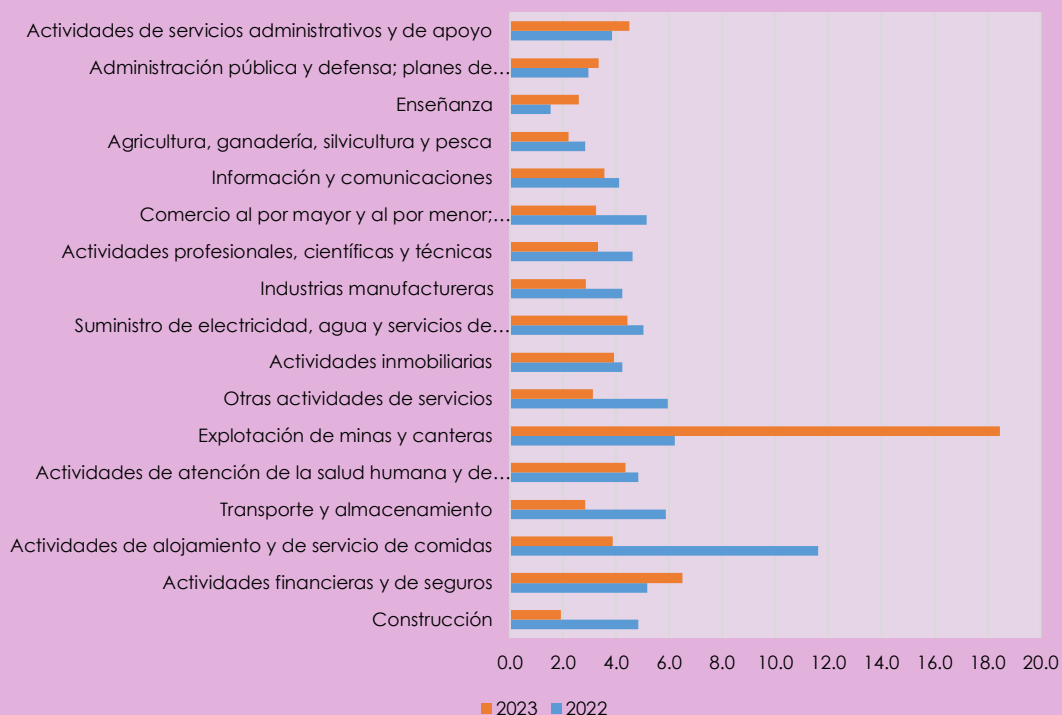


En cuanto al comportamiento de la generación de valor agregado, por ramas de actividad económica, se espera que para el 2023, las actividades relacionadas con la minería sean las de mayor crecimiento, seguida por las actividades financieras, las de servicios administrativos y de apoyo y las de suministro de electricidad, agua y servicios de saneamiento, respectivamente.

Guatemala: tasas de crecimiento por ramas de actividades económicas, estimadas para 2023

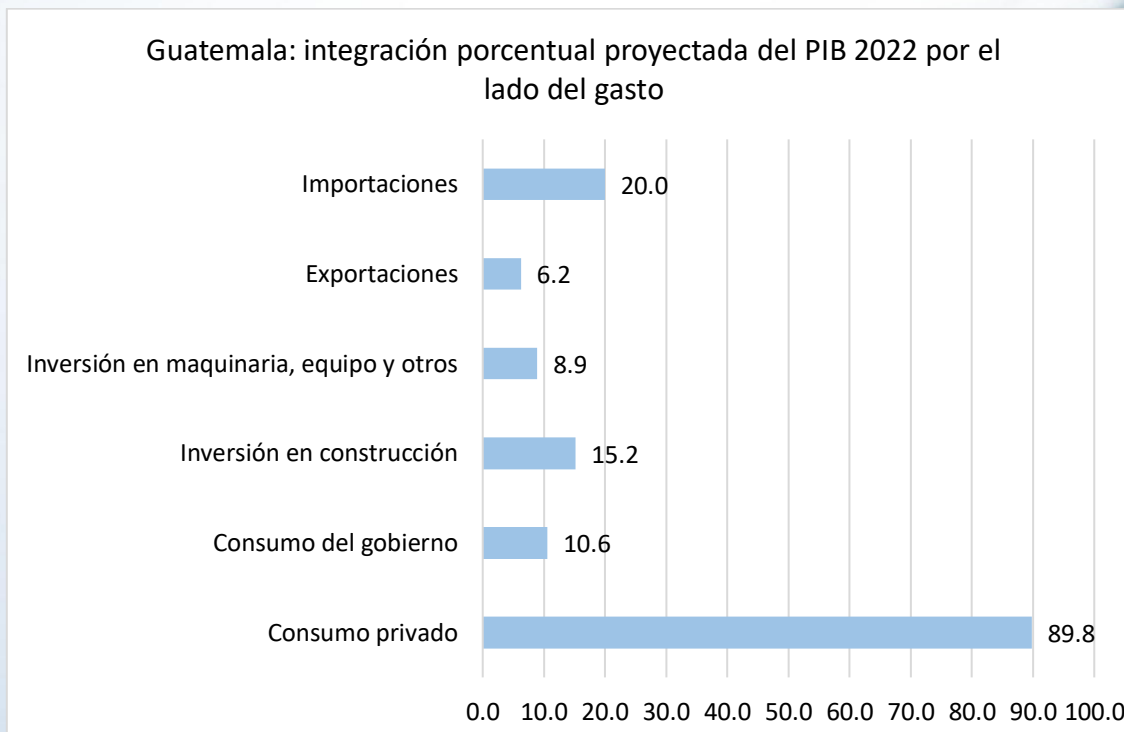


Guatemala: tasas de crecimiento del PIB por el origen de la producción



Durante 2022 el consumo privado continuó siendo el principal motor de la economía guatemalteca, representando un 90% del PIB. Es de hacer notar que esta variable se ve apuntalada en gran medida por las remesas familiares que los

guatemaltecos residentes en el exterior, principalmente en Estados Unidos, envían al país y su importancia creció con relación a los años anteriores, cuando representaba un 85% del PIB.



Producto Interno Bruto por el enfoque del gasto

Años 2013 - 2021

Millones de quetzales en medidas encadenadas de volumen con año de referencia 2013 ^{al}

Conceptos	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 ^{pl}	2020 ^{pl}	2021 ^{pl}
1 Demanda interna	469,217.7	486,244.1	506,685.3	518,145.7	535,187.4	557,551.5	584,831.2	574,237.2	635,404.2
Gasto de consumo final	403,251.7	421,130.1	440,726.0	455,017.1	469,304.4	488,073.8	509,712.7	504,359.9	546,758.1
Gasto de consumo final de los hogares y de las instituciones privadas sin fines de lucro	356,250.5	372,419.8	391,573.0	407,517.2	420,857.1	435,788.7	456,067.3	449,737.0	489,665.0
Gasto de consumo final del gobierno general	47,001.1	48,710.3	49,169.7	47,663.6	48,644.9	52,354.2	53,788.0	54,607.3	57,328.2
Formación bruta de capital fijo	62,834.6	65,556.6	64,545.2	63,432.1	66,023.0	68,974.5	75,125.6	70,475.6	85,103.7
Construcción	33,329.8	36,198.9	36,042.8	36,078.7	37,274.8	40,051.6	44,628.1	42,189.9	47,976.5
Maquinaria, equipo y otros	29,504.8	29,357.7	28,492.4	27,315.2	28,730.8	28,805.9	30,269.3	28,033.6	37,261.8
Variación de existencias	3,131.4	-442.6	1,498.8	-167.5	-12.6	677.5	115.5	-690.1	4,448.9
2 Exportaciones de bienes y servicios	91,596.6	97,941.8	100,721.2	103,097.2	104,633.5	104,246.2	104,463.3	96,431.6	107,695.3
3 Importaciones de bienes y servicios	144,431.1	149,298.7	154,745.1	156,203.3	160,615.7	166,922.9	175,317.5	165,341.0	201,857.5
Producto Interno Bruto (1 + 2 - 3)	416,383.2	434,887.2	452,683.5	464,805.5	479,120.8	495,443.9	515,273.1	506,183.2	546,580.6

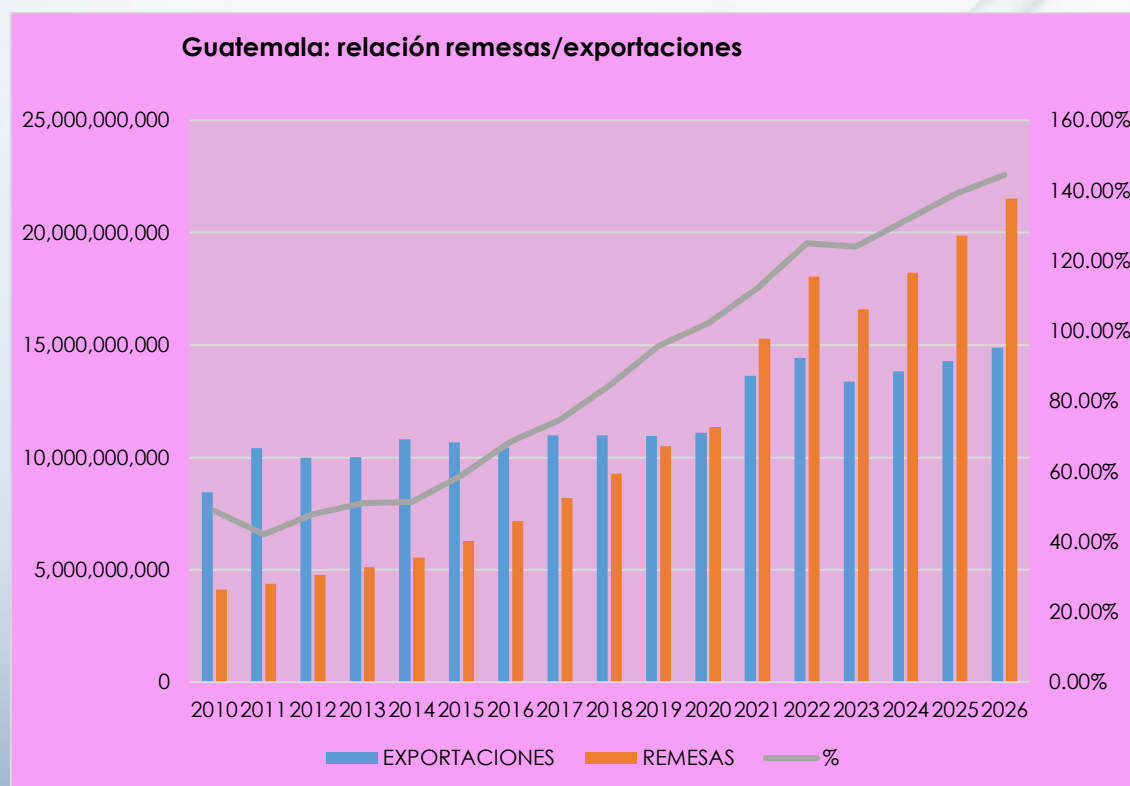
Fuente: Banco de Guatemala

^{al} La discrepancia entre el total y la suma de los componentes se debe a la diferencia estadística que proviene de utilizar estructuras de precios base móvil

^{pl} Cifras preliminares

Del 15.4%, 9 y 6.3%, que la inversión o formación de capital fijo, la construcción y la adquisición de maquinaria, equipo y otros, como proporción del PIB representó en 2021, para 2022 pasaron a 15.2%, 8.9% y 6.2%, lo cual no refleja que se pueda esperar un incremento significativo en la producción en 2023 ni en 2024.

Las remesas familiares continúan creciendo anualmente y siguen constituyendo el elemento generador de dinamismo para la economía guatemalteca, alcanzando niveles que superan el valor de las exportaciones desde 2020. Para 2022, el valor de las remesas (de enero a diciembre) representó el 125% de las exportaciones registradas de enero a noviembre del mismo año.



En cuanto a las exportaciones que hace Guatemala, es importante mencionar que las mismas siguen registrando crecimientos importantes. Entre los principales productos de exportación para 2022 se encuentran, tanto productos tradicionales como no tradicionales. El principal sigue siendo el de los textiles (11.80% del total de las exportaciones), seguido por el café (7.56%), grasas y aceites (7.51%), banano (6.09%), azúcar (4.84%) y los plásticos (4.01%).

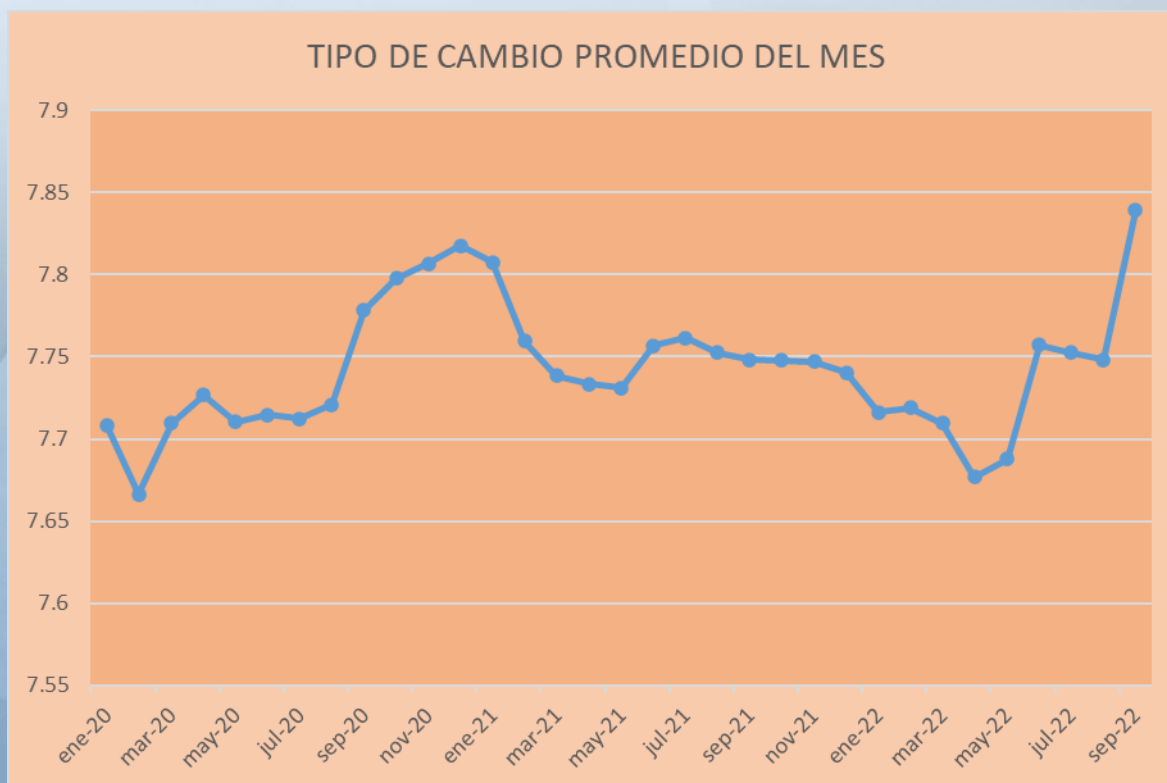
GUATEMALA: PRINCIPALES PRODUCTOS DE EXPORTACIÓN EN 2022		
(Cifras en US\$)		
TOTAL	14,429,151,334	%
ARTICULOS DE VESTUARIO	1,702,203,907	11.80%
CAFE	1,091,363,482	7.56%
GRASAS Y ACEITES COMESTIBLES	1,083,485,604	7.51%
BANANO	879,254,593	6.09%
AZUCAR	699,005,620	4.84%
MATERIALES PLASTICOS Y SUS MANUFACTURAS	578,816,045	4.01%
HIERRO Y ACERO	576,473,010	4.00%
BEBIDAS LIQUIDOS ALCOHOLICOS Y VINAGRES	418,681,110	2.90%
MATERIALES TEXTILES (TEJIDOS O TELAS)	387,253,624	2.68%
CARDAMOMO	375,217,708	2.60%
MANUFACTURAS DE PAPEL Y CARTON	366,236,153	2.54%
FRUTAS FRESCAS, SECAS O CONGELADAS	344,688,533	2.39%
PRODUCTOS FARMACEUTICOS	329,420,046	2.28%
PREPARADOS A BASE DE CEREALES	316,253,975	2.19%
PRODUCTOS DIVERSOS DE LA INDUSTRIA QUIMICA	272,726,749	1.89%
DETERGENTES Y JABONES	269,892,233	1.87%
LEGUMBRES Y HORTALIZAS	237,220,390	1.64%
INSECTICIDAS, FUNGICIDAS Y DESINFECTANTES	230,216,866	1.60%
CAUCHO NATURAL (HULE)	198,093,915	1.37%
MAQUINAS Y APARATOS MECANICOS PARA USOS ELECTROTECNICO	196,889,816	1.36%
PREPARADOS DE CARNE, PESCADO, CRUSTACEOS Y MOLUSCOS	190,043,633	1.32%
ALIMENTOS PREPARADOS PARA ANIMALES	150,641,796	1.04%

Uno de los fenómenos que afectó negativamente a la economía guatemalteca durante 2022, fue el de la inflación, misma que se ha visto incrementada por los incrementos en los precios internacionales de los combustibles y otros insumos y materias primas importadas. Para finales de diciembre de 2022, la inflación acumulada alcanzó la cifra de 9.24%, misma que para la economía guatemalteca se considera alta.

ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR					
NIVEL REPÚBLICA					
Base diciembre de 2010=100					
PERIODO: 2022					
PERIODO	ÍNDICE	VARIACIÓN INTERMENSUAL 1/	VARIACIÓN INTERANUAL 2/	VARIACIÓN ACUMULADA 3/	VARIACIÓN PROMEDIO 4/
2022					
Enero	153.14	-0.04	2.87	-0.04	2.87
Febrero	153.79	0.42	2.98	0.39	2.92
Marzo	156.09	1.50	4.17	1.89	3.34
Abril	156.93	0.54	4.62	2.43	3.66
Mayo	158.98	1.31	5.82	3.77	4.09
Junio	161.89	1.83	7.55	5.67	4.67
Julio	163.64	1.08	8.36	6.81	5.20
Agosto	164.76	0.68	8.87	7.55	5.67
Septiembre	165.35	0.36	9.03	7.93	6.04
Octubre	166.97	0.98	9.70	8.99	6.41
Noviembre	166.96	-0.01	9.17	8.98	6.67
Diciembre	167.35	0.23	9.24	9.24	6.89

Con relación al tipo de cambio, si bien se registró un aumento importante en los meses de octubre y diciembre de 2022, cuando pasó de 7.83 a 7.88 y de 7.83 a 7.89, puede decirse que el mismo se mantiene en niveles estables y que el aumento citado tiene su origen en la estacionalidad que se observa cada año debido a las importaciones para las ventas de fin de año. Se espera que con las intervenciones del banco central el tipo de cambio retorne a los niveles normales para la economía guatemalteca.

TIPO DE CAMBIO VENTA PROMEDIO PONDERADO DEL MERCADO INSTITUCIONAL DE DIVISAS ^{1/}										
Promedio del mes										
Años 1995 - 2022										
- Quetzales por US dólares -										
MES	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ENERO	7.88857	7.85419	7.65479	7.66605	7.53483	7.35846	7.74681	7.70849	7.80745	7.71613
FEBRERO	7.83903	7.76744	7.65536	7.6779	7.41851	7.37695	7.74816	7.66636	7.75964	7.71881
MARZO	7.81906	7.73993	7.64119	7.73207	7.36996	7.40911	7.70558	7.70976	7.73836	7.70953
ABRIL	7.80676	7.75907	7.71896	7.74601	7.35081	7.41774	7.66063	7.72668	7.73342	7.67671
MAYO	7.79658	7.7489	7.69527	7.65908	7.35293	7.4584	7.6888	7.71035	7.73092	7.68768
JUNIO	7.82827	7.81689	7.66225	7.6575	7.3547	7.49857	7.72019	7.71459	7.75692	7.7571
JULIO	7.83485	7.78684	7.66361	7.61101	7.31663	7.49864	7.68912	7.71225	7.76151	7.75271
AGOSTO	7.90811	7.8131	7.66323	7.55132	7.29092	7.52377	7.68669	7.72076	7.7525	7.74814
SEPTIEMBRE	7.95177	7.72835	7.70262	7.53772	7.32132	7.68142	7.72755	7.77823	7.74835	7.83931
OCTUBRE	7.96907	7.65071	7.69388	7.51249	7.35729	7.73813	7.7713	7.79794	7.74791	7.88247
NOVIEMBRE	7.90735	7.63128	7.6567	7.52111	7.34769	7.71488	7.71999	7.80688	7.74716	7.83403
DICIEMBRE	7.87199	7.63194	7.62948	7.51906	7.35635	7.74935	7.70474	7.81782	7.74054	7.89431
PROMEDIO	7.86845	7.74405	7.66978	7.61594	7.36433	7.53545	7.71413	7.73918	7.75206	7.76808



Con la información presentada, puede concluirse que para 2024 no se encuentran indicios que conduzcan a estimar que la economía guatemalteca crecerá más allá de la tasa de crecimiento promedio de 3.5% reflejada durante los últimos nueve años, y que por el contrario, hay factores de riesgo como la recesión económica mundial anunciada para 2023, los fenómenos inflacionarios registrados en muchos países –que han obligado a los bancos centrales a incrementar las tasas de interés de referencia, lo cual castiga aún más la inversión-, el conflicto armado entre Rusia y Ucrania –con sus correspondientes impactos sobre los precios de los combustibles y el comercio internacional-, así como un manejo deficiente en la inversión pública guatemalteca -que no ha generado mejoras ni incremento en la infraestructura nacional que pueda elevar los niveles de competitividad- y un manejo de las finanzas públicas nacionales que han incrementado considerablemente los niveles del presupuesto de gastos del Estado que no se han reflejado en un incremento de la productividad y competitividad del aparato productivo guatemalteco. Adicional a todo esto, 2024 es el último año de gobierno, en el que en ocasiones anteriores disminuyen las inversiones privadas y la pública.

Perspectiva Demográfica para 2024

De acuerdo con las estimaciones poblacionales del Instituto Nacional de Estadística, elaboradas con base en las cifras del censo de 2018, para 2024 se espera una población total en Guatemala de 17.8 millones de habitantes, de los cuales el 49.19% serán hombres y el 50.81% mujeres.

Se estima que para 2024 en Guatemala el país contará con 5.1 millones de habitantes de edades entre los 15 y 29 años, cifra que representa el 28.6% de la población total. Al desglosar esta cifra por sexo, se tiene que el 29.33% de la población masculina se ubicará en este rango etario mientras que de mujeres lo hará un 28%.

República de Guatemala							
Indicadores de la estructura por sexo y edad de la población estimados y proyectados. 2019							
Período 2020 - 2026							
Indicadores demográficos	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Población (en miles a mitad del año)							
Ambos sexos	16,858,333	17,109,746	17,357,886	17,602,431	17,843,132	18,079,810	18,312,373
Hombres	8,297,763	8,419,722	8,540,466	8,659,734	8,777,379	8,893,214	9,007,032
Mujeres	8,560,570	8,690,024	8,817,420	8,942,697	9,065,753	9,186,596	9,305,341
% de población							
0-14 años	32.7	32.3	31.9	31.4	31.0	30.5	30.0
15-64 años	62.0	62.3	62.6	62.9	63.2	63.6	63.9
65 y más	5.3	5.4	5.5	5.7	5.8	5.9	6.1
15 a 29 años							
Total	5,011,699	5,043,524	5,070,557	5,093,560	5,113,232	5,130,500	5,149,839
Hombres	2,517,691	2,534,746	2,549,738	2,562,952	2,574,703	2,585,368	2,597,081
Mujeres	2,494,008	2,508,778	2,520,819	2,530,608	2,538,529	2,545,132	2,552,758
Relación de dependencia (por 100)	61.4	60.6	59.8	58.9	58.1	57.3	56.5
Edad media de la población	27.0	27.3	27.5	27.8	28.1	28.4	28.7
Razón de sexos (por 100)	96.9	96.9	96.9	96.8	96.8	96.8	96.8
Índice de envejecimiento (por 100)	21.6	22.4	23.2	24.0	24.9	25.8	26.8
Relación niños/mujeres (por 100)	41.1	40.3	39.4	38.5	37.6	36.7	35.8
% de mujeres en edad fértil	53.6	53.7	53.8	53.9	53.9	54.0	54.0
Fuente: Instituto Nacional de Estadística con el apoyo de CELADE - División de Población de la CEPAL. 2019							
Relación de dependencia =(población de 0-14 más población de 65 y más)/ población de 15-64 años) * 100							
Razón de sexos = (población hombres / población mujeres)*100							
Índice de envejecimiento = (población de 60 y más / población <= 15) * 100							
Relación niños/mujeres = (población de 0-4 / población mujeres de 15-49) * 100							
Porcentaje de mujeres en edad fértil = (población mujeres de 15-49 / población mujeres total) * 100							

En cuanto a la distribución total de la población por departamentos, estimada para 2024, se presenta el siguiente cuadro que refleja que los departamentos más poblados serán Guatemala, Alta Verapaz, Huehuetenango y Quiché, respectivamente.

El mismo cuadro contiene una columna en la que se ha estimado la población de 15 a 29 años estimada por departamento para 2024, 2025 y 2026, que constituye la población objetivo del INTECAP.

**Guatemala: Población de 15 a 29 años por departamento
estimada para 2024, 2025 y 2026**

Departamento	2018	%	2024	2025	2026
1-Guatemala	3,564,395	20.0%	1,021,434	1,024,883	1,028,747
2-El Progreso	183,163	1.0%	52,488	52,665	52,864
3-Sacatepéquez	373,043	2.1%	106,901	107,262	107,667
4-Chimaltenango	769,792	4.3%	220,596	221,341	222,175
5-Escuintla	826,141	4.6%	236,744	237,543	238,439
6-Santa Rosa	410,684	2.3%	117,688	118,086	118,531
7-Sololá	553,415	3.1%	158,590	159,125	159,725
8-Totonicapán	607,399	3.4%	174,060	174,648	175,306
9-Quetzaltenango	948,848	5.3%	271,908	272,826	273,854
10-Suchitepéquez	629,837	3.5%	180,490	181,099	181,782
11-Retalhuleu	365,848	2.1%	104,839	105,194	105,590
12-San Marcos	1,236,660	6.9%	354,384	355,581	356,922
13-Huehuetenango	1,394,741	7.8%	399,685	401,035	402,547
14-Quiché	1,249,381	7.0%	358,030	359,239	360,593
15-Baja Verapaz	334,625	1.9%	95,892	96,216	96,579
16-Alta Verapaz	1,423,627	8.0%	407,963	409,341	410,884
17-Petén	841,383	4.7%	241,112	241,926	242,838
18-Izabal	505,456	2.8%	144,846	145,336	145,883
19-Zacapa	255,903	1.4%	73,333	73,581	73,858
20-Chiquimula	449,673	2.5%	128,861	129,296	129,783
21-Jalapa	400,153	2.2%	114,670	115,057	115,491
22-Jutiapa	518,965	2.9%	148,718	149,220	149,782
Total	17,843,132	100.0%	5,113,231	5,130,500	5,149,839

Fuente: Elaboración propia don datos del INE..

Interés de los jóvenes por capacitarse

De acuerdo a los datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI 2-2019), de la población joven de 15 a 29 años (sin importar si es PEA o no) el 52% (2.7 millones) tiene interés en recibir cursos de capacitación para el trabajo.

Del total de jóvenes de sexo masculino, el 49.5% está interesado en capacitarse, en tanto que en las mujeres lo está el 54.3%.

Tabla 1. Interés en Recibir Capacitación para el Trabajo (Jóvenes de 15 a 29 años Según Sexo)

	SEXO					
	Hombre		Mujer		Total	
	Recuento	% de N columnas	Recuento	% de N columnas	Recuento	% de N columnas
Si	1,219,135	49.5%	1,451,120	54.3%	2,670,255	52.0%
No	1,242,405	50.5%	1,219,736	45.7%	2,462,141	48.0%
Total	2,461,540	100.0%	2,670,856	100.0%	5,132,396	100.0%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEI 2-2019 (INE, 2020) y SPSS.

De los jóvenes que manifestaron interés en capacitarse en el período analizado por la ENEI 2-2019, el 24.6% se inclinó principalmente por cursos de computación, 17.6% por cocina, 14.6% por mecánica automotriz, 9.4% por idiomas, 7.7% por cultur(a) de belleza, 7.0% por corte y confección, 4.7% por ventas, 2.9% por pintura artística, dibujo y otras artes y 11.59% por otros temas no especificados en las bases de datos del INE.

Al segmentar la información por sexo, se observa mayor interés por parte de los hombres jóvenes en los temas de capacitación de mecánica automotriz, computación en idiomas (en ese orden). Por aparte, las mujeres jóvenes se inclinan por cocina, computación y cultura de belleza.

Es de aclarar que las preferencias de capacitación de los jóvenes también varían según la edad y área donde viven (urbana o rural), sin embargo, a nivel general los principales cursos de capacitación que solicitan los jóvenes ya son impartidos de manera intensiva en INTECAP, por lo cual se recomienda:

- Continuar impartiendo los cursos que solicitan los jóvenes, principalmente aquellos que en cada región generan mayor inserción laboral relacionada con la formación, así como los cursos que generan mejores condiciones de empleabilidad como nivel de ingresos laborales, cobertura del seguro social y prestaciones laborales.

- Impartir con mayor intensidad y publicitar de la misma manera, cursos de capacitación relacionados con las nuevas ocupaciones surgidas por los cambios tecnológicos y que pese a ser las ocupaciones del “futuro” aún no se han posicionado en la mente de los jóvenes.

Tabla 2. Tema en el que les gustaría ser capacitados principalmente (Jóvenes de 15 a 29 años Según Sexo)

	SEXO					
	Hombre		Mujer		Total	
	Recuento	% de N columnas	Recuento	% de N columnas	Recuento	% de N columnas
Computación	360,276	29.6%	297,024	20.5%	657,300	24.6%
Cocina	53,347	4.4%	417,091	28.7%	470,438	17.6%
Mecánica automotriz	374,238	30.7%	16,621	1.1%	390,859	14.6%
Idiomas	108,139	8.9%	142,344	9.8%	250,483	9.4%
Cultora de belleza	4,169	0.3%	200,909	13.8%	205,078	7.7%
Corte y Confección	11,704	1.0%	175,164	12.1%	186,868	7.0%
Ventas	64,393	5.3%	61,623	4.2%	126,016	4.7%
Pintura, dibujo, artes	42,120	3.5%	35,215	2.4%	77,335	2.9%
Otra cual	200,749	16.5%	105,129	7.2%	305,878	11.5%
Total	1,219,135	100.0%	1,451,120	100.0%	2,670,255	100.0%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENEI 2-2019 (INE, 2020) y SPSS.

Tasa patronal del INTECAP

La tasa patronal del INTECAP está vinculada con el número de trabajadores afiliados cotizantes en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS- y más concretamente, con el monto de la masa salarial de estos. De tal manera, que las afectaciones a estas variables, impactan la principal fuente de ingresos de la institución.

Al respecto el IGSS señala en el Boletín Estadístico de Afiliación (Departamento Actuarial Estadístico, 2021), que el 2020 fue un difícil año debido a la pandemia por COVID-19. El 13 de marzo de 2020 se decretó en el país estado de calamidad pública y se reglamentaron las limitaciones necesarias para mitigar la propagación de la enfermedad.

Esas acciones impactaron considerablemente a las empresas en general, lo que orilló al cierre definitivo a un aproximado de 2,280 empresas; las tendencias de la economía afectaron al IGSS, por el lado de un incremento en los gastos para atender la pandemia y

por el lado de la reducción de sus fuentes de financiamiento (cuotas patronales y laborales) que mes a mes cotizan las empresas inscritas al el Régimen de la Seguridad Social.

El boletín del IGSS evidencia una baja en el registro de la afiliación (de patronos y afiliados) y su respectivo valor monetario equivalente a la disminución en las contribuciones efectuadas al seguro social durante el periodo.

Para evitar la quiebra de un mayor número de empresas, el IGSS difirió 6 meses de pagos de la cuota patronal de las empresas hasta 18 meses.

El número de afiliados cotizantes al Régimen de Seguridad Social durante el año 2020 fue 1,289,882 trabajadores, inferior en 4.5% en comparación al registro del año 2019 (1,350,821). Esta reducción representa una reducción de 60,940 trabajadores afiliados cotizantes y refleja el impacto directo que tuvo el comportamiento de la afiliación en el Régimen de Seguridad Social, a consecuencia de la pandemia.

Si bien el número de afiliados cotizantes reflejó en comparación al año 2019, una disminución considerable (60,940 trabajadores), la masa salarial (suma de las remuneraciones salariales que pactan todos los empleados de un lugar, como retribución por un trabajo desempeñado), registrada durante el año 2020 (Q77,192,447,063) presentó una variación de 0.1% superior en comparación con el año 2019 (Q77,117,325,314), lo que hace suponer un comportamiento similar con los ingresos por tasa del INTECAP.

En la coyuntura nacional, otro aspecto que puede afectar el número de afiliados cotizantes al IGSS y su masa salarial, son los resultados de la entrada en vigencia del Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

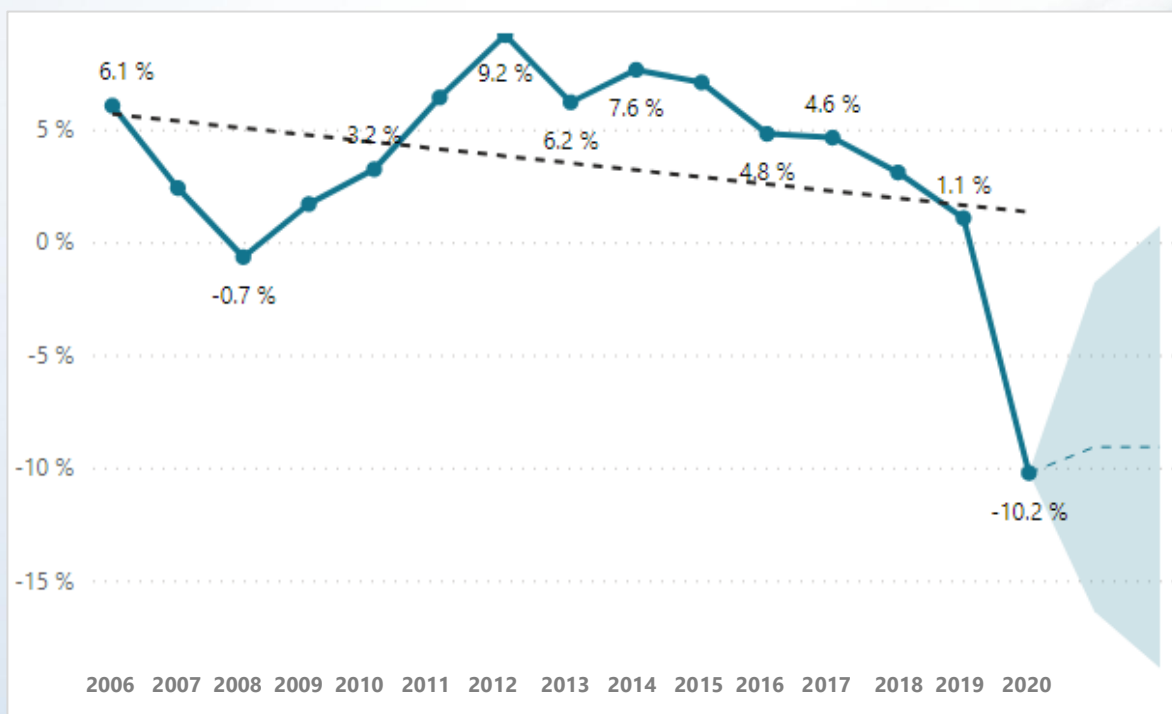
Con la sentencia emitida el 15 de julio del 2021, la Corte de Constitucionalidad (CC) da luz verde para que en el país se pueda implementar esa modalidad de contrato basado en el Convenio 175 de la OIT.

El reglamento contenido en el Acuerdo Gubernativo 89-2019 había sido suspendido de forma provisional por la Corte, ante acciones presentadas por sindicalistas.

Mientras el sector empresarial califica como positiva la decisión para generar más empleo, el sector sindical mantiene sus dudas respecto del pago del salario mínimo, reducción de horarios a personal de tiempo completo y las prestaciones que el IGSS pueda otorgar (Bolaños, 2021).

Respecto a los ingresos por Tasa Patronal del INTECAP, con base en información del Sistema de Contabilidad Integrada (SICOIN), tras realizar el cálculo de las variaciones interanuales de los ingresos en términos reales (a precios de 2005), se puede observar una tendencia negativa (la tendencia también es negativa para la variación de las rentas por títulos e ingresos por servicios educacionales).

Figura 1. Tasa de Variación de los Ingresos Devengados por Tasa Patronal
(Con base a los ingresos reales a precios de 2005)
Período 2006-2020

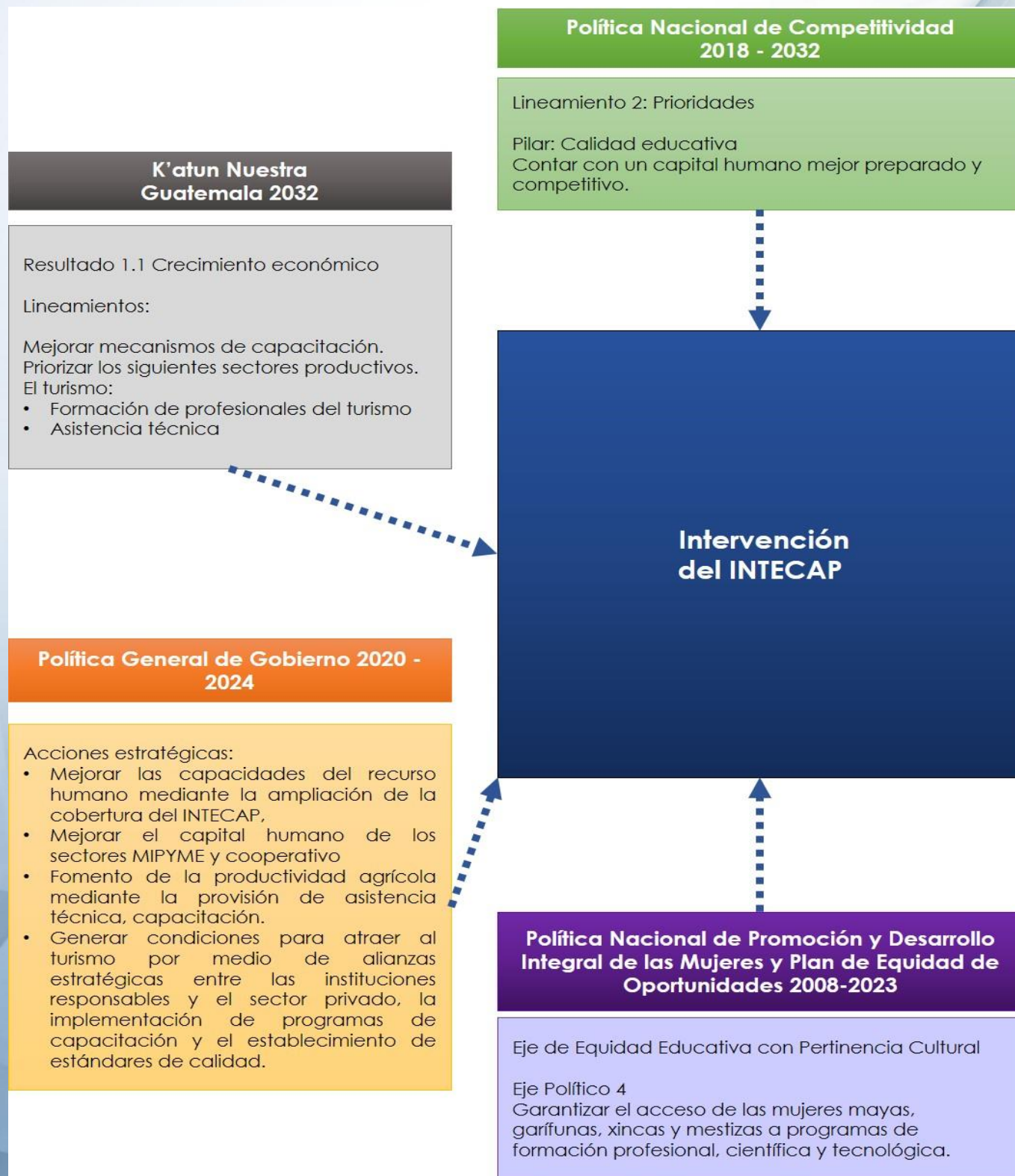


Fuente: Elaboración propia con base en datos del Sistema de Contabilidad Integrada Gubernamental (SICOIN, 2021) y Power BI.

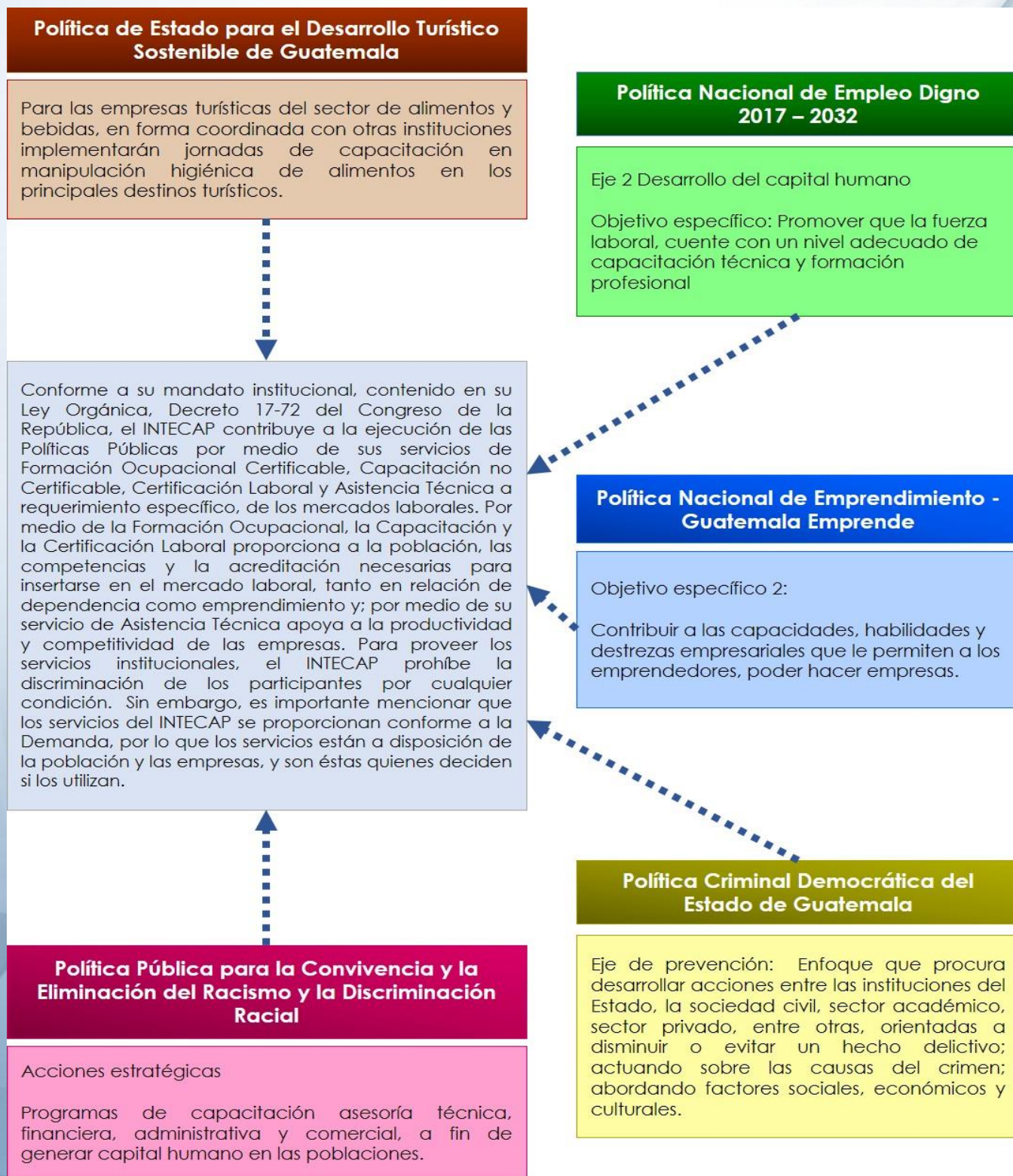
Es importante mencionar que dicha tendencia era ya negativa previa la pandemia, por tal motivo, aun haciendo el ejercicio de excluir el valor observado del año 2020 para realizar las proyecciones, las mismas siguen manteniendo tasas de crecimiento por debajo a las observadas en 2011-2015 cuando fueron mayores al 6%.

Según los cálculos realizados, se proyecta para 2021 que los ingresos por Tasa Patronal del INTECAP sean menores en 9% con relación a los ingresos devengados por dicho rubro en 2020 (con un intervalo de confianza al 95% la reducción puede oscilar entre 1.8% y 16.4%).

II. Apoyo del INTECAP



a las Políticas Públicas



III. Apoyo del INTECAP los proyectos del Sector Empresarial

FUNDESA está impulsando el Plan Guatemala no se detiene; para el desarrollo de este plan, se firmó un convenio entre el Gobierno de Guatemala y el sector privado, así como un Acuerdo de Cooperación Interinstitucional entre FUNDESA y la Municipalidad de Guatemala.

Entre los logros esperados del Plan Guatemala no se detiene están la generación de 2.5 millones de empleos, aumento en exportaciones, aumento de IED y mejora del PIB per cápita. Este plan se focaliza en la promoción de las exportaciones en sectores como vestimenta, agropecuario, productos alimenticios y químicos. Además, se pretende la atracción de inversión en empresas en los sectores de productos para la salud (farmacéutica e instrumentos médicos), aparatos electrónicos y BPO-ITO.



El mismo plan indica que, una de las razones del porqué invertir en Guatemala es que el país cuenta con una población joven con acceso a capacitación universitaria y técnica, para lo cual se menciona específicamente al INTECAP.

Por otra parte, la Cámara de Industria de Guatemala, a través de su Gremial de TIC, ha detectado que, además de las competencias específicas en el área de TIC, los trabajadores o futuros trabajadores en esta área deben dominar el idioma inglés.

El Departamento de Investigaciones e Innovación Tecnológica de la División de Planificación del INTECAP, realiza constantemente Investigaciones de Mercados Laborales que incluyen: Consultas de Necesidades de Capacitación, Detección de Necesidades de Capacitación, Inserción Laboral, entre otras.

IV. La Formación Profesional en el contexto 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 que 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

V. Antecedentes de la Formación Profesional

La formación técnica profesional surgió en Guatemala a principios de 1871, cuando se crearon los primeros centros de educación técnica, para la formación de personas calificadas que requería el país, los que iniciaron en las áreas de: Herrería, fundición, maquinaria industrial, ebanistería, encuadernación, zapatería y sastrería. En 1888, inició su operación la Escuela Nacional Agronómica y en 1928 se creó el Instituto Técnico Industrial para varones con el propósito de formar obreros calificados. En el periodo de 1946 a 1951 se establecieron los centros de educación técnica específicamente los centros industriales consolidados en toda la República, los que se dedicaron al desarrollo vocacional en las especialidades de: Madera, cuero, textil, corte y confección, metalmecánica y otras, asimismo los clubes agrícolas funcionaron como anexo a las escuelas urbanas y semiurbanas dedicados a los oficios agropecuarios.

(CGDI) Centro Guatemalteco para el Desarrollo Industrial

En los años 1950 a 1952, se empezó a trabajar en el desarrollo de ideas y en algunas experiencias pioneras que incrementaron el conocimiento del factor humano y sus implicaciones en el campo de las actitudes, intereses y comportamiento ante el trabajo. Estas experiencias e ideas deben ser consideradas precursoras de la formación profesional formal y las que paulatinamente condujeron al surgimiento en 1955 del CENTRO GUATEMALTECO PARA EL DESARROLLO INDUSTRIAL, ubicado en la 8a. Avenida 10-43, zona 1, ciudad de Guatemala. Posteriormente, en mayo de 1956 se trasladó a la 6a. Avenida 5-34, zona 1, a un costado del Palacio Nacional.

(CFPI) Centro de Fomento de Productividad Industrial

En junio de 1960, por medio de un convenio de Cooperación entre el Estado de Guatemala y el de los Estados Unidos de Norteamérica, se creó el CENTRO DE FOMENTO DE PRODUCTIVIDAD INDUSTRIAL con el financiamiento de la Agencia Internacional de Desarrollo (AID) de los Estados Unidos de Norteamérica, el Ministerio de Economía de Guatemala y aportes de la Iniciativa Privada. El propósito fundamental de esta entidad fue estimular el desarrollo industrial del país, a través del incremento de la productividad y el fomento de la inversión. Este Centro asimiló al CGDI y fue inaugurado el 12 de octubre de ese año en el Edificio Cruz Azul, en la esquina de la 5a. avenida y 8a. calle, zona 1.

Debido al entusiasmo con que siempre actuó en todas estas actividades y por haber sido uno de los gestores para la creación de este Centro, el Gobierno de la República nombró como Gerente del CFPI, al Ingeniero Civil, Luis Schlesinger Carrera.

(CDPI) Centro de Desarrollo y Productividad Industrial

En mayo de 1964, se creó mediante el Decreto Ley No. 209 del Congreso de la República, el CENTRO DE DESARROLLO Y PRODUCTIVIDAD INDUSTRIAL, que sustituyó al CFPI, como una entidad estatal descentralizada con autonomía funcional, patrimonio propio, fondos privativos y capacidad para operar por el logro de sus fines. Inició sus operaciones el 1 de julio de ese año, siempre bajo la Gerencia del Ingeniero Luis Schlesinger Carrera, en el edificio Cruz Azul, y su financiamiento se da a través de una asignación del Estado, un impuesto privativo, pagos y cuotas de la iniciativa privada por servicios prestados y donaciones de instituciones nacionales e internacionales. Sus funciones principales se orientaron a cooperar con el Estado y la iniciativa privada para el estímulo de la economía, actuando como nexo entre ambos sectores para fomentar la productividad. Por primera vez en Guatemala, el CDPI se impartió un seminario sobre Control de Calidad, con la asistencia técnica de la Misión Regional de Productividad de la OIT para Centroamérica y Panamá.

(CENDAP) Centro Nacional de Desarrollo Adiestramiento y Productividad

En octubre de 1969 se creó por Decreto Ley 57-59 el CENTRO NACIONAL DE DESARROLLO ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD que sustituyó al CDPI, el cual se integró como una unidad descentralizada, con una Junta Directiva formada por: El Ministro de Trabajo y Previsión Social, Ministro de Economía, el Secretario del Consejo Nacional de Planificación Económica, dos representantes de la Coordinadora de Asociaciones Comerciales, Industriales y Financieras -CACIF-, y dos representantes de las organizaciones sindicales. Sus gastos de funcionamiento lo cubrían, una asignación en el Presupuesto General de Gastos de la Nación, ayudas del Banco de Guatemala y de algunas empresas particulares, pagos de cuotas módicas de cursos y seminarios a nivel medio y alto, y pago de asesorías específicas que prestaba a ciertas empresas que lo solicitaban. La Sede del CENDAP fue siempre la misma del anterior CDPI, o sea en el Edificio Cruz Azul.

El CENDAP se creó para prestar atención, no sólo al campo de la productividad empresarial, sino también a la formación acelerada y masiva en el nivel primario laboral, a través de la formación profesional y vocacional.

(INTECAP) Instituto Técnico de Capacitación y Productividad

El Instituto Técnico de Capacitación y Productividad - INTECAP -, fue creado mediante el Decreto N° 17-72 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 26 de abril de 1972 y publicado en el Diario Oficial del día 19 de mayo de 1972, que textualmente dice:



“Artículo 1.- 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.

Artículo 2.- Para los efectos de esta ley deberá entenderse:

1. Por capacitación de los recursos humanos:

El aprendizaje, adiestramiento, formación profesional y perfeccionamiento de los trabajadores del país, en las diversas actividades económicas y en todos los niveles ocupacionales.

2. Por incremento de la productividad:

El aumento del producto por unidad de recurso empleado.

Se considerarán medios para el logro de tal finalidad: Los estudios, métodos, labores, normas técnicas y disposiciones legales que conduzcan al mejor aprovechamiento de los recursos naturales, financieros y humanos, con miras a obtener un mayor rendimiento de la producción, con un menor esfuerzo, reducción de tiempo y costos.

ARTICULO 3.- Se crea el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad que podrá designarse con las siglas "INTECAP", que actuará por delegación del Estado, como entidad descentralizada, técnica, no lucrativa, patrimonio propio, fondos privativos y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, operando dentro de las prescripciones de esta ley. La coordinación de sus actividades con la política general del Estado se hará por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin menoscabo, de los fines esenciales para los cuales se crea la entidad. En consecuencia, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como órgano competente y de comunicación con el Ejecutivo, señalará al Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, los lineamientos de la política gubernativa en lo que se refiere al aprendizaje, adiestramiento, formación profesional y perfeccionamiento de los recursos humanos. Para los efectos de esta ley y de sus reglamentos, el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad se denominará "El Instituto".

Artículo 4.- Dentro de las prescripciones de esta ley y de sus reglamentos, el Instituto desarrollará sus actividades fundamentalmente en los campos agropecuario, industrial, comercial, servicios, artesanal y en todos los niveles ocupacionales.

Artículo 5.- 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 al desarrollo de los recursos humanos. Cuanto otras personas o entidades realizaren estas funciones, el Instituto prestará la asesoría u orientación necesarias para mantener en ellas un alto grado de efectividad y coordinación.

5. Colaborar con las entidades que promueven el desarrollo económico y social del país, como organismo especializado en el incremento de la productividad y en la capacitación de los recursos humanos, y,

6. Emitir opinión y proporcionar asesoría al Gobierno de la República y a las entidades privadas en el campo de los objetivos, funciones que esta ley le asigna, cuando le sea solicitada.

Artículo 6.- El Instituto realizará las siguientes actividades:

1. Con relación a los recursos humanos:

a) Estudios cuantitativos y sistemáticos de las necesidades de adiestramiento de los trabajadores, para establecer el déficit de mano de obra calificada, en los diversos niveles de los sectores agrícola, industrial, comercial y de servicios, y sus requerimientos futuros; así como los medios existentes o necesarios para remediar dicho déficit;

b) Programas de actualización y de perfeccionamiento en todos los niveles de trabajo, inclusive becas y viajes de investigación y de estudio.

Cuando la capacitación se lleve a cabo dentro de las empresas, será con su anuencia. Las condiciones en que se realice serán acordadas voluntariamente entre el Instituto y la Empresa que preste su colaboración.



2. Con relación a las empresas:

Ayuda o asesoría técnica, investigación en administración científica, en diferentes tipos de programas; el Instituto podrá facilitar a las empresas los servicios de sus técnicos y expertos para efectuar estudios e investigaciones relacionadas con la productividad, organización científica, y la capacitación laboral, inclusive pruebas psicotécnicas y de aptitud. Estas actividades las desarrollará el Instituto a solicitud de las empresas.

3. Con relación al aprendizaje:

Realizar dentro de la ley, en todo el territorio nacional, actividades para el aprendizaje de menores de 18 años y mayores de 14 años, no sólo fuera, sino principalmente dentro de la empresa y contando con su anuencia, creando, instalando, equipando y operando los centros necesarios.

4. En relación a la seguridad e higiene laborales:

Enseñar los principios y adiestrar en las técnicas de la prevención de accidentes a los trabajadores y a los patronos, efectuando esta labor tanto dentro como fuera de las empresas, contando con su anuencia, en todos los sectores de la economía y a todos los niveles, en colaboración con el Instituto de Seguridad Social (IGSS).

5. Con relación a la venta y mercadotecnia:

Contribuir a la realización de la formación técnico-administrativa en todos los niveles del personal necesario para el fomento, planificación y realización del mercadeo.

6. Con relación al nivel ocupacional medio:

Organizar y desarrollar carreras técnicas cortas, en los diferentes sectores de la economía, quedando facultado para otorgar títulos, diplomas o certificados, con plena validez legal. Queda entendido que el Instituto no asume ninguna función en el campo de la enseñanza superior, ni de la educación profesional universitaria, pero podrá suscribir convenios de mutua colaboración con la Universidad de San Carlos de Guatemala, universidades privadas que funcionen legalmente en el país, u otros organismos nacionales o extranjeros de reconocida categoría, para el cumplimiento de los objetivos, funciones y actividades que le señala esta ley.

7. Con relación al personal del Instituto:

Labores, entrenamiento o becas que sean necesarios para formarlo al más alto grado.

8. Con relación al comercio y servicios:

En relación con las entidades nacionales de fomento y promoción de las exportaciones, estudios de la demanda o de los mercados existentes o potenciales, nacionales, centroamericanos o extranjeros; medios y métodos de promoción, publicidad, exhibición y ventas; asesoría técnica, adiestramiento o preparación de personal.

9. Con relación a las industrias de la producción:

Estudios, indagación y divulgación de los materiales de construcción, en uso o potenciales, y de los métodos y técnicas de planeamiento y ejecución de obras, desde el punto de vista de la productividad.

10. Con relación a aspectos económicos:

Realizar, por grupos de actividad industrial, estudios relacionados con la organización, producción, distribución, rendimiento y otros aspectos de las empresas, pudiendo efectuar estudios individuales cuando así lo soliciten los interesados.

11. Con relación a la divulgación:

Desarrollar una amplia difusión de los objetivos, funciones y actividades, dentro de los diversos sectores de la opinión pública, con el propósito de lograr comprensión y colaboración en el desarrollo de sus planes de trabajo."

En el año 1974 el Gobierno donó al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y éste lo cedió al INTECAP, el edificio y terreno donde se estableció el Centro Guatemalteco-Alemán, actualmente Centro de Capacitación Guatemala 2, en la Colonia Justo Rufino Barrios, zona 21 de esta ciudad capital. Posteriormente a través de un préstamo del Banco Mundial y del BID, se hizo posible la construcción del Centro Sede y los cinco centros regionales: Centro de Capacitación Guatemala 1 en la Zona 7 de la ciudad capital (1980), Centro de capacitación de Quetzaltenango (1980), Centro de Capacitación de Chiquimula (1980), Centro de Capacitación de Santo Tomás de Castilla (1981) y el Centro de Capacitación Escuintla 1 (1981). El Centro Sede fue inaugurado el día 26 de agosto de 1980 con un área física de 13,006 metros cuadrados. Durante la década de los '90, se incrementa la cooperación técnica internacional, se recibió apoyo de diversos países, entre ellos: Alemania, Italia, Suiza, Japón, China, Venezuela, España y otros. Desde 1992 se inició otra fase de desarrollo de infraestructura, a través de un Plan de Inversión y Equipamiento, el cual comprendió la construcción de los centros de capacitación de Cobán, Coatepeque y Villa Nueva, además la construcción del 8o. nivel y el auditorium de la Centro Sede; así como algunas ampliaciones y remodelaciones en los centros ya existentes. A través de este Plan, también se equiparon los nuevos centros y talleres, se complementaron, además, los que se encontraban en funcionamiento. Debido al prestigio del INTECAP, su administración y la adecuada orientación de su accionar, en 1998 y 1999, en convenio con el Gobierno Central, se le dio, para su administración 3 centros construidos y equipados por el Gobierno de Corea, ubicados en la zona 7 y zona 18 de esta capital y uno en la colonia Madrid, Escuintla.

En el año 1999, el INTECAP se sometió a un proceso de modernización institucional. Como resultados de esta modernización, se mencionan los siguientes: La regionalización en la que actualmente están organizados los servicios institucionales, inicialmente seis regiones, en la actualidad cinco; una estructura organizacional más enfocada al cliente, con la creación de los Departamentos de Servicios Directos al Cliente, ahora Departamentos de Servicios Empresariales; establecimiento del Sistema de Gestión de la Calidad del INTECAP -SGCI-; la Certificación del INTECAP bajo las normas ISO 9000, nuevos servicios institucionales como: Certificación Laboral, las Carreras Técnicas, la Formación en Idiomas, entre otros. En los últimos años, el INTECAP ha fortalecido su infraestructura, del año 2005 al 2021, se construyeron once centros de capacitación. En la actualidad, cuenta con 28 centros de capacitación, en las cinco Regiones del país, distribuidos en 17 departamentos. En lo que se refiere a la cobertura de los servicios institucionales, en los últimos diez años (2011-2021), la atención de participantes se ha incrementado en un 108.95%, es decir, se pasó de atender a 238,893 participantes en el 2011 a atender 499,171 en el 2021. Para los eventos certificables, la cantidad de participantes se incrementó en un 206.71%, de 10,253 a 31,447 y para los eventos no certificables, el número de participantes se amplió en un 104.57%, de 228,640 a 467,724. Asimismo, para el servicio de asistencia técnica, el número de horas se incrementó en un 63.25%, es decir, se pasó de brindar 88,356 horas de AT en el 2011 a 144,237 en el 2021.

Actualidad de la formación profesional en Guatemala

En la actualidad existen varias instituciones dedicadas a la capacitación, que emplean diferentes metodologías de enseñanza, y cuya finalidad es preparar al talento humano para que sea competitivo y contribuir al desarrollo económico y social del país; sin embargo, la institución que cuenta con mayor infraestructura, equipo, maquinaria, tecnología y metodología para desarrollar con calidad la capacitación en los sectores productivos a nivel nacional, es el INTECAP. De acuerdo a investigaciones recientes, la oferta de formación técnica y capacitación en Guatemala, se encuentra altamente concentrada en la zona metropolitana del país. Existen empresas educativas clasificadas en privadas lucrativas, privadas no lucrativas y estatales que ofrecen formación y capacitación técnica en diferentes especialidades, sin embargo, no ofrecen la garantía de calidad técnica por el bajo nivel de inversión en infraestructura y equipamiento.

Dentro de las empresas privadas no lucrativas que se clasifican como asociaciones y organizaciones, están la Fundación Kinal, la Fundación Junkabal, Fe y Alegría, Don Bosco y Génesis Empresarial, entre otros, que ofrecen capacitación



técnica laboral en diferentes especialidades. Asimismo, dentro de la educación técnica, se resalta la cobertura de los Institutos técnicos vocacionales del sector estatal, como el Dr. Imrich Fischmann, el George Kerschensteiner y otros que presentan una oferta de formación técnica pública en el país, con profundas carencias de infraestructura tecnológica y elevados niveles de obsolescencia técnica, tecnológica y metodológica. La principal modalidad de capacitación es del 95% en las organizaciones de formación técnica, además realizan acciones de formación presencial; capacitación en línea (e-learning) solamente el 3%, sobresaliendo la especialidad de informática; en lo relacionado a formación a distancia sólo el 1% de las organizaciones realizan acciones de este tipo, y, por último, el 1% de las empresas realizan formación DUAL (Empresa- Centro).

En aspectos relacionados a requisitos de ingreso de los participantes, el 81% de las empresas educativas, tienen como requisito mínimo de escolaridad del Tercer año de Educación Básica, el 15% de Sexto grado de Educación Primaria, el 4% exigen formación de nivel medio diversificado. En lo referente a Jornadas de capacitación, el 52% de las empresas realizan acciones en la jornada matutina diaria, el 26% en jornada vespertina diaria. En plan fin de

semana solamente el 13% de las empresas educativas y en Jornada Mixta de mañana y tarde plan diario el 9%.

Tendencias mundiales de la formación profesional

Mediante estudios prospectivos y consulta de fuentes secundarias de investigación, permiten identificar tendencias mundiales en las tecnologías, metodologías y técnicas de la formación profesional, destacándose las siguientes:

1. Aplicación del constructivismo, conectivismo y aprendizaje significativo.
2. Uso intensivo del modelo STEM (CTIM): siglas del inglés que se traducen en: Uso práctico del conocimiento de las ciencias; uso intenso de las tecnologías, principalmente TICs y digitalización; enfoque ingenieril o desarrollo de habilidad para la resolución de problemas; y aplicación de las matemáticas.
3. Transversalidad de la automatización, digitalización y robótica.
4. Transformación de los modelos educativos tradicionales, integrando las metodologías y tecnologías de la formación técnica profesional, para habilitar a las personas en su inserción laboral.
5. Aplicación de la realidad virtual, aumentada y simuladores en el desarrollo de competencias laborales.
6. Servicios de cuidado de la salud y personas (cuidado de niños y ancianos).
7. Call Center, Contact Center y BPOs (business process outsourcing) o subcontratación de procesos de negocios.
8. Normatividad y certificación de competencias laborales.
9. Puestos de trabajo de cuidados del medio ambiente, la energía renovable, la conservación y la gestión de residuos, puestos de mandos medios y operativos en biotecnología.
10. Trabajos relacionados con la formación, metodologías formativas y certificación laboral, así como el diseño de programas formativos en línea.

En relación a la actualidad de la certificación de competencias laborales en Guatemala:

En el país, no existen organismos de certificación de competencias laborales, que contribuyan con los trabajadores que han adquirido sus competencias a través de la experiencia. Por esta razón, en el año 2006 estratégicamente se creó el Departamento de Certificación laboral, con el propósito de establecer el diseño del **Sistema de Certificación Laboral**, la plataforma documental e implementación de los modelos de certificación de personas.

Actualmente el INTECAP emite más de 5,000 certificados de competencia laboral al año, a través de cuatro sistemas de certificación que se realizan en las distintas Unidades Operativas de la Institución. Se han atendido requerimientos de empresas nacionales y transnacionales en Guatemala, brindando además el servicio de certificaciones en los países Centroamericanos.

Se prevé a mediano plazo, un incremento significativo de la demanda de certificación de personas, como resultado del reconocimiento y fortalecimiento de la normatividad en los mercados, surgimiento de nuevos y más robustos medios de soporte de la información,

transferencia de comandos vía INTERNET, recursos que facilitará a las personas adquirir a través de medios no convencionales, la adquisición de más y mejores niveles de competencias laborales con requerimientos específicos de habilitación a los mercados laborales.

Tendencias en Educación Técnica

1. Flexibilización y facilitación del acceso al Conocimiento

Los cambios veloces ocasionados por el uso masivo de la computadora, la interconexión digital y el uso de las redes sociales, han cambiado la fuente de conocimiento y aprendizaje, desde las instituciones de enseñanza tradicionales hacia nuevos competidores y formas de adquirir conocimiento y habilidades, permitiendo de esa manera facilitar el acceso y uso del conocimiento, volviéndolo al alcance de todos, desde cualquier lugar y a cualquier hora.



- Internet facilitó y globalizó el acceso al conocimiento, disponible para cualquier persona con un computador y acceso a internet.
- Consolidación de las MOOCs: (*Massive Open Online Course*) son una modalidad de formación online que se caracterizan por ser cursos en línea, masivos y en abierto, es decir, diseñados para ser impartidos a un gran número de alumnos a la vez y gratuitos.
- Nuevos competidores en redes sociales: modelos de enseñanza basados en redes sociales y programas de certificación de bajo costo
- Video – enseñanza: Tales como video tutoriales, *webinars*, congresos, certificaciones virtuales vía herramientas como *Zoom*, *Teams* u otras
- Plataformas de *e-learning* versátiles: Multilenguaje, *Cloud-based*, Multidispositivo. Integrabilidad con múltiples LMS (*Learning Management System*, en español: sistema de gestión de aprendizaje).
- Capacidades en diseño instruccional: más facilidad de creación de contenidos y reducción de tasas de deserción en la formación.
- Contenido de autor: cualquier profesional que posee los conocimientos técnicos necesarios podrá generar contenidos formativos dentro o fuera de su empresa.
- Enfoque en microaprendizaje: formatos de consumo rápido como videos, comics, lecciones de cursos *on line*, entre otros.

2. Diseño de Contenidos Cooperativos

La velocidad de cambio y adquisición de tecnología crean la necesidad de desarrollar nuevos contenidos enfocados en los nuevos puestos de trabajo y tecnología que se demandarán en las organizaciones en el futuro. Es por ello, que es necesario el uso de metodologías de desarrollo acelerado de contenidos cooperativos, entre academia-empresa, los cuales estén adecuados a sus necesidades de futuro, al mismo tiempo, que sean flexibles y personalizados.

- Oferta especializada a las necesidades empresariales: enfoque de cooperación con empresas y organizaciones en temas específicos tales como: tecnología de IT, IoT, robótica, mecatrónica, hospitalidad, restaurantes, entre otros; para el diseño de programas conjuntos, pasantías, consultorías, etc.
- Pensum flexible y aprendizaje personalizado: pensum y carreras certificables personalizadas hechas a los requerimientos de los usuarios individuales y carreras híbridas, a través del apoyo de tutores personales.
- Investigaciones de usuarios para comprender JTBD (Jobs To Be Done): las instituciones de educación empresarial utilizan metodologías para comprender el uso del conocimiento en el día a día de las organizaciones, para elevar la productividad y competitividad de las mismas.
- Programas conjuntos Universidad – Instituciones: Las instituciones de capacitación técnica están realizando programas conjuntos con universidades para el desarrollo de carreras cortas o de formación profesional cooperativa

3. Nuevos Métodos de Enseñanza

El creciente uso de redes sociales y trabajo a distancia, hacen que los modelos de enseñanza-aprendizaje evolucionen a métodos orientados hacia el aprendizaje experiencial, le autoaprendizaje a distancia y en línea y mecanismo de aprendizaje acelerado basado en el uso de plataformas tecnológicas que aceleren la adquisición de conocimiento y el impacto en los resultados de la capacitación.

- Aprendizaje gamificado (juego de roles): El aprendizaje es divertido, atractivo e interactivo. Incorpora elementos del juego en el proceso de aprendizaje, como: historias, avatares, retos, recompensas, entre otros.
- Aprendizaje social digital: Aprender de otros miembros del equipo. Por ejemplo, cuando se aprende de las personas que tienen el mismo puesto. También puede ser externo, sistemas de cooperación digitales, intercambio de ideas y presentación de diferentes ópticas de un mismo tema, uso de la inteligencia artificial –IA- y el 'machine learning' –ML : automatización del aprendizaje– .
- Métodos de aprendizaje cooperativo virtual: Métodos cooperativos de generación de contenido o nuevas formas de aprendizaje como grupos especializados, redes técnicas, chats, foros, entre otros. Además, empresas de tecnología que imparten enseñanza técnica y certificación de conocimientos.
- Metodologías de aprendizaje experiencial: Son metodologías basadas en “aprender haciendo” a través de varias herramientas pedagógicas en el aula;

además de otras metodologías de aplicación práctica: aprendizaje basado en resolución de problemas, por proyectos, por servicio, entre otros.

- Emprendimiento e innovación: Foco en carreras de emprendimiento e innovación apoyando la creación de nuevas empresas a través de la implementación de sistemas de emprendimiento, pasantías, espacios de “coworking” -cultura colaborativa en el trabajo-, asesorías, tutorías, hackathones, entre otros.
- Enseñanza flexible basada en competencias: El aprendizaje se estructura en competencias. En esta metodología, el participante avanza en la medida que puede demostrar que domina la competencia.
- Evidencia de impacto del aprendizaje: Esta metodología, además de medir el nivel de aprendizaje, mide el impacto de ese aprendizaje.

4. Uso de Tecnología de Punta en Enseñanza

La velocidad y adquisición de tecnología a nivel mundial no tiene precedentes, lo que hace que continuamente el uso de estas tecnologías desafíe las formas tradicionales de enseñanza, haciéndolas más vivenciales y basadas en vivir experiencias personales que facilitan y aceleran el conocimiento y el aprendizaje.

- La inteligencia artificial –IA-, machine learning –ML- y Chatbots puede ayudar a los estudiantes/participantes cuando los facilitadores no pueden atenderlos. Pueden hacer preguntas y obtener respuestas sin dirigirse a alguien más. Pueden aclarar las instrucciones y revisar su desempeño en gráficos y tablas.
- Existen empresas que utilizan la IA para entregar contenidos personalizados en varios idiomas diferentes.
- Realidad aumentada y co-diseño: Gracias al uso más frecuente de aplicaciones de realidad aumentada, ahora es posible co-diseñar un edificio o dispositivos con varios diseñadores ubicados en diferentes partes del mundo, de forma aprovechar la tecnología para impactar en la capacitación y/o en la ejecución de un trabajo.
- Asistente remoto y realidad mixta: Derivado del uso de la realidad mixta es posible llevar la capacitación al trabajo, de manera de aplicar la realidad física lo aprendido en la realidad virtual. Además, se cuenta con un “asistente remoto” que es un tutor que estará con el participante las 24 horas, los 7 días de la semana.
- Métodos inmersivos de colaboración y aprendizaje: Uso de sistemas de realidad virtual, virtual romos, metaverso y hologramas que permite a los alumnos vivir una experiencia de aprendizaje inmersivo, de colaboración y comunicación digitalizada que acelera el aprendizaje y el intercambio de conocimientos y experiencias.
- *Learning Experience Plataform (Machine Learning)*: El objetivo de un Learning Experience Plataform (LXP) es ofrecer una experiencia única y personalizada a cada usuario. Ésta funciona de manera que a través de un software en la nube genera un aprendizaje personal y distintivo para cada persona.

- Énfasis en la experiencia del empleado: Algunos estudios muestran que la flexibilidad en el trabajo aumenta el compromiso y bienestar de los empleados.
- Aprendizaje adaptativo (*Adaptative Learning*): Es el reconocimiento de que no todos aprenden de la misma manera, así que permite que las actividades se adapten a las necesidades de aprendizaje de los participantes.
- STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemática): Es un enfoque pedagógico que apunta a la resolución de problemas. Se basa en el trabajo colaborativo que caracteriza las ciencias y la ingeniería. Busca la transversalidad de la enseñanza y lograr una mayor contextualización para conseguir un aprendizaje significativo.
- Analíticas de aprendizajes (*Learning Analytics*): son las medidas y análisis de la información sobre los aprendices. Sirven para identificar dificultades al momento de estudiar o expandir conocimientos y darles solución. Su propósito final es crear y diseñar un entorno personalizado para que el aprendiz aproveche mejor la experiencia cognitiva y sesorial.

5. Empleabilidad para el Futuro

El desarrollo y cambio acelerado de nuevos conocimientos y capacidades para la empleabilidad de futuro, demanda de las instituciones de capacitación técnica, nuevas metodologías que acerquen la aplicación y el aprendizaje de los participantes a la realidad de las empresas (criterio de proximidad) haciendo que la brecha entre conocer-hacer sea una ventaja para los aprendices y les asegure un alto nivel de empleabilidad y oportunidades de crecimiento.



- *Hubs* de Innovación y Centros de Excelencia: Permiten la investigación, identificación y transferencia de las mejores prácticas en temas especializados ubicados en lugares específicos, para la atención de grandes grupos de usuarios específicos: agricultura de precisión, industria 4.0, digitalización, robótica, entre otros.
- Zonas Francas de Conocimiento: Zona libre de talento, alberga empresas de gestión de recursos humanos, contratación, consultoría, búsqueda de ejecutivos, formación profesional y desarrollo. Por el momento, únicamente existe la Dubai Knowledge Village (DKV) en Emiratos Árabes
- Aseguramiento de Empleabilidad Laboral: Un fuerte enfoque consiste en asegurar que los egresados cuenten con oportunidades de empleo, de esa cuenta que se realizan actividades como ferias de empleo, creación de departamentos de empleabilidad laboral, entre otras.

- Nuevas habilidades para el futuro del trabajo: Las instituciones de formación técnica constantemente ajustan sus contenidos y oferta formativa hacia las nuevas habilidades, tanto blandas interpersonales y de liderazgo; como cognitivas, de gestión, digitales y tecnológicas. Además, deben prepararse con nuevas carreras para el futuro.
- Actualización de habilidades y capacitación (*upskilling* y *reskilling*) se posiciona con fuerza en el futuro próximo de la formación corporativa. La primera hace referencia al proceso mediante el cual los profesionales adquieren nuevas habilidades dentro de su ámbito profesional, lo que les permite actualizar su rol y postularse en el mismo perfil como una persona con conocimientos más actuales y competitivos. La segunda, se relaciona con la formación que recibe un empleado para mejorar habilidades que ya posee en un área diferente a la suya y así alcanzar un nuevo rol de trabajo.
- Certificación AICET: La Asociación Internacional para la Educación y Capacitación Continua (AICET) es la acreditadora a nivel mundial más importante, porque utiliza estándares de ANSI e ISO para la educación continua. La Acreditación AICET permite formalizar los estudios de educación continua a través de la obtención de "Unidades de Educación Continua" (Continuing Education Units CEU's) como estándar de competencia y desempeño en el trabajo, aceptada a nivel mundial.

6. Aprender a Aprender

La velocidad de cambio y adquisición de nueva tecnología, está haciendo que, al concluir los procesos formativos en las instituciones de formación profesional, los graduandos necesiten actualizar sus conocimientos, destrezas y habilidades, ya que muchos de ellos han evolucionado y otros quizás sean ya obsoletos, es por ello, que el enseñar al "aprendizaje continuo" debe ser uno de los fundamentos del proceso enseñanza – aprendizaje para la vida.

- Para las instituciones de enseñanza técnica, "Aprender a aprender supone disponer de habilidades para iniciarse en el aprendizaje y ser capaz de continuar aprendiendo de manera cada vez más eficaz y autónoma de acuerdo a los propios objetivos y necesidades". Dados los cambios tan acelerados en tecnología y condiciones competitivas, las instituciones de enseñanza y capacitación están enfocando esfuerzos en enseñar a aprender, desaprender y reaprender de manera de hacer el aprendizaje un proceso continuo.

VI. El INTECAP de hoy

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 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.

Políticas estratégicas institucionales

Para atender a las expectativas de los mercados laborales a nivel nacional y conforme a las tendencias mundiales, en torno a la formación profesional técnica, capacitación, certificación laboral y asistencia técnica el INTECAP establece las siguientes **Políticas Estratégicas Institucionales** para el período 2022-2026:

1. Enfoque al Cliente

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 en todos los sectores de la economía nacional, conforme a la demanda de los mercados laborales urbanos y rurales, asegurando el acceso a la formación profesional, capacitación, certificación laboral y asistencia técnica a los trabajadores, personas por incorporarse al mercado laboral y empresas, dando cumplimiento a la misión, visión, propósitos institucionales, ejes de valor, conforme se establece en la **Ley Orgánica del INTECAP, Decreto 17-72**; a los estándares de calidad, procedimientos, normativos institucionales y especificaciones técnicas de los servicios que proporciona el INTECAP.

2. Enfoque Conectivista

Establecer en la formación técnica profesional y capacitación, el enfoque sistémico, integral, conectivista, flexible e híbrido a través de metodologías de vanguardia, contextualizadas a la realidad institucional y del país, direccionada hacia la empleabilidad.

Este enunciado tiene como finalidad fortalecer la adaptación y aplicación a nivel institucional, de las mejores prácticas reconocidas por su efectividad, de las metodologías de más reciente incorporación a los procesos formativos a nivel internacional, contextualizadas a la realidad del país que, impulsen la empleabilidad de las personas por incorporarse al mercado laboral, privilegiando el aprendizaje continuo, uso de herramientas tecnológicas digitales, redes temáticas de gestión del conocimiento y dominio de idiomas extranjeros de interés para la productividad y competitividad nacional.

3. Tecnologías emergentes

Instituir el uso de tecnologías emergentes, de comprobada efectividad, en los ámbitos técnico, metodológico y de gestión, de acuerdo a tendencias nacionales e internacionales.

Esta política tiene como propósito hacer práctica la aplicación en el INTECAP, de tecnologías innovadoras que se identifiquen mediante estudios prospectivos tales como las

actualizaciones de la Revolución Industrial 4.0. Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's), automatización, robótica, digitalización, "lean manufacturing", formación técnica en idiomas para el trabajo, uso y diseño de simuladores, Transferencia de comandos a través de INTERNET (IoT), Domótica, administración e interpretación de datos masivos (BigData y Data Analytics), Block Chain, Metaverso, Inteligencia artificial y automatización del aprendizaje, desarrollo de contenidos en realidad virtual y aumentada, gaming, Storytelling, gestión por proyectos, culturas colaborativas, tecnologías 5G y procesadores cuánticos, entre otros.

4. Innovación

Institucionalizar la cultura y gestión de la innovación en colaboradores y participantes.

Este precepto se refiere a fortalecer el uso de la creatividad, desarrollar las capacidades y competencias de análisis, síntesis y pensamiento para la resolución de problemas metodológicos, técnicos y tecnológicos institucionales, a nivel de los mercados laborales del país; desarrollar proyectos de innovación conforme a los retos institucionales identificados, dentro del marco de un sistema de gestión de la innovación con reconocimiento de certificación internacional de la federación ISO.

5. Certificación Laboral

Fortalecer la gestión de la normalización y certificación de competencias laborales.

Esta política busca consolidar el Sistema de Evaluación y Certificación de las Competencias Laborales de los trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral, sin importar la forma en que estas competencias fueron adquiridas; *implementando sistemas nacionales e internacionales de certificación acreditados*, que habiliten a las personas a incorporarse y desarrollarse en el mercado laboral, en un marco técnico de productividad y competitividad empresarial (emprendimiento y habilitación o reconversión laboral). El INTECAP ha logrado el reconocimiento empresarial empleador de ser el Ente Certificador por excelencia de las Competencias Laborales a nivel nacional.

6. Alianzas Estratégicas

Promover la coordinación de la formación técnica profesional con entidades de académicas de reconocido prestigio internacional, de acuerdo a los requerimientos de los mercados laborales y tendencias mundiales.

Mediante este precepto se busca promover convenios de mutua colaboración con entidades educativas/formativas de reconocido prestigio internacional, dentro del marco legal vigente (Ley Orgánica del INTECAP, Decreto 17-72, Artículo 6, numeral 6), conforme a las tendencias internacionales y a la observancia de las buenas prácticas formativas y de productividad de comprobada efectividad en economías desarrolladas; en favor tanto de la empleabilidad de los egresados del INTECAP, como en garantizar al sector empresarial la provisión del personal calificado, con competencias transversales tales como: comprensión técnica de instrucciones en idiomas de interés técnico, interpretación de

gráficos, planos y diagramas, entre otras, además de las competencias técnicas específicas, propias de la formación profesional. Buscar la homologación de perfiles, carreras, programas y contenidos de la formación profesional, para facilitar la referenciación laboral de excelencia.

7. Mercadeo Estratégico

Mejorar el posicionamiento institucional en los mercados laborales de la formación técnica profesional, asistencia técnica y certificación laboral, mediante acciones de mercadeo estratégico.

Este enunciado se refiere a impulsar acciones institucionales de mercadeo estratégico y comercialización de los servicios de Formación Profesional, Capacitación, Asistencia Técnica y Certificación Laboral del INTECAP, que permitan un mayor y mejor conocimiento, penetración del INTECAP en los mercados laborales, sectores empresariales, colectivos poblacionales y territoriales que, permitan incrementar la cobertura de los servicios institucionales.



8. Sostenibilidad Institucional

Mejorar la gestión del incremento de ingresos económicos y reducción de costos.

Conservando el enfoque institucional en la visión, misión, gestión de calidad y excelencia, credibilidad e imagen, la cultura organizacional de servicio y ética institucional, este precepto busca mediante la creatividad e innovación, incrementar la lealtad del personal hacia el INTECAP, mediante acciones de sostenibilidad económica a largo plazo, que permita el uso racional de los recursos y reducir paulatinamente la dependencia institucional de los ingresos de la cuota patronal.

9. Digitalización Institucional

Fortalecer el uso de la digitalización en los servicios y procesos institucionales.

Esta política busca implementar organizadamente la digitalización de la comunicación, servicios y procesos, para facilitar la interacción con los clientes externos e internos, permitir que el trabajo sea más eficiente y efectivo; formar a los trabajadores de la institución en el uso de las herramientas de optimización, digitalización, automatización y robótica interaccional, constituyendo al INTECAP como referente de buenas prácticas de optimización, productividad y competitividad.

10. Internacionalización del INTECAP

Impulsar el posicionamiento de la marca institucional a nivel internacional

Este enunciado se refiere a buscar el reconocimiento de INTECAP, en otros países y economías principalmente desarrollados, con el propósito de alcanzar que, la formación técnica de nuestros egresados sea reconocida de calidad clase mundial, mediante la homologación, aceptación y acreditación de las certificaciones emitidas por la institución, a nivel internacional.

11. Transferencia de Tecnología Empresarial

Promover la transferencia de tecnología que soporte la productividad y competitividad empresarial.

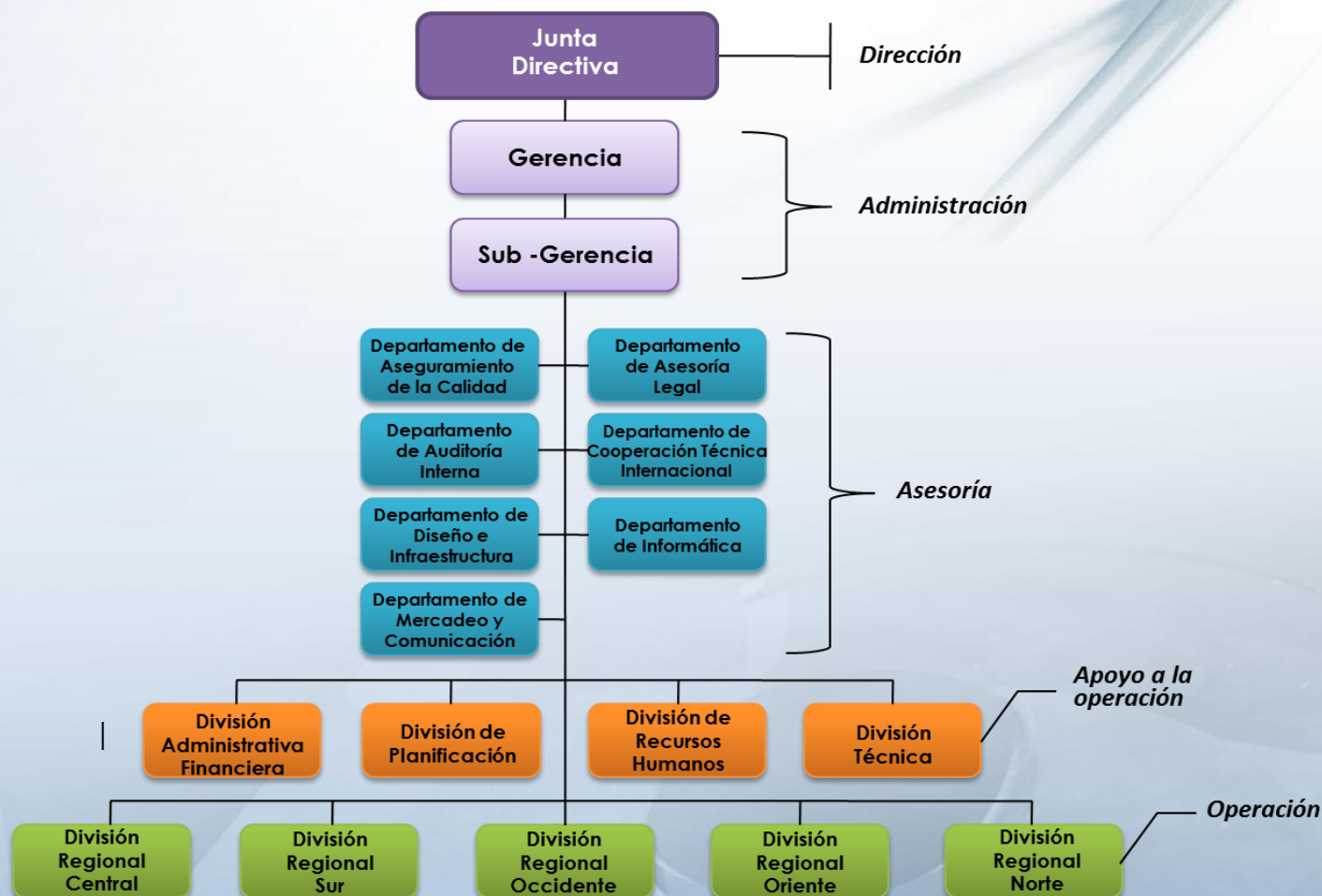
Este precepto busca impulsar los esfuerzos institucionales de apoyo al incremento de la productividad y competitividad individual y del sector empresarial, mediante la transferencia, homologación, adaptación, actualización de tecnologías, con acciones de promoción de la empresarialidad, la cultura de la formalización de los emprendimientos, aceleración e incubación de iniciativas empresariales.

12. Gestión de riesgos

Aplicar la gestión de riesgos para soportar la productividad y competitividad institucional.

Esta política orienta al desarrollo de procesos reflexivos para la adecuada aplicación de la cultura de la previsión y prevención en el logro de los objetivos y metas, con el propósito de fortalecer los procesos de mejoramiento continuo, aplicación del código de ética y transparencia institucional.

Estructura Organizacional



Recurso Humano del INTECAP

Renglón	No. empleados
Personal permanente (011)	751
Proveedores de servicios (029 y 018)	1,948
Personal por jornal (031)	90
Total	2,789

011 Trabajadores permanentes en relación de dependencia
 029 y 018 Personal Técnico / Administrativo contratado como proveedor de servicios
 031 Trabajadores por jornal

Fuente: División de Recursos Humanos. Enero 2023

Servicios del INTECAP

Los principales servicios que el INTECAP brinda para satisfacer las necesidades de las empresas, trabajadores, personas por incorporarse al mundo laboral y población en general, son los siguientes:

✓ **Formación Ocupacional**

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 Laboral**

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.

Modalidades de desarrollo de capacitación

✓ **Formación Presencial**

Modalidad en la que el participante asiste a un centro de capacitación del INTECAP a recibir la capacitación completa, es decir, que recibe la formación tanto teórica como práctica en las instalaciones y talleres del INTECAP

✓ **Formación Dual (Empresa-Centro)**

Modalidad en la que el participante asiste parte de su tiempo a un centro de capacitación del INTECAP a recibir la formación teórica y a desarrollar algunas prácticas, y el resto del tiempo, a trabajar en una empresa como complemento de su formación. Generalmente, el participante asiste uno o dos días por semana al INTECAP (o algunos días de semana en horario nocturno), y el resto de la semana asiste a la empresa.

✓ **Formación Móvil**

Modalidad en la que el participante recibe la capacitación en su propia empresa o comunidad; para ello, el INTECAP asigna un instructor móvil que se traslada al lugar de la capacitación o una unidad móvil (vehículo con equipamiento móvil).

✓ **Formación a Distancia**

Modalidad en la que el participante no asiste a las instalaciones del INTECAP, sino que se capacita en su hogar u oficina. En esta modalidad se encuentran los programas de formación vía “e-learning” (totalmente a distancia a través de Internet) y “blended-learning” (formación mixta Internet-presencial).

Programas de Formación Profesional

✓ **Carrera Técnica de Nivel Operativo (CTO)**

Formación inicial que se brinda a través de carreras presenciales de larga duración (1½ a 3 años), a efecto que los participantes desarrollen las competencias laborales para desempeñarse en una ocupación calificada o altamente calificada de nivel operativo. Requisitos: de 14 a 18 años y 6º grado de educación primaria aprobado. Al final de su formación, el participante asiste 6 meses a realizar prácticas en una empresa (1,000 horas).

✓ **Carrera Técnica de Nivel Medio (CTM)**

Formación ocupacional que se brinda a través de carreras de formación inicial de mediana y larga duración, para atender la demanda ocupacional de Técnicos medio. Requisitos: de 15 a 22 años y 3º básico. Por ser eventos de formación inicial, no se requiere de experiencia laboral previa. Luego del período de formación en los centros de capacitación, los participantes deben realizar prácticas durante 500 horas en una empresa para adquirir experiencia y mejorar sus habilidades y destrezas en el área.

✓ **Carrera Técnica de Nivel Medio Superior (CTMS)**

Formación ocupacional que se brinda a través de carreras de formación inicial de corta, mediana y larga duración, para atender la demanda ocupacional de Técnicos medio superior. Requisitos: de 17 años en adelante. Título o Diploma de nivel medio. Por ser eventos de formación inicial, no se requiere de experiencia laboral previa. Luego del período de formación en los centros de capacitación, los participantes deben realizar prácticas durante 500 horas en una empresa para adquirir experiencia y mejorar sus habilidades y destrezas en el área.

✓ **Carrera Técnica Corta (CTC)**

Formación complementaria para el nivel ocupacional medio que puede desarrollarse a través de carreras de hasta 500 horas presenciales cuyo objetivo es complementar a trabajadores insertos en empresas en todas las funciones laborales de la ocupación o puestos de trabajo homologado, así como preparar a nuevo personal en funciones administrativas. Requisitos: 18 años en adelante, la escolaridad depende de la complejidad de la carrera.

✓ **Formación de Jóvenes y Adultos (FORJA)**

Formación ocupacional que se brinda a través de carreras de corta y mediana duración, cuyos diseños contemplen salidas intermedias de las carreras técnicas de nivel operativo. Requisitos: Mínimo 16 años en adelante, la escolaridad depende de la complejidad de la carrera. En formación complementaria es necesaria.

✓ **Formación Modular (FM)**

Formación inicial o complementaria que se brinda a través de módulos desarrollados en distintos períodos de tiempo, no secuenciales, para que los participantes desarrollen las capacidades técnicas para el ejercicio de un grupo reducido de funciones, o bien, capacidades transversales para el desempeño efectivo de una ocupación. Este servicio de formación atiende en su mayoría a personas adultas con limitaciones de tiempo para asistir a programas de formación de larga duración. Requisitos: 14 años en adelante, la escolaridad depende de la complejidad de la carrera.

✓ **Diplomado (D)**

Formación complementaria de corta duración (80 horas) para capacitar ejecutivos o consultores de empresas medianas y grandes, o para capacitar trabajadores a ser promocionados a puestos de este nivel y a personas con estudios universitarios concluidos interesados en complementarse en los métodos y técnicas objeto del diplomado. Requisitos: 18 años en adelante. Escolaridad de conformidad con el contenido temático del Diplomado.

✓ **Acciones de Capacitación Técnica Administrativa (ACTA)**

Son cursos de capacitación (generalmente hasta 80 horas) para los niveles, operativo, medio y ejecutivo, cuyo objetivo es disminuir brechas entre el nivel de competencia que posee el trabajador y el requerido para un desempeño eficiente y eficaz en su puesto de trabajo, y para habilitar a personas en actividades laborales poco complejas. Requisitos: 16 años en adelante y la escolaridad de conformidad a los requisitos establecidos en el plan para la formación.

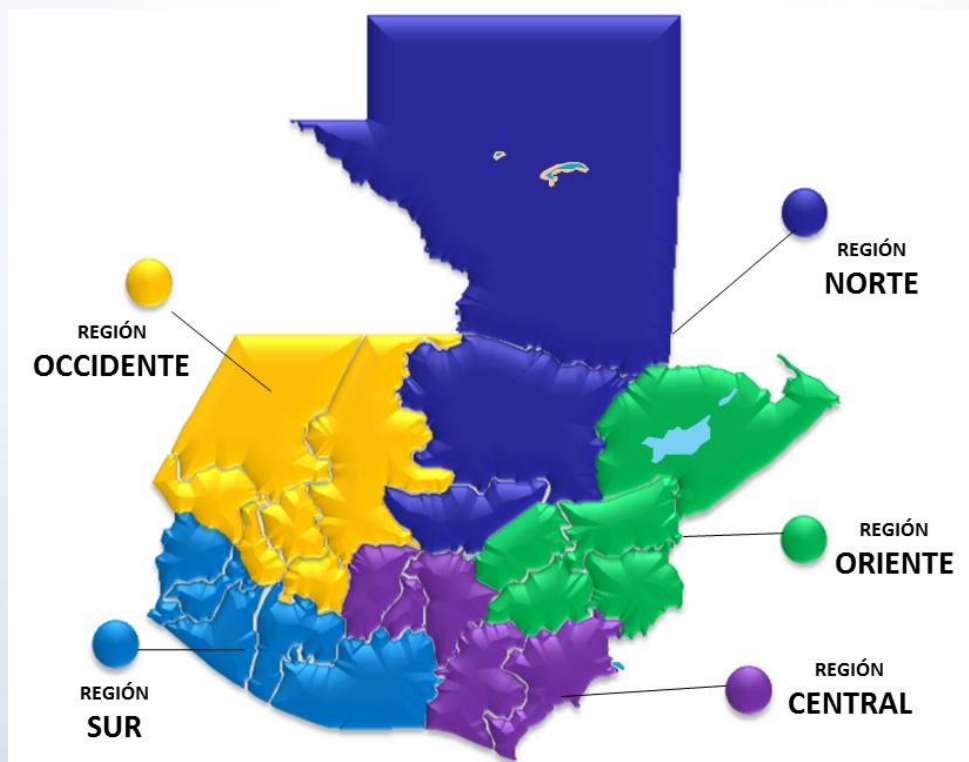
✓ **Seminario (S)**

Eventos que imparten a efecto de atender las necesidades específicas de sectores, empresas y personas interesadas en discutir y promover la transferencia tecnológica y de técnicas administrativas, en temas de interés para cualquier sector de la organización. Requisitos: 18 años en adelante, la escolaridad depende de la complejidad del curso.

✓ **Formación en Idiomas**

Formación técnica inicial o complementaria para el trabajo que se brinda a través de cursos agrupados por niveles: básico, intermedio y avanzado para que los participantes desarrollen competencias transversales que les permitan comunicarse en diferentes idiomas. Requisitos: 14 años en adelante, escolaridad saber leer y escribir.

Regionalización del INTECAP



REGIÓN CENTRAL

- Guatemala
- Sacatepéquez
- Chimaltenango
- Santa Rosa
- Jutiapa

REGIÓN SUR

- Escuintla
- Suchitepéquez
- Retalhuleu
- Quetzaltenango
(Municipios de la Costa y Bocacosta)
- San Marcos
(Municipios de la Costa y Bocacosta)

REGIÓN OCCIDENTE

- Sololá
- Totonicapán
- Quetzaltenango (Municipios del altiplano)
- San Marcos (Municipios del altiplano)
- Huehuetenango
- Quiché

REGIÓN ORIENTE

- El Progreso
- Izabal
- Chiquimula
- Jalapa
- Zacapa

REGIÓN NORTE

- Alta Verapaz
- Baja Verapaz
- Petén

(Región Occidente) Municipios de Quetzaltenango: Quetzaltenango, Salcá, Olinstepeque, San Carlos Sija, Sibilia, Cabricán, Cajolá, San Miguel Sigulá, San Juan Ostuncalco, San Mateo, Concepción Chiquirichapa, San Martín Sacatepéquez, Almolonga, Cantel, Huitán, Zunil, San Francisco La Unión, La Esperanza y Palestina de los Altos.

Municipios de San Marcos: San Marcos, San Pedro Sacatepéquez, San Antonio Sacatepéquez, Comitancillo, San Miguel Ixtahuacán, Concepción Tutuapa, Tacaná, Sibinal, Tajumulco, Tejutla, Ixchiguan, San José Ojetenám, San Cristóbal Cucho, Sipacapa, Esquipulas Palo Gordo, Río Blanco y San Lorenzo.

(Región Sur): Municipios de Quetzaltenango: Colomba, El Nuevo Palmar, Coatepeque, Génova y Flores Costa Cuca. **Municipios de San Marcos:** San Rafael Pie de la Cuesta, Nuevo Progreso, El Tumbador, San José El Rodeo, Malacatán, San Pablo, El Quetzal, La Reforma, Catarina, Ayutla (Ciudad Tecún Umán), Ocós, La Blanca y Pajapita.

Unidades operativas del INTECAP

✓ **Centros de capacitación**

Son establecimientos del INTECAP, destinados para el desarrollo de la formación presencial y que cuentan con infraestructura, instalaciones y equipamiento propios y pertinentes para impartir la capacitación. Cada centro dispone de diversos talleres dependiendo de las especialidades y áreas tecnológicas que atiende. La mayoría de las acciones formativas de un Centro de Capacitación corresponden a formación inicial a través de carreras de mediana y larga duración.

✓ **Delegaciones departamentales**

Son extensiones del INTECAP, que funcionan en departamentos del país donde no existen centros de capacitación de la institución. Generalmente se componen de oficinas administrativas, aulas y algunos talleres básicos. Desde cada Delegación departamental se atienden los requerimientos de los sectores productivos y se gestiona el desarrollo de cursos de capacitación y asistencia técnica a empresas y comunidades del departamento.

✓ **Departamentos de servicios empresariales -DSE-**

Son unidades operativas regionales que atienden directamente los requerimientos de las empresas, asociaciones y gremios empresariales en cada Región, así como los requerimientos de las comunidades organizadas. Sus actividades de capacitación, asistencia técnica y certificación laboral, se desarrollan de forma regionalizada, dentro de las empresas, organizaciones y comunidades a través de formación móvil. Existe un DSE en cada Región del INTECAP y funciona en las oficinas de cada División Regional.

Unidades operativas de la Región Central	
Centro de Capacitación Guatemala 1	
Centro de Capacitación Guatemala 2	
Centro de Capacitación Guatemala 4	
Centro de Capacitación en Tecnología de la Carne	
Centro de Capacitación en Turismo	
Centro de Capacitación Villa Nueva	
Centro de Capacitación en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	
Centro de Capacitación en Banca, Seguros y Servicios Financieros	
Centro de Capacitación Jutiapa	
Unidad de Formación a Distancia	
Departamento de Servicios Empresariales Central	
Delegación Departamental de Sacatepéquez	
Delegación Departamental de Chimaltenango	
Delegación Departamental de Santa Rosa	

Unidades operativas de la Región Sur

Centro de Capacitación Escuintla 1
Centro de Capacitación Escuintla 2
Centro de Capacitación Santa Lucía Cotzumalguapa
Centro de Capacitación Retalhuleu
Centro de Capacitación Coatepeque
Centro de Capacitación Suchitepéquez
Departamento de Servicios Empresariales Sur

Unidades operativas de la Región de Occidente

Centro de Capacitación Quetzaltenango
Centro de Capacitación Sololá
Centro de Capacitación Huehuetenango
Centro de Capacitación San Marcos
Centro de Capacitación Quiché
Departamento de Servicios Empresariales Occidente
Delegación Departamental de Totonicapán

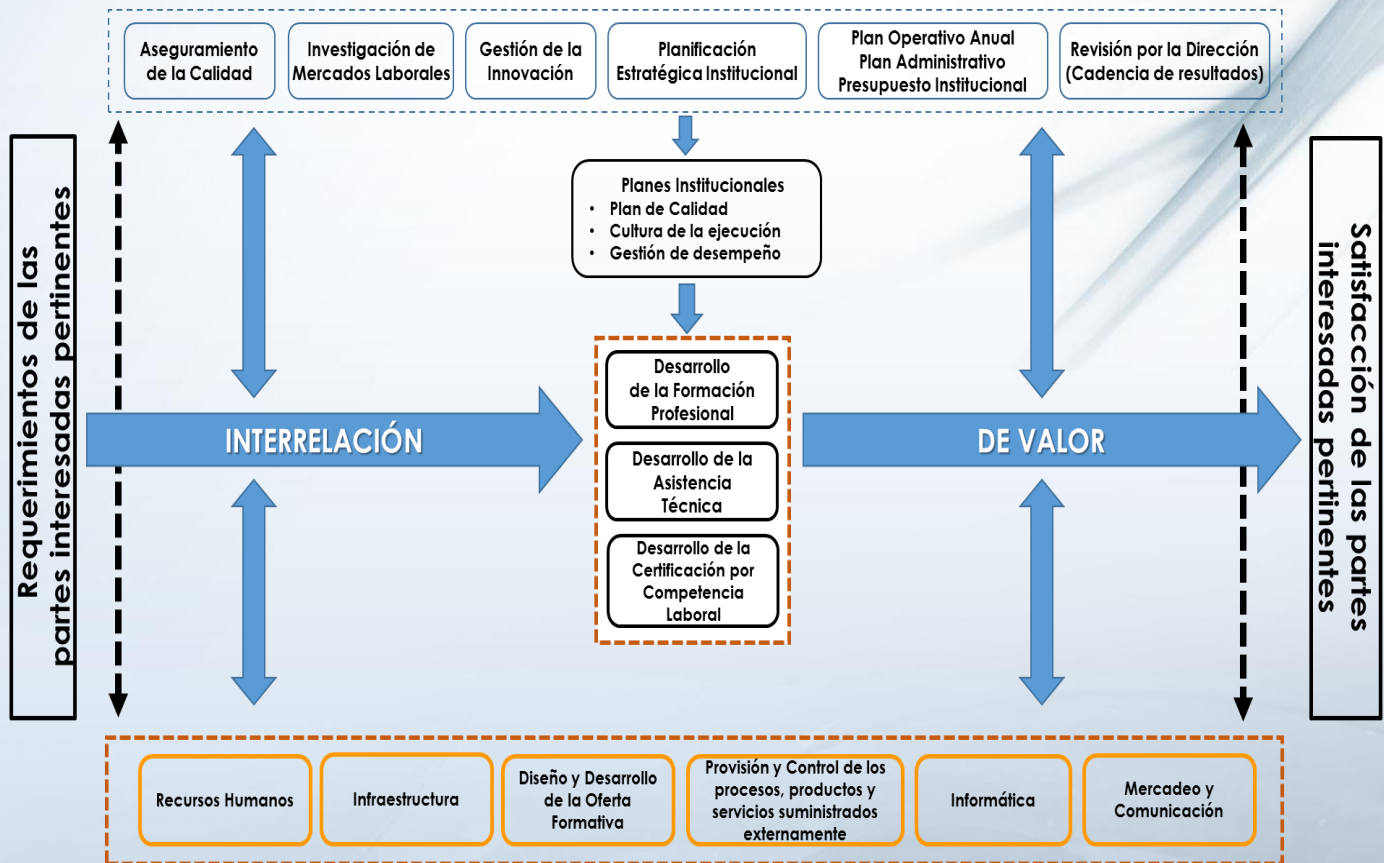
Unidades operativas de la Región de Oriente

Centro de Capacitación Chiquimula
Centro de Capacitación Zacapa
Centro de Capacitación Santo Tomás de Castilla
Centro de Capacitación Jalapa
Departamento de Servicios Empresariales Oriente
Delegación Departamental El Progreso

Unidades operativas de la Región Norte

Centro de Capacitación Cobán
Centro de Capacitación Petén
Centro de Capacitación Salamá
Unidad de Servicios Empresariales Norte

Interrelación de Procesos Institucionales



La interrelación de procesos del INTECAP, presenta gráficamente la forma cómo se vinculan y se gestionan (direccionan y controlan) entre sí, los distintos procesos, con el propósito de mejorar continuamente el desempeño (eficiencia y eficacia) y la optimización de los mismos, para garantizar la productividad y competitividad institucional.

En el centro del diagrama se presenta la cadena de valor, constituida por los procesos misionales de desarrollo de la capacitación, asistencia técnica y certificación laboral, basada en los procesos de direccionamiento, monitoreada por los procesos de verificación que estimulan los procesos de mejora continua y sostenida por los procesos de soporte y apoyo.

VII. Direccinamiento Estratégico del INTECAP

Modelo Estratégico de Excelencia Institucional del INTECAP

El Modelo Estratégico de Excelencia Institucional del INTECAP está integrado por el eje superior de “Ampliar la Cobertura Institucional” con el Objetivo Estratégico: “Incrementar la cantidad de personas y empresas atendidas con los servicios institucionales de formación ocupacional certificable, capacitación, certificación de las competencias laborales y asistencia técnica”. Está estructurado y vinculado con lo establecido en la Gestión por Resultados (GpR), con sus cinco (5) pilares de alineación: “Calidad y Excelencia”; “Transformación Digital”; “Innovación”; “Talento Humano”; e “Infraestructura”, con los habilitadores mutuamente vinculados de “Productividad”; “Tecnología” y “Enfoque al Cliente”; con sus Ejes de Dirección: “Egresados de la Formación Ocupacional Certificable de Calidad Clase Mundial”; “Alcanzar los niveles de productividad individual y empresarial con base en referentes de la Región Latinoamericana” y “Promover la sostenibilidad financiera institucional”.

Modelo Estratégico de Excelencia Institucional



Objetivo Estratégico

Incrementar la cantidad de personas y empresas atendidas con los servicios institucionales de formación ocupacional certificable, capacitación, certificación de las competencias laborales y asistencia técnica.

Pilares de Alineación

Calidad y Excelencia

Fortalecer la mejora continua de la calidad y la excelencia de los servicios institucionales, con enfoque al cliente.

Gestión de la Excelencia

- a. Fortalecer la cultura de servicio y enfoque al cliente en todos los estratos institucionales
- b. Fortalecer la mejora continua de los procesos misionales del INTECAP
- c. Fortalecer la supervisión metodológica y de procesos
- d. Fortalecer los canales de comunicación con el cliente
- e. Fortalecer la interrelación de procesos

Metodología

Utilizar tecnologías y metodologías innovadoras que faciliten la prestación de servicios ágiles y personalizados hacia el cliente, de acuerdo a los requerimientos del mercado laboral

1. Modernizar los procesos de formación ocupacional certificable, capacitación, asistencia técnica y certificación laboral
 - a. Aplicación de la estrategia del aprendizaje Social Digital - Experiencial
 - b. Aplicación de la estrategia de aprendizaje basado en aplicaciones, retos-proyectos, innovación-emprendimiento
 - c. Aplicación de la estrategia de enseñanza flexible enfocada en competencias
 - d. Benchmarking de Centro de mejores prácticas de enseñanza: Aprendizaje Activo (active learning)
 - e. Fortalecer el micro-learning mediante plataformas tecnológicas en ambientes 4.0.
 - f. Incorporar tecnologías digitales de última generación: IoT, Metaverso, entre otras
2. Homologación de los contenidos y certificaciones institucionales
 - a. Globalización de certificaciones: lograr que las certificaciones locales sean reconocidas y válidas en otros países.
 - b. Certificaciones por Instituciones Internacionales: contar con certificaciones que son reconocidas internacionalmente.
 - c. Certificación en el ciclo de vida del empleado: acompañamiento en la actualización del dominio de competencias según el puesto actual y futuro.
 - d. Servicios de certificaciones con procesos auto-dirigidos.
 - e. Customizar los servicios institucionales de formación profesional, capacitación, asistencia técnica y certificación laboral mediante la identificación sistemática de las necesidades de los clientes
 - f. Desarrollar el servicio de certificación de sistemas (Calidad, BMPs, Puntos Críticos de Control, Buenas Prácticas Agrícolas, bioseguridad, entre otros), conforme la demanda del mercado.
3. Personalizar y flexibilizar la formación profesional, asistencia técnica y certificación laboral
 - a. Aprender a Aprender: Desarrollar métodos de enseñanza que fomenten el autoaprendizaje, de tal forma que los egresados desarrollen las competencias blandas necesarias para responder a los cambios en tecnología y condiciones competitivas del mercado.
 - b. Pensum flexible y aprendizaje personalizado.

- c. Generar plataforma de recursos audiovisuales para procesos de autoformación
- d. Asistencia técnica personalizada, presencial y remota.
- e. Fortalecer servicios para el autoempleo y el trabajo bajo dependencia con nuevas metodologías y alcances
- f. Actualizar y modernizar los procesos de comunicación con los clientes, utilizando medios efectivos y acciones de mercadeo estratégico, segmentado por perfiles de usuarios.
- g. Desarrollar un programa robusto de fidelización del cliente mediante redes del conocimiento temáticas, sistema de referenciación de egresados o certificados bajo normas de competencia laboral.

Transformación Digital

Asegurar la transformación digital a nivel institucional, flexibilizando y agilizando la prestación de servicios y los procesos administrativos relacionados.

Implementar plataformas digitales institucionales que sean intuitivas, livianas y amigables.

- a. Usar simuladores, realidad virtual y aplicaciones digitales que permitan el desarrollo de habilidades técnicas.
- b. Aplicar métodos inmersivos virtuales de colaboración y aprendizaje: uso de realidad aumentada y mixta, co-diseño colaborativo a distancia, asistencia remota, sistemas de realidad virtual y trabajo colaborativos (hologramas).
- c. Habilitar plataformas de IA que permitan a los clientes contar con resoluciones o respuestas inmediatas a sus distintas consultas, uso de tecnología para traducción multilinguaje en tiempo real.

Simplificar y automatizar los procesos operativos y administrativos claves

- a. Desarrollar acciones de digitalización de los procesos de gestión: simplificación y automatización de procesos administrativos de apoyo a la operación y operativos.
- b. Digitalizar de forma efectiva procesos internos claves, para la toma de decisiones institucionales (ejemplo: costos, manejo de relaciones con los clientes, acceso a la información, admisiones, entre otros.).
- c. Automatizar los procesos para mejorar la experiencia de servicio en el cliente

Innovación Institucional

Generar valor a los diferentes grupos de interés, a través de innovaciones operacionales y transformacionales.

Implementar Sistema de Gestión de Innovación

- a. Desarrollar la cultura de innovación para el emprendimiento (capacitación y asistencia técnica orientativa en la gestión de patentes de ideas de negocios, derechos de autor, registro de marca de origen, entre otros.)
- b. Concentrador o centralizador (*hub*) de capacitación y productividad para sectores estratégicos según demanda del mercado: manufactura, software, turismo, agroindustria, entre otros.
- c. Ecosistemas (*hubs*) de actualización de conocimiento - centros de excelencia
- d. Zonas francas del conocimiento (economía del conocimiento)

- e. Analítica de Aprendizaje: Uso de la información que generan los MOOCS y otros sistemas para establecer procesos de mejora continua en los métodos de enseñanza.
- f. Desarrollar y certificar El Sistema de Innovación Institucional conforme a la norma ISO 56001
- g. Desarrollar la innovación en participantes, cultura colaborativa y redes del conocimiento, homologación e integración de competencias,

Desarrollar innovaciones para la articulación de los factores que promueven la empleabilidad, productividad y competitividad.

- a. Alianzas estratégicas empleadores/empresas para vincular laboralmente, técnica y tecnológicamente a los egresados -sistema de referenciación de egresados-Gestión de bolsa de empleos para egresados.
- b. Oferta especializada a las necesidades empresariales: Metodologías conjuntas de contenidos por sector o industria, diseños de programas conjuntos, investigar y entender las necesidades de usuarios ("zero customer distance"), para facilitar la gestión de transferencia, adaptación, homologación y apropiación de tecnologías para el incremento de la productividad.
- c. Fortalecer estrategias redes de conocimientos formación-industria, nodos tecnológicos, retos vinculantes INTECAP-Empresas de los diferentes sectores de la economía.
- d. Promoción del emprendimiento y la empresarialidad
- e. Integralidad con múltiples LMS: las empresas demandan plataformas integrables e innovadoras.
- f. Servicios mediante la formación a distancia, con mayor oferta de contenidos y recursos tecnológicos 4.0:
 - f.1. Plataformas de E-learning Versátil: Multilenguaje
 - f.2 Cloud-base: para que lo único necesario a la hora de acceder sea una conexión a internet.
 - f.3 Multi-dispositivo: que permita mayor flexibilidad a los usuarios para decidir desde dónde utilizan las plataformas.

Talento Humano

Desarrollar talento humano competente, con actitud positiva y comprometido con los servicios institucionales, aplicando programas focalizados para proveer capacidad de adaptación, resiliencia y apropiación de modalidades diversas, en la atención a las necesidades del cliente.

Atraer, desarrollar, retener y fidelizar talento competitivo; siendo una organización preferida para trabajar. Ser una Institución preferida para trabajar.

- a. Implantar una cultura de valoración, defensa y sostenibilidad institucional
- b. Diseño de programas, políticas que favorezcan el *empowerment & engagement* y beneficios que aumenten la Satisfacción, Lealtad y Compromiso de los colaboradores,
- c. Preservar un ambiente agradable de trabajo, impulsando el liderazgo participativo institucional.
- d. Diseñar programas de profesionalización, especialización y retención del talento humano competente

- e. Fortalecer las competencias socioemocionales en los colaboradores

Incrementar la excelencia, maximizando la contribución de las personas a través de su desempeño e implicación, permitiéndoles desarrollar su pleno potencial. Mejorar el desempeño a través de desarrollar las competencias en los instructores, personal sustantivo y de apoyo.

- a. Capacidades en diseño instruccional: enseñar a los instructores cómo estructurar de mejor forma el curso, cómo medir la eficiencia y como asegurar el aprendizaje de los participantes.
- b. Actualización de instructores a nivel mundial: pasantías en Centros de Enseñanza a nivel mundial, intercambios, certificaciones, etc.
- c. Estructurar de mejor forma el curso, cómo medir la eficiencia y como asegurar el aprendizaje de los participantes, el desarrollo de las capacidades técnicas a la medida, de manera flexible y en el menor tiempo posible.
- d. Potencializar las competencias digitales en el personal y en proveedores de servicios.
- e. Desarrollar las competencias que requiere el conectivismo en el establecimiento de redes del conocimiento temáticas
- f. Habilitar Instructores para la detección de competencias de innovación y emprendimiento
- g. Uso de metodologías activas en el proceso formativo para instructores.
- h. Desarrollar las capacidades técnicas a la medida, de manera flexible y en el menor tiempo posible

Infraestructura

Proveer condiciones físicas y tecnológicas para el desarrollo de procesos de formación, certificación laboral y asistencia técnica de calidad y eficiencia.

Ampliar la presencia física institucional mediante nuevos centros de capacitación permanentes y temporales, Unidades y Equipamiento Móviles, provisión o ampliación de talleres equipados en centros ya establecidos.

- a. Proveer centros equipados en Departamentos que carecen de Centros de Capacitación del INTECAP: Chimaltenango, El Progreso, Sacatepéquez, Santa Rosa, Totonicapán,
- b. Proveer centro equipados en Departamentos que ha sobre pasado su capacidad de diseño original: Quetzaltenango, Cobán.
- c. Proveer centros temáticos: Torre Desarrollo Empresarial Zona 5, Torre de Innovación Técnica Zona 7 Ciudad de Plata, Torre TICs Occidente. Torre tecnología textil-Villa Nueva, Centro temático de servicios para cuidados de la salud
- d. Implementar un Centro de Capacitación Docente e Investigación en Tecnologías de la Formación Profesional.
- e. Provisionar unidades y equipos móviles para centros temporales, conforme requerimientos del tejido empresarial según dinámica económica territorial.
- f. Establecer alianzas con centros colaboradores de prestigio, para uso temporal de instalaciones.

Proveer tecnología de vanguardia de comprobada efectividad a la formación profesional, certificación laboral y asistencia técnica, conforme a los requerimientos del desarrollo tecnológico empresarial guatemalteco.

- a. Sistematizar información sobre tecnologías aplicadas en los procesos productivos,
- b. Desarrollar políticas de reemplazo y ampliación tecnológica,
- c. Desarrollar procesos de acceso remoto a tecnologías en alianza con entidades a nivel mundial,
- d. Implementar unidades de producción interna de tecnologías apropiadas y aplicadas.

Habilitadores

Productividad

"Incremento de la Productividad: El aumento del producto por unidad de recurso empleado." (Ley Orgánica del INTECAP, Decreto 17-72)

Tecnología

Aplicación o uso de las tecnologías se entiende como: la integración de técnicas, habilidades, métodos y procesos utilizados en la producción de bienes o servicios o en el logro de objetivos.

Enfoque en el Cliente

Se entiende como enfoque al cliente, cuando todos sus integrantes conocen sus clientes internos y externos, así mismo los requisitos que deben satisfacer para cubrir las necesidades presentes y futuras de ambos tipos de clientes.

Ejes de valor (Nortes Estratégicos)

1. Egresados de la Formación Ocupacional Certificables de calidad Clase Mundial

Los participantes de la Formación Ocupacional Certificable del INTECAP serán formados bajo los estándares de las "World Skills" a nivel mundial. La verificación del cumplimiento de este eje de valor se realiza por medio de la participación en las competencias "World Skills" de los participantes del INTECAP; de forma que, al egresar de su formación, lo hagan con una calidad Clase Mundial, de tal forma que tengan reconocimiento en cualquier parte del mundo

2. Alcanzar los niveles de productividad individual y empresarial con base a referentes de la Región Latinoamericana

Conforme a lo establecido en la Ley Orgánica del INTECAP, Decreto 17-72, una de las funciones del INTECAP es "Promover y fomentar el incremento de la productividad, en todos sus aspectos y niveles..."; por lo que los servicios que el INTECAP atiende deben estar encaminados al cumplimiento de este eje de valor y por lo tanto de la Ley Orgánica.

3. Promover la sostenibilidad financiera institucional

Para que los servicios del INTECAP a la población y las empresas sean sostenibles en el tiempo, se necesitan recursos económicos, por lo que deben implementarse acciones encaminadas a la sostenibilidad financiera institucional

VIII. Indicadores para el Direccinamiento Estratégico del INTECAP 2022-2026

Pilares	Indicadores Macro (KPR)	
Calidad y Excelencia: Utilizar tecnologías y metodologías innovadoras que faciliten la prestación de servicios ágiles y personalizados hacia el cliente, de acuerdo a los requerimientos del mercado laboral	1	% de procesos misionales modernizados en nivel 5 (optimizados – automatizados)
	2	% perfiles Técnicos Profesionales homologados acreditados internacionalmente
	3	Cantidad de egresados con procesos de formación homologados y acreditados internacionalmente
	4	Cantidad de carreras o módulos diseñadas DOF homologados internacionalmente
	5	Cantidad de servicios / sistemas de certificaciones internacionales acreditados
	6	Cantidad de Sistemas de Gestión de Certificación Nacionales e Internacionales acreditados
	7	% de efectividad de plan anual de mercadeo implementado según territorio y grupo meta
	8	% de efectividad de la gestión financiera estratégica institucional
	9	% de servicios que han sido personalizados y flexibles por período
Transformación Digital: Asegurar la transformación digital a nivel institucional, flexibilizando y agilizando la prestación de servicios y los procesos administrativos relacionados.	10	% plataformas digitales disponibles y funcionales
	11	% procesos institucionales de gestión interna al nivel de madurez 5
	12	% de satisfacción del cliente en la prestación de los servicios mediante procesos flexibles, ágiles y personalizados
Innovación: Generar valor a los diferentes grupos de interés, a través de innovaciones operacionales y transformacionales	13	% de proyectos de innovación implementados conforme a aprobación
	14	% de implantación del sistema de gestión de la innovación (previo)
	15	% de avance del proceso de la certificación del sistema basado en la ISO 56002 y 56001
	16	Ampliar Cobertura en un 5% interanual en función de recursos
	17	% de impacto en la productividad de los grupos de interés, mediante las acciones institucionales
	18	Cantidad de Ecosistemas de Innovación Implementados internamente (gestión de redes del conocimiento-innovación: personal, instructores, participantes)
	19	% de innovaciones de participantes identificados con perfil de emprendedor asistidos (Cantidad de innovaciones/participantes con perfil emprendedor asistidos) definir meta y periodo.

Pilares	Indicadores Macro (KPR)	
	20	% de efectividad de los emprendimientos o incubaciones promovidas por la institución (crecimiento y generación de empleo)
	21	% de egresados referenciados al mercado laboral
	22	% de participantes vinculadas con puestos de trabajo o pasantías
	23	# de alianzas estratégicas para referenciar egresados
	24	Cantidad de oportunidades de empleo y prácticas para referenciados (participantes o egresados)
Talento Humano: Desarrollar equipos de trabajo competentes y comprometidos con los servicios institucionales, aplicando programas focalizados para proveer capacidad de adaptación y apropiación de modalidades diversas, en la atención a las necesidades del cliente	25	% de satisfacción en el clima laboral, durante el periodo estratégico
	26	% de instructores certificados en la EFI (cantidad de instructores certificados de la región vrs total de instructores)
	27	% de cumplimiento de metas individuales en el desempeño laboral
	28	% de <i>Engagement</i> de colaboradores (compromiso)
	29	% de requisiciones para la contratación, atendidos en el tiempo estándar según la matriz institucional
	30	% de personal certificado en competencias técnicas de acuerdo al plan de capacitación
	31	% de nivel de adopción de la cultura en los trabajadores y proveedores individuales de servicios
	32	% de nivel de aceptación de la cultura detectado a lo externo en las encuestas de grupos de interés (clientes, usuarios, colaboradores y socios)
Infraestructura: Ampliar cobertura de los servicios institucionales, utilizando estrategias y medios modernos e innovadores	33	% de cumplimiento del plan de construcción de nuevos centros
	34	% de cumplimiento del plan de ampliación/renovación/sustitución de equipo de talleres en centros de capacitación
	35	% de cumplimiento del plan de renovación tecnológica y tecnología digital - procesos administrativos
	36	% ampliación de capacidad instalada institucional, con equipos, unidades móviles, e instalaciones móviles
	37	Cantidad de diseños de objetos de aprendizaje y modelos didácticos, conforme a requerimientos institucionales priorizados.