GOBIERNO de GUATEMALA
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2021-2028



ACTUALIZADO
ABRIL 2023

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2021-2028

NOMBRE DEL DOCUMENTO:	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL, MINTRAB 2021-2028 (actualizado abril 2023)		
	Nombre completo	**Puesto que ocupa**	**Firma**
Consolidado por:	Licda. Luz María Urcuyo Mendoza	Jefa Unidad de Planificación y Cooperación	
Aprobado por:	Lic. Rafael Eugenio Rodríguez Pellecer	Ministro de Trabajo y Previsión Social	

AUTORIDADES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Licenciado Rafael Eugenio Rodríguez Pellecer
Ministro de Trabajo y Previsión Social

Licenciada Jennie Laura Geovanna Salazar
Viceministra de Previsión Social y Empleo

Licenciado Rodolfo Estuardo Varela Martínez
Viceministro Administrativo Financiero

Licenciada María Isabel Salazar Urrutia
Viceministra de Administración del Trabajo

ÍNDICE

PRESENTACIÓN **i**

1. DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL **1**

1.1. Análisis de Mandatos Legales 5

1.2. Análisis de Políticas Públicas 9

1.3. Alineación-Vinculación Estratégica Sectorial e Institucional 10

1.4. Vinculación Institucional al Plan Nacional de Desarrollo: K'atun Nuestra Guatemala 2032 10

1.5. Vinculación del Resultado Estratégico con los Instrumentos Orientadores 14

1.6. Vinculación de la Política General de Gobierno con la Política Nacional de Empleo Digno 15

2. IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PRIORIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA **19**

2.1. Economía Nacional 22

2.2. Análisis del Mercado Laboral 27

2.3. Impacto Económico y en el mercado laboral de las medidas tomadas para contener la pandemia generada por el COVID -19 37

3. MODELO CONCEPTUAL GESTIÓN POR RESULTADOS MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL **40**

3.1. Modelo Conceptual 41

3.2. Priorización de las causas o condición de interés 42

3.3. Descripción de la población que por mandato debe atender el Ministerio de Trabajo y Previsión Social 42

3.4. Modelo Explicativo 43

3.5. Modelo Prescriptivo 45

3.6. Análisis Situacional del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor -PAM- 49

4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS POR DEPENDENCIA 53
4.1. Dirección General de Trabajo 53
4.2. Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral 53
4.3. Inspección General de Trabajo 53
4.4. Dirección General de Empleo 53
4.5. Dirección General de Previsión Social 54
4.6. Oficina Nacional de la Mujer 54
4.7. Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor 54
4.8. Dirección de Recreación del Trabajador del Estado 54

5. FORMULACIÓN DE RESULTADOS, INDICADORES Y METAS 55
5.1. Resultados Institucionales 55
5.2. Modelo Lógico de la Estrategia 57
5.3. Indicadores 59

6. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 60
6.1. Visión 60
6.2. Misión 60
6.3. Objetivos institucionales 60
6.4. Valores 60

7. BIBLIOGRAFÍA 62
8. ANEXOS 64

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Vinculación Institucional al Plan Nacional de Desarrollo: K'atun Nuestra Guatemala 2032 11

Cuadro 2. Indicadores de Empleo e Ingresos de Guatemala 20

Cuadro 3. Indicadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS- 20

Cuadro 4. Indicadores Económicos de Guatemala 21

Cuadro 5. Indicadores Demográficos de Guatemala 21

Cuadro 6. Indicadores de Pobreza de Guatemala 21

Cuadro 7. Indicadores Vitales y de Salud de Guatemala 21

Cuadro 8. Indicadores de Educación de Guatemala 21

Cuadro 9. Producto Interno Bruto por el Enfoque de la Producción, Años 2020-2022 24

Cuadro 10. Número de Afiliados Cotizantes al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Años 2015-2021 37

Cuadro 11. Disminución de las Horas de Trabajo y del Empleo (Equivalentes a Tiempo Completo) debido a la Crisis Covid-19, Año 2020 38

Cuadro 12. Repercusión Actual de la Crisis Sobre la Producción por Sector 39

Cuadro 13. Jerarquización de las Causas del Problema 42

Cuadro 14. Descripción de Población que por mandato debe atender el Ministerio de Trabajo y Previsión Social 43

Cuadro 15. Intervenciones a la causa de Informalidad del Empleo 45

Cuadro 16. Intervenciones a la causa de Incumplimiento de la Legislación Laboral 46

Cuadro 17. Intervenciones a la causa de Limitadas Oportunidades al Desarrollo de Capital Humano 46

Cuadro 18. Descripción de población que por mandato debe atender el Ministerio de Trabajo y Previsión Social mediante el aporte económico del adulto mayor 52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Vinculación Resultado Estratégico con los instrumentos orientadores 14
Figura 2. Vinculación del Resultado Estratégico de Desarrollo con las Metas Estratégicas de Desarrollo 15
Figura 3. Vinculación de la Política General de Gobierno con la Política Nacional de Empleo Digno 16
Figura 4. Vinculación de la Política General de Gobierno, Política Nacional de Empleo Digno y Estructura Programática del MINTRAB 17
Figura 5. Principales Resultados del Sector Productivo de Guatemala, 2021 27
Figura 6. Principales Variables e Indicadores del Mercado Laboral, 2021 28
Figura 7. Modelo Conceptual del Ministerio de Trabajo y Previsión Social 41
Figura 8. Modelo Explicativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social 44
Figura 9. Modelo Prescriptivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social 48
Figura 10. Modelo Conceptual de Poca Cobertura del Aporte Económico del Adulto Mayor, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social 52
Figura 11. Modelo Lógico de la Estrategia, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social 58

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Pirámide Poblacional de Guatemala 19

Gráfico 2. Comportamiento del Producto Interno Bruto Real, Años 2013-2023 22

Gráfico 3. Variación Porcentual Comportamiento del Producto Interno Bruto Real, Años 2013-2023 23

Gráfico 4. Variación Porcentual del Producto Interno Bruto por el Enfoque de la Producción, Años 2020-2022 24

Gráfico 5. Producto Interno Bruto Per Cápita, Años 2013-2022 25

Gráfico 6. Tasa de Variación Porcentual del PIB Per Cápita, Años 2013-2022 26

Gráfico 7. Población en Edad de Trabajar, Años 2016-2021 29

Gráfico 8. Variación de la Población en Edad de Trabajar, Años 2016-2021 29

Gráfico 9. Población Económicamente Activa, Años 2016-2021 30

Gráfico 10. Tasa de Variación de la Población Económicamente Activa Años 2016-2021 30

Gráfico 11. Población Ocupada, Años 2016-2021 31

Gráfico 12. Tasa Específica de Ocupación, Años 2016-2021 31

Gráfico 13. Población Desocupada, Años 2016-2021 32

Gráfico 14. Tasa de Desocupación, Años 2016-2021 32

Gráfico 15. Cantidad de Personas Ocupados en el Sector Informal, Años 2016-2021 36

Gráfico 16. Variación de Ocupados en el Sector Informal, Años 2016-2021 36

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. ANÁLISIS DE MANDATOS LEGALES

ANEXO 2. ANÁLISIS DE POLÍTICAS PÚBLICAS

ANEXO 3. ALINEACIÓN-VINCULACIÓN ESTRATÉGICA A NIVEL SECTORIAL E INSTITUCIONAL

ANEXO 4. VINCULACIÓN INSTITUCIONAL A K´ATUN 2032, AGENDA 2030, PND, MED Y PGG

ANEXO 5. VINCULACIÓN CON LOS ENFOQUES DE PLANIFICACIÓN

ANEXO 6. VINCULACIÓN A PLANES ESTRATÉGICOS SECTORIALES -PES-

ANEXO 7. ANÁLISIS DE JERARQUIZACIÓN DE LAS CAUSAS DEL PROBLEMA "ESCASO ACCESO A UN TRABAJO DIGNO Y DECENTE DE POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR"

ANEXO 8. PRIORIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

ANEXO 9. ANÁLISIS DE POBLACIÓN

ANEXO 10. ANÁLISIS DE EVIDENCIAS DE LAS CAUSAS DEL PROBLEMA PRIORIZADO

ANEXO 11. ANÁLISIS DE LAS INTERVENCIONES PARA RESOLVER LAS CAUSAS DEL PROBLEMA PRIORIZADO

ANEXO 12. MATRIZ DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

ANEXO 13. FICHAS DE INDICADORES DE RESULTADOS INSTITUCIONALES

ANEXO 14. VISIÓN, MISIÓN, VALORES

ANEXO 15. ANÁLISIS DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS

ANEXO 16. ANÁLISIS DE ACTORES

ANEXO 17. RUTA DE TRABAJO

ANEXO 18. CLASIFICADOES TEMÁTICOS

PRESENTACIÓN

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala tiene un papel fundamental en el desarrollo del país, siendo la institución que por mandato debe hacer cumplir el régimen jurídico laboral, así como formular la política laboral, salarial, de previsión social y de salud y seguridad ocupacional, y de diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores.

El Plan Estratégico Institucional 2021-2028 responde a la visión de país establecida en el marco de las prioridades estratégicas de desarrollo, así como en las Metas Estratégicas de Desarrollo, las cuales han recopilado los elementos del Plan Nacional de Desarrollo K'atun, Nuestra Guatemala 2032, que plantea un modelo de desarrollo humano sostenible, en donde la equidad es el principio rector que debe orientar las acciones para erradicar la pobreza, con oportunidades para todos garantizando mejor calidad de vida a los guatemaltecos y guatemaltecas; los Objetivos de Desarrollo Sostenible; y, la Política General de Gobierno, los cuales orientan a la administración pública, así también se plantean los resultados y las intervenciones para su cumplimiento.

Considerando la Política General de Gobierno, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha formulado una estrategia que se encamina a la promoción del trabajo decente, pleno empleo inclusivo y con equidad y a la reducción de la precariedad laboral, para combatir la pobreza y las desigualdades, que sigue siendo el reto primordial y que se articula con las prioridades establecidas en la Política Nacional de Desarrollo, para garantizar a las personas el acceso a la previsión social y a un empleo digno.

Ante un reto nacional de tal dimensión, como parte de la planificación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se plantea la implementación de acciones que coadyuvan a la disminución de la tasa de informalidad del empleo, orientando e intermediando la fuerza de trabajo para que sea incorporada dentro del sector formal en condiciones de empleo digno, decente y de calidad. Para que esto sea posible, es necesario conocer el contexto actual del mercado laboral, así como la realización de prospectivas como herramienta técnica para la planeación y desarrollo de políticas activas de empleo. De allí la importancia de fortalecer las unidades técnicas de investigación y análisis de variables del mercado laboral en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, responsables de desarrollar caracterizaciones de los

principales indicadores del mercado laboral, estudios sectoriales para la generación de inversión y empleo, diagnósticos de necesidades de formación, estudios sobre la evolución de sectores productivos específicos y sus tendencias ocupacionales, compendio de indicadores y publicaciones sobre temas específicos en materia de empleo, con el objetivo de generar insumos para que las autoridades tomadoras de decisión puedan establecer líneas de acción para la formulación y ejecución de políticas activas, programas y proyectos para hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social.

En la administración del Ministerio, se promueve el desarrollo de inspecciones laborales integrales en las que se comprueban las condiciones de trabajo y la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, además de verificar la protección del salario y de los beneficios de seguridad social; la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, como libertad sindical y la no discriminación; así como el funcionamiento apropiado de las relaciones laborales y del diálogo social. Para la consecución de los objetivos planteados, es fundamental el papel que desempeña la Inspección General de Trabajo, ya que sostiene la implementación de las políticas laborales al garantizar el cumplimiento de las leyes laborales nacionales e internacionales mediante la verificación o la asesoría técnica que presta. Al realizar su trabajo, los inspectores laborales tienen un impacto directo sobre el desarrollo socioeconómico del país, mediante la búsqueda de equilibrio entre la protección y seguridad de los trabajadores con la productividad y la competitividad.

Dentro de las acciones estratégicas que impulsa el Ministerio, el Servicio Nacional de Empleo -SNE- se constituye como un espacio donde interactúan demandantes y oferentes del mercado laboral, en el cual se desarrollan acciones para fortalecer el perfil ocupacional del oferente, con el objetivo de lograr una efectiva inserción laboral o dotarlo con las herramientas técnicas necesarias para el autoempleo, tales como orientación laboral, intermediación laboral, capacitación y formación para el trabajo. Asimismo, se desarrollan acciones que permiten alcanzar un mayor impacto en la población, tales como la implementación de Ventanillas Únicas Municipales de Empleo; eventos (ferias, kioscos y jornadas móviles); y, acciones conjuntas con entidades públicas y privadas, tales como

programas de capacitación y de inserción para mejorar la empleabilidad de colectivos vulnerables específicos.

En ese contexto, el Plan Estratégico Institucional 2021-2028 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social presenta los aspectos estratégicos y operativos que contribuyen a disminuir las problemáticas de índole laboral que afectan a la población, que incluye la promoción al acceso a un empleo digno con cobertura de seguridad social; acciones relativas a las políticas activas de empleo; inspección laboral; acciones que tienden a la erradicación del trabajo infantil; y, la especial atención a los trabajadores en riesgo de vulnerabilidad, tales como mujeres, adolescentes, personas con discapacidad, pueblos indígenas y adultos mayores de 65 años en situación de pobreza extrema.

Por ser un instrumento de planificación, es susceptible de ser modificado, principalmente por la disponibilidad de recursos financieros con los que cuenta la institución, así como, externalidades que afecten el desenvolvimiento operativo de la misma.

1. DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en concordancia con la Agenda Global de Desarrollo, el Plan Nacional de Desarrollo K´atun, Nuestra Guatemala 2032, la Política General de Gobierno y la Política Nacional de Empleo Digno, ha integrado como parte de sus principios rectores y desde una perspectiva de transversalidad el concepto de Trabajo Decente, que significa que todos puedan "contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo, que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejorando las perspectivas de desarrollo personal e integración en la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidades para todas las mujeres y los hombres". [1]

Para alcanzar los objetivos, como estrategia central, impulsa la Política Nacional de Empleo Digno, a efecto de ampliar las oportunidades para que en Guatemala, las mujeres y los hombres tengan un empleo digno y productivo. Esto representa, por la naturaleza multidimensional que implica reducir el déficit de empleo y los elevados índices de informalidad, la necesidad que el Ministerio, ejerciendo su rectoría, lidere un esfuerzo de coordinación interinstitucional que permita orientar favorablemente el impacto de la política económica en el empleo. Además de ello, otros esfuerzos de articulación se requieren debido a que se trata de mejorar no sólo la cantidad sino la calidad de los empleos, abordando también el fortalecimiento del capital humano en el país.

La creación de alianzas con otros ministerios es esencial, por lo que desde esta cartera se coordina la Comisión Nacional de Empleo Digno, integrada por los ministerios de Trabajo y Previsión Social, Economía, Educación y Desarrollo Social, además se cuenta con la activa participación del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación la cual se concibe como una instancia en la que se identifican y articulan acciones que establecen sinergias que permiten crear condiciones promotoras de empleo digno, la promoción del desarrollo empresarial y el emprendimiento para la creación de empleo productivo y trabajo decente,

[1] "Trabajo Decente", Informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª. Reunión, (Ginebra, Suiza,1999)

como elemento clave para dinamizar la economía, superar la brecha de pobreza, lograr el desarrollo, la inclusión social, articulando la oferta formativa para el trabajo.

Desde el año 2020 el mundo ha enfrentado los efectos de la pandemia provocada por el virus SARS Cov-2, obligando a los gobiernos a tomar medidas de contención y reducir el impacto económico, principalmente en el empleo, Guatemala no es la excepción. Desde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante la Política Nacional de Empleo Digno se promueve que las políticas de reactivación y recuperación económica tengan como eje central la generación de empleos y la mejora de las condiciones laborales e ingresos de los trabajadores. Complementariamente, tomando en cuenta lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo en el "Foro mundial para una recuperación centrada en las personas" es necesario impulsar una recuperación que sea inclusiva, sostenible y resiliente, basada en cuatro objetivos fundamentales:

- Crecimiento económico inclusivo y empleo,
- Protección de todos los trabajadores,
- Protección social universal,
- Diálogo social.

Asimismo, se impulsa una estrategia nacional para la formalización del empleo con el objetivo de generar las condiciones para facilitar la transición de los trabajadores y las unidades productivas desde la economía informal a la economía formal, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizando oportunidades y seguridad de ingresos, y acceso a la seguridad social.

Parte de esa estrategia es el fortalecimiento de la Comisión Nacional de Salarios y las Comisiones Paritarias de Salarios establecidas en el Código de Trabajo, con el propósito de generar condiciones para que, con base en el diálogo tripartito en materia de salario mínimo, se mejore la estructura salarial de los trabajadores garantizando el efectivo cumplimiento del salario mínimo. Para que esto sea posible, es necesario conocer el contexto actual del mercado laboral, así como la realización de prospectivas como herramienta técnica para la planeación y desarrollo de políticas activas de empleo. De allí la importancia de fortalecer las unidades técnicas de investigación y análisis de variables del mercado laboral en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el fin de desarrollar caracterizaciones de los

principales indicadores del mercado laboral, estudios sectoriales para la generación de inversión y empleo, diagnósticos de necesidades de formación, estudios sobre la evolución de sectores productivos específicos y sus tendencias ocupacionales y compendio de indicadores, con el objetivo de generar insumos para que las autoridades tomadoras de decisión puedan establecer líneas de acción para la formulación y ejecución de políticas activas, programas y proyectos de empleo.

Otra de las prioridades que se abordan en este Plan Estratégico, es la migración laboral. Por su posición geográfica y sus características socioeconómicas, Guatemala se considera un país de tránsito, destino, retorno y origen de personas trabajadoras migrantes; pasar por este territorio es casi obligatorio para cualquier persona que desee llegar a México o a Estados Unidos. Según estadísticas del Instituto Guatemalteco de Migración, para el año 2019 un total de 54,599 personas retornaron por la vía aérea procedentes de los Estados Unidos y un total de 49,145 personas retornaron por vía terrestre procedentes de México, y para el año 2022 un total de 94,216 personas retornadas por ambas vías. En este contexto la migración laboral representa una prioridad para el Estado de Guatemala que busca incluir el tema de la gobernabilidad laboral en todos los componentes de una política pública. Esto además requiere incluir un enfoque de acompañamiento a personas guatemaltecas trabajadoras migrantes en países de destino, considerando ámbitos de trabajo temporales, así como los casos de guatemaltecos retornados que deben ser incorporados en dinámicas de acceso a sus derechos fundamentales. El empleo digno en los últimos años aunque ha presentado avances favorables, la pandemia agravó esta situación; en consecuencia, millones de guatemaltecos optan por el camino de la migración.

El eje 1 de la Política Nacional de Empleo Digno, Generación de Empleo, establece dentro de sus acciones prioritarias el Programa Nacional de Migración para el Desarrollo, cuyo objetivo es la generación de empleo digno mediante el aprovechamiento del *"known how"* de los migrantes guatemaltecos con largos períodos de permanencia en el exterior, aplicable al desarrollo del país y al fomento de la inversión pública. Asimismo, en el eje 2 Desarrollo del Capital Humano, establece el programa Empléate Inclusivo, con el objetivo de promover el desarrollo de la empleabilidad de las personas con discapacidad y su inserción al mercado laboral. Este programa que se ejecuta coordinadamente por la Dirección General de Empleo

y la Dirección General de Previsión Social, será fortalecido en todos sus componentes incorporando la promoción de la inclusión laboral en el sector público.

Ambos ejes, se encuentran vinculados con el Proyecto Guatemala no se Detiene, a través de la firma del "Convenio de Cooperación Interinstitucional para el Establecimiento de una Mesa Técnica para el Desarrollo del Capital Humano, dentro del Marco del Proyecto no se Detiene", a través del cual la mesa técnica tendrá los siguientes objetivos o directrices:

- Detectar las oportunidades de mejora en los sectores productivos, a priorizar por mesa, respecto al Capital Humano (CH) y proponer acciones para su debida atención en beneficio de la competitividad, la inversión y reinversión en Guatemala;
- Identificar oportunidades para vincular la oferta y la demanda del mercado laboral en los sectores productivos a priorizar por la mesa;
- Establecer enlaces con los sujetos "clave" en los procesos de mejora de las necesidades del Capital Humano;
- Dar seguimiento y apoyar en las acciones que cada entidad pública o privada realice para generar, ampliar o mejorar las aptitudes, competencias y atributos del CH con el objetivo de lograr una mejor empleabilidad;

Además de la promoción del empleo, el otro pilar del trabajo decente descansa en la capacidad del Ministerio de velar por el cumplimiento de la legislación laboral. Esta función está a cargo de la Inspección General de Trabajo, que se encuentra en proceso de fortalecimiento, mediante la puesta en marcha del plan para mejorar su gestión que contempla principalmente la evaluación del recurso humano a nivel nacional y la contratación paulatina del personal necesario, así como su capacitación, la implementación de mecanismos más efectivos y eficaces de planificación y mejora del Plan Anual de Inspecciones, que se convierta en la principal herramienta de la Inspección General de Trabajo para hacer frente a los problemas más graves del mercado, y que tenga como objetivo principal garantizar y recuperar derechos laborales, y mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo, así como la utilización de la tecnología para mejorar la gestión de los casos, sobre todo a los trabajadores que se encuentran en la informalidad. También se trabaja en la actualización del Protocolo Único de Inspecciones, que fortalecerá los mecanismos de coordinación interinstitucional con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-, Secretaría contra

la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas -SVET-, Procuraduría General de la Nación -PGN-, entre otros.

La pandemia ha tenido efectos no sólo en la calidad y cantidad del empleo, sino también representa enormes retos en cuanto a las medidas de salud y seguridad en los centros de trabajo y ha puesto en evidencia la necesidad de fortalecer el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional, dotándolo de recursos humanos, tecnológicos y normativos que permita hacer frente a esta y futuras crisis sanitarias, así como a trabajar con eficacia en la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

1.1. Análisis de Mandatos Legales

La Constitución Política de la República de Guatemala establece que el Estado se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común. Adicionalmente contempla que es deber del Estado garantizarles a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona (Artículos 1 y 2 Constitución Política de la República de Guatemala). Desde la perspectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la forma de promover y garantizar esos derechos es a través de la elaboración y ejecución de políticas, programas y proyectos encaminados a proveer las oportunidades, las herramientas y capacidades a las y los guatemaltecos para acceder a un empleo digno. En el capítulo II Derechos Sociales, Sección Octava, denominada “Trabajo” se establece una serie de garantías y derechos mínimos para las relaciones laborales en Guatemala, cuyo régimen debe basarse, según el artículo 101, conforme a principios de justicia social.

Para el desarrollo de las actividades enmarcadas en derechos sociales mínimos, el Estado debe estar en la capacidad de hacer cumplir el ordenamiento jurídico laboral, orientando y en su caso fiscalizando, el efectivo cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y previsión social.

Los llamados a proteger los derechos laborales contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes ordinarias de la materia, según el principio de separación de poderes, son el Organismo Ejecutivo por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Organismo Judicial por medio de los juzgados privativos de lo laboral.

Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social como dependencia del Organismo Ejecutivo, según el artículo 40 del Decreto Número 114-97 de la Ley del Organismo Ejecutivo, le corresponde hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

- Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la Ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
- Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

Para que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social pueda cumplir con sus funciones y dar seguimiento al debido cumplimiento de los Convenios y Tratados Internacionales de Trabajo ratificados por el Estado de Guatemala, el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio contenido en el Acuerdo Gubernativo 215-2012 en su artículo 4 regula su estructura

administrativa y el Acuerdo Ministerial 284 A-2012 asigna funciones a las distintas dependencias.

1.1.1. Marco jurídico

a. Constitución Política de la República de Guatemala, Capítulo II, Derechos Sociales, artículos 101 al 106.
b. Decreto número 330, Código de Trabajo y sus reformas.
c. Decreto número 90-97, Código de Salud.
d. Decreto número 1748, Ley de Servicio Civil.
e. Decreto 114-97, Ley del Organismo Ejecutivo, artículo 40, funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
f. Decreto número 101-97, Ley Orgánica del Presupuesto.
g. Decreto número 135-96, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, artículos 34 al 43.
h. Decreto número 42-2001, Ley de Desarrollo Social.
i. Decreto número 14-2002, Ley General de Descentralización.
j. Decreto número 31-2002, Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas.
k. Decreto número 11-2002, Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.
l. Decreto número 27-2003, Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia.
m. Decreto número 85-2005, Ley del Adulto Mayor y su reforma Decreto 4-2022.
n. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
o. Acuerdo Gubernativo número 378-2014, Aprobación Política Pública de Reparación a las Comunidades afectadas por la Construcción de la Hidroeléctrica Chixoy, cuyos derechos humanos fueron vulnerados
p. Convenios, compromisos y Tratados internacionales:
    - Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda Post 2015).
    - Convenio 29 sobre el trabajo forzoso.
    - Convenio 58 sobre la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo.
    - Convenio 79 sobre el trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales.
    - Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
    - Convenio 90 sobre el trabajo nocturno de los menores en trabajos industriales.

- Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración.
- Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso.
- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio 112 sobre edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores.
- Convenio 129, sobre la inspección del trabajo en la agricultura.
- Convenio 138 sobre la edad mínima de trabajo.
- Convenio 159 y Recomendación 168 sobre readaptación profesional y empleo para personas inválidas.
- Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales.
- Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.
- Tratado de Libre Comercio entre Centro América, los Estados Unidos y la República Dominicana (TLC CAFTA – DR Cap. 16).
- Convenio de Cooperación Interinstitucional para coordinar las actividades relacionadas a velar por el empleo digno del Marino Mercante Guatemalteco, entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de la Defensa Nacional, Instituto Guatemalteco de Turismo, el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad y el Instituto de Seguridad Social.

q. Reglamentos
   - Acuerdo sin número de fecha 10 de junio 1981, creación de la Oficina Nacional de la Mujer -ONAM-.
   - Acuerdo Ministerial 7-83 Reglamento Interno de ONAM.
   - Acuerdo Gubernativo 1177-90, Apoyo Político para Contribuir al Fortalecimiento Institucional de la Oficina Nacional de la Mujer.

- Acuerdo Gubernativo 18-98, Reglamento de la Ley de Servicio Civil y sus reformas.
- Acuerdo Gubernativo 318-2003, Reglamento de la Ley de la Contraloría General de Cuentas.
- Acuerdo Gubernativo 528-2003, Reglamento de Autorización del Trabajo de Personas Extranjeras del Sector Privado.
- Acuerdo Ministerial 269-2008 Reglamento de Descentralización Administrativa Departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Acuerdo Gubernativo No. 215-2012, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Acuerdo Ministerial No. 284 A-2012, Asignación de Funciones Sustantivas, Administrativas de Apoyo Técnico y Coordinación a las Dependencias del MINTRAB.
- Acuerdo Ministerial No. 272-2012, Reglamento de Descentralización administrativa regional, departamental y municipal del MINTRAB.
- Acuerdo Gubernativo No. 13-2013 Reformas a los Decretos números 101-97 del Congreso de la República, Ley Orgánica del Presupuesto; 31-2002 del Congreso de la República, Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas; y 1-98 del Congreso de la República, Ley Orgánica de la Superintendencia de Administración Tributaria.
- Acuerdo Gubernativo No. 540-2013 Reglamento de la Ley Orgánica del Presupuesto.
- Acuerdo Gubernativo No. 229-2014 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional y sus reformas Acuerdos Gubernativos 51-2015, 199-2015 y 33-2016.

Ampliación (ver anexo 1)

1.2. Análisis de Políticas Públicas

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social vincula sus intervenciones al Plan Nacional de Desarrollo K'atun, Nuestra Guatemala 2032, la Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible y a las políticas públicas vigentes, en el marco de los lineamientos establecidos

por la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia -SEGEPLAN- como ente rector de la planificación a nivel nacional; así como a las Prioridades Nacionales de Desarrollo, de las Metas Estratégicas de Desarrollo -MED- y a la Política General de Gobierno vigente.

(ver anexo 2)

1.3. Alineación-Vinculación Estratégica Sectorial e Institucional

El Plan Estratégico Institucional 2021-2028 del Ministerio responde a la visión de país en el marco de las Prioridades Estratégicas de Desarrollo, así como las Metas Estratégicas de Desarrollo, las cuales han recopilado los elementos del Plan de Desarrollo K'atun Nuestra Guatemala 2023, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030, mediante los cuales se orienta a la administración pública para su alineación a los compromisos de Estado, con el objeto de dar cumplimiento mediante el qué hacer institucional y las acciones estratégicas contempladas dentro del Plan Estratégico de cada institución del Estado.

(ver anexo 3)

1.4. Vinculación Institucional al Plan Nacional de Desarrollo: K'atun Nuestra Guatemala 2032

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el marco de la Política Nacional de Empleo Digno -PNED- busca contribuir al cumplimiento de las metas sobre empleo establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo K´atun Nuestra Guatemala 2032. La Política Nacional de Empleo Digno -PNED- es un instrumento de alcance a nivel nacional, cuyo objetivo es "ampliar las oportunidades para que en Guatemala las mujeres y los hombres tengan un empleo digno y productivo, por medio de un esfuerzo integrado de la política económica y social y de los sectores público y privado, que fomente el crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible y la reducción de la pobreza y la desigualdad, en especial de los pueblos indígenas, el área rural, las mujeres y los jóvenes".

En ese sentido se han analizado las distintas intervenciones que se realizan a nivel institucional que contribuyen a los ejes, resultados, metas y lineamientos contenidos dentro del Plan Nacional de Desarrollo, mismos que se presentan a continuación:

Cuadro 1. Vinculación Institucional al Plan Nacional de Desarrollo: K'atun Nuestra Guatemala 2032

Eje: Riqueza para todas y todos		
Prioridad: Generación de empleo decente y de calidad		
Meta 1: Se ha reducido la precariedad laboral mediante la generación de empleos decentes y de calidad.	**Resultado 1.1:** Se han asegurado las condiciones para la generación de empleos decentes y de calidad.	**ACCIONES MINTRAB:**
	Lineamientos: a) Mejorar la cobertura de la institucionalidad laboral. b) Asegurar la protección social de los trabajadores, principalmente ante fluctuaciones bruscas de los ingresos familiares frente a pérdidas de empleo y otros eventos adversos. c) Generar incentivos adecuados para empresas intensivas en mano de obra. d) Garantizar la autonomía económica de las mujeres, la incorporación de los jóvenes y otros grupos vulnerables al mercado laboral; Ello tanto para quienes actualmente conforman el mercado laboral del país, como para aquellos que se integrarán al mercado laboral en los próximos años (aprovechar el bono demográfico). e) Aumentar los niveles de productividad del país mediante la innovación, el conocimiento y apoyo a emprendedores, programas de capacitación, educación y asistencia técnica.	•Capacitación a los Trabajadores y Empleadores en temas de Derechos y Obligaciones Laborales. •Proceso de diálogo para disminuir la conflictividad laboral. •Brindar atención a trabajadores que hayan finalizado su relación laboral. •Informar a los trabajadores y patronos sobre las reformas al Código Laboral. •Realizar inspecciones para la verificación del cumplimiento de la legislación laboral. •Fomentar el diálogo, para la conformación de comités bipartitos, en los centros de trabajo, entre trabajadores y empleadores para la aplicación de normas de salud y seguridad ocupacional. •Capacitar a empleadores y trabajadores sobre la normativa nacional e internacional de salud y seguridad ocupacional. •Capacitación a empleadores sobre los derechos de los pueblos indígenas para la prevención de la violación de sus derechos al empleo digno. •Orientar a los adolescentes sobre la Edad Mínima al Trabajo sobre sus derechos, prohibiciones y obligaciones laborales. •Atender de manera específica casos particulares de adolescentes trabajadores que lo requieran. •Realización de charlas magistrales en los establecimientos educativos públicos y/o privados para contrarrestar las peores formas de trabajo infantil y explotación laboral. •Capacitación a mujeres trabajadoras, sobre sus derechos y obligaciones Laborales. •Formación profesional ocupacional en alternancia con práctica profesional consistente en la realización de obras o servicios reales de carácter social, a través del Programa Nacional de Escuelas Taller.

Eje: Riqueza para todas y todos		
Prioridad: Generación de empleo decente y de calidad		
Meta 1: Se ha reducido la precariedad laboral mediante la generación de empleos decentes y de calidad.	f) Respetar los acuerdos de negociación colectiva y las medidas legales contra la discriminación; además, ampliar los espacios de diálogo más allá de los trabajadores del sector formal. Incentivar acciones afirmativas. g) Implementar sistemas de formación y reentrenamiento, incluyendo laspersonas con discapacidad. h) Implementar mecanismos de certificación para oficios y trabajadores empíricos. i) Formalizar acuerdos de colaboración entre el sector público y el privado, con el objeto de diseñar e implementarprogramas activos para la colocación de trabajadores, el aprendizaje y la formación. j) Asegurar la especialización de la demanda y la oferta de empleo conforme a las potencialidades productivas territoriales. k) Propiciar e incentivar la formalización de las unidades productivas con el objeto de asegurar el acceso a la seguridad social para los trabajadores.de obras o servicios reales de carácter social, a través del programa Nacional de Escuelas Taller.	•Promoción de capacitación técnica y profesional en igualdad de oportunidades para la fuerza laboral con el fin de brindar las competencias laborales necesarias para acceder a un empleo digno, enfocado a la población en situación de vulnerabilidad socioeconómica, por medio de cursos que responden a las necesidades y requerimientos de los grupos beneficiarios según la oferta de trabajo local. •Fortalecimiento de las capacidades técnicas del personal de la Sección de Formación y Capacitación para el Empleo. •Desconcentrar los servicios públicos de empleo a través de la conformación de una red de oficinas enfocados a mejorar la empleabilidad a nivel local. •Insertar a jóvenes entre 18 y 24 años en el mercado laboral formal del país, sin ninguna experiencia laboral formal. •Facilitar la intermediación eficiente y eficaz entre las ofertas y demandas de empleo a nivel local. •Ampliar y fortalecer la red nacional de los servicios públicos de empleo, a través de la alianza natural con el Gobierno Local. •Establecer alianzas estratégicas con el fin de ampliar la cobertura de los servicios de formación técnico profesional que se brinda al recurso humano guatemalteco. •Ordenar procesos y procedimientos que regulan la producción estadística del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con información del mercado laboral; con el propósito de estandarizar y homologar el ingreso de oferentes y demandantes de empleo y la demanda y oferta de estadísticas laborales, con el objetivo de obtener información actualizada y oportuna de manera sistematizada. •Institucionalizar el registro de reclutadores de personas trabajadoras guatemaltecas para la prestación de servicios o ejecución de obras, a través del Departamento de Movilidad Laboral. •Vincular a trabajadores guatemaltecos con oportunidades de empleo que se generan en el mercado laboral extranjero, a través de la migración regular, ordenada, segura y circular.

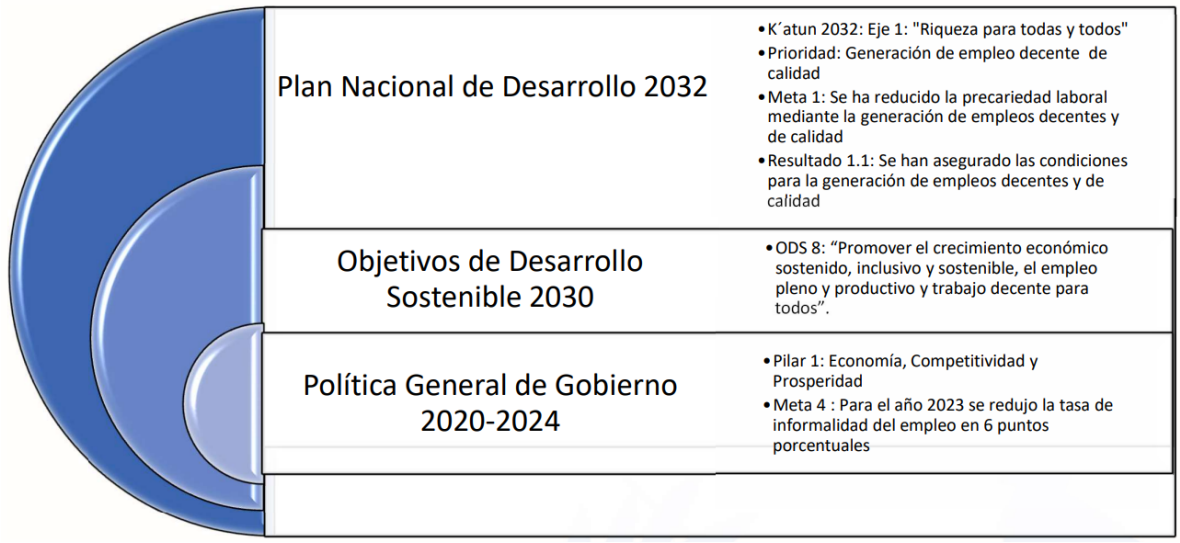
<table>
<tr><td colspan="3">Eje: Bienestar para la gente</td></tr>
<tr><td colspan="3">Prioridad: Institucionalizar e internalizar el derecho a la protección social</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Meta 1: Institucionalizar y consolidar la protección social como política pública para garantizar la tutela, el ejercicio de derechos y el estado de bienestar de la población, aumentando el Índice de Desarrollo Humano (IDH) a 0.700 en el año 2032.</td><td>Resultado 1.1: Grupos vulnerabilizados, adultos mayores, mujeres, jóvenes que están fuera del sistema educativo y en condición de desempleo, población que convive con VIH, y población con discapacidad acceden a servicios de educación, salud y/o empleo gracias a las acciones de asistencia social que se implementan.</td><td rowspan="3">ACCIONES MINTRAB:
•Se otorga un aporte económico de quinientos quetzales (Q.500.00) mensual a todas las personas adultos mayores de 65 años que cumplan los requisitos establecidos en la Ley.
•Orientar a los adolescentes en la Edad Mínima al Trabajo sobre sus derechos, prohibiciones y obligaciones laborales.
•Realización de charlas magistrales en los establecimientos educativos públicos y/ o privados para evitar las peores formas de trabajo infantil y explotación laboral.
•Orientar a autoridades locales sobre la prevención de la violación de derechos laborales de los pueblos indígenas
•Capacitar a empleadores sobre los derechos de los pueblos indígenas para la prevención de la violación de sus derechos a un empleo digno.
•Proteger los derechos laborales de los trabajadores regulares y transfronterizos por medio de campañas de información, divulgación, sensibilización y prevención de estafa.
•Institucionalizar el registro de reclutadores de personas trabajadoras guatemaltecas para la prestación de servicios o ejecución de obras, a través del Departamento de Movilidad Laboral.
•Intermediar a jóvenes entre 18 y 24 años sin ninguna experiencia laboral, en el mercado laboral formal del país.
•Derivación hacia programas de formación, información y capacitación a personas con discapacidad, que permitan oportunidades de actualizar su perfil de empleabilidad para su vinculación a un puesto de trabajo apoyo en el inicio de su emprendimiento.
•Beneficiar a los trabajadores con la restitución de sus derechos laborales y con resoluciones en materia laboral; así como, a los trabajadores y empleadores con la aprobación de instrumentos en materia laboral.</td></tr>
<tr><td>Lineamientos:
a) Revisar y actualizarla para dar continuidad al proceso de institucionalización y armonización de las políticas de protección social, articulando y consolidando acciones para la reducción de desigualdades.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Meta 2: Consolidar el sistema de asistencia social, con un enfoque de derechos y bajo principios de equidad, integralidad y pertinencia de pueblos maya, xinka y garífuna, sexual y de género, para reducir a la mitad la pobreza general y extrema.</td><td>Resultado 2.2:
Las poblaciones atendidas (niños, niñas, adultos mayores, mujeres, jóvenes, diversidad sexual y personas con discapacidad) cuentan con las condiciones para realizar el tránsito de la asistencia social al desarrollo de medios de vida sostenibles.</td></tr>
<tr><td>Lineamientos:
a) Diseñar y ejecutar programas dirigidos a los y las adultas mayores, así como a población con enfermedades crónico-degenerativas y con discapacidad. Ello, para garantizarles la terapia, la socialización y la recreación.

e) En coordinación con las instituciones que llevan a cabo procesos de formación técnica para el trabajo, desarrollar mecanismos para que jóvenes, población con discapacidad, de la diversidad sexual y de género, población que convive con VIH, migrantes y mujeres indígenas del área rural, tengan acceso a ella y cuenten, de esa manera, con habilidades para incorporarse a las oportunidades laborales.</td></tr>
</table>

1.5. Vinculación del Resultado Estratégico con los Instrumentos Orientadores

Resultado Estratégico de Desarrollo No. 11: "PARA EL 2029, SE HA INCREMENTADO LA FORMALIDAD DEL EMPLEO EN 3.7 PUNTOS PORCENTUALES (DE 32.3% EN 2021 A 36.0% EN 2029)."

Figura 1. Vinculación Resultado Estratégico con los instrumentos orientadores

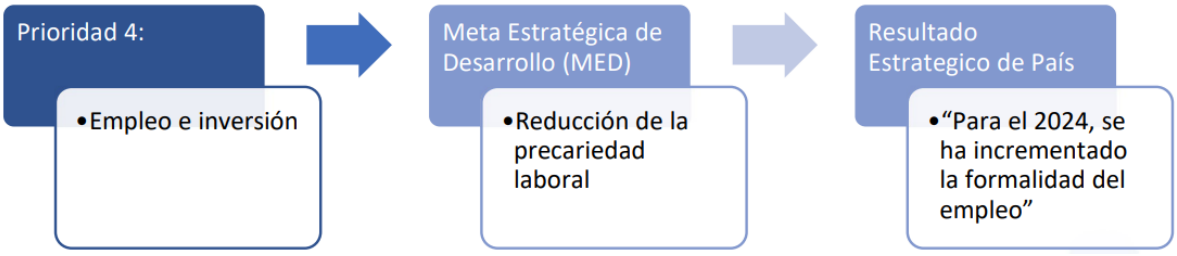


El Resultado Estratégico de Desarrollo sobre la formalidad del empleo, se caracteriza por constituirse en generador de efectos multiplicadores sobre otras metas y variables integradas a otros instrumentos de desarrollo.

La Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia -SEGEPLAN-, recibió la aprobación por parte del Consejo de Desarrollo Urbano y Rural -CONADUR-, de la "Estructura de la Estrategia de Implementación de las Prioridades Nacionales de Desarrollo", que tiene como finalidad orientar el proceso de implementación de las prioridades y sus metas definiendo disposiciones metodológicas para vincularlas con los instrumentos de planificación institucional; la identificación de las Metas Estratégicas de Desarrollo -MED- de cada Prioridad, logra implementar de forma armonizada el Plan Nacional de Desarrollo y la Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible priorizada por Guatemala, agenda implementada en el corto plazo por la Política General de Gobierno 2020-2024.

1.5.1. Vinculación del Resultado Estratégico con las Metas Estratégicas de Desarrollo

Figura 2. Vinculación del Resultado Estratégico de Desarrollo con las Metas Estratégicas de Desarrollo



1.6. Vinculación de la Política General de Gobierno con la Política Nacional de Empleo Digno

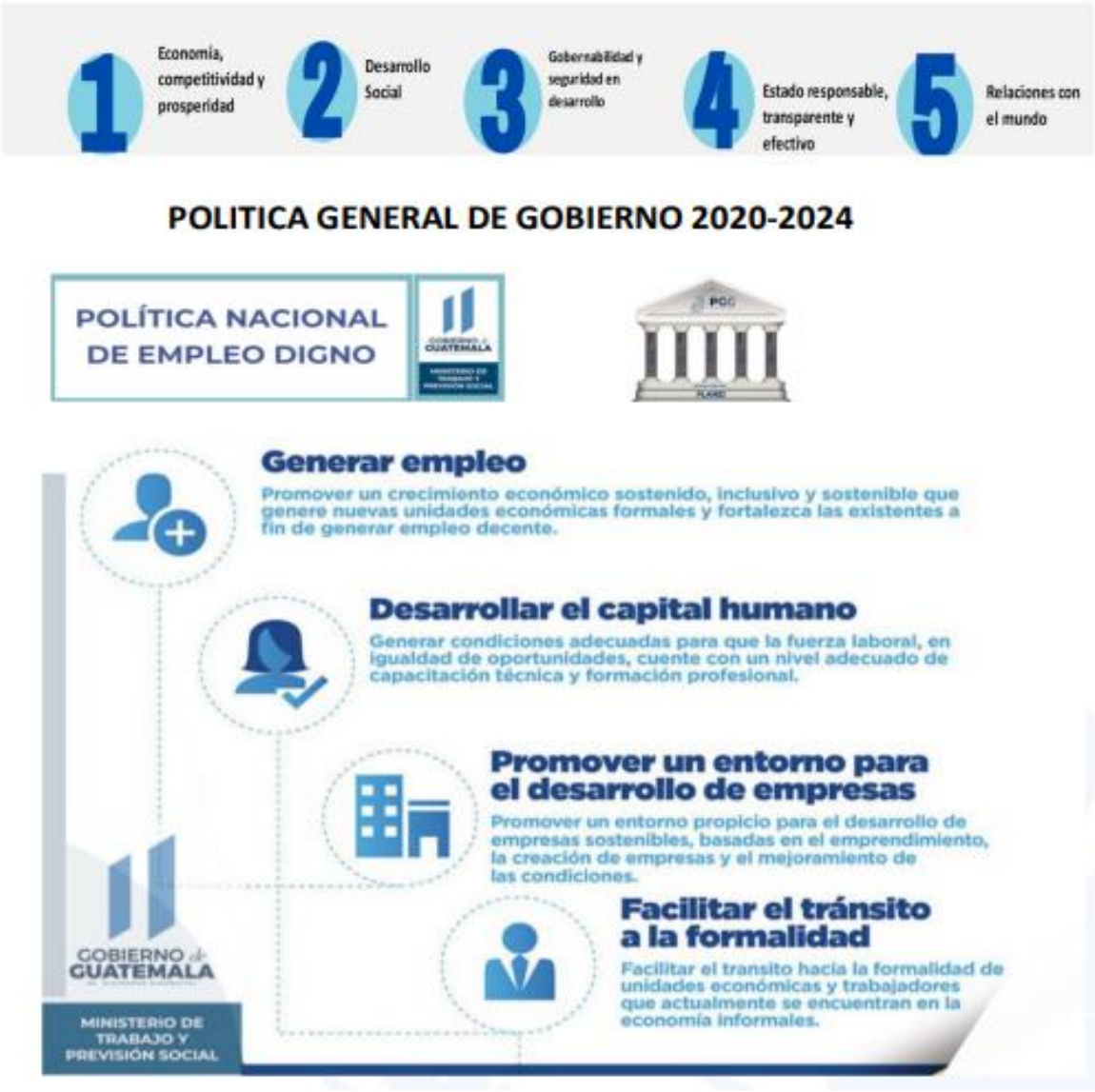
La Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 es un instrumento de alcance nacional cuyo objetivo general es ampliar las oportunidades para que en Guatemala las mujeres y los hombres tengan un empleo digno y productivo, por medio de un esfuerzo integrado de la política económica y social y de los sectores público y privado, que fomente el crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible y la reducción de la pobreza y la desigualdad, en especial de los pueblos indígenas, el área rural, las mujeres y los jóvenes. La Política se enmarca en lo previsto por el Plan Nacional de Desarrollo K'atun Nuestra Guatemala 2032, y bajo este aspecto asume varias metas a 2032, a saber:

a) Disminución gradual de la informalidad del empleo;
b) Disminución gradual de la tasa de subempleo;
c) Disminución gradual de la tasa de desempleo; y,
d) Eliminación del porcentaje de trabajadores que viven en pobreza extrema.

Los resultados esperados y las acciones previstas se estructuran sobre los siguientes Ejes:

a) Generación de empleo;
b) Desarrollo del capital humano;
c) Entorno propicio para el desarrollo de empresas;
d) Tránsito a la formalidad.

Figura 3. Vinculación de la Política General de Gobierno con la Política Nacional de Empleo Digno



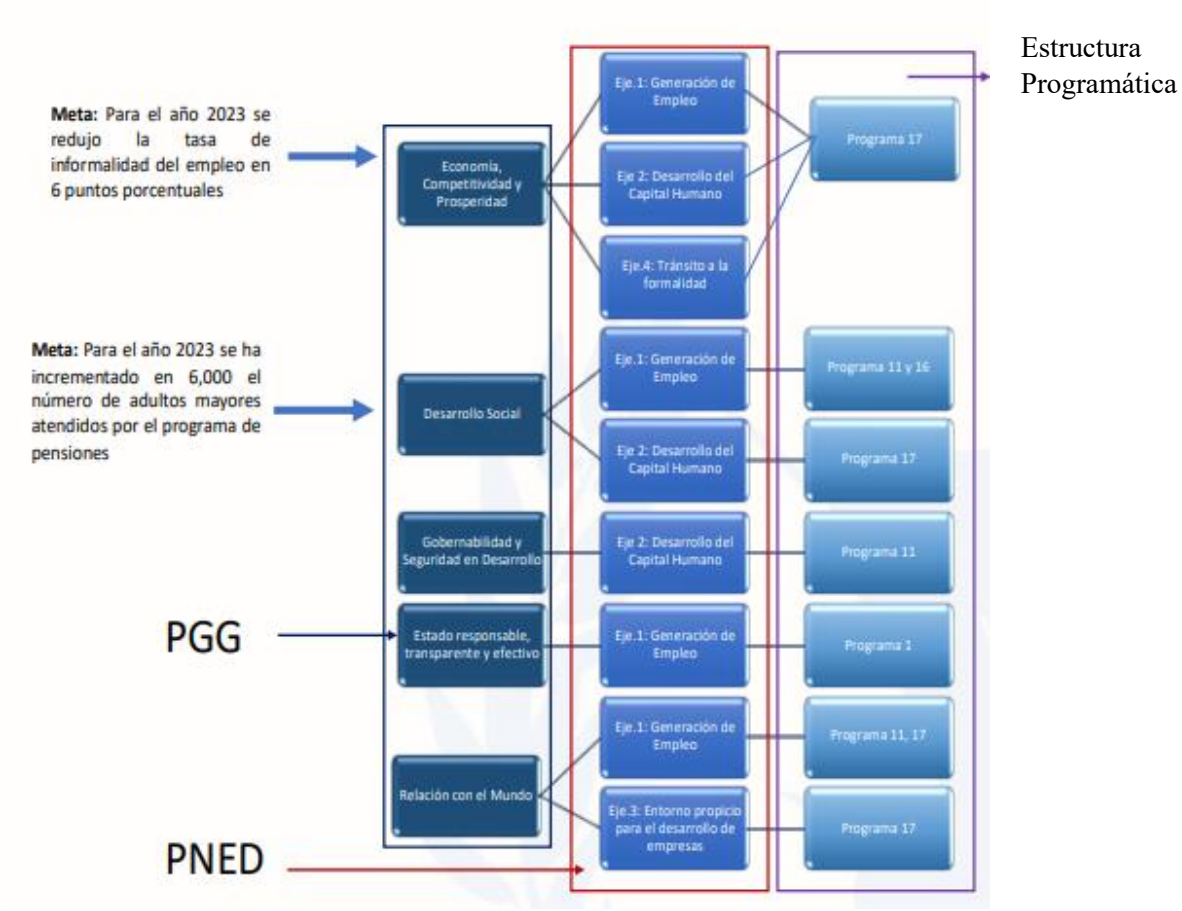
Fuente: Elaboración propia MINTRAB. Vinculación de la Política General de Gobierno con la Política Nacional de Empleo Digno.

Para la implementación de la Política se desarrollan varios planes de implementación y se crea la Comisión Nacional de Empleo Digno. A continuación, se representa de forma gráfica la vinculación de la Política General de Gobierno con los ejes contemplados dentro de la Política Nacional de Empleo Digno y su vinculación a la estructura programática del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Vinculación Política General de Gobierno, Política Nacional de Empleo Digno y Estructura Programática del MINTRAB

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante la producción institucional establecida en su estructura programática se vincula directamente a los cuatro ejes que contempla la Política Nacional de Empleo Digno, contribuyendo al cumplimiento de dos metas estratégicas establecidas dentro de la Política General de Gobierno 2020-2024. En ese sentido el siguiente cuadro especifica la relación de las acciones estratégicas que ejecuta este ministerio con las políticas en mención.

Figura 4. Vinculación de la Política General de Gobierno, Política Nacional de Empleo Digno y Estructura Programática del MINTRAB



Fuente: Elaboración propia MINTRAB. Vinculación PGG, PNED y Estructura Programática del MINTRAB.

Asimismo, en el contexto de la integralidad del mandato institucional y su vinculación con las políticas públicas del Estado, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social vincula sus intervenciones y acciones con otras políticas.

(Ver Anexo 2)

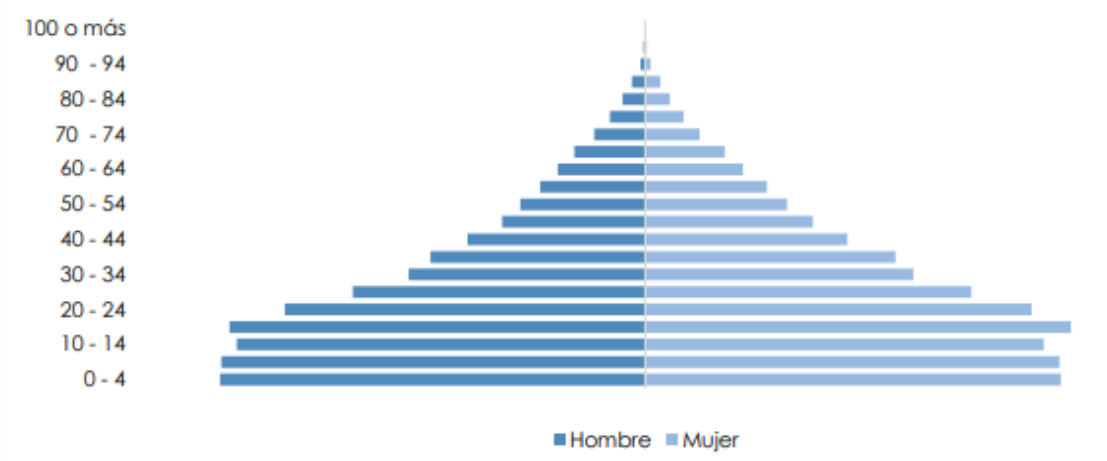
Es importante mencionar que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social vinculó acciones de manera indirecta al mejoramiento de los ingresos de la Población Económicamente Activa del componente disponibilidad y acceso a una alimentación saludable de la Estrategia de la Gran Cruzada Nacional por la Nutrición.

2. IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PRIORIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

Según el Instituto Nacional de Estadística, con base en el XII Censo Nacional de Población y VII de Vivienda 2018, dentro de la población total censada en Guatemala las mujeres representan ligeramente la mayoría con un 51.5%, y la población de hombres representa el 48.5%. (INE, 2018).

El comportamiento demográfico en el país expone una pirámide poblacional progresiva, donde la base de esta representa el 11.3% de habitantes, comprendidos entre las edades de 0 a 4 años. Le sigue los niños y adolescentes de 5 a 14 años que representan el 22.1%; mientras que la participación joven que comprende las edades de 15 a 29 años representa el 29.6%; y la población adulta entre 30 y 59 años representan un 28.9% del total de la población. La población guatemalteca adulta mayor, es decir 60 años en adelante, representa un 8.1% del total de la población. En este sentido, se puede concluir que el país aún posee ventajas competitivas con un bono demográfico importante.

Gráfico 1. Pirámide Poblacional de Guatemala
Año 2018



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estadísticas Laborales MINTRAB, con datos del XII Censo Nacional de Población y VII de Vivienda 2018

El censo reporta una omisión censal de un 9.7%, es decir, contempla una población total de 16,346,950 habitantes, sin embargo, de esta población no se recogen sus características (1,445,664) (INE, 2018).

En cuanto a las condiciones de vida de la población, tomando como base la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida -ENCOVI- del 2014, se estableció que dos terceras partes de la población vivían en algún tipo de pobreza. (INE, 2014).

La Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos del 2022, ubicó el ingreso laboral mensual promedio del guatemalteco en Q. 2,850.00. El promedio de ingreso mensual laboral de hombres fue de Q. 3,143 y el de mujeres fue de Q. 2,335, es decir, que el ingreso promedio de los hombres está aproximadamente Q. 808.00 por encima de las mujeres.

En conclusión, la población de Guatemala es esencialmente joven y gran parte de esta aún vive en condiciones de pobreza, enfrentándose a dificultades como el escaso acceso a servicios de salud y educación. A pesar de que la mayoría de la población está ocupada, una importante proporción se ocupa en la informalidad. Las brechas de ingresos entre sexos y sectores de la economía son notorias.

El siguiente cuadro presenta un panorama general del país, mostrando los principales indicadores demográficos, de pobreza, educación, salud, ingresos, empleo y seguridad.

Cuadro 2. Indicadores de Empleo e Ingresos de Guatemala

Indicadores de Empleo e Ingresos			
Indicador	**Cantidad/Q**	**%**	**Año**
Población en Edad de Trabajar	11,763,775	68.4	2021
Población EconómicamenteActiva	7,407,379	63	2021
Población Ocupada	7,242,822	97.8	2021
Tasa de desempleo abierto	164,557	2.2	2021
Tasa de informalidad	5,128,032	70.8	2021
Tasa de subempleo visible sobrela PEA	597,710	8.1	2021
Ingreso laboral mensualpromedio (en quetzales)	Q2,850.00	----	2022
Ingreso laboral mensualpromedio hombres	Q3,143.00	----	2022
Ingreso laboral mensualpromedio mujeres	Q2,335.00	----	2022
Ingreso laboral mensualpromedio sector formal	Q3,546	----	2021
Ingreso laboral mensualpromedio sector informal	Q1,580	----	2021

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos -ENEI- 2021 y 2022

Cuadro 3. Indicadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-

Indicadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-		
Indicador	**Q**	**Año**
Afiliados cotizantes al IGSS	Q1,453,957.00	Febrero 2022
Patronos cotizantes al IGSS	Q26,320.00	Febrero 2022

Fuente: Departamento Actuarial y Estadístico, IGSS

Cuadro 4. Indicadores Económicos de Guatemala

Indicadores Económicos			
Indicador	**Q**	**%**	**Año**
Producto Interno Bruto (en millones de quetzales)	Q568,579	----	2022
Crecimiento Económico	----	4.02	2022
Proyección Producto Interno Bruto (en millones de quetzales)	Q582,821	----	2023
Proyección Crecimiento Económico	----	7.2	2022
Inflación acumulada	----	9.24	Diciembre 2022
Ingreso de divisas por remesasfamiliares (en millones dedólares)	$ 16,398.00	----	Noviembre 2022

Fuente: Banco de Guatemala

Cuadro 5. Indicadores Demográficos de Guatemala

Indicadores Demográficos			
Indicador	**Cantidad**	**%**	**Año**
Población total	16,346,950	----	2018
Población hombres	7,928,271	48.5	2018
Población mujeres	8,418,679	51.5	2018
Población joven (15 a 29 años)	4,838,697	29.6	2018
Tasa de crecimiento de la población	----	1.45	2022
Densidad poblacional(habitantes/km2)	159	----	2021
Esperanza de vida	73.4	----	2021-2022
Esperanza de vida hombres	70.1	----	2021-2022
Esperanza de vida mujeres	76.6	----	2021-2022

Fuente: XII Censo Nacional de Población y VII de Vivienda 2018, INE

Cuadro 6. Indicadores de Pobreza de Guatemala

Indicadores de Pobreza			
Indicador	**Cantidad**	**%**	**Año**
Pobreza extrema	3,737,438	23.36	2014
Pobreza no extrema	5,749,344	35.93	2014

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2014, INE

Cuadro 7. Indicadores Vitales y de Salud de Guatemala

Indicadores Vitales y de Salud		
Indicador	**%**	**Año**
Tasa bruta de natalidad (por 1,000 habitantes)	22	2020
Tasa bruta de mortalidad (por 1,000 habitantes)	5	2020
Acceso a salud (personas con algùn tipo por 100 habitantes)	11	2014

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Cuadro 8. Indicadores de Educación de Guatemala

Indicadores de Educación		
Indicador	Cantidad/Tasa	Año
Estudiantes inscritos en todos los niveles	5,046,390	2021
Tasa neta de escolaridad	95%	2021

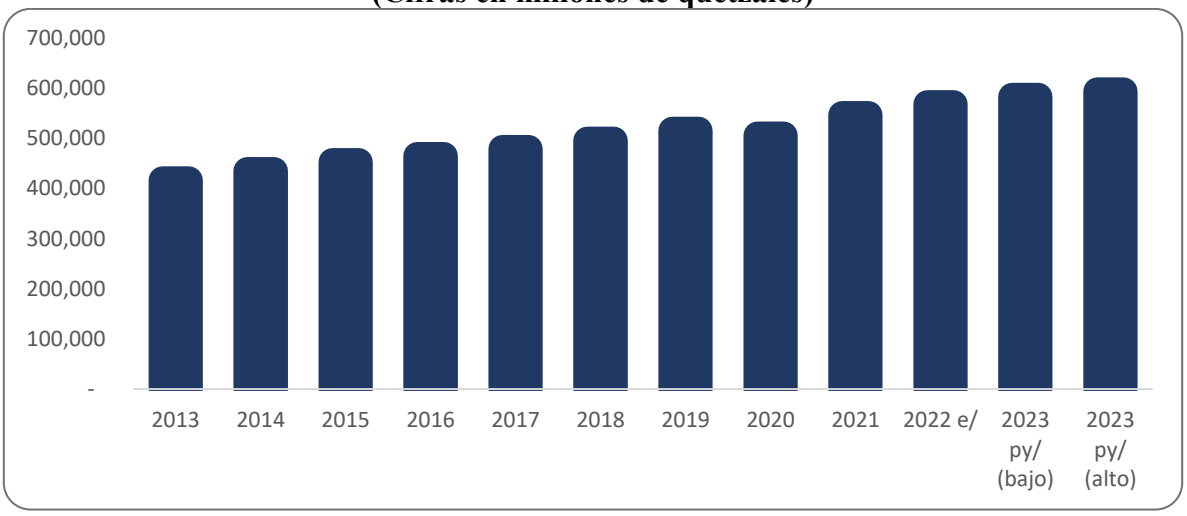
Fuente: Anuario Estadístico de la Educación, MINEDUC

2.1. Economía Nacional

El Producto Interno Bruto -PIB-, es el principal indicador utilizado para analizar el comportamiento de la economía de un país, y representa la suma de todos los bienes y servicios producidos durante el período de un año.

Se presentan a continuación los valores y tasas de variación del Producto Interno Bruto Real a partir del 2013, incluyendo las proyecciones realizadas por el Banco de Guatemala para el año 2023, según las cuales se observaría un crecimiento de la economía nacional de entre y 2.5% y 4.5% (Banguat, 2023).

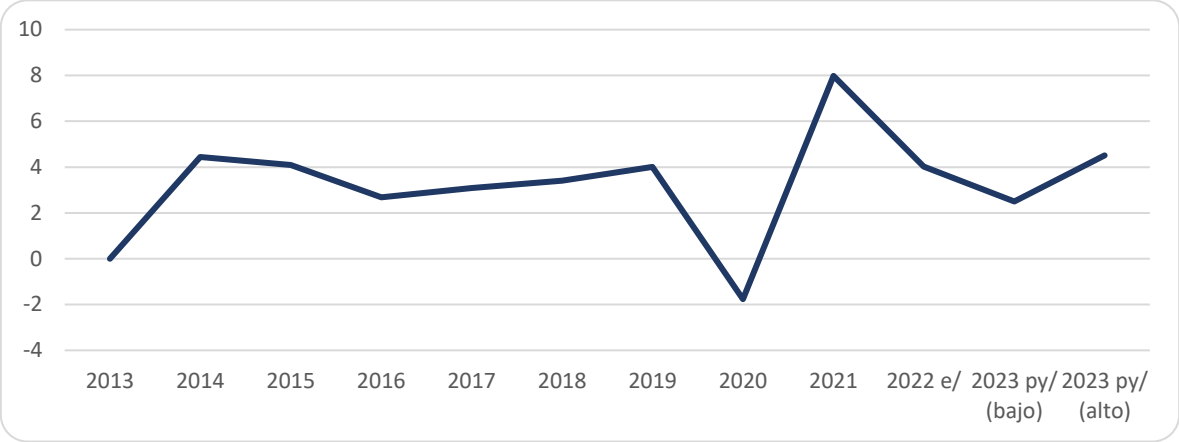
Gráfico 2. Comportamiento del Producto Interno Bruto Real
Años 2013-2023
(Cifras en millones de quetzales)



Fuente: Elaboración Propia con datos del Banco de Guatemala 2023.

Los efectos que a nivel mundial ha dejado la pandemia provocada por el virus SARS Cov-2 desde el año 2020, se visibilizan en las tasas de producción nacional. En la gráfica siguiente, se observa que Guatemala alcanzó el punto más alto en el periodo de recuperación en el año 2021, regresando a partir del 2022 a los valores promedio del ciclo económico del país.

Gráfico 3. Variación Porcentual Comportamiento del Producto Interno Bruto Real Años 2013-2023
(Cifras en millones de quetzales)



Fuente: Elaboración Propia con datos del Banco de Guatemala 2023.

- **Comportamiento del Producto Interno Bruto medido por el Origen de la Producción**

EL PIB medido por el enfoque de la producción es la suma de valores que se dan a través de los sectores económicos que rigen un país. En el siguiente gráfico se observan las actividades que forma el PIB en Guatemala durante los años 2020-2022. A pesar de la situación económica que atravesó el país por la pandemia COVID-19, las actividades económicas que más aportaron a la producción fueron: comercio y reparación de vehículos con 19.80%, industrias manufactureras con 15.23% y la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con 9.91% respectivamente.

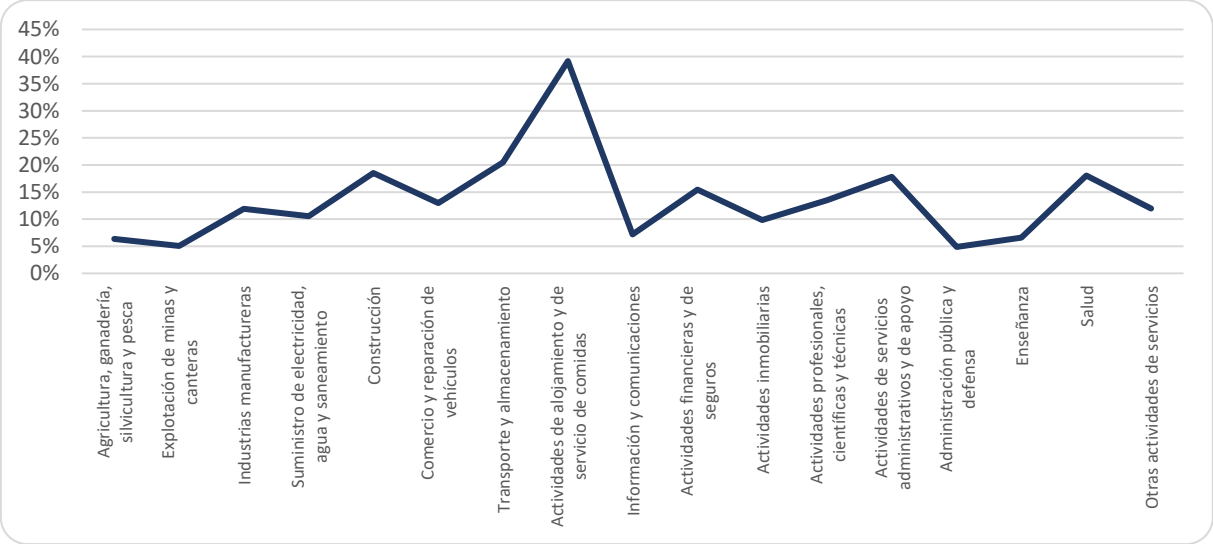
Según datos del Banco de Guatemala, todas las actividades económicas crecieron a raíz de la reactivación económica, siendo las de mayor crecimiento las actividades de alojamiento y de servicio de comidas con un 39.16%, sin embargo, esta actividad sólo aportó un 3.13% del PIB en el 2022, le siguieron las actividades de construcción con 18.54% y salud con un 18.06% de crecimiento, asimismo, las actividades de servicios administrativos y de apoyo incrementaron en un 17.79%.

Cuadro 9. Producto Interno Bruto por el Enfoque de la Producción
Años 2020 - 2022
Millones de quetzales en medidas encadenadas de volumen con año de referencia 2013

Actividades económicas	2020	2021	2022 e/
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	49,487	51,235	52,625
Explotación de minas y canteras	3,932	4,329	4,132
Industrias manufactureras	72,272	78,053	80,863
Suministro de electricidad, agua y saneamiento	14,408	15,223	15,926
Construcción	22,157	24,596	26,264
Comercio y reparación de vehículos	93,084	101,420	105,159
Transporte y almacenamiento	11,891	13,269	14,322
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	11,926	14,404	16,596
Información y comunicaciones	25,074	26,608	26,883
Actividades financieras y de seguros	21,082	22,415	24,335
Actividades inmobiliarias	47,173	49,387	51,823
Actividades profesionales, científicas y técnicas	12,342	13,437	14,010
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	17,375	19,182	20,466
Administración pública y defensa	20,687	21,111	21,697
Enseñanza	19,013	19,742	20,269
Salud	12,635	14,833	14,917
Otras actividades de servicios	18,499	19,827	20,718

Fuente: Banco de Guatemala 2023

Gráfico 4. Variación Porcentual del Producto Interno Bruto por el Enfoque de la Producción
Años 2020 - 2022
Millones de quetzales en medidas encadenadas de volumen con año de referencia 2013

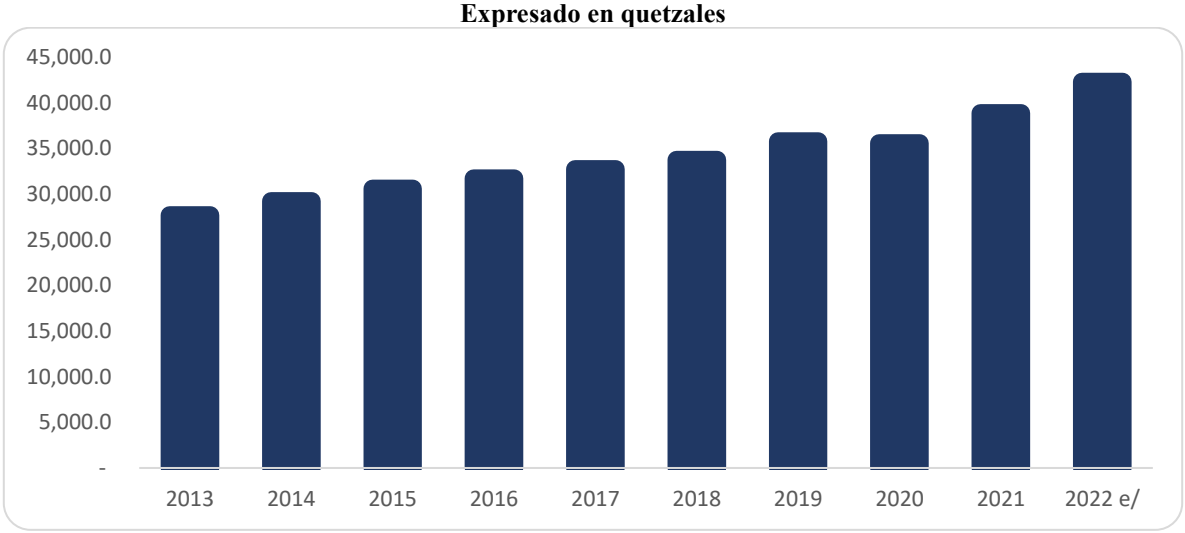


Fuente: Elaboración propia con datos del Banco de Guatemala 2023

- **Comportamiento del Producto Interno Bruto per Cápita**

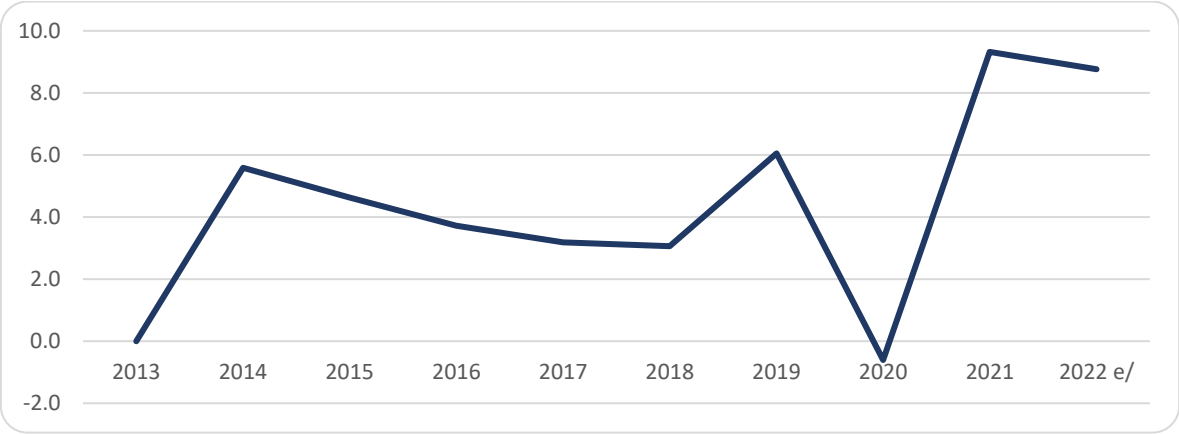
Se denomina PIB per cápita a la relación entre el Producto Interno Bruto y el total de la población de un país. El PIB per cápita puede utilizarse como un indicador de bienestar social, debido a que puede tener una relación positiva con la calidad de vida de los habitantes, tomando en cuenta que en países pobres un incremento en el PIB supone un incremento en el bienestar de la población medido por indicadores de salud, educación, etc. Sin embargo, cabe resaltar que el PIB per Cápita es un promedio y no toma en cuenta las desigualdades en los ingresos de la población, sino que atribuye el mismo nivel de ingresos a todos; además involucra a personas que no participan directamente en la producción como menores, adultos mayores y otras personas que no participan de la fuerza laboral del país. En la gráfica siguiente se muestra el comportamiento del Producto Interno Bruto Per Cápita del 2013 al 2022. El monto per cápita del PIB que se estimó para el 2022 fue de Q. 42,277 (BANGUAT 2023).

Gráfico 5. Producto Interno Bruto Per Cápita
Años 2013-2022
Expresado en quetzales



Fuente: Elaboración propia con datos del Banco de Guatemala 2023

Gráfico 6. Tasa de Variación Porcentual del PIB Per Cápita
Años 2013-2022



Fuente: Elaboración propia con datos del Banco de Guatemala 2023

- **Sector Productivo**

A continuación, se presentan las principales estadísticas del reporte de empresas en el Informe del Empleador correspondiente al periodo de enero a diciembre de 2021, publicado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El universo se conforma por 22,743 registros con información de variables como: actividad económica, localización geográfica, cantidad de empleados, tamaño y antigüedad.

Figura 5. Principales Resultados del Sector Productivo de Guatemala, 2021



- Por cada diez empresas tres de ellas se dedican al comercio al por mayor y menor, siendo la actividad con más unidades productivas.

- Alrededor de la mitad de los establecimientos productivos o centros de trabajo se encuentran en Guatemala, algunos de los departamentos con menos unidades son: Baja Verapaz, El Progreso, Totonicapán y Jalapa.

- Las microempresas, ya sea que se clasifiquen así por sus ingresos o por la cantidad de trabajadores en ellas, son las que agrupan la mayor cantidad de unidades.

- Aproximadamente tres de cada cien empresas presentaron la nómina de trabajadores que les obligan los Decretos 29-89 y 65-85.

Fuente: Informe de resultados, Informe del Empleador Período 2022 MINTRAB

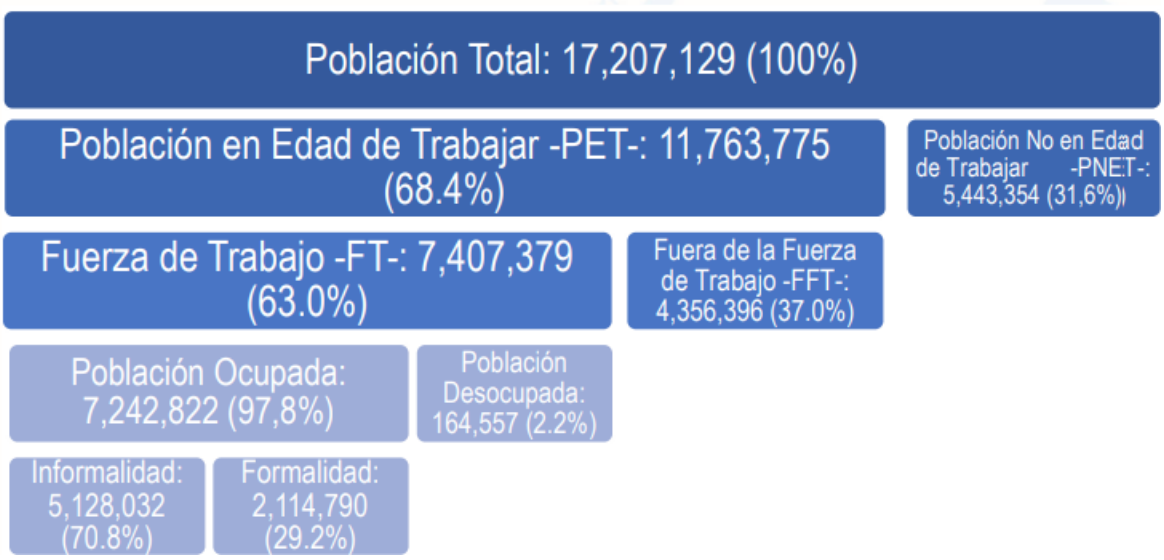
2.2. Análisis del Mercado Laboral

El mercado laboral es el espacio en el que interactúan la oferta (los trabajadores) y la demanda (sector productivo) de empleo, la medición de ambas fuerzas por medio de indicadores permite conocer la cantidad y disponibilidad de capital humano, evidenciar el potencial

productivo del país, estudiar relaciones importantes como la ocupación-ingreso y otras características socioeconómicas que fundamenten la formulación de políticas activas de empleo.

En Guatemala, la medición de los principales indicadores de mercado laboral se realiza por medio de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos -ENEI- del Instituto Nacional de Estadística -INE-. Los principales indicadores que se generaron a partir de dicha encuesta, correspondiente al 2021, presentan la siguiente composición del mercado laboral guatemalteco (INE 2021):

Figura 6. Principales Variables e Indicadores del Mercado Laboral, 2021



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estadísticas Laborales, MINTRAB, con datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2021

- **Evolución de los principales indicadores del Mercado Laboral**

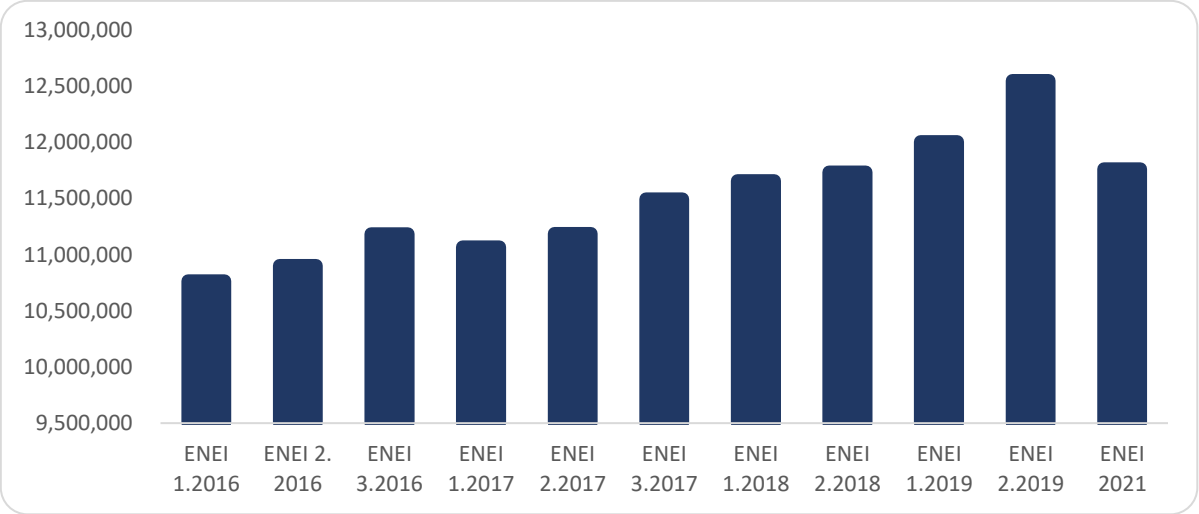
Analizar por separado la evolución de cada uno de los indicadores del mercado laboral a lo largo de los años, permite conocer más a profundidad la repercusión de ciertos factores en la dinámica laboral del país, por tanto, se presenta la evolución de estos tomando como base las Encuestas Nacionales de Empleo e Ingresos realizadas a partir del año 2012.

  - **Población en Edad de Trabajar**

En 1989 Guatemala ratificó el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la edad mínima de admisión al empleo, que indica que la edad mínima fijada para

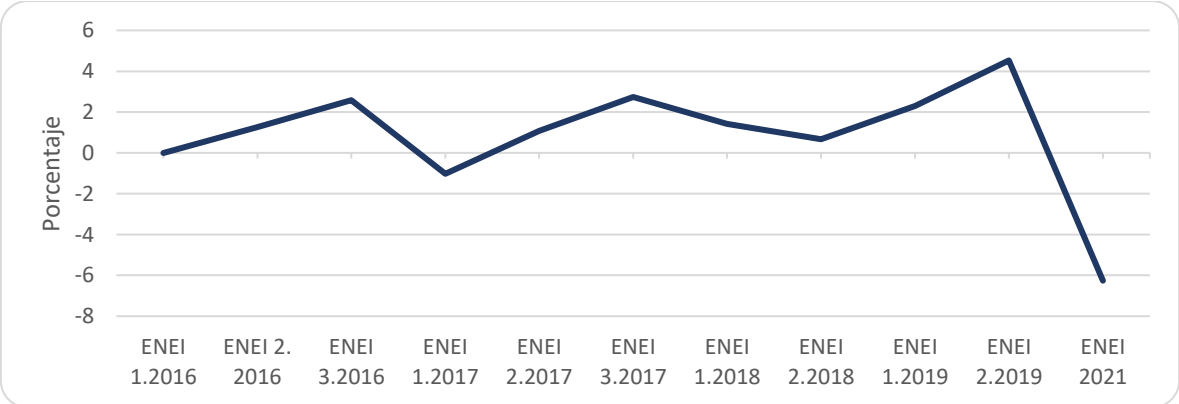
trabajar no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o, en todo caso, a los 15 años. Considerando este parámetro internacional, la ENEI 2021, reportó una Población en Edad de Trabajar -PET-, de 11.7 millones (15 años o más), de una población total de aproximadamente 17.2 millones de personas (cifras proyectadas a partir del XII Censo Nacional de Población y VII de Vivienda); de la cual representan el 68.%.

Gráfico 7. Población en Edad de Trabajar
Años 2016-2021



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estadísticas Laborales, MINTRAB, con datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2021

Gráfico 8. Variación de la Población en Edad de Trabajar
Años 2016-2021

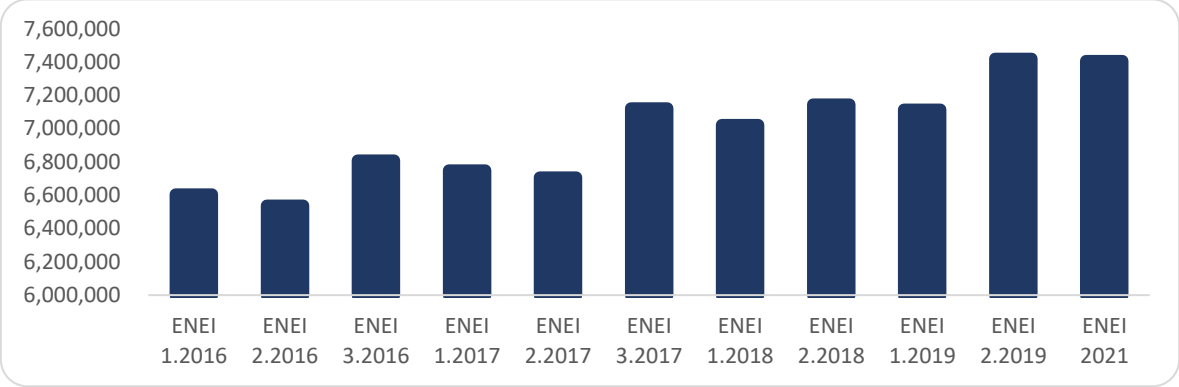


Fuente: Elaborado por la Dirección de Estadísticas Laborales, MINTRAB, con datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2021

- **Población Económicamente Activa**

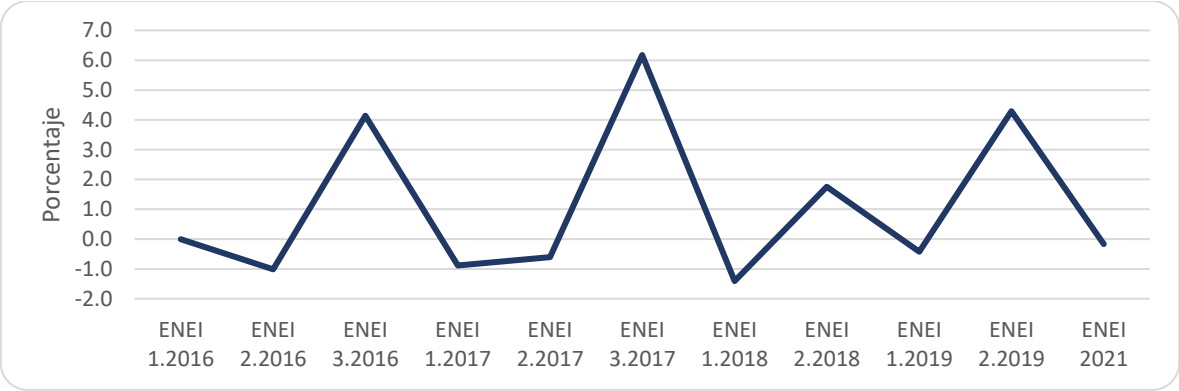
La PEA está compuesta por la población en edad de trabajar que actualmente realizan algún tipo de actividad económica o que están disponibles para trabajar y llevan a cabo gestiones para encontrar un trabajo (también llamada Fuerza de Trabajo o Fuerza Laboral). La proporción que esta población representa con relación al total de la PET es conocida como "tasa global de participación", que asciende a 63.0%.

Gráfico 9. Población Económicamente Activa
Años 2016-2021



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estadísticas Laborales, MINTRAB, con datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2021

Gráfico 10. Tasa de Variación de la Población Económicamente Activa
Años 2016-2021



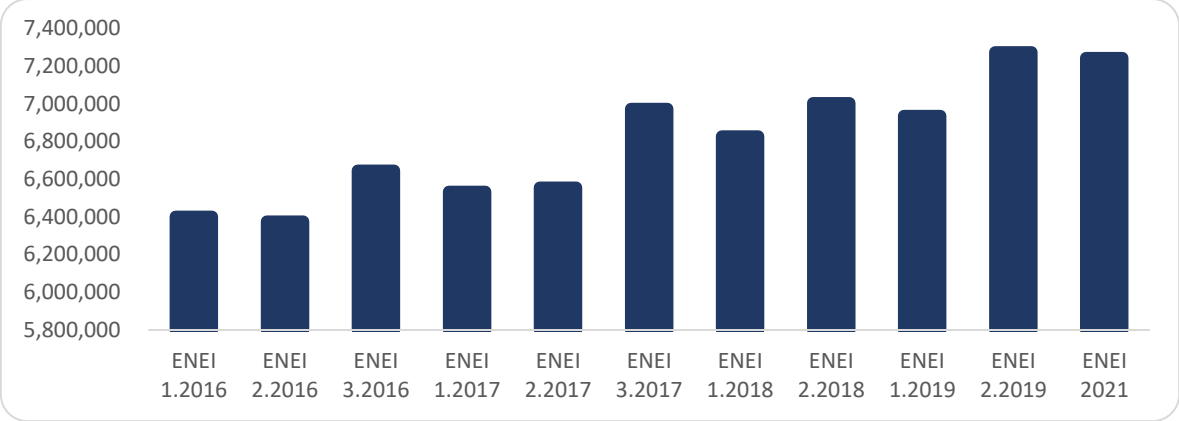
Fuente: Elaborado por la Dirección de Estadísticas Laborales, MINTRAB, con datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2021

- **Población Ocupada**

Durante el levantamiento de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2021, de las personas que integraban la PEA, aproximadamente 6.8 millones indicaron:

- Realizaron por al menos una hora o un día, alguna actividad económica, para obtener alguna ganancia o bien, trabajando por un sueldo o salario (metálico o especie).
- Estuvieron ausentes temporalmente de su trabajo; sin interrumpir su vínculo laboral con la unidad económica o empresa que lo contrata, es decir con empleo, pero sin trabajar.

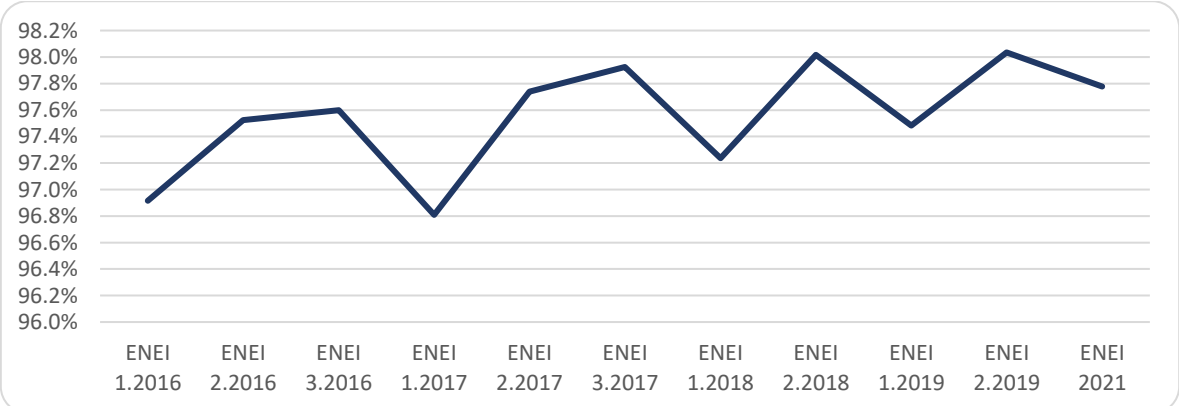
Gráfico 11. Población Ocupada
Años 2016-2021



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estadísticas Laborales, MINTRAB, con datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2021

Estas personas conforman la población ocupada y su porcentaje con relación al total de la PEA se denomina "tasa específica de ocupación", la cual fue de 97.8% en la ENEI 2021.

Gráfico 12. Tasa Específica de Ocupación
Años 2016-2021



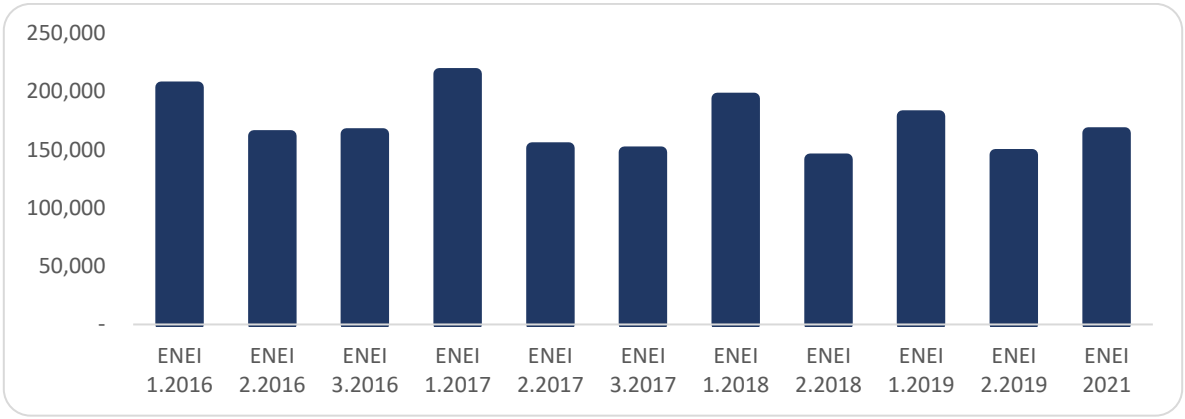
Fuente: Elaborado por la Dirección de Estadísticas Laborales, MINTRAB, con datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2021

- **Población Desocupada**

El 2.0% restante de la PEA, lo conforman aproximadamente 165 mil personas, que representan la proporción conocida como "tasa de desempleo". Está conformada por aquellas personas que, en el lapso del último mes anterior al momento de la ENEI 2021:

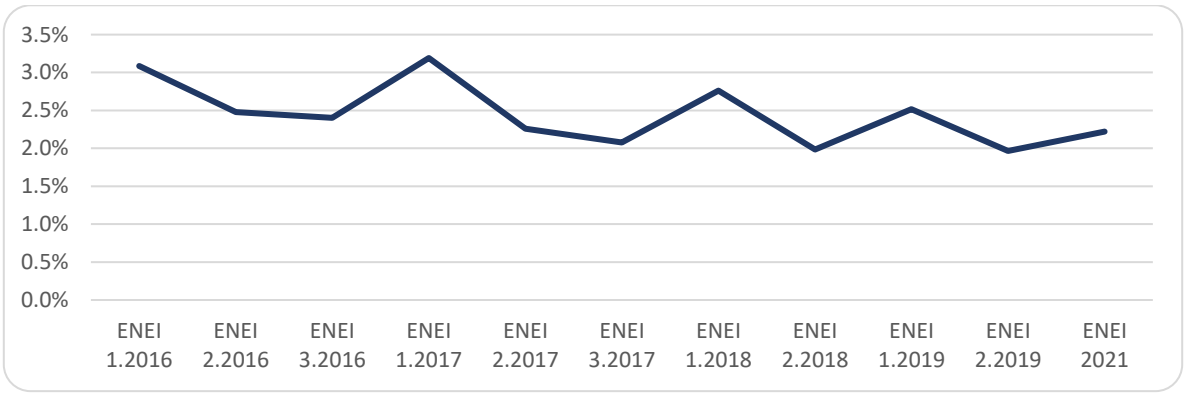
- No estaban ocupadas.
- Estaban disponibles.
- Buscaban activamente incorporarse a alguna actividad económica.

Gráfico 13. Población Desocupada
Años 2016-2021



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estadísticas Laborales, MINTRAB, con datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2021

Gráfico 14. Tasa de Desocupación
Años 2016-2021



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estadísticas Laborales, MINTRAB, con datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2021

- **Indicadores de Trabajo Digno**

El trabajo decente es un concepto propuesto por la OIT que establece las condiciones que debe reunir una relación laboral para cumplir los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en forma libre, igualitaria, segura y humanamente digna. Por debajo de tales estándares, deben considerarse violados los derechos humanos del trabajador afectado.

El Informe general presentado en la 17° Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo -CIET- del 2003, enumera 10 elementos fundamentales de la ocupación decente bajo los cuales deberían agruparse los indicadores de medición (OIT, 2003):

- Oportunidades de empleo
- Ingresos adecuados y trabajo productivo
- Horas de trabajo decentes
- Combinación del trabajo y la vida familiar
- Trabajo que debería abolirse
- Estabilidad y seguridad del trabajo
- Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo
- Entorno de trabajo seguro
- Seguridad social
- Diálogo social y representación de los trabajadores

Desde el año 2020 a nivel mundial los efectos de la pandemia provocada por el virus SARS Cov-2, han obligado a los gobiernos a tomar medidas de contención y reducir el impacto económico, principalmente en el empleo, Guatemala no es la excepción. Los principales efectos a nivel mundial, en el mundo del trabajo, son los siguientes: perdidas de horas de trabajo, incrementando el desempleo, subempleo y la informalidad; la disminución de ingresos laborales y empresariales, derivado de los cierres por quiebra de empresas, en particular las micro, pequeña y mediana empresa; agudizó la pobreza, la desigualdad económica y social. Con base en lo anterior, deben adoptarse medidas para lograr una recuperación inclusiva, que refuerce la protección social, mejore el acceso al empleo y coadyuve a la formalización del empleo, para lo cual deberá brindarse el seguimiento correspondiente a través de indicadores relacionados.

Sin embargo, para Guatemala aún no existe un sistema unificado de indicadores de ocupación decente, únicamente es posible medir por medio de las Encuestas Nacionales de Empleo e Ingresos del Instituto Nacional de Estadística -INE- y algunos de los establecidos por la OIT.

A continuación, se presenta un breve análisis de algunos de estos indicadores medidos por medio de la ENEI 2021 y 2022.

Algunos indicadores de ocupación decente se miden únicamente para los ocupados asalariados, es decir, quienes trabajan para un empleador a cambio de algún tipo de remuneración, ya que son quienes dependen de un patrono, el cual está en la obligación de garantizar sus derechos. Según la ENEI 2022, estos trabajadores asalariados representan el 56% del total de ocupados en el país.

Un 32.1% de los ocupados en relación de dependencia, o asalariados, trabaja como empleado privado, un 13.8% son jornaleros o peones, un 6.1% son empleados de gobierno y un 4% son empleados en casa particular (ENEI 2022). Algunos de los indicadores medibles para los asalariados son:

- **Horas de Trabajo Decente**

Se consideran como tal cuando el número de horas de trabajo no supera 48 a la semana, de lo contrario se consideran "Horas de Trabajo Excesivas" que representan una amenaza para la salud del trabajador, en algunos casos evidencian una inadecuada remuneración por hora, además de reducir la productividad, 87.9% de los asalariados no reportó haber sufrido incumplimiento del horario laboral (ENEI 2022).

- **Seguridad Social**

Mide la proporción de asalariados que contribuyen al financiamiento de la seguridad social y tienen acceso a la atención en salud. Para el 2022 el 83.7% de asalariados reportó contar con afiliación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (ENEI 2022).

- **Prestaciones Laborales**

El pago de prestaciones laborales es otro beneficio que el patrono debe garantizar a todo trabajador asalariado. Tomando en cuenta las 2 prestaciones básicas contempladas en el

Código de Trabajo: Bono 14 y Aguinaldo; se observa que la proporción de asalariados que gozaron de estos beneficios en el 2022 fue de 32.3% y 30% respectivamente.

- **Estabilidad en el Trabajo**

Tener un contrato de trabajo, ya sea por tiempo definido o indefinido, en el cual se hagan constar los términos de la relación entre el patrono y el empleado, brinda una mayor seguridad y estabilidad al trabajador. La proporción de asalariados con contrato de trabajo en 27.3% (ENEI 2022).

- **Informalidad**

El concepto de economía informal es amplio y se refiere tanto a las condiciones de las unidades productivas como a la situación del empleo de los ocupados en los diferentes sectores económicos de un país, por lo cual es necesario distinguir entre los conceptos de "sector informal" y "empleo informal", debido a que ambos se refieren a dimensiones distintas de la informalidad y tanto las fuentes como la metodología de medición, son diferentes. A continuación, se presenta una breve descripción de cada uno de estos conceptos y las estadísticas más actualizadas disponibles al respecto.

  - Sector Informal

La OIT define el sector informal en términos de las características de las unidades productivas (empresas) en las que se realizan las actividades, más que en términos de las características de las personas ocupadas en dichas unidades; por lo tanto en la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo se establece que el sector informal es "un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios con el fin primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esa actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o nula distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción (…)" (OIT, 1993).

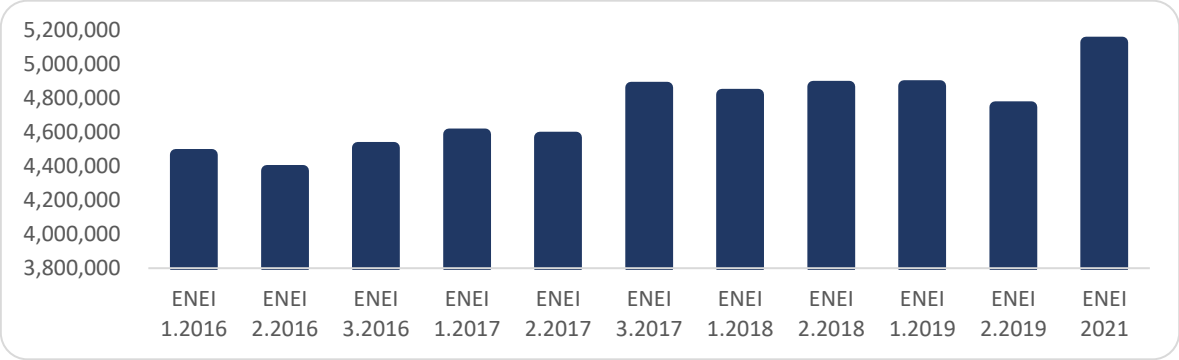
Si las personas trabajan en empresas con características correspondientes a la definición de ese sector, están clasificadas como ocupadas en el sector informal. Las personas ocupadas en unidades de producción fuera del sector están excluidas de la definición internacional del sector informal. Por lo tanto, el concepto de empleo en el sector informal es diferente del

concepto de empleo informal. Para la medición de los ocupados en el sector informal en Guatemala el Instituto Nacional de Estadística se basa en los siguientes criterios utilizando la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos:

- Empleadores, empleados y obreros de empresas de menos de 6 personas.
- Todos los trabajadores por cuenta propia o autónoma, excluyendo profesionales y técnicos.
- Todos los trabajadores no remunerados.
- Ocupados en servicio doméstico.

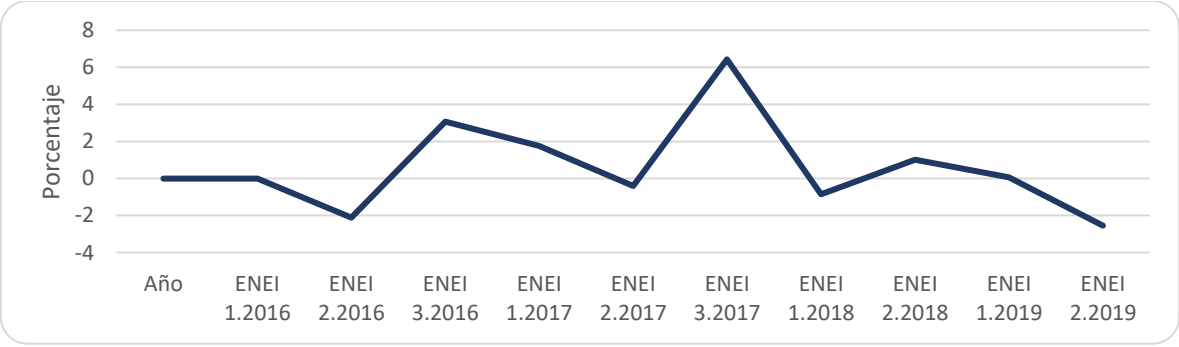
Al realizar un análisis comparativo de las encuestas a partir del 2016 se observa una tendencia al alza de la tasa de ocupados en el sector informal, exceptuando la tasa reportada en la segunda edición de la encuesta en 2021.

Gráfico 15. Cantidad de Personas Ocupados en el Sector Informal Años 2016-2021



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estadísticas Laborales, MINTRAB, con datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2021

Gráfico 16. Variación de Ocupados en el Sector Informal Años 2016-2021



Fuente: Elaborado por la Dirección de Estadísticas Laborales, MINTRAB, con datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2021

- Empleo Informal

La 17ª CIET definió el "empleo informal" como el número total de empleos informales, realizados ya sea en las empresas del sector formal, en las empresas del sector informal o en hogares, durante un período de referencia determinado (OIT, 2003). Actualmente Guatemala no mide el empleo informal, pero se pueden obtener algunas estimaciones al utilizar el criterio que sugiere la OIT del acceso a la cobertura social que brinda el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-.

Según registros administrativos del IGSS el número total de ocupados que se encontraban afiliados y cotizaban al seguro social en el año 2022 fue de 1.5 millones. Sin embargo, los siguientes gráficos muestran un comparativo interanual, cómo la tasa de crecimiento de afiliados se ha acelerado a raíz de la reactivación económica, el cual ha alcanzado un 8.79% del 2021 al 2022.

Cuadro 10. Número de Afiliados Cotizantes al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
Años 2015-2021

Año	Cotizantes	Tasa Anual de Crecimiento
2015	1,297,555	
2016	1,334,560	2.85%
2017	1,327,230	-0.55%
2018	1,332,142	0.37%
2019	1,372,228	3.01%
2020	1,196,437	-12.81%
2021	1,388,248	16.03%
2022	1,510,278	8.79%

Fuente: Observatorio del Mercado Laboral con datos del IGSS

2.3. Impacto Económico y en el mercado laboral de las medidas tomadas para contener la pandemia generada por el COVID -19

A nivel global, los efectos en la economía y el empleo que se está generando a consecuencia de COVID-19 son profundos, de gran alcance y sin precedentes. Sus efectos se podrían dimensionar hasta dentro de varios años y en el país dependen de la evolución a nivel mundial, sin embargo, ya ha repercutido ampliamente en el plano económico y en el mercado laboral afectando directamente:

- La producción de bienes y servicios (oferta) local (interrupción de la actividad económica) e internacional (cadenas globales de suministros).
- La demanda de consumo local y la caída de la demanda global.
- La inversión privada.

Al ajuste en empleo suele seguir la contracción económica con cierto retraso; en la actual crisis el efecto fue inmediato. Las estimaciones mundiales del modelo de previsión de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, a corto plazo indican que la crisis está causando una reducción sin precedentes de la actividad económica y del tiempo de trabajo. Al 1.º de abril del 2020, las estimaciones apuntaban a que en el II trimestre, habría una reducción de las horas de trabajo de alrededor del 6.7% en todo el mundo, el equivalente a 195 millones de trabajadores a tiempo completo (suponiendo un trabajo de 48 horas semanales).

Cuadro 11. Disminución de las Horas de Trabajo y del Empleo (Equivalentes a Tiempo Completo) debido a la Crisis Covid-19
Año 2020

	Disminución de las horas de trabajo (%)	Equivalente a tiempo completo (40 horas, en millones)	Equivalente a tiempo completo (48 horas, en millones)
Mundo	6.7	230.0	195.0
Ingreso bajo	5.3	14.0	12.0
Ingreso mediano bajo	6.7	80.0	70.0
Inreso mediano alto	7.0	100.0	85.0
Ingreso alto	6.5	36.0	30.0
África	4.9	22.0	19.0
Américas	6.3	29.0	24.0
Estados Árabes	8.1	6.0	5.0
Asia y el Pacífico	7.2	150.0	125.0
Europa y Asia Central	6.0	24.0	20.0
(Europa)	7.8	15.0	12.0

Fuente: COVID–19 y el Mundo del Trabajo, Segunda Edición. Organización Internacional del Trabajo -OIT-

El impacto en el mercado laboral dista mucho de ser uniforme. La mayor cantidad de empleos perdidos y de disminución de las horas de trabajo se producirán en los sectores más afectados. La OIT estima que 1,250 millones de trabajadores, esto es, el 38% de la población activa

mundial, están empleados en esos sectores, que enfrentan una enorme reducción de la producción, entre los sectores clave figuran:

- Alojamiento, alimentación, manufactura, comercio al por mayor y menor y bienes raíces, son sectores intensivos en empleo, emplean millones con bajos salarios, baja calificación, particularmente en servicios de alojamiento, alimentación y comercio al por menor. Son los principales candidatos para conformar el grueso de desempleados.
- La manufactura fue afectada con el cierre de fábricas y la interrupción de cadenas globales de suministros. La cancelación de órdenes y reducciones salariales contrajeron la demanda en sectores como el vestuario y calzado.
- La industria de transporte, almacenamiento, comunicaciones y otros como los relacionados al comercio al detalle en línea siguen teniendo una demanda alta, mientras una buena parte de trabajadores han sido afectados en el sector aéreo, almacenaje y transporte de carga.

Cuadro 12. Repercusión Actual de la Crisis Sobre la Producción por Sector Año 2020

Sector de la Economía	Repercusión actual de la crisis sobre la producción económica
Actividades de administración pública (defensa, enseñanza, salud y de asistencia social)	Media-Baja
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Media-Baja
Construcción y actividades inmobiliarias	Media
Intermediación financiera y seguros	Media
Información y comunicaciones	Media-Alta
Industria manufacturera	Alta
Comercio, restaurante y hoteles	Alta
Actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios administrativos y de apoyo	Alta

Fuente: COVID – 19 y el Mundo del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo -OIT-

La magnitud de la crisis, su duración, el impacto y repercusiones sobre el mercado laboral es todavía incierta. Por el momento los más afectados son los trabajadores de la economía informal. Los datos hasta ahora reflejados obligan a pensar en una acción estructural, con

medidas apropiadas para acortar las brechas de desigualdad y mejorar la previsión y seguridad social de los trabajadores.

3. MODELO CONCEPTUAL GESTIÓN POR RESULTADOS MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

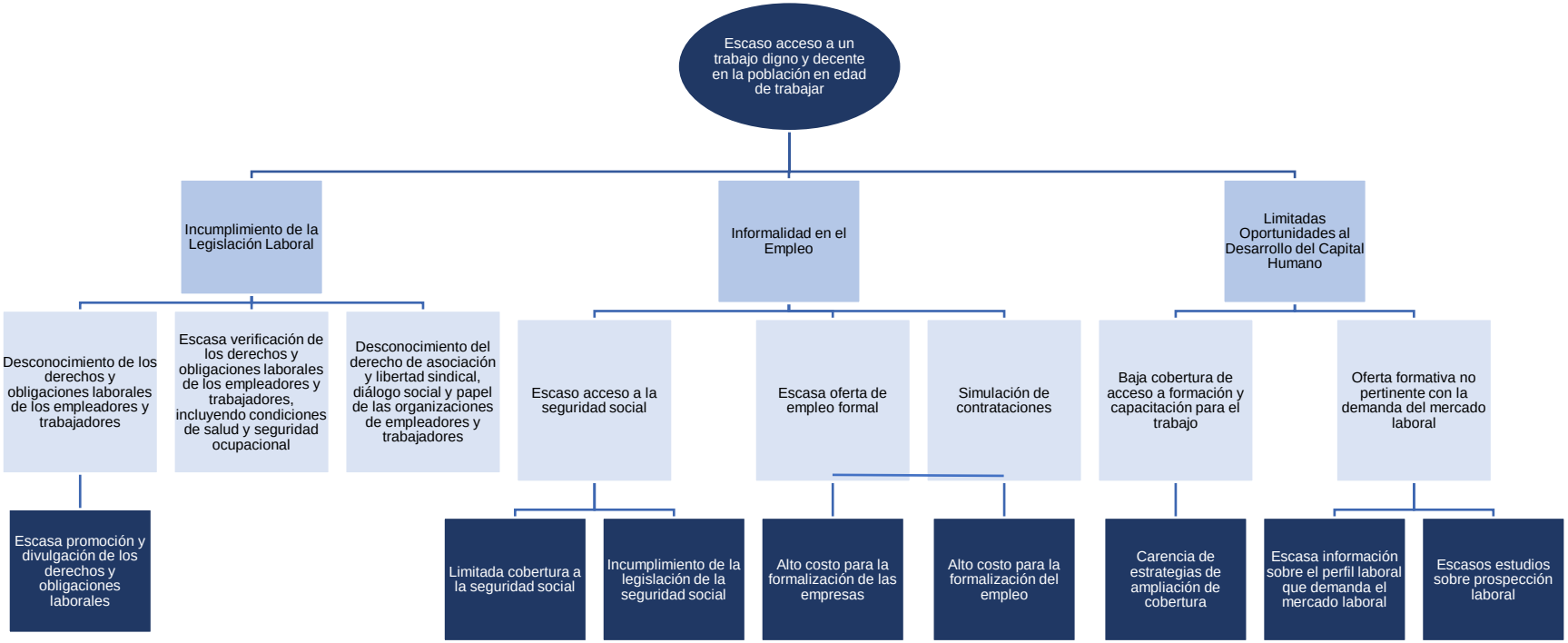
Dentro de la planificación estratégica institucional se identificó el problema "Escaso acceso a un trabajo digno y decente en la población en edad de trabajar", como consecuencia de un análisis interno de la problemática relacionada al que hacer institucional. Con relación a la problemática expuesta, se puede puntualizar que el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y se promueva la igualdad de oportunidades para todos.[2]

En ese sentido, se ha identificado la problemática mediante un ejercicio que permitió establecer las causas directas, indirectas, así como también los efectos de las mismas. Para ello se presenta el modelo conceptual, el modelo explicativo derivado de una jerarquización de las causas y el modelo prescriptivo que contiene los productos que están relacionados al que hacer institucional y a la red programática del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

[2] www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

3.1. Modelo Conceptual

Figura 7. Modelo Conceptual del Ministerio de Trabajo y Previsión Social



Fuente: Elaboración propia MINTRAB

3.2. Priorización de las causas o condición de interés

Al completar el análisis de la situación y los mandatos del MINTRAB, se realizó el ejercicio de analizar, identificar y priorizar la problemática, la cual fue determinada por su importancia e impacto, determinando así sus causas y efectos.

Al establecer el modelo conceptual, se solicitó la colaboración de profesionales y expertos de instituciones públicas y privadas, para participar en el ejercicio de jerarquización de causas del problema central "Escaso acceso a un trabajo digno y decente en la población en edad de trabajar", en el cual, se presentó una síntesis cronológica del proceso. A los participantes se les presentó el modelo conceptual con la problemática y sus causas; además, se socializó un documento de información el que integraron los factores determinantes y la evidencia de las causas presentadas, con el propósito de realizar una revisión sistemática que permitiera tener un amplio contexto, previo a realizar el ejercicio de jerarquización y ponderación de acuerdo con la experiencia de cada participante (Ver Anexo 4 y 5). A continuación, se presentan los resultados del ejercicio realizado.

Cuadro 13. Jerarquización de las Causas del Problema

Problema o condición de desarrollo	Causas últimas	Factor de Jerarquización
Escaso acceso a un trabajo digno y decente en la población en edad de trabajar	1.1. Escaso acceso a la seguridad social	717.6
	1.2. Escasa oferta de empleo formal	621.5
	2.2. Escasa verificación de los derechos y obligaciones laborales de los empleadores y trabajadores, incluyendo condiciones de salud y seguridad ocupacional	600.5
	2.1. Desconocimiento de los derechos y obligaciones laborales de los empleadores y trabajadores	529
	3.2. Oferta formativa no pertinente con la demanda del mercado laboral	409.4
	3.1. Baja cobertura de acceso a formación y capacitación para el trabajo	351.9

Fuente: Elaboración propia MINTRAB

3.3. Descripción de la población que por mandato debe atender el Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Con base en la identificación de la problemática y sus causas, que por mandato debe atender el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se identificó como población general a la Población en Edad de Trabajar -PET-, que representa el 70% de la población total del país; asimismo, la población objetivo, comprende la Fuerza de Trabajo o también llamada Población Económicamente Activa -PEA- que representa el 59.1% de la PET.

En este contexto, se ha realizado un análisis de la población elegible para las causas inmediatas identificadas en el modelo causal. Para la informalidad del empleo, se contempla el 70.80% de la población que se encuentra en la informalidad; para el incumplimiento de la legislación laboral se contempla el 29.20% de la población que se encuentra en la formalidad; y para la causa de limitadas oportunidades al desarrollo de capital humano se contempla el 2.22% de la población desocupada. En el siguiente recuadro se presenta la población atender por mandato del MINTRAB:

Cuadro 14. Descripción de Población que por mandato debe atender el Ministerio de Trabajo y Previsión Social

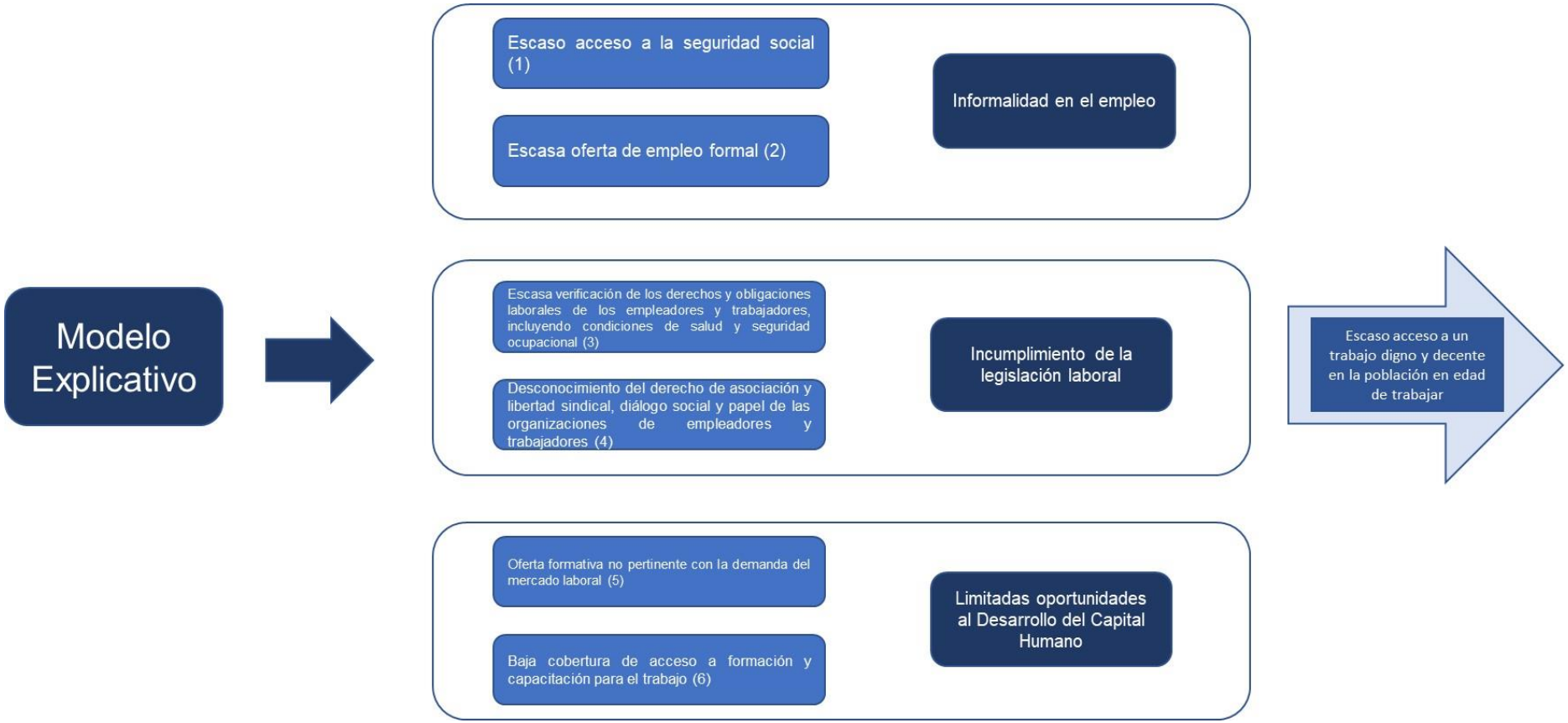
Problema Central	Causa	Población general (PET)	Población objetivo (PEA)	Población Elegible (MINTRAB)
Escaso acceso a un trabajo digno y decente en la población en edad de trabajar	Informalidad en el empleo	11,763,775	7,407,379	5,128,032
	Incumplimiento de la Legislación Laboral	11,763,775	7,407,379	2,114,790
	Limitadas oportunidades al Desarrollo del Capital Humano	11,763,775	7,407,379	164,557

Fuente: Observatorio del Mercado Laboral con datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2021

3.4. Modelo Explicativo

Se presenta el modelo explicativo que incluye las primeras 6 causas finales, priorizadas en el ejercicio de jerarquización. Se inicia con la causa que obtuvo la máxima calificación y ocupa el primer lugar de la jerarquización, luego se vincula a la causa principal y a la problemática identificada.

Figura 8. Modelo Explicativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social



Fuente: Elaboración MINTRAB

3.5. Modelo Prescriptivo

Mediante la jerarquización de las causas priorizadas, se realizó un análisis de la producción institucional identificando las intervenciones eficaces para contrarrestar el "Escaso acceso a un trabajo digno y decente en la población en edad para trabajar"; así como también las intervenciones no eficaces y la propuesta de intervenciones, considerando las siguientes causas: informalidad en el empleo, incumplimiento de la legislación laboral y las limitadas oportunidades al desarrollo del capital humano, como se podrá observar a continuación:

- Informalidad en el Empleo

La tasa de desempleo abierto en Guatemala en el año 2019 fue de 2.0%, una de las tasas más bajas de América Latina, la pandemia del Covid-19 profundizó desafíos y brechas laborales entre los grupos sociales más vulnerables del país, situando la tasa para el año 2022 en 3.0%; la tasa de desempleo abierto para hombres es menor con relación a la de mujeres. Según datos del INE para el año 2019 el 70.2% de la población ocupada se encuentra en el empleo informal y para el año 2022 71.1%.

Cuadro 15. Intervenciones a la causa de Informalidad del Empleo

Intervenciones Eficaces	Intervenciones Vigentes no Eficaces	Intervenciones a Implementar
Intermediación laboral para facilitar el encuentro permanente de la oferta y la demanda de empleo a nivel nacional.	Desarrollar acciones orientadas a la reducción de la migración irregular motivada por estafas de ofertas laborales mediante la implementación de campañas de comunicación y la promoción del Programa de Trabajo Temporal.	Generar diagnósticos locales sobre las dinámicas del mercado laboral, que permitan fortalecer los servicios públicos de empleo.
Orientación laboral a trabajadores para identificar sus capacidades y vincularlos favorablemente con los empleadores.	Atención a las solicitudes de las personas extranjeras que ingresan al país legalmente y que prestan o prestarán sus servicios personales.	Incrementar el número de beneficiarios del Programa de Trabajo Temporal conforme a la priorización de los departamentos que registran mayor porcentaje de migración irregular.
Vinculación de trabajadores guatemaltecos con oportunidades de empleo que se generan en el mercado laboral en el exterior.		

Fuente: Elaboración MINTRAB

- Incumplimiento de la Legislación Laboral.

Dirigido a hombres y mujeres de 18 años en adelante, adolescentes entre 15 y 17 años de edad quienes se encuentran ocupados, en un trabajo con relación de dependencia.

Cuadro 16. Intervenciones a la causa de Incumplimiento de la Legislación Laboral

Intervenciones Eficaces	Intervenciones Vigentes no Eficaces	Intervenciones a Implementar
Verificación del cumplimiento de la legislación laboral vigente del país en todos los ámbitos.	Aplicación de sanciones por infracciones a las leyes laborales.	Crear un método preventivo y no reactivo, dirigido a los empresarios de micro, pequeña y medianas empresas, y brindar talleres y capacitaciones para la aplicación del mismo, con el objeto de fortalecer el conocimiento de derechos y obligaciones laborales establecidas en Ley.
Aplicación del Protocolo Único de Procedimientos del sistema de Inspección de Trabajo.	Los procesos de diálogo social tienen impacto positivo en la disminución de la conflictividad laboral.	
Atención personalizada para los usuarios en defensa de sus derechos laborales.	Participación en eventos y medios escritos y digitales, con el objeto de dar a conocer los derechos y obligaciones tanto de patronos, trabajadores y organizaciones sindicales.	

Fuente: Elaboración MINTRAB

- Limitadas Oportunidades al Desarrollo del Capital Humano.

Dirigido a hombres y mujeres de 18 años en adelante, adolescentes entre 15 y 17 años de edad quienes se encuentran ocupados.

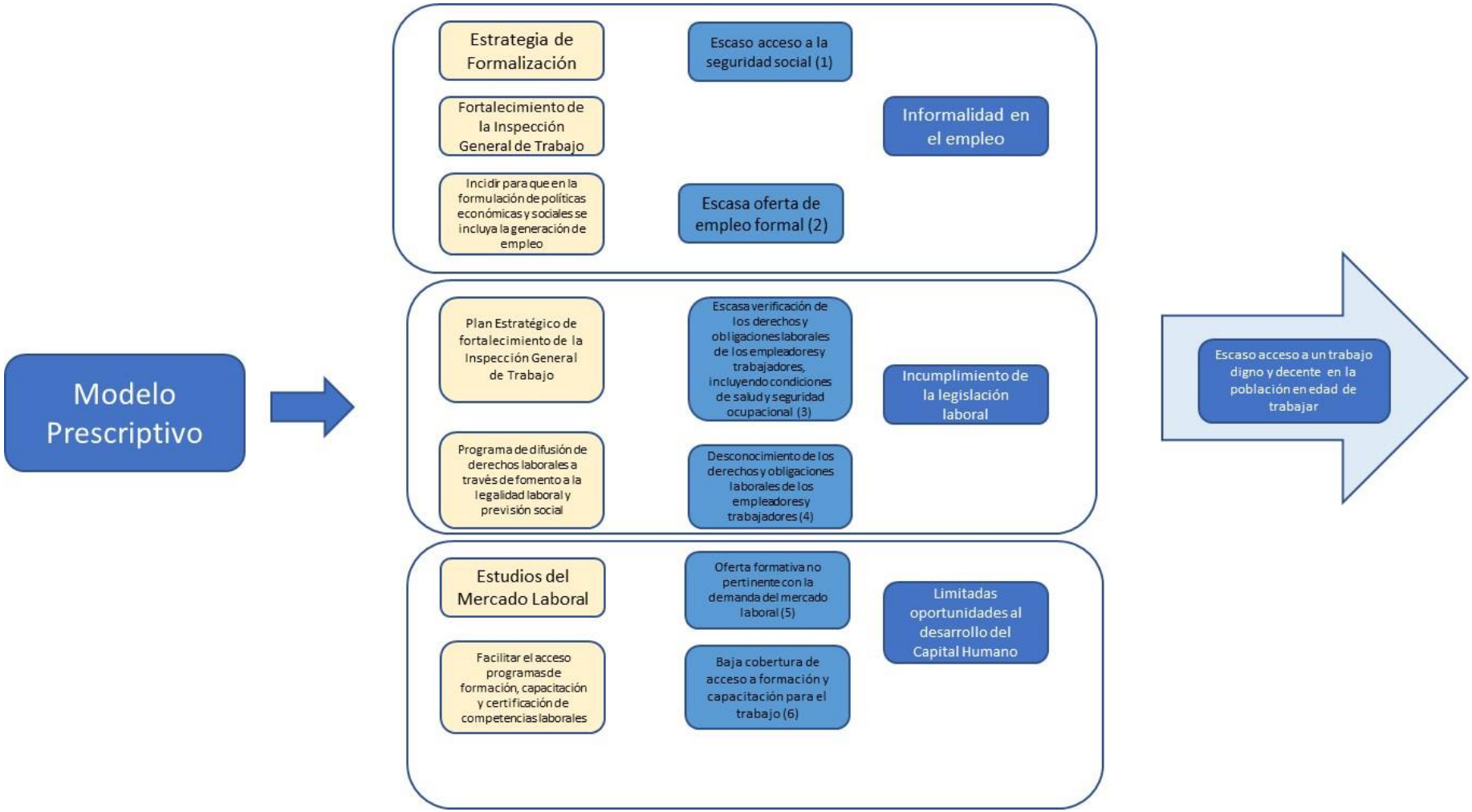
Cuadro 17. Intervenciones a la causa de Limitadas Oportunidades al Desarrollo de Capital Humano

Intervenciones Eficaces	Intervenciones Vigentes no Eficaces	Intervenciones a Implementar
Ejecución del modelo de intervención de formación técnico profesional para facilitar la inserción al mercado laboral.	Implementar y promover el modelo nacional de certificación de competencias laborales para la población con formación empírica a través de un pilotaje con personas migrantes retornadas.	Establecer alianzas estratégicas para la ampliación de la cobertura de los servicios de formación técnico profesional que se brinda al recurso humano guatemalteco.
Implementación de centros de capacitación desarrollando la metodología de la formación laboral, aplicando la filosofía de aprender haciendo.		
Fortalecimiento de la población joven, que no ha tenido ninguna experiencia laboral, como aprendiz dentro de una empresa.		

Fuente: Elaboración MINTRAB

A raíz del análisis realizado, se evidencia que se cuenta con varias intervenciones vigentes eficaces sobre los factores analizados, lo cual resume el siguiente modelo prescriptivo y se presenta en el cuadro siguiente:

Figura 9. Modelo Prescriptivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social



Fuente: Elaboración MINTRAB

3.6. Análisis Situacional del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor -PAM-

Con el fin de garantizar la protección especial a los adultos mayores, el Congreso de la República de Guatemala aprobó el Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor mediante el Decreto Número 85-2005, Ley del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor, por medio del cual se tenía establecido dar un aporte de cuatrocientos quetzales (Q.400.00) mensuales, con una asignación presupuestaria de 500 millones de quetzales, de los cuales sólo se podía utilizar el 1% del presupuesto para los gastos administrativos del programa; a raíz de la aprobación del Decreto Número 4-2022, el Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor tiene una asignación anual mínima de ochocientos veinte millones de quetzales (Q.820,000,000.00) que deberá aportar el Estado a través del Ministerio de Finanzas Públicas, a partir del ejercicio fiscal del año dos mil veintidós y que deberá incluirse dentro de los presupuestos de ingresos y egresos de cada ejercicio fiscal, cuya fuente de financiamiento provendrá de la aprobación, colocación y negociación de Bonos del Tesoro internos y externos que cada año apruebe el honorable Congreso de la República de Guatemala e ingresos tributarios y saldos de caja y bancos que identifique el Ministerio de Finanzas Públicas para el efecto, de cuyo aporte se podrá destinar hasta el tres por ciento (3%) para gastos de funcionamiento del programa, con lo que ampliará la cobertura del programa a nivel nacional, así como también aumento el aporte a quinientos quetzales (Q.500.00) mensuales.

Asimismo, durante el año 2022 fue aprobado el Decreto Número 4-2022 del Congreso de la República de Guatemala, que reforma el Decreto Número 85-2005, Ley del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor, el cual establece que el beneficio otorgado por medio del citado aporte, será otorgado mensualmente por parte del Estado a las personas mayores de sesenta y cinco años, que carecen de recursos económicos y que se encuentran en extrema pobreza.

El Artículo 8 del Decreto Número 4-2022 del Congreso de la República, “crea la Dirección del Programa del Aporte Económico del Adulto Mayor del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual será la dependencia responsable de administrar dicho programa, cuyas funciones y atribuciones sustantivas se regularán en el reglamento de la presente ley.” El Reglamento en mención está contenido en el Acuerdo Gubernativo Número 76-2022, a través

del cual en el artículo 14 se establece la estructura de la Dirección del Programa del Aporte Económico del Adulto Mayor, contando con los siguientes departamentos:

a) Departamento de Sistematización.
b) Departamento de Trabajo Social, y
c) Departamento Administrativo.

Asimismo, en el artículo 15, del Reglamento se establecen las atribuciones de la Dirección, siendo las siguientes:

a) Brindar información a todas aquellas personas que la requieran, orientando según los requisitos establecidos;
b) Elaborar los formularios de ingreso, solicitud de representación y actualización de datos relacionados al programa;
c) Recibir las solicitudes para aplicar al Programa y verificar que cumplan con los requisitos legales establecidos;
d) Verificar y analizar los expedientes de solicitud del beneficio del programa;
e) Realizar el estudio socioeconómico de cada solicitante;
f) Crear y actualizar registro de los expedientes y de las resoluciones relacionados al programa;
g) Extender el carné que identifique al beneficiario;
h) Informar periódicamente al Viceministerio de Previsión Social y Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre las acciones y programas realizados a favor del adulto mayor y sus correspondientes resultados;
i) Realizar y gestionar las acciones administrativas, logísticas y presupuestarias ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para el cumplimiento de sus fines; y,
j) Otras que le sean asignadas por la Ley y el presente Reglamento.

El Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor consiste en un aporte económico mensual por parte del Estado, para aquellas personas que según el estudio socioeconómico sean elegibles. Dicho programa tendrá las siguientes características:

a) El aporte económico para cada uno de los beneficiarios que haya llenado los requisitos que establece esta Ley y su reglamento será de quinientos quetzales (Q.500.00) mensuales;

El monto deberá ser revisado mediante estudios actuariales periódicamente, tomando en consideración para el efecto, el número de beneficiarios y la situación financiera del programa.

b) El aporte económico se entregará a título personal e intransferible y no podrá ser objeto de sucesión de ninguna naturaleza.
c) El monto del aporte económico no estará sujeto a gravamen o deducción alguna.
d) Cuando por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, el beneficiario del programa se le imposibilite movilizarse para recibir el aporte, podrá hacerse representar como lo establezca el reglamento de esta Ley.
e) El aporte económico se entregará por medio de los bancos del sistema bancario nacional, quienes deben asegurarse que el aporte sea entregado directamente a los beneficiarios, salvo excepciones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobadas y reguladas en la presente ley y su reglamento.

El Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor tiene 18 años de funcionamiento legal y operativo; y, cuenta con una base de datos de beneficiarios de Adultos Mayores a nivel Nacional. Sin embargo, por la entrada en vigencia del Decreto Número 4-2022 del Congreso de la República, se encuentra en proceso de actualizar procesos y controles internos, con el objetivo de adecuarlos a las nuevas funciones de la Dirección del Programa del Aporte Económico del Adulto Mayor.

Con este propósito, la actual administración ministerial del MINTRAB ha impulsado un proceso completo de reestructuración del Programa que incluye una evaluación y análisis de las diferentes etapas de la cobertura geográfica departamental y municipal. Con base en las estimaciones de la efectividad del PAM, la selección de beneficiarios se determina en atención al mapa de pobreza construido por la SEGEPLAN, el cual coadyuva a la definición de los cronogramas de visitas de las Trabajadoras Sociales a los departamentos y municipios para realizar los estudios socioeconómicos en las residencias de los adultos mayores, para poder establecer la factibilidad social y económica, con el propósito de acceder a la ayuda económica que se entrega.

Actualmente el cronograma de visitas se elaborará con base en el registro electrónico de solicitantes y beneficiarios del programa en la Dirección del Programa del Aporte Económico

del Adulto Mayor como establece el Artículo 6, de la Ley del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor, ya que previo al estudio socio económico para ser beneficiario, se debe demostrar la pobreza extrema o discapacidad física, psíquica o sensorial.

3.6.1. Análisis Poblacional Adulto Mayor

A raíz de la identificación de la problemática y de las causalidades que por mandato le corresponden al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la población a atender mediante el Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor, se detalla a continuación:

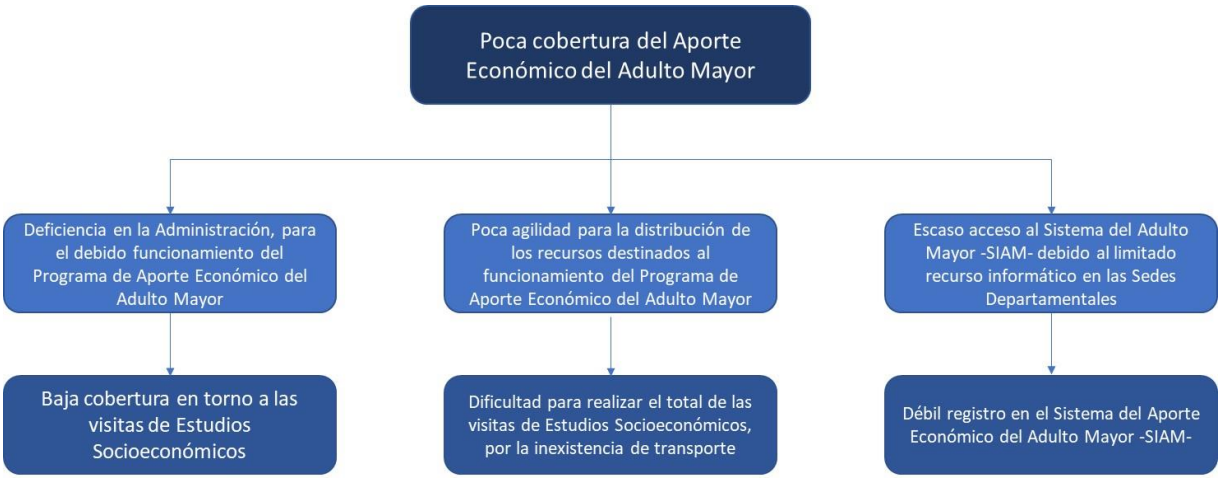
Cuadro 18. Descripción de población que por mandato debe atender el Ministerio de Trabajo y Previsión Social mediante el aporte económico de adulto mayor

Problema Central	Población universo	Población objetivo	Población elegible
Poca cobertura de aporte económico del Adulto Mayor de 65 años	15,607,640	827,205	577,483

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Vida -ENCOVI- 2014

3.6.2. Modelo Conceptual de Poca Cobertura de Aporte Económico del Adulto Mayor

Figura 10. Modelo Conceptual de Poca Cobertura del Aporte Económico del Adulto Mayor, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social



Fuente: Elaboración MINTRAB

4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS POR DEPENDENCIA

Los objetivos estratégicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, han sido definidos por las unidades que desarrollan funciones sustantivas en atención a la población que recibe los servicios que presta la institución.

4.1. Dirección General de Trabajo

- Alcanzar mayores índices de legalización de grupos organizados en sindicatos con relación a la Población Económicamente Activa.

4.2. Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral

- Brindar asesoría a los usuarios de escasos recursos económicos, que finalicen su trámite administrativo ante la Inspección General de Trabajo, mediante el planteamiento de las demandas correspondientes y su prosecución hasta el final sin costo alguno para los usuarios, para reclamaciones de hasta 10 salarios mínimos con la ayuda de herramientas electrónicas y tecnológicas.

4.3. Inspección General de Trabajo

- Mejorar la cobertura de la institucionalidad laboral, la estructura salarial de los trabajadores y hacer efectivo el cumplimiento del pago de salario mínimo como mecanismo para garantizar pisos de ingreso para las personas, tanto del sector formal como del sector informal; asimismo, progresar en materia de legislación laboral y fortalecer a los organismos públicos encargados de velar por su cumplimiento, asegurando la protección social de los trabajadores, principalmente ante fluctuaciones bruscas de los ingresos familiares frente a pérdidas.

4.4. Dirección General de Empleo

- Permitir el empleo a extranjeros que estén legalmente en Guatemala y orientar e intermediar a los guatemaltecos que desean obtener un trabajo temporal en el extranjero, en atención a lo establecido en la legislación laboral y con base en la Política Nacional de Empleo Digno para incrementar la tasa de formalidad de empleo a nivel nacional.
- Coordinar acciones con los diferentes programas para el empleo que la DGE brinda, con el fin de generar empleo formal y digno para la población económicamente activa, desocupada y población vulnerable, en atención a lo establecido en la

legislación laboral y con base en la Política Nacional de Empleo Digno, con ello incrementar gradualmente la tasa de formalidad de empleo a nivel nacional.

4.5. Dirección General de Previsión Social

- Promover acciones interinstitucionales para la socialización, concientización y divulgación de derechos en materia laboral de la población en riesgo de vulnerabilidad, implementando a nivel nacional la inclusión laboral por medio de empleos formales y dignos.

4.6. Oficina Nacional de la Mujer

- Promover el desarrollo socioeconómico, político y cultural de las mujeres.

4.7. Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor

- Generar información oportuna y procesar la información relacionada al mapa de pobreza para la elaboración de planes de ejecución que permitan el registro y control de la población mayor de 65 años que se encuentra en extrema pobreza a nivel nacional, así como realizar las acciones para ampliar la cobertura a nivel nacional y contar con el presupuesto necesario para incrementar el número de beneficiarios que cumplen con los requisitos establecidos.

4.8. Dirección de Recreación del Trabajador del Estado

- Brindar espacios Recreativos y Vacacionales adecuados y equipados, con el fin que los trabajadores del Estado de Guatemala puedan contar con una estadía placentera, cómoda, segura y que cumpla con las expectativas de descanso del trabajador y de su familia.

5. FORMULACIÓN DE RESULTADOS, INDICADORES Y METAS

Con base en el diagnóstico realizado y los modelos conceptuales, descriptivos y explicativos desarrollados, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social define los siguientes resultados, indicadores y metas a alcanzar para el período que corresponde a este Plan Estratégico Institucional.

5.1. Resultados Institucionales

A continuación, se presentan los resultados institucionales, los cuales han sido definidos en función del mandato institucional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al finalizar la etapa de análisis de la situación en el que se identificó la problemática principal "Escaso acceso a un trabajo digno y decente en la población en edad de trabajar", a partir de esta problemática se identificaron las causas directas e indirectas y se realizó un ejercicio de jerarquización de las causas con voces de expertos, el mismo se logró abordar contemplando el análisis y revisión sistemática de las evidencias mediante documentos nacionales e internacionales respecto a los factores causales, que prueban y demuestran la problemática identificada y que además es observable y verificable.

En ese contexto, sobre la base de la evidencia encontrada, se realizó un ejercicio de análisis que permitió determinar el cambio que se desea efectuar y que contribuya a mitigar las causas de la problemática identificada, así como establecer las intervenciones para lograr el cambio e impacto en la población objetivo, se formularon los resultados institucionales vinculados con la Estructura Programática del Ministerio, enmarcados a la gestión por resultados denominada Programación Presupuestaria por Resultados.

Se han formulado 5 Resultados Institucionales que dan respuesta a la problemática identificada en función a la naturaleza y que hacer institucional:

- Para 2028, se ha incrementado la tasa de intermediación en el mercado laboral de las personas orientadas por la Red Nacional de Servicios Públicos de Empleo (de un 12.0% en 2021 a 20.0% en 2028).
- Para 2024, se ha incrementado el número de vacantes que ponen a disposición las empresas registradas en el Portal Electrónico "Tu Empleo" (de 24,962 en 2021 a 51,036 en 2024).

- Para 2028, se ha incrementado el número de personas orientadas e informadas a través de la Red Nacional de Servicios Públicos de Empleo para facilitar su intermediación laboral (de 20,000 personas en 2021 a 33,149 en 2028).
- Para 2028, se ha incrementado el número de personas cuyo perfil ocupacional se ha fortalecido por medio de los servicios de formación y capacitación técnico profesional (de 2,639 en 2021 a 5,000 en 2028).
- Para el 2024, se ha incrementado en 25,227 inspecciones de trabajo para la verificación del cumplimiento de la legislación laboral vigente (de 10,773 en 2019 a 36,000 en 2024).

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha adoptado el Resultado Estratégico de País: Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029), como un resultado final, en virtud al mandato institucional y está vinculado a un programa presupuestario institucional, el cual se denomina Promoción de la Formalidad del Empleo.

En la sección de anexos se puede observar la formulación de los resultados presentados en el modelo lógico de la estrategia, mismos que contemplan la misma temporalidad de resultado estratégico de país a corto plazo, para contribuir en el incremento de la formalidad del empleo en el país.

5.1.1. Resultado Institucional para el Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor

- Para el 2028, se ha incrementado en un 16% el porcentaje de adultos mayores de 65 años en situación de pobreza extrema beneficiados con aporte económico (de 18.58% en 2021 a 34.63% en 2028).

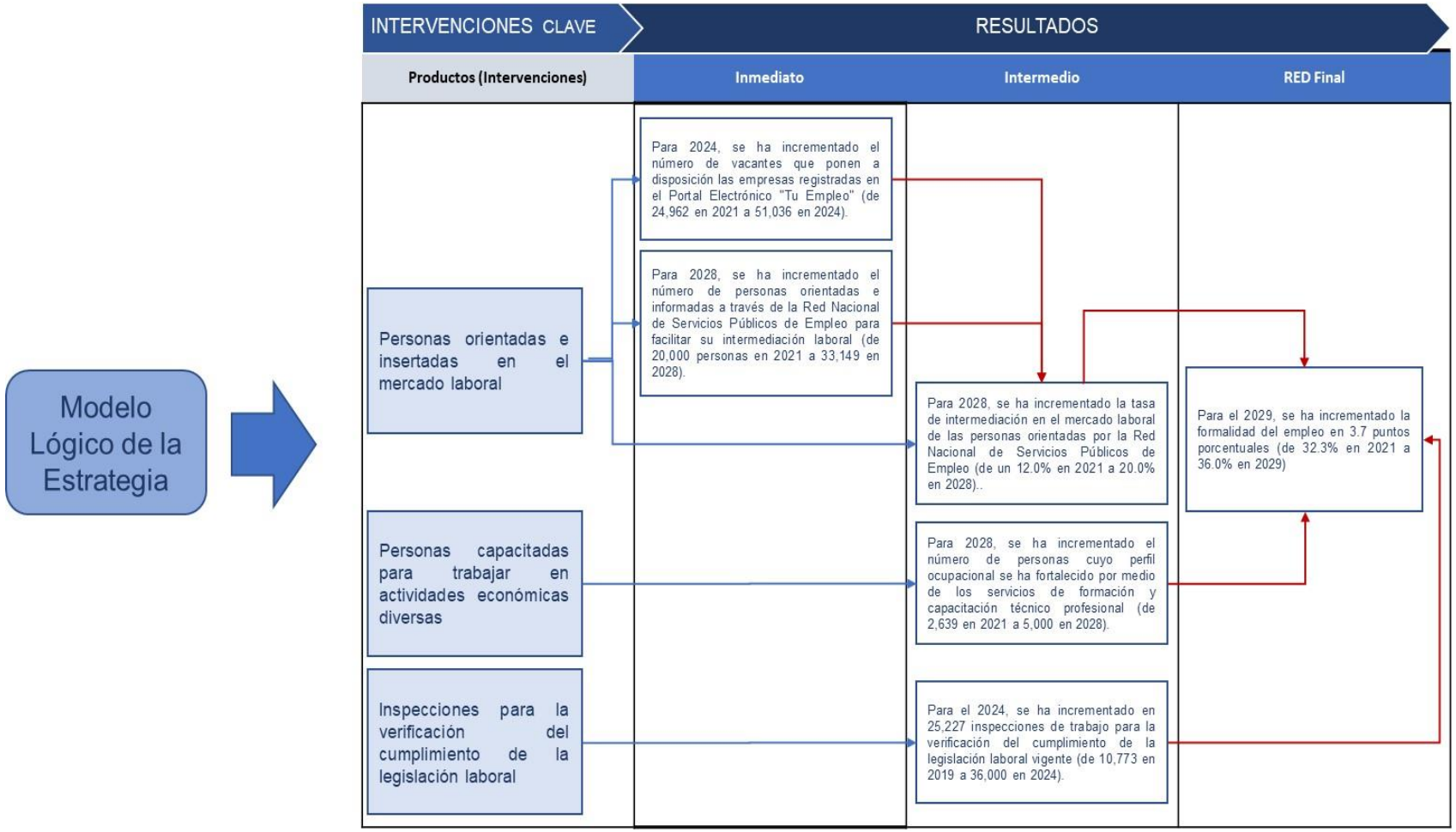
El equipo técnico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social considerando la naturaleza del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor (Desarrollo Social), el cual no se encuentra relacionado de manera directa con la problemática central, se encuentra trabajando en la construcción de un modelo conceptual, modelo lógico y resultados del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor, con el fin de medir el impacto y el cambio en la población objetivo, así como también dar respuesta a la meta estratégica de la Política General de Gobierno.

5.2. Modelo Lógico de la Estrategia

A continuación, se presenta el Modelo Lógico de la Estrategia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual define las intervenciones claves para dar respuesta a la problemática identificada mediante los resultados a corto, mediano y largo plazo; los resultados poseen temporalidad de corto plazo, ya que todos van enmarcados al Resultado Estratégico de Desarrollo el cual tienen vigencia al 2029, mismo que se ha considerado como resultado final.

Los Resultados Estratégicos de Desarrollo se encuentran en un proceso de análisis para definir su nueva temporalidad, en ese contexto, en cuanto sea definida dicha temporalidad se realizará el análisis correspondiente de los resultados institucionales, así como también los indicadores, para definir una nueva temporalidad y seguir contribuyendo al incremento de la formalidad en el empleo del país.

Figura 11. Modelo Lógico de la Estrategia, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social



Fuente: Elaboración MINTRAB

5.3. Indicadores

Para conocer el avance o alcance de los resultados, es necesario establecer parámetros de medición mediante indicadores, los cuales son herramientas con aspectos cuantitativos y/o cualitativos que permiten establecer un cálculo respecto del logro y avances de los resultados planteados, en la entrega de los productos (bienes o servicios) generados por la institución para disminuir las brechas de la problemática identificada. A continuación, se presentan los indicadores institucionales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, alineando con lo establecido en el marco de la gestión por resultados:

- Tasa de intermediación en el mercado Laboral de las personas orientadas por la Red Nacional de Servicios Públicos de Empleo.
- Número de vacantes que ponen a disposición las empresas registradas en el Portal Electrónico “Tu Empleo”.
- Número de personas orientadas a través de la Red Nacional de Servicios Públicos de Empleo para facilitar su inserción laboral.
- Número de personas cuyo perfil ocupacional se ha fortalecido por medio de los servicios de formación y capacitación técnico profesional.
- Incremento de inspecciones de trabajo para la verificación de la legislación laboral.
- Porcentaje de adultos mayores en situación de pobreza extrema beneficiados con aporte económico.
- Tas de formalidad del empleo.

Los indicadores han sido vinculados a la meta estratégica establecida en la Política General de Gobierno “Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales” y son vinculantes a la estructura programática institucional del ministerio.

El indicador de efecto para el Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor, ha sido vinculado a la meta estratégica establecida en la Política General de Gobierno “Para el año 2023 se ha incrementado en 6,000 el número de adultos mayores atendidos por el programa”. En la sección de anexos se observan las fichas de los indicadores propuestos.

6. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

6.1. Visión

Para el 2028 ser un Ministerio reconocido, fortalecido, competente, transparente y acorde a un mundo cambiante, que se proyecte a la sociedad promoviendo el trabajo decente, el pleno empleo, el diálogo social, el cumplimiento de la legislación laboral, la previsión social y la protección de los trabajadores en situación de vulnerabilidad.

6.2. Misión

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la institución del Estado encargada de promover y verificar el cumplimiento de la legislación laboral, así como elaborar e implementar políticas y programas con equidad, relativas al trabajo decente y la previsión social, en beneficio de la población trabajadora y grupos en riesgo de vulnerabilidad laboral.

6.3. Objetivos institucionales

- Dirigir y orientar la política laboral y social del país.
- Promover y garantizar la libertad sindical.
- Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores.
- Promover el desarrollo y mejoramiento del sistema de salud y seguridad en el trabajo y la previsión social.
- Hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo y la previsión social.
- Promover la formación técnica y profesional.

6.4. Valores

- **HONESTIDAD**: anteponer la verdad y la ética en todas las acciones, coherencia en lo que se dice y se hace.
- **TRANSPARENCIA:** Ser claros y precisos en nuestros actos y estar dispuestos a rendir cuentas.
- **CALIDAD**: Brindar a los usuarios un servicio que cumpla sus necesidades de manera precisa y oportuna.
- **COMPROMISO**: Estar dispuesto a dar siempre lo mejor.

- **RESPONSABILIDAD**: Cumplir puntualmente con las funciones asignadas.
- **RESPETO:** Reconocer, aceptar, apreciar y valorar a las personas, mi trabajo y el de los demás.
- **MEJORA CONTINUA:** Fomentar la creatividad e innovación para la excelencia.
- **SERVICIO:** Atención hacia el usuario con cordialidad y esmero.
- **SOLIDARIDAD:** Ayuda y apoyo de manera desinteresada.
- **SUBSIDIARIEDAD**: Acciones del Ministerio en lo que las comunidades no pueden alcanzar en lo referente al trabajo decente.
- **PROBIDAD:** Observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo con preeminencia del interés general sobre el particular.
- **EFICACIA:** Capacidad para lograr metas propuestas.
- **EFICIENCIA:** Uso racional de los medios para alcanzar los objetivos institucionales.
- **PARTICIPACIÓN CIUDADANA:** Fomentar el ejercicio del derecho de participación, así como de las iniciativas de rendición de cuentas y control social.

7. BIBLIOGRAFÍA

INE. (2018). XII Censo nacional de Población y VII de Vivienda. Obtenido de Instittuto Nacional de Estadística: https://www.censopoblacion.gt/

INE. (2014). Encuesta Nacional de Condiciones de Vida. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística: https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2016/02/03/bWC7f6t7aSbEI4wmuExoNR0oScpSHKyB.pdf

INE. (2019). Estadísticas Vitales. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística: https://www.ine.gob.gt/estadisticasine/index.php/usuario/vitales_menu

INE. (2019). Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas: https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2020/01/15/20200115173246FCRG98JyTWVAtsV4Lmtyn43QFgTufmZg.pdf

Banguat. (2020). Producto Interno Bruto. Obtenido de Banco de Guatemala: https://www.banguat.gob.gt/estaeco/boletin/envolver.asp?karchivo=boescu51

Banguat. (2019). Producto Interno Bruto por el enfoque de la producción. Obtenido de Banco de Guatemala: https://www.banguat.gob.gt/estaeco/boletin/envolver.asp?karchivo=boescu50

Banguat. (2019). Guatemala en Cifras 2019. Obtenido de Banco de Guatemala: http://www.banguat.gob.gt/Publica/guatemala_en_cifras_2019.pdf

MINECO. (2015). Sistema Nacional de Información Mipyme Guatemala. Obtenido de Ministerio de Economía: http://www.mineco.gob.gt/sites/default/files/Comunicacion%20Social/sistema_nacional_de_informacion_mipyme_guatemala_ano_base_2015.pdf

OIT. (2003). Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.

Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/17thicls/final.pdf

OIT. (1993). La decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo:.

Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/res/infsec.pdf

OIT. (2003). Empleo en la economía informal. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_501585.pdf

IGSS. (2018). Boletín Estadístico de Afiliación 2018. Obtenido de Intituto Guatemalteco de Seguridad Social: https://www.igssgt.org/wp- content/uploads/sites/5/2019/10/Boletin-Estadistico-de-Afiliacion-IGSS-2018.pdf

8. ANEXOS

ANEXO 1. ANÁLISIS DE MANDATOS LEGALES

Análisis de mandatos legales		SPPD-01
Nombre de la institución: MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL		
Nombre de la norma, número y año	Atribuciones que le asigna la norma	Población a atender
Constitución Política de la República de Guatemala, Capítulo II, Derechos Sociales , artículos del 101 al 106, año 1,985	Promover el trabajo decente y velar por el cumplimiento de la legislación laboral y la política de previsión social	Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna
Convenio No. 81 sobre la inspección general del trabajo Aprobado por Decreto 543-51 publicado y ratificado el 11/02/1952 (lugares de trabajo)	Mantener un sistema de inspección de trabajo que vele por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo	Cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión
Convenio No. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación	Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar el derecho a la sindicación o a entorpecer su ejercicio legal	Constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas
Convenio No. 88 sobre el servicio del empleo Aprobado por Decreto 843-51 publicado y ratificado el 11/02/1952 (Red de oficinas locales y regionales)	Mantener y garantizar un servicio público y gratuito de empleo	Mejor organización del mercado de empleo que cubra las necesidades de cada una de las regiones del país y de los empleadores y trabajadores
Convenio No. 97 sobre los trabajadores migrantes Aprobado por Decreto 843-51 publicado y ratificado el 11/02/0952	Mantener un servicio gratuito apropiado, encargado de prestar ayuda a los trabajadores migrantes e inmigrantes	Migrantes con Información exacta y un trato no menos favorable que el que aplique a sus propios nacionales en materia de remuneración, seguridad social, etc.
Convenio No. 98 sobre el derecho de sindicalización y negociación colectivaAprobado por Decreto 843-51 publicado y ratificado el 11/02/1952	Adoptar las medidas necesarias para estimular y fomentar el uso de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores y trabajadores	trabajadores que gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación a su empleo
Convenio No. 99 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos Aprobado por Decreto 1459-61 publicado y ratificado el 13/10/1961 (Agricultura)	Obliga a los Estados a establecer y conservar métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios	Fijación de tasas mínimas de salario para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores
Convenio No. 100 sobre la igualdad de remuneración Aprobado por Decreto 1459-61 publicado y ratificado el 13/10/1961	Promover y en la medida que sea posible, garantizar la aplicación a todos los trabajadores el principio de igualdad de remuneración	Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor
Convenio No. 103 sobre la protección de la maternidad Aprobado por Decreto 14-89 publicado y ratificado el 16/03/1989 (mujeres empleadas en empresas industriales y trabajos no industriales y agricolas)	Protección de la maternidad aplicable a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas	Derecho a un descanso por maternidad, prolongación del descanso por enfermedad, asistencia durante el embarazo, el parto, periodo de lactancia determinados por la legislación nacional
Convenio No. 120 sobre la higiene Aprobado por Decreto 64-75 publicado y ratificado el 03/06/1964 (Comercios de Oficinas)	Adoptar las medidas necesarias y relativas a al higiene en el comercio y en oficinas, mediante servicios de inspección adecuados	Todos los locales de trabajo, así como los puestos de trabajo, estarán instalados de manera que no se produzca un efecto nocivo para la salud de los trabajadores
Convenio No. 122 sobre la política de empleo Aprobado por Decreto 41-88 publicado y ratificado el 19/10/1988	Formular y llevar a cabo una política activa destinada a fomentar el pleno empleo	Garantizar que cada trabajador tenga las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga
Convenio No. 138 sobre la edad mínima de trabajo Aprobado sin Decreto publicado y ratificado el 27/04/1990	Asegurar la abolición efectiva del trabajo de los niños	Que la admisión al empleo o al trabajo no perjudique la salud o el desarrollo de los menores
Convenio No. 144 sobre la consulta tripartita Aprobado por Decreto 14-89 publicado y ratificado el13/06/1989	Poner en practica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los trabajadores y de los empleadores	Consultas tripartitas efectivas para la aplicación de las normas internacionales de trabajo

Análisis de mandatos legales		
Nombre de la institución: MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL		
Nombre de la norma, número y año	Atribuciones que le asigna la norma	Población a atender
Convenio No. 154 sobre la negociación colectiva Aprobado por Decreto 34-95 publicado y ratificado el 29/10/1996	Tomar las medidas necesarias y adecuadas para fomentar la negociación colectiva, regular las relaciones entre empleadores y las organizaciones de trabajadores	trabajadores con condiciones de trabajo o empleo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje
Convenio No. 169 sobre pueblos indígenas y tribales Aprobado por Decreto 9-96 publicado y ratificado el 05/06/1996	Desarrollar, con la participación de los pueblos, una acción coordinada y sistemática para proteger los derechos de los mismos	trabajadores y empleadores con respeto por su integridad, igualdad de derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás miembros de la población
Convenio No. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil Aprobado sin Decreto publicado y ratificado el 11/10/2001	Elaborar y poner en practica programas de acción para eliminar las peores formas de trabajo infantil	Niños, Niñas y Adolescentes con programas de acción, prioritariamente de educación para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, en coordinación con otras instituciones gubernamentales, organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados
Decreto 330 del año 1947 reformado por el Decreto 14-41 del año 1961 Código de Trabajo	Regular los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos	El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, velará por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales relativas al trabajo y la previsión social y velara porque sean cumplidas por empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales
Decreto 90-97 Código de Salud del año 1997	Desarrollar acciones de prevención, atención y control de accidentes	El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en coordinación con diferentes instituciones desarrolla acciones tendientes a conseguir ambientes saludables y seguros en el trabajo para prevenir enfermedades ocupaciones, así como la atención de las necesidades específicas de los trabajadores y accidentes en el trabajo
Decreto 1748 Ley de Servicio Civil del año 1968	Regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores	Garantizar la eficiencia de los servidores públicos
Decreto No. 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, del año 1986	Aplicable para los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, a excepción de las fuerzas armadas y la Policía	Trabajadores y organizaciones sindicales Ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga, de acuerdo a las disposiciones de la misma, agotando previamente la vía conciliatoria directa dentro de los plazos establecidos
Decreto 27-2003 Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia del año 2003	Lograr el desarrollo integral y sostenible de la niñez y adolescencia guatemalteca, dentro de un marco democrático e irrestricto respeto a los derechos humanos	Protección para los niños, niñas y adolescentes contra la explotación económica, así como el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o impida su acceso a la educación
Decreto 42-92 Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público del año 1992	Garantizar las condiciones de vida del trabajador, así como mejorar su situación económica y social, por medio de una remuneración anual adicional a sus sueldos y salarios	Bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario mensual que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador
Decreto 76-78 Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del Sector Privado del año 1978	Promover la justicia social mediante el otorgamiento de prestaciones a los trabajadores que intervienen en el desarrollo del país	Obliga al patrono a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por un año de servicio continuo o la parte proporcional correspondiente

Análisis de mandatos legales		
Nombre de la institución: MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL		
Nombre de la norma, número y año	Atribuciones que le asigna la norma	Población a atender
Decreto 14-2002 Ley General de Descentralización del año 2002	Promover en forma sistemática la descentralización económica administrativa, para lograr un adecuado desarrollo del país, en forma progresiva regulada, para trasladar las competencias administrativas, económicas, políticas y sociales del Organismo Ejecutivo	Adecuado acceso a los servicios que prestan las diferentes dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Decreto 85-2005 Ley del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor del año 2005 reformado por el Decreto 4-2022 del año 2022	Programa de aporte económico a las personas de sesenta y cinco años de edad y más, con la finalidad de garantizar a este sector de la población, la atención de sus necesidades básicas mínimas	Aporte económico de Q500.00 mensuales entregado a adultos mayores beneficiados con el Programa
Decreto 135-96 Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Capítulo V, Trabajo, artículos del 34 al 43	Facilitar la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad tengan el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales dependiendo de las limitaciones físicas o mentales que presenten	Servicio de colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad, así como asesoramiento técnico a empleadores que lo requieran para la creación de ambientes adecuados a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad
Decreto 11-2002 Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural del año 2002	Organizar y coordinar la administración pública mediante la formulación de políticas de desarrollo, planes y programas presupuestarios y el impulso de la coordinación interinstitucional, pública y privada	Participación de representantes de los diferentes sectores y organizaciones en las reuniones del Consejo, así como en las Comisiones de Trabajo
Decreto 80-96 Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad, artículo 24 del año 1996	El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, promoverá cursos de capacitación y adoptará las medidas necesarias que se adecuen a la realidad, derivada de los ciclos económicos que afectan al país para incrementar las prestaciones económicas sociales, que coadyuven a mejorar la calidad de vida de ese grupo poblacional	Régimen de Seguridad y Previsión Social de las personas de la Tercera Edad
Decreto 114-97, Ley del Organismo Ejecutivo, Sección Segunda, Funciones Sustantivas de los Ministerios, artículo 40, de las literales a) a la i) del año 1997	Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país	Trabajadores y empleadores capacitados y asesorados para el cumplimiento de sus derechos y obligaciones laborales
	Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismos de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley	Trabajadores y empleadores capacitados y asesorados para el cumplimiento de sus derechos y obligaciones laborales
	Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo	Representación de los sectores gobierno, empleador y trabajador en la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo
Acuerdo Gubernativo 76-2022, Reglamento de la Ley del Programa de aporte económico del Adulto Mayor	Tiene por objeto desarrollar el contenido de la Ley del Programa de Aporte económico del Adulto Mayor	Admisión, estudio, Resol de beneficiaros y beneficiaros especiales y mecanismos de registro y pago entregado a adultos mayores beneficiados con el Programa
Acuerdo Gubernativo 33-2023 Regula el Procedimiento para la solicitud y emisión de la solvencia de falta de trabajo y Previsión social	Procedimiento para la solicitud y emisión de la solvencia de falta de trabajo y Previsión social	personas individuales o juridicas que solicita constancia de carencia de sanciones en el Registro de la Inspección General de Trabajo
Acuerdo Gubernativo 1177-90 del año 1990 en su artículo 5 amplia el Acuerdo Gubernativo de Creación de la Oficina Nacional de la Mujer, sin número, de fecha 10 de junio de 1981	Impulsa la integración de la mujer en el desarrollo del país	Representación de los sectores gobierno, empleador y trabajador en la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo

Análisis de mandatos legales		
Nombre de la institución: MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL		
Nombre de la norma, número y año	Atribuciones que le asigna la norma	Población a atender
Acuerdo Gubernativo 215-2012 Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del año 2012	Es el instrumento legal, por medio del cual se define la estructura orgánica, establece funciones y mecanismos de coordinación, autoridad y la estructura administrativa para el adecuado funcionamiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, velará por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales relativas al trabajo y la previsión social y velara porque sean cumplidas por empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales
Acuerdo Gubernativo Número 229-2014 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupaciona del año 2014	Regula las condiciones generales de higiene y seguridad en que deberán ejecutar sus labores los trabajadores con el fin de proteger su vida, su salud y su integridad	El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, velará por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales relativas al trabajo y la previsión social y velara porque sean cumplidas por empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales
Acuerdo Gubernativo 50-2022 del año 2022	Reglamento para el Registro de Reclutadores de personas trabajadoras Guatemaltecas para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República de Guatemala	El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, velará por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales relativas al trabajo y la previsión social y velara porque sean cumplidas por empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales
Acuerdo Gubernativo 18-98 Reglamento de la Ley de Servicio Civil	Lograr los propósitos y principios para los cuales se promulgó la Ley de Servicio Civil, es necesario desarrollar sus preceptos, así como precisar los procedimientos para su correcta aplicación, que permita desconcentrar algunas funciones operativas esenciales dentro de la Administración Pública.	El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, velará por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales relativas al trabajo y la previsión social y velara porque sean cumplidas por empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales

ANEXO 2. ANÁLISIS DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Análisis de políticas públicas									SPPD-02
No.	**Nombre de la política pública y fecha de vigencia**	**Vigencia de la política**	**Objetivo de la política**	**Población afectada**	**Meta**	**Política***	**Vinculación institucional con la política (Modalidades de inclusión)**	**Responsable de incorporar en el que hacer institucional**	**Responsable de verificar la incorporación**
1	Política Nacional de Empleo Digno, Crecimiento Económico, Sostenido, Inclusivo y Sostenible, abril del año 2017	2017-2032	Ampliar las oportunidades para que en Guatemala las mujeres y los hombres tengan un empleo decente y productivo, por medio de un esfuerzo integrado de la política económica y social, y de los sectores público y privado, que fomente el crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible y la reducción de la pobreza y la desigualdad, en especial de los pueblos indígenas, el área rural, las mujeres y los jóvenes.	Jóvenes / Mujeres / Pueblos Indígenas / Personas con Discapacidad / Población Migrante	Reducir la precariedad laboral mediante la generación de empleos decentes y de calidad, el mayor desarrollo del capital humano, la promoción de un entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles, el mejoramiento de las Mipymes y de los trabajadores por cuenta propia y el incremento de la formalidad laboral	Ampliar las oportunidades para que en Guatemala las mujeres y los hombres tengan un empleo decente y productivo, por medio de un esfuerzo integrado de la política económica y social, y de los sectores público y privado, que fomente el crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible y la reducción de la pobreza y la desigualdad, en especial de los pueblos indígenas, el área rural, las mujeres y los jóvenes.	Generación de empleo decente; Desarrollo de Capital Humano; Entorno Propicio para el Desarrollo de Empresas; Tránsito a la Formalidad	Dirección General de Empleo	Viceministerio de Previsión Social y Empleo en coordinación con laUnidad de Planificación y Cooperación
2	Política Nacional de Desarrollo, 2014-2032	2014-2032	Establecer las directrices estratégicas para las instituciones del Estado, públicas, privadas y de la cooperación internacional para orientar sus acciones, de manera que se pueda organizar, coordinar.	Población guatemalteca en general, con especial énfasis en los grupos más vulnerables	Marco de orientación para organizar, ejecutar y evaluar la acciones del Estado en función del desarrollo, teniendo como referencia el Plan Nacional de Desarrollo K'atun Nuestra Guatemala 2032.	Establecer las directrices estratégicas para las instituciones del Estado, públicas, privadas y de la cooperación internacional para orientar sus acciones, de manera que se pueda organizar, coordinar y articular la acción pública en función de los intereses y prioridades del desarrollo nacional de largo plazo; y a la sociedad organizada para su participación activa en el control y seguimiento de las acciones de desarrollo nacional implementadas por el Estado.	Eje de Riqueza para todos y todas: Establecer las condiciones que dinamicen las actividades económicas productivas actuales y potenciales para generar acceso a fuentes de empleo y autoempleo digno e ingresos que permitan la cobertura de las necesidades de la persona y la familia	Dirección General de Empleo y Dirección General de Previsión Social	Viceministerio de Previsión Social y Empleo en coordinación con la Unidad de Planificación y Cooperación
3	Política General de Gobierno, 2020-2024	2020-2024	Propiciar el crecimiento económico y el aumento sostenible del empleo, Para el logro del objetivo, se presentan los objetivos sectoriales con sus correspondientes acciones y metas estratégicas; así como, la producción institucional vinculada para alcanzar el objetivo estratégico.	La Población a nivel Nacional	Meta: Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales Indicador para medición: Tasa de informalidad del empleo Línea base: 69.5% (ENEI II, 2018) Responsable directo: Gabinete Económico Meta: Para el año 2023 se ha incrementado en 6,000 el número de adultos mayores atendidos por el programa de pensiones	Propiciar el crecimiento económico y el aumento sostenible del empleo, Para el logro del objetivo, se presentan los objetivos sectoriales con sus correspondientes acciones y metas estratégicas; así como, la producción institucional vinculada para alcanzar el objetivo estratégico.	Generación de empleo decente; Desarrollo de Capital Humano; Entorno Propicio para el Desarrollo de Empresas; Tránsito a la Formalidad. Fortalecimiento del programa de atención al adulto mayor en condiciones de pobreza y pobreza extrema, para asegurar un ingreso minimo y protección social.	Dirección General de Empleo y Dirección del Programa del Aporte Economico al Adulto Mayor	Viceministerio de Previsión Social y Empleo en coordinación con la Unidad de Planificación y Cooperación
4	Política Nacional de Emprendimiento, se trabajara de manera indefinida	Indefinida	Fomentar una cultura emprendedora que promueva una nueva forma de pensar y actuar, que contribuya al desarrollo humano, económico, social y del medio ambiente del país, facilitando la creación, el establecimiento y el fortalecimiento de emprendimientos que sean sostenibles, generadores de riqueza y por ende de empleo para los guatemaltecos en medio de condiciones favorables y un clima atractivo para inversiones tanto nacionales como internacionales.	Personas emprendedoras	Generar las condiciones necesarias para el fomento, fortalecimiento y establecimiento de nuevas empresas, así como el mejoramiento de las capacidades, habilidades y destrezas empresariales	Fomentar una cultura emprendedora que promueva una nueva forma de pensar y actuar, que contribuya al desarrollo humano, económico, social y del medio ambiente del país, facilitando la creación, el establecimiento y el fortalecimiento de emprendimientos que sean sostenibles, generadores de riqueza y por ende de empleo para los guatemaltecos en medio de condiciones favorables y un clima atractivo para inversiones tanto nacionales como internacionales	La generación de nuevas unidades empresariales solas que a su vez generan puestos de trabajo logrando de ésta manera cerrar la brecha en el déficit de empleo que existe en Guatemala.	Dirección General de Empleo	Viceministerio de Previsión Social y Empleo en coordinación con la Unidad de Planificación y Cooperación
5	Política Pública de Reparación a las Comunidades afectadas por la Construcción de la Hidroeléctrica Chixoy, cuyos derechos humanos fueron vulnerados, se trabajara de manera indefinida	Indefinida	Propiciar el respeto a los derechos humanos y de las condiciones para la dignificación de las comunidades afectadas, mediante los planes, proyectos, medidas y mecanismos de monitoreo y evaluación, establecidos en la presente política	Comunidades afectas por la Construcción de la Hidroeléctrica Chixoy	Restituir las condiciones económicas, sociales y culturales	Propiciar el respeto a los derechos humanos y de las condiciones para la dignificación de las comunidades afectadas, mediante los planes, proyectos, medidas y mecanismos de monitoreo y evaluación, establecidos en la presente política	Restituir las condiciones económicas, sociales y culturales de las comunidades afectadas.	Dirección General de Previsión Social, mediando la Sección de Pueblos indígenas	Viceministerio de Previsión Social y Empleo en coordinación con la Unidad de Planificación y Cooperación

Análisis de políticas públicas									SPPD-02
No.	**Nombre de la política pública y fecha de vigencia**	**Vigencia de la política**	**Objetivo de la política**	**Población afectada**	**Meta**	**Política***	**Vinculación institucional con la política (Modalidades de inclusión)**	**Responsable de incorporar en el que hacer institucional**	**Responsable de verificar la incorporación**
6	Política de Desarrollo Social y Población, se trabajara de manera indefinida	Indefinida	Contribuir al desarrollo de la persona humana en los aspectos social, familiar, humano y su entorno, con énfasis en los grupos más vulnerables de la población	Población guatemalteca en general, con especial énfasis en los grupos más vulnerables	Promover las condiciones necesarias que permitan alcanzar niveles crecientes y sostenidos de ocupación, salarios e ingresos en general, para propiciar la reducción del desempleo y del subempleo estructural	Contribuir al desarrollo de la persona humana en los aspectos social, familiar, humano y su entorno, con énfasis en los grupos más vulnerables de la población	Vigilar y controlar el cumplimiento de los salarios mínimos vigentes, así como de las prestaciones laborales que la legislación otorga al trabajador.	Inspección General de Trabajo	Viceministerio de Administración de Trabajo en coordinación con la Unidad de Planificación y Cooperación
7	Política Nacional de Desarrollo Rural Integral, se trabajara de manera indefinida	Indefinida	Lograr un avance progresivo y permanente en la calidad de vida de los sujetos priorizados en la presente Política Nacional de Desarrollo Rural Integral y en general, de los habitantes de los territorios rurales, a través del acceso equitativo y uso sostenible de los recursos productivos, medios de producción, bienes naturales y servicios ambientales, para alcanzar el desarrollo humano integral sostenible en el área rural	Organizaciones indígenas, campesinas, sindicales, cooperativistas, pequeños productores rurales y ambientalistas	Promover y garantizar el derecho a las distintas formas de organización social, el respeto a los derechos laborales, reconociendo las maneras propias de organización de los pueblos indígenas; las diferentes formas de organización productiva que asuman los sujetos priorizados en la presente política, así como la distribución equitativa de la riqueza producida.	Lograr un avance progresivo y permanente en la calidad de vida de los sujetos priorizados en la presente Política Nacional de Desarrollo Rural Integral y en general, de los habitantes de los territorios rurales, a través del acceso equitativo y uso sostenible de los recursos productivos, medios de producción, bienes naturales y servicios ambientales, para alcanzar el desarrollo humano integral sostenible en el área rural	Garantizar, verificar y evaluar el pleno goce de los derechos laborales, el fomento del empleo y la formación de capacidades productivas.	Inspección General de Trabajo	Viceministerio de Administración de Trabajo en coordinación con la Unidad de Planificación y Cooperación
8	Política Seguridad Alimentaria y Nutricional, se trabajara de manera indefinida	Indefinida	Promover y priorizar todas aquellas acciones tendientes a mejorar el acceso económico, físico, biológico y cultural de la población a los alimentos	Población en situación de pobreza, pobreza extrema y desnutrición	Impulsar las acciones que tiendan a combatir la inseguridad Alimentaria, la pobreza extrema y a fortalecer la seguridad alimentaria y nutricional del país	Promover y priorizar todas aquellas acciones tendientes a mejorar el acceso económico, físico, biológico y cultural de la población a los alimentos	Contribuir a la S.A.N. transversalmente facilitando el acceso a los alimentos (generación de empleo local)	Dirección General de Empleo	Viceministerio de Previsión Social y Empleo en coordinación con la Unidad de Planificación y Cooperación
9	Política de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, se trabajara de manera indefinidad	Indefinida	Garantizar el efectivo cumplimiento de los derechos humanos de la niñez y la adolescencia en Guatemala Reconocidos en la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia de Guatemala y en la Convención de los Derechos del Niño; a través de la acción coordinada entre las instituciones del Estado, con la cooperación de las organizaciones de la sociedad civil, la participación de la niñez y la adolescencia, y la colaboración de la comunidad internacional	Niñez y adolescencia	Protección integral para la niñez y adolescencia	Garantizar el efectivo cumplimiento de los derechos humanos de la niñez y la adolescencia en Guatemala Reconocidos en la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia de Guatemala y en la Convención de los Derechos del Niño; a través de la acción coordinada entre las instituciones del Estado, con la cooperación de las organizaciones de la sociedad civil, la participación de la niñez y la adolescencia, y la colaboración de la comunidad internacional	Proteger a la niñez y adolescencia de la explotación económica y de trabajos peligrosos para su salud, desarrollo físico, espiritual y social, y/o que obstaculicen su educación.	Dirección General de Previsión Social e Inspección General de Trabajo	Viceministerios: de Administración de Trabajo y Previsión Social y Empleo en coordinación con la Unidad de Planificación y Cooperación
10	Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades, 2008-2023	Indefinida	Promover el desarrollo integral de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas en todas las esferas de la vida económica, social, política y cultural	Mujeres, niñas y adultas mayores	Promover el desarrollo integral de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas en todas las esferas de la vida económica, social, política y cultural	Promover el desarrollo integral de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas en todas las esferas de la vida económica, social, política y cultural	Ampliar la protección y cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres y apoyar la generación de oportunidades de empleo digno, que mejoren su calidad de vida.	Todas las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Ministro de Trabajo y Previsión Social en coordinación con la Unidad de Planificación y Cooperación
11	Política Nacional de Juventud, 2012-2020	Indefinida	Promover la vigencia plena de los derechos de las y los jóvenes para mejorar sus condiciones y calidad de vida, privilegiando su desarrollo integral y el ejercicio pleno de la ciudadanía como sujetos de derechos y actores estratégicos del desarrollo	Jóvenes	Trabajo y Productividad	Promover la vigencia plena de los derechos de las y los jóvenes para mejorar sus condiciones y calidad de vida, privilegiando su desarrollo integral y el ejercicio pleno de la ciudadanía como sujetos de derechos y actores estratégicos del desarrollo	Promover la creación de empleos para jóvenes y ampliar las opciones de formación para el trabajo y acciones para la certificación.	Dirección General de Empleo	Viceministerio de Previsión Social y Empleo en coordinación con la Unidad de Planificación y Cooperación
12	Política para la Convivencia, la eliminación del Racismo y la Discriminación Racial, se trabajara de manera indefinidad	Indefinida	Implementar acciones orientadas a la construcción del Estado plural a través de la identificación y eliminación de los mecanismos del racismo y la discriminación racial	Pueblos Indígenas	Promover la convivencia armónica y contribuir a la prevención y erradicación del racismo y discriminación racial	Implementar acciones orientadas a la construcción del Estado plural a través de la identificación y eliminación de los mecanismos del racismo y la discriminación racial	Armonización de la legislación nacional laboral con la internacional a fin de garantizar los derechos laborales, así como garantizar en las normas laborales la participación equitativa de mujeres y hombres de los diferentes pueblos indígenas	Dirección General de Previsión Social e Inspección General de Trabajo	Viceministerios: de Administración de Trabajo y Previsión Social y Empleo en coordinación con la Unidad de Planificación y Cooperación

Análisis de políticas públicas									SPPD-02
No.	**Nombre de la política pública y fecha de vigencia**	**Vigencia de la política**	**Objetivo de la política**	**Población afectada**	**Meta**	**Política***	**Vinculación institucional con la política (Modalidades de inclusión)**	**Responsable de incorporar en el que hacer institucional**	**Responsable de verificar la incorporación**
13	Política Nacional en Discapacidad, se trabajara de manera indefinida	Indefinida	Crear oportunidades de integración y participación en la sociedad guatemalteca para las personas con discapacidad	Personas con discapacidad	Crear oportunidades de integración y participación en la sociedad guatemalteca para las personas con discapacidad	Crear oportunidades de integración y participación en la sociedad guatemalteca para las personas con discapacidad	Formación, capacitación y el acceso al empleo, las actividades generadoras de ingresos económicos y la ocupación para personas con discapacidad	Dirección General de Empleo y Dirección General de Previsión Social	Viceministerio de Previsión Social y Empleo en coordinación con la Unidad de Planificación y Cooperación
14	Política de Cooperación Internacional No Reembolsable, se trabajara de manera indefinida, con vigencia desde el año 2013	Indefinida	Contribuir a la consecución de resultados de desarrollo a través de la cooperación no reembolsable que recibe el país logrando una mayor articulación, alineación y coordinación con las políticas públicas y planes sectoriales y territoriales contenidos dentro del Plan Nacional de Desarrollo	Instituciones Públicas	Gestionar, negociar, suscribir, contratar y evaluar la cooperación internacional en el país	Contribuir a la consecución de resultados de desarrollo a través de la cooperación no reembolsable que recibe el país logrando una mayor articulación, alineación y coordinación con las políticas públicas y planes sectoriales y territoriales contenidos dentro del Plan Nacional de Desarrollo	Articulación, alineación y coordinación para la negociación y suscripción de convenios de donación (técnica y/o financiera) con las diferentes fuentes bilaterales y multilaterales de cooperación	Todas las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Ministro de Trabajo y Previsión Social en coordinación con la Unidad de Planificación y Cooperación
15	Política Nacional de Prevención de la Violencia y el Delito, Seguridad Ciudadana y Convivencia Pacífica 2014-2034	2014-2034	Establecer las acciones clave que orienten, preparen las condiciones y garanticen la efectividad de la implementación de la Política Nacional de Prevención de la Violencia y el Delito, Seguridad Ciudadana y Convivencia Pacífica 2014-2034 en el corto, mediano y largo plazo	Población guatemalteca en general, con especial énfasis en los grupos más vulnerables	Prevenir la violencia, el delito, la seguridad ciudadana y la convivencia pacifica	Establecer las acciones clave que orienten, preparen las condiciones y garanticen la efectividad de la implementación de la Política Nacional de Prevención de la Violencia y el Delito, Seguridad Ciudadana y Convivencia Pacífica 2014-2034 en el corto, mediano y largo plazo	Debe velar por la protección al trabajador en cuanto a salud, seguridad ocupacional, formular, implementar y monitorear las políticas de previsión social.	Dirección General de Previsión Social e Inspección General de Trabajo	Viceministerios: de Administración de Trabajo y Previsión Social y Empleo en coordinación con la Unidad de Planificación y Cooperación
16	Política Nacional de Descentralización del Organismo Ejecutivo	Indefinida	Contribuir a que los y las guatemaltecas eleven sostenieblemente su nivel de vida, a través de la democratización del Estado y la sociedad, mediante la gestión territorial descentralizada, como un medio para contribuir a la reducción de la pobreza por la vía del desarrollo económico local participativo e inclusivo, en la búsqueda del bien común.	mujeres y hombres, con prioridad en los espacios rurales	Fomento del desarrollo económico local y rural	Contribuir a que los y las guatemaltecas eleven sostenieblemente su nivel de vida, a través de la democratización del Estado y la sociedad, mediante la gestión territorial descentralizada, como un medio para contribuir a la reducción de la pobreza por la vía del desarrollo económico local participativo e inclusivo, en la búsqueda del bien común.	Facilitar las condiciones para el fomento de la economía local y rural , a efecto que la población mejore sus ingresos para poder mejorar el acceso a los servicios públicos de calidad.	Todas las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Ministro de Trabajo y Previsión Social en coordinación con la Unidad de Planificación y Cooperación

ANEXO 3. ALINEACIÓN-VINCULACIÓN ESTRATÉGICA A NIVEL SECTORIAL E INSTITUCIONAL

El Plan Estratégico Institucional responde a la visión de país establecida en el marco de las prioridades estratégicas de desarrollo, así como en las metas estratégicas de desarrollo, los cuales han recopilado los elementos del Plan Nacional de Desarrollo K'atun 2032, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Prioridades Nacionales de Desarrollo, Metas Estratégicas de Desarrollo, Resultado Estratégico, la Política General de Gobierno 2020-2024 entre otros, mediante los cuales se orientan a la administración pública para su alineación a estos compromisos del estado, con el objeto de dar cumplimiento mediante el que hacer institucional y las acciones estratégicas contempladas dentro del Plan Estratégico de cada institución del Estado.

Alineación y vinculación a Plan K'atun 2032, Agenda 2030, Prioridades Nacionales de Desarrollo PND- Resultados Estratégicos de Desarrollo RED y la Política General de Gobierno PGG- 2020- 2024 **SPPD-03**

ALINEACIÓN_ VINCULACION ESTRATEGICA A NIVEL SECTORIAL E INSTITUCIONAL									POLÍTICA GENERAL DE GOBIERNO PGG 2020-2024			
Eje K'atun	**ODS**	**Prioridad Nacional de Desarrollo -PND**	**Meta Estratégica de Desarrollo -MED-**	**99 metas (16 + 83)**	**Indicador PND**	**Resultado Estratégico de Desarrollo RED**	**Coordinador RED**	**Corresponsable RED**	**Políticas públicas asociadas**	**Sector**	**Pilar**	**Meta PGG 2020-2024**
Bienestar para la gente	1. Fin de la pobreza, 2. Hambre cero, 8. Trabajo decente y crecimiento económico, 10. Reducción de las desigualdades,	Reducción de la pobreza y protección social	Meta 10.2: Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición	Meta 01.4: En 2030 asegurar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan iguales derechos a los recursos económicos, así como el acceso a los servicios	P1.e Índice Global de Brecha de Género	RED 11. Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029)	MINTRAB/ MIDES	MINECO, IGSS, INTECAP	Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 Política Económica 2016-2021	Económico	Economía, Competitividad y Prosperidad	M4-Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales
Bienestar para la gente	1. Fin de la pobreza, 8. trabajo decente y crecimiento económico, 10. Reducción de las desigualdades,	Reducción de la pobreza y protección social	Meta 10.2: Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición	Meta 08.6: Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados, cursando estudios o recibiendo capacitación.	8.6.1 Proporción de jóvenes (de 15 a 24 años) que no estudian, no tienen empleo ni reciben capacitación.	RED 11. Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029)	MINTRAB/ MIDES	MINECO, IGSS, INTECAP, INE	Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 Política Económica 2016-2021 Política Nacional de Competitividad 2018-2032 Política Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico	Económico	Economía, Competitividad y Prosperidad	M4-Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales
Bienestar para la gente	1. Fin de la pobreza, 8. Trabajo decente y crecimiento económico, 10. Reducción de las desigualdades,	Reducción de la pobreza y protección social	Meta 10.2: Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición	Meta E2P4M3: Instalar servicios de rehabilitación en la comunidad para aumentar la calidad de vida de la población con discapacidad temporal o definitiva, garantizando la satisfacción de sus necesidades básicas y de participación.	P1.g Tasa de subempleo en personas con discapacidad, desglosada por sexo, edad y otras desagregaciones posibles	RED 11. Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029)	MINTRAB	MINECO, IGSS, INTECAP, INE	Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 Política Económica 2016-2021 Política Nacional de Competitividad 2018-2032 Política Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico	Económico	Economía, Competitividad y Prosperidad	M4-Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales
Riqueza para todas y todos	8. Trabajo decente y crecimiento económico, 10. Reducción de las desigualdades	Empleo e inversión	Meta: E3P4M1 Se ha reducido la precariedad laboral mediante la generación de empleos decentes y de calidad.	Meta 04.4: Para 2030, aumentar en un [x] % 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.	4.4.1 Proporción de jóvenes y adultos con conocimientos de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), desglosada por tipo de conocimiento técnico	RED 11. Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029)	MINTRAB/ MIDES	MINECO, IGSS, INTECAP, SENACYT	Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 Política Económica 2016-2021	Económico	Economía, Competitividad y Prosperidad	M4-Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales
Riqueza para todas y todos	8. Trabajo decente y crecimiento económico, 10. Reducción de las desigualdades	Empleo e inversión	Meta: E3P4M1 Se ha reducido la precariedad laboral mediante la generación de empleos decentes y de calidad.	Meta: E3P4M1 Se ha reducido la precariedad laboral mediante la generación de empleos decentes y de calidad.	9.2.2 Empleo en la manufactura como proporción del empleo total	RED 11. Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029)	MINTRAB/ MIDES	MINECO, IGSS, INTECAP, INE	Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 Política Económica 2016-2021	Económico	Economía, Competitividad y Prosperidad	M4-Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales
Riqueza para todas y todos	8. Trabajo decente y crecimiento económico, 10. Reducción de las desigualdades	Empleo e inversión	Meta E3P1M1: En 2032, el crecimiento del PIB real ha sido paulatino y sostenido, hasta alcanzar una tasa no menor del 5.4%: a) Rango entre 3.4 y 4.4% en el quinquenio 2015-2020 b) Rango entre 4.4 y 5.4% en el quinquenio 2021-2025. c) No menor del 5.4% en los siguientes años, hasta llegar a 2032.	E3P4M3 b) Disminución gradual de la informalidad a partir del último dato disponible: 69.2%.	8.3.1 Proporción de empleo informal en el empleo total, por sector y sexo	RED 11. Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029)	MINTRAB/ MIDES	MINECO, IGSS, INTECAP, INE	Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 Política Económica 2016-2021 Política Nacional para el Desarrollo de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas	Económico	Economía, Competitividad y Prosperidad	M4-Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales
Riqueza para todas y todos	8. Trabajo decente y crecimiento económico, 10. Reducción de las desigualdades	Empleo e inversión	Meta E3P1M1: En 2032, el crecimiento del PIB real ha sido paulatino y sostenido, hasta alcanzar una tasa no menor del 5.4%: a) Rango entre 3.4 y 4.4% en el quinquenio 2015-2020 b) Rango entre 4.4 y 5.4% en el quinquenio 2021-2025. c) No menor del 5.4% en los siguientes años, hasta llegar a 2032.	E3P4M4 c) Disminución gradual de la tasa de desempleo a partir del último dato disponible: 3.2%.	8.5.2 Tasa de desempleo	RED 11. Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029)	MINTRAB/ MIDES	MINECO, IGSS, INTECAP, INE	Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 Política Económica 2016-2021 Política Nacional para el Desarrollo de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas	Económico	Economía, Competitividad y Prosperidad	M4-Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales

ANEXO 4 . VINCULACIÓN INSTITUCIONAL A K´ATUN 2032, AGENDA 2030, PND, MED Y PGG

Vinculación institucional a K´atun 2032, Agenda 2030, Prioridades Nacionales de Desarrollo -PND-, MED y PGG											SPPD-04
No.	Eje K´atun	ODS	PND	MED	99 metas (16 + 83)	Indicador PND	RED	PGG	Modalidades de inclusión	Responsable de incorporarlo	Responsable de verificar
	Bienestar para la gente	1. Fin de la pobreza, 2. Hambre cero, 8. Trabajo decente y crecimiento económico, 10. Reducción de las desigualdades,	Reducción de la pobreza y protección social	Meta 10.2: Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición	Meta 01.4: En 2030 asegurar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan iguales derechos a los recursos económicos, así como el acceso a los servicios	P1.e Índice Global de Brecha de Género	RED 11. Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029)	M4-Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales	Dentro de la producción del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para coadyuvar al cumplimiento de las Metas Estratégicas de Desarrollo, Resultados Estratégicos de Desarrollo y lo establecido en la Política General de Gobierno, se brinda a la población en general los siguientes servicios, a través del Sistema Nacional de Empleo: * Personas informadas, orientadas y colocadas para un trabajo temporal en el exterior; * Personas extranjeras autorizadas para laborar en Guatemala; * Personas orientadas e intermediadas en el mercado laboral; * Personas formadas en competencias técnico profesionales para el empleo; * Personas beneficiadas con beca de empleo en actividades economicamente diversas; * Personas formadas, capacitadas y certificadas para trabajar en actividades económicamente diversas. Todas las intervenciones están enmarcadas dentro de lo que establece la Política Nacional de Empleo Digno, así como en los Planes de corto, mediano y largo plazo formulados por el Ministerio.	Dirección General de Empleo	Viceministerio de Previsión Social y Empleo
	Bienestar para la gente	1. Fin de la pobreza, 8. trabajo decente y crecimiento económico, 10. Reducción de las desigualdades,	Reducción de la pobreza y protección social	Meta 10.2: Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición	Meta 08.6: Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados, cursando estudios o recibiendo capacitación.	8.6.1 Proporción de jóvenes (de 15 a 24 años) que no estudian, no tienen empleo ni reciben capacitación.	RED 11. Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029)	M4-Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales		Dirección General de Empleo	Viceministerio de Previsión Social y Empleo
	Bienestar para la gente	1. Fin de la pobreza, 8. Trabajo decente y crecimiento económico, 10. Reducción de las desigualdades,	Reducción de la pobreza y protección social	Meta 10.2: Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición	Meta E2P4M3: Instalar servicios de rehabilitación en la comunidad para aumentar la calidad de vida de la población con discapacidad temporal o definitiva, garantizando la satisfacción de sus necesidades básicas y de participación.	P1.g Tasa de subempleo en personas con discapacidad, desglosada por sexo, edad y otras desagregaciones posibles	RED 11. Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029)	M4-Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales		Dirección General de Empleo	Viceministerio de Previsión Social y Empleo
	Riqueza para todas y todos	8. Trabajo decente y crecimiento económico, 10. Reducción de las desigualdades	Empleo e inversión	Meta: E3P4M1 Se ha reducido la precariedad laboral mediante la generación de empleos decentes y de calidad.	Meta 04.4: Para 2030, aumentar en un [x] % 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.	4.4.1 Proporción de jóvenes y adultos con conocimientos de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), desglosada por tipo de conocimiento técnico	RED 11. Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029)	M4-Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales		Dirección General de Empleo	Viceministerio de Previsión Social y Empleo
	Riqueza para todas y todos	8. Trabajo decente y crecimiento económico, 10. Reducción de las desigualdades	Empleo e inversión	Meta: E3P4M1 Se ha reducido la precariedad laboral mediante la generación de empleos decentes y de calidad.	Meta: E3P4M1 Se ha reducido la precariedad laboral mediante la generación de empleos decentes y de calidad.	9.2.2 Empleo en la manufactura como proporción del empleo total	RED 11. Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029)	M4-Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales		Dirección General de Empleo	Viceministerio de Previsión Social y Empleo
	Riqueza para todas y todos	8. Trabajo decente y crecimiento económico, 10. Reducción de las desigualdades	Empleo e inversión	Meta E3P1M1: En 2032, el crecimiento del PIB real ha sido paulatino y sostenido, hasta alcanzar una tasa no menor del 5.4%: a) Rango entre 3.4 y 4.4% en el quinquenio 2015-2020 b) Rango entre 4.4 y 5.4% en el quinquenio 2021-2025, c) No menor del 5.4% en los siguientes años, hasta llegar a 2032.	E3P4M3 b) Disminución gradual de la informalidad a partir del último dato disponible: 69.2%.	8.3.1 Proporción de empleo informal en el empleo total, por sector y sexo	RED 11. Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029)	M4-Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales		Dirección General de Empleo	Viceministerio de Previsión Social y Empleo
	Riqueza para todas y todos	8. Trabajo decente y crecimiento económico, 10. Reducción de las desigualdades	Empleo e inversión	Meta E3P1M1: En 2032, el crecimiento del PIB real ha sido paulatino y sostenido, hasta alcanzar una tasa no menor del 5.4%: a) Rango entre 3.4 y 4.4% en el quinquenio 2015-2020 b) Rango entre 4.4 y 5.4% en el quinquenio 2021-2025, c) No menor del 5.4% en los siguientes años, hasta llegar a 2032.	E3P4M4 c) Disminución gradual de la tasa de desempleo a partir del último dato disponible: 3.2%.	8.5.2 Tasa de desempleo	RED 11. Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029)	M4-Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales		Dirección General de Empleo	Viceministerio de Previsión Social y Empleo

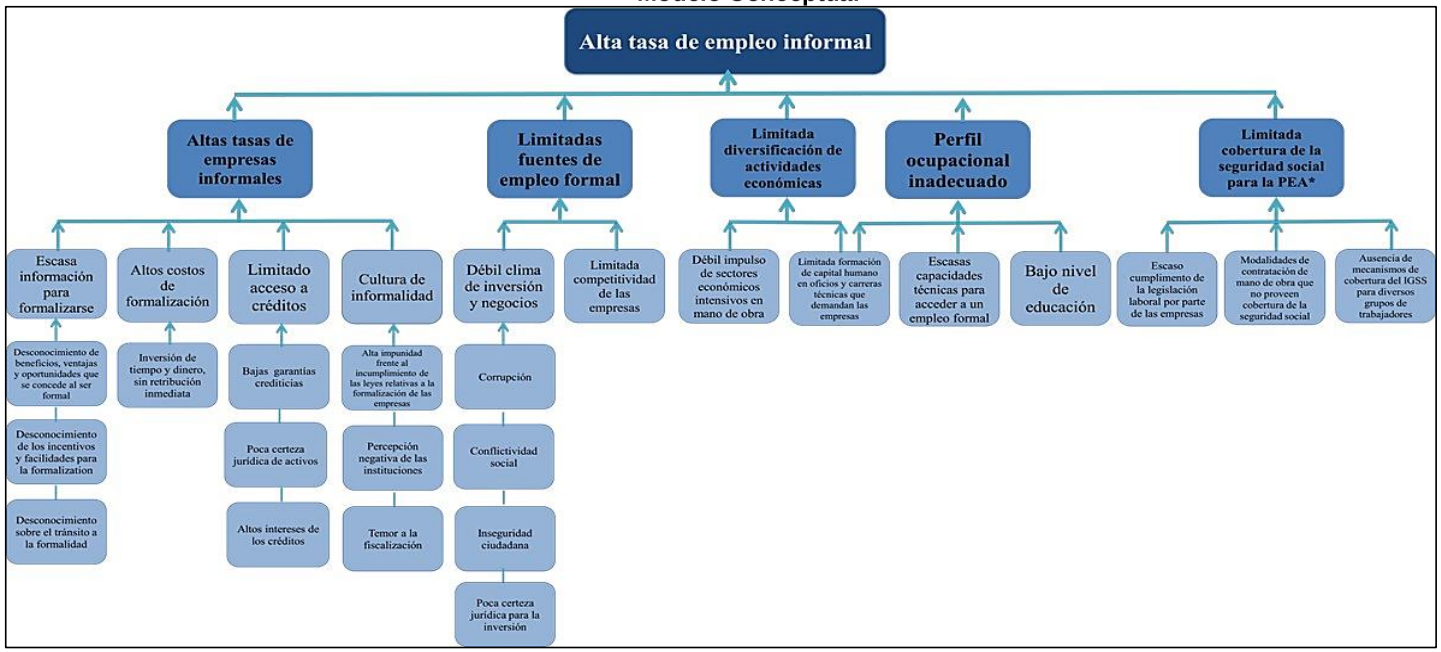
ANEXO 5. VINCULACIÓN CON LOS ENFOQUES DE PLANIFICACIÓN

Para lograr definir una vinculación con los enfoques del proceso de planificación, se realizó un análisis de los enfoques definidos, considerando el que hacer institucional de Ministerio de Trabajo y Previsión Social y se estableció la vinculación siguiente:

Vinculación con los enfoques de la planificación				SPPD-05
Nombre de la institución: MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL				
No.	**Enfoques**	**Modalidades de inclusión**	**Responsable de incorporarlo**	**Responsable de verificar**
1	**Gestión Por Resultados**	Para lograr un cambio radical en la organización Administrativa para la mejora continua de los servicios que presta el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cumpliendo a cabalidad con los compromisos institucionales metas e indicadores internos e externo, para lograr establecer procedimientos estrategicos para dar respuesta al resultado, reducir la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales, para garantizar un equilibrio entre en crecimiento económico y la reducción de brechas y desigualdades sociales de manera sostenible, generando oportunidades para todos, garantizando la calidad de vida a los guatemaltecos.	Todas la Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mismas que ejecutan las acciones sustantivas y soportan su funcionamiento para lograr los resultados esperados.	Unidad de Planificación y Cooperación
2	**Cambio Climáticos**	Para contribuir en la mitigación de Emiciones de Gases de Efectos Invernaderos se fomentará el proceso de reciclaje dentro en cada dependencia de Ministerio de Trabajo y Previsión Social, asi como tambien el uso adecuados de los insumos como el papel.	Todas las Dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Recursos Humanos, Dirección Administrativa y la Unidad de Planificación y Cooperación
3	**Equidad**	Los servicios que brinda el Ministerio de Trabajo y Previsión Social busca lograr que las mujeres y los hombres cuenten con igual acceso a los beneficios de un empleo, para ello se tiene un enfoque en los grupos mas vulnerables, entre las acciones se contempla: Ferias de empleos en los 22 departamenros del pais. Tradución de folletos de información sobre los servicios del Ministerios Inspecciónes en los 22 departamentos del pais.	Coordinacion Interinstitucional ALMG, MINTRAB	Despacho Superior, Dirección General de Previsión Social, Comunicación Social y la Unidad de Planificación y Cooperación
4	**Gestión de Riesgo**	Por medio de la Dirección General de empleo empleo se realizan estudios en el mercado laboral a nivel nacional cuando ocurren fenomenos naturales o sociales que afecte a la pobalcion objetiva.	Dirección General de Empleo	Unidad de Planificación y Cooperación

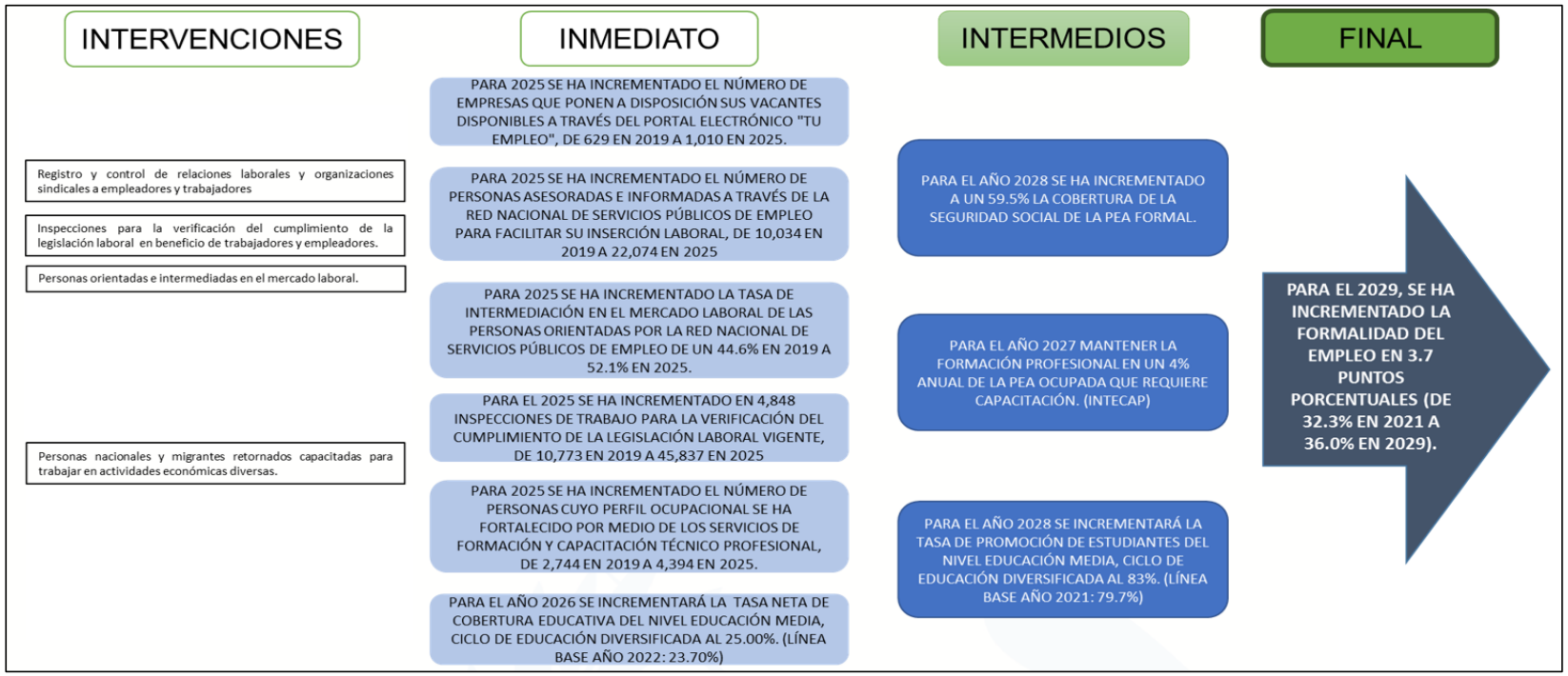
Resultado Estratégico de Desarrollo: Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029).

Modelo Conceptual



Fuente: Elaborado SEGEPLAN con base en talleres realizado con Mesa Técnica RED Formalidad del Empleo.
* Población económicamente activa.

Modelo Lógico de la Estrategia



Fuente: Elaborado SEGEPLAN con base en talleres realizado con Mesa Técnica del RED Formalidad del Empleo

ANEXO 7. ANÁLISIS DE JERARQUIZACIÓN DE LAS CAUSAS DEL PROBLEMA "ESCASO ACCESO A UN TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR"

ANÁLISIS DE JERARQUIZACIÓN DE LAS CAUSAS DEL PROBLEMA BAJOS NIVELES DE RECAUDACIÓN												
Problema o condicion de desarrollo	CAUSA DIRECTA	PARÁMETROS A NIVEL CAUSA DIRECTA			CAUSA INDIRECTA	PARÁMETROS A NIVEL CAUSA INDIRECTA ÚLTIMA			PARÁMETROS A NIVEL CAUSA INDIRECTA ÚLTIMA. NIVEL PONDERADA CON CAUSA DIRECTA			
		Magnitud con que se presenta en Guatemala y a nivel internacional (1 a 5)	Evidencia de la relación causal con el Resultado Estratégico (1 a 5, o Cero)	Fuerza explicativa en relación con el Resultado Estratégico (1 a 5, o Cero)		Magnitud con que se presenta en Guatemala y a nivel internacional (1 a 5)	Evidencia de la relación causal con la causa directa (1 a 5, o cero)	Fuerza explicativa en relación con la causa directa (1 a 5, o cero)	Magnitud Ponderada	Evidencia Ponderada	Fuerza Explicativa Ponderada	Factor de Jerarquización
Escaso acceso a un trabajo digno y decente de Población en edad de trabajar	1. Informalidad en el empleo	4.38	4.25	4.00	1.1 Escaso Acceso a la Seguridad Social	4.75	4.13	4.25	20.78	17.53	17.00	717.6
					1.1 Escaso Acceso a la Seguridad Social	4.13	3.75	3.88	18.05	15.94	15.50	567.3
					1.1 Escaso Acceso a la Seguridad Social	4.63	4.25	4.13	20.23	18.06	16.50	699.4
					1.1 Escaso Acceso a la Seguridad Social	4.38	3.88	4.00	19.14	16.47	16.00	621.5
					1.1 Escaso Acceso a la Seguridad Social	4.13	3.88	4.25	18.05	16.47	17.00	604.0
					1.1 Escaso Acceso a la Seguridad Social	4.00	2.88	3.25	17.50	12.22	13.00	441.3
					1.1 Escaso Acceso a la Seguridad Social	4.25	3.63	3.75	18.59	15.41	15.00	565.4
					1.1 Escaso Acceso a la Seguridad Social	4.13	3.38	3.75	18.05	14.34	15.00	529.6
					1.1 Escaso Acceso a la Seguridad Social	4.38	3.63	3.75	19.14	15.41	15.00	582.0
	2. Incumplimiento de la legislación laboral	4.375	3.875	3.875	1.1 Escaso Acceso a la Seguridad Social	4.125	3.25	3.875	18.05	13.81	15.50	529.0
					1.1 Escaso Acceso a la Seguridad Social	4.125	3.375	4	18.05	14.34	16.00	547.6
					1.1 Escaso Acceso a la Seguridad Social	4.375	3.5	4.125	19.14	14.88	16.50	600.5
					1.1 Escaso Acceso a la Seguridad Social	3.75	2.75	3.25	16.41	11.69	13.00	405.0
	3. Limitadas oportunidades al desarrollo del Capital Humano	4	3.375	3.625	1.1 Escaso Acceso a la Seguridad Social	3.25	3	3	14.22	12.75	12.00	351.9
					1.1 Escaso Acceso a la Seguridad Social	3.375	2.875	2.875	14.77	12.22	11.50	350.2
					1.1 Escaso Acceso a la Seguridad Social	3.625	3.25	3	15.86	13.81	12.00	409.4
					1.1 Escaso Acceso a la Seguridad Social	4.125	3.375	3.625	18.05	14.34	14.50	520.5
					1.1 Escaso Acceso a la Seguridad Social	4	3.125	3.625	17.50	13.28	14.50	486.2

ANEXO 8. PRIORIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

IDENTIFICACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA		SPPD-08
	CAUSAS ÚLTIMAS	FACTOR DE JERARQUIZACIÓN
Escaso acceso a un trabajo digno y decente en la población en edad de trabajar	1.1. Escaso acceso a la seguridad social	717.6
	1.2. Escasa oferta de empleo formal	621.5
	2.2. Escasa verificación de los derechos y obligaciones laborales de los empleadores y trabajadores, incluyendo condiciones de salud y seguridad ocupacional	600.5
	2.1. Desconocimiento de los derechos y obligaciones laborales de los empleadores y trabajadores	529
	3.2. Oferta formativa no pertinente con la demanda del mercado laboral	409.4
	3.1. Baja cobertura de acceso a formación y capacitación para el trabajo	351.9

ANEXO 9. ANÁLISIS DE POBLACIÓN

ANÁLISIS DE POBLACIÓN												SPPD-09
PROBLEMA CENTRAL	*CAUSA	**POBLACIÓN UNIVERSO (PET)	**POBLACIÓN OBJETIVO (PEA)	**POBLACIÓN ELEGIBLE	***SEXO		RANDO DE EDAD***	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN ELEGILE**(marcar con una X)		TERRITORIALIZACIÓN**		PUEBLO AL QUE PERTENECE LA POBLACIÓN***	COMUNICAD LIGUÍSTICA***
					HOMBRES	MUJERES		URBANA	RURAL	DEARTAMENTO	MUNICIPIO		
Escaso acceso a un trabajo digno y decente en la población en edad de trabajar	Informalidad en el empleo	11,763,775	7,407,379	5,128,032	3,260,187	1,867,845	Población de 15 años en adelante	X	X	NIVEL NACIONAL		TODOS	TODAS
	Incumplimiento de la Legislación Laboral	11,763,775	7,407,379	2,114,790	1,344,495	770,295	Población de 15 años en adelante	X	X	NIVEL NACIONAL		TODOS	TODAS
	Limitadas oportunidades al Desarrollo del Capital Humano	11,763,775	7,407,379	164,557	84,444	80,113	Población de 15 años en adelante	X	X	NIVEL NACIONAL		TODOS	TODAS

Fuente: Observatorio del Mercado Laboral con datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2-2021

*** Según Modelo Conceptual**

**** Con base en el numeral 3.2.2.2. Análisis de Población, de la Guía para elaboración de PEI. Para la causa 1 y 2 se toma como población elegible la PEA ocupada y para la causa 3 la PEA desocupada.**

***** Aplica cuando el problema bajo análisis afecta a personas - de lo contrario colocar NO APLICA- N/A**



ANEXO 10. ANÁLISIS DE EVIDENCIAS DE LAS CAUSAS DEL PROBLEMA PRIORIDADO

BUSQUEDA Y SISTEMATIZACIÓN DE EVIDENCIAS (MODELO EXPLICATIVO) **SPPD-10**

No.	Causa	Nombre del Documento	Tipo de documento					Autor y Año de Publicación	Ubicación				Aporte del documento a los factores causales
			Opinión de expertos	Revista especializada en la temática	Documentos o estudios académicos	Libros	Otros. Especifique		Municipal	Departamental	Nacional	Internacional	
1	Escaso acceso a un trabajo digno y decente de Población en edad de trabajar	Desarrollo del sistema de indicadores de trabajo decente para Guatemala	x					Dialogo estratégico sobre trabajo decente y economía informal, Erick Coyoy, Union Europea, Asociación de Investigación y Estudios Sociales, Guatemala, mayo 2013			x		1)Documento que refiere sobre los indicadores de trabajo decente factibles de calcular para Guatemala. 2) Aspectos fundamentales del trabajo decente y sus consecuencias para los indicadores estadisticos. 3) Elementos fundamentales del Trabajo decente como criterio para la clasificación de los indicadores. 4) Conjunto unificado de indicadores de trabajo decente Definiciones y formlas de cálculo de los indicadores de trabajo decente aplicados para Guatemala. 5) Cálculo de los indicadores de trabajo decente para Guatemala.
2	Escaso acceso a un trabajo digno y decente de Población en edad de trabajar	Guatemala: ¿Un país de oportunidades para la juventud? Informe Nacional de Desarrollo Humano 2011/2012 – Guatemala. – Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2012.	x					Guatemala. – Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2012.			x		Se propone una medición de la gradualidad de la exclusión/inclusión laboral de las y los jóvenes, utilizando como factores básicos: tener empleo, tener ingresos/salarios y tener protección social, datos sobre los cuales se dispone información. Esta clasificación no incluye valoraciones sobre la calidad del trabajo, sobre los niveles de organización laboral de las y los jóvenes, o sobre el tema de equidad étnica.
3	Limitadas oportunidades al desarollo del Capital Humano.	Recomendación 195 sobre desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente	x					Marcela Pronko, 7 de diciembre de 2005				x	Esboza de forma somera la gestación de la Recomendación núm. 195 de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, los cambios incorporados en materia de formación profesional, y su relación con las políticas de formación profesional y de empleo, el diálogo social o la aplicación del principio de no discriminación.
4	Limitadas oportunidades al desarollo del Capital Humano.	La formación para el trabajo puerta de oportunidades para la juventud en Guatemala	x					Jaime Ramírez Guerrero, Programa de Fortaleciomiento Institucional del Sector Juventud de la Unión Europea en Guatemala			x		Contiene una propuesta del modelo para la cración e implementación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT) en Guatemala, enfocado en la formación de capital humno que responda a las vocaciones y potencialidades sociales y economicas del país.
5	Incumplimiento de la Legislación Laboral	Conocer los Derechos Fundamentales en el Trabajo	x					Organización Internacional del Trabajo 2009, Primera edición 2009				x	De la declaración univelsal de los derechos humanos; en el articulo 23 puntualiza que: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

No.	Causa	Nombre del Documento	Tipo de documento					Autor y Año de Publicación	Ubicación				Aporte del documento a los factores causales
			Opinión de expertos	Revista especializada en la temática	Documentos o estudios académicos	Libros	Otros. Especifique		Municipal	Departamental	Nacional	Internacional	
6	Informalidad en el empleo	Tendencias de la inspección del trabajo frente a la formalización: experiencias de América Latina y el Caribe.		x				Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe -FORLAC-, Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2015				x	Se abordan las limitaciones en el alcance de la Inspección General de Trabajo como un factor causal de la informalidad del empleo: 1) Se han experimentado numerosas reformas en los últimos 20 años que mejoran la protección formal de los trabajadores; sin embargo, es necesario un fortalecimiento de los mecanismos de inspección que garanticen el cumplimiento de tales derechos, tanto a nivel normativo como institucional. 2) La proliferación de nuevas formas de empleo cada vez más complejas dificultan que los inspectores puedan controlar la aplicación de la ley para una mano de obra tan diversa. 3) Para estimar el número ideal de inspectores de trabajo debe tenerse en cuenta el volumen de la fuerza de trabajo, la cultura de cumplimiento de la norma que existe en cada uno de los países, el número de empresas que conforme a la normativa nacional están bajo la supervisión, los medios idóneos con los que cuenta el inspector del trabajo para hacer las visitas a las empresas; la propia geografía del país; etc. 4) El estudio concluye que a mayor número de inspectores por trabajador y más visitas al año por centro de trabajo, la cobertura de la inspección mejora. De hecho, parece haber una relación directa entre este indicador y el porcentaje de empleo formal no agrícola.
7	Informalidad en el empleo	"Informalidad Laboral en Argentina, Segmentos Críticos y Políticas para la Formalización"		x				Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2013				x	Se abordan las deficiencias en el desarrollo de las competencias del capital humano como una limitación para el acceso al empleo formal: 1) Mediciones internacionales revelan rezagos importantes en la región en el desarrollo de competencias y también importantes brechas en materia de formación profesional con una alta proporción de empresas manifestando que no encuentran los perfiles de competencias que necesitan. En la región, sólo uno de cada nueve trabajadores recibe algún tipo de formación a lo largo de un año, mientras que en el promedio de los países de la OCDE estas cifras están por encima del 50%. 2) En países de la región se han desarrollado propuestas metodológicas que permiten estudiar conjuntamente los contenidos de los perfiles ocupacionales, con el fin de actualizarlos y prever mecanismos para revisarlos periódicamente. Este análisis es un insumo para la detección de necesidades de capacitación de los trabajadores. 3) El trabajo bipartito (empresarios y trabajadores) en países de la región para acordar una metodología que permite la descripción, actualización de cargos y su valoración en el marco de una estructura ocupacional actualizada, ha tenido hondas implicaciones para los procesos de formación y desarrollo, certificación de habilidades y negociación de las remuneraciones.

BUSQUEDA Y SISTEMATIZACIÓN DE EVIDENCIAS (MODELO EXPLICATIVO) SPPD-10

No.	Causa	Nombre del Documento	Tipo de documento					Autor y Año de Publicación	Ubicación				Aporte del documento a los factores causales
			Opinión de expertos	Revista especializada en la temática	Documentos o estudios académicos	Libros	Otros. Especifique		Municipal	Departamental	Nacional	Internacional	
8	Informalidad en el empleo	"El Futuro de la Formación Profesional en América Latina y el Caribe, Diagnóstico y Lineamientos para su Fortalecimiento"		x				Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe / Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional -CINTERFOR-				x	Se aborda el perfil ocupacional inadecuado de la fuerza laboral como una limitante para el acceso al empleo formal: 1) Mediciones internacionales revelan rezagos importantes en la región en el desarrollo de competencias y también importantes brechas en materia de formación profesional con una alta proporción de empresas manifestando que no encuentran los perfiles de competencias que necesitan. En la región, sólo uno de cada nueve trabajadores recibe algún tipo de formación a lo largo de un año, mientras que en el promedio de los países de la OCDE estas cifras están por encima del 50%. 2) En países de la región se han desarrollado propuestas metodológicas que permiten estudiar conjuntamente los contenidos de los perfiles ocupacionales, con el fin de actualizarlos y prever mecanismos para revisarlos periódicamente. Este análisis es un insumo para la detección de necesidades de capacitación de los trabajadores. 3) El trabajo bipartito (empresarios y trabajadores) en países de la región para acordar una metodología que permite la descripción, actualización de cargos y su valoración en el marco de una estructura ocupacional actualizada, ha tenido hondas implicaciones para los procesos de formación y desarrollo, certificación de habilidades y negociación de las remuneraciones.

No.	Causa	Nombre del Documento	Tipo de documento					Autor y Año de Publicación	Ubicación				Aporte del documento a los factores causales
			Opinión de expertos	Revista especializada en la temática	Documentos o estudios académicos	Libros	Otros. Especifique		Municipal	Departamental	Nacional	Internacional	
9	Informalidad en el empleo	"Panorama Temático Laboral, Transición a la Formalidad en América Latina y el Caribe"		x				Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2014				x	Se aborda la escasez de información disponible sobre el proceso de formalización para empresas y trabajadores, como un factor causal de la informalidad del empleo. 1) En los países en que se han adoptado enfoques integrados de políticas para el tránsito a la formalidad, que incluyen información y capacitación, los resultados en cuanto a formalización han sido más robustos. 2) Es necesario mejorar o aumentar la información y el conocimiento de los derechos y las obligaciones a los empleadores, trabajadores y a la población en general. De hecho, es una constatación de la realidad que muchas unidades económicas no conocen completamente qué implica tener una empresa formal o trabajadores formales, o los trámites de registro para constituir una empresa formal o para registrar a trabajadores en las entidades encargadas de la seguridad social. 3)Es preciso mejorar los sistemas de medición y recopilación de información para conocer de manera más precisa la situación de los cuentapropistas, especialmente aquéllos que permanecen en la informalidad.
10	Desconocimiento de los derechos y obligaciones laborales de los empleadores y trabajadores	Análisis socio-jurídico del desconocimiento de los trabajadores no agrícolas del sector privado del comercio, del municipio de San miguel Petapa, del salario mínimo como una de sus garantías mínimoas e irrenunciables establecidas en la legislación laboral guatemalteca			x			Vilma Damarys Chacón Roldán Guatemala, octubre 2008	x				1)Trabajo de Tésis focalizado en en municipio de San Miguel Petapa, el cual indica en sus resultados el desconocimiento de la legislación laboral en Guatemala. 2) Documento ratifica la poca cobertura por parte de la Inspección General de Trabajo. 3) Se evidencia la falta de socialización de la legislación laboral para patronos y empleados. 4) Se evidencia que los empleados desconocen que el Ministerio de Trabajo cuenta con una unidad de Fomento a la Legalidad.
11	Escasa verificación de los derechos y obligaciones laborales de los empleadores	CONVENIOS NÚMERO 81 Y 129 DE LA OIT, "INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO"					Convenio OIT	Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1947, 1969				x	Los Convenios Internacionales 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala y sus respectivas recomendaciones, en donde se preceptúa que la Inspección General de Trabajo es la encargada de verificar el cumplimiento de la legislación laboral, las acciones de la IGT responden al Plan Nacional de Desarrollo Katún 2032, que contempla el eje Riqueza para todos y todas con el objetivo de generar acceso a fuentes de empleo y autoempleo digno e ingresos que permitan la cobertura de las necesidades de la persona y la familia.
12	Escasa verificación de los derechos y obligaciones laborales de los trabajadores	CONVENIOS NÚMERO 81 Y 129 DE LA OIT, "INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO"					Convenio OIT	Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1947, 1969				x	Los Convenios Internacionales 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala y sus respectivas recomendaciones, en donde se preceptúa que la Inspección General de Trabajo es la encargada de verificar el cumplimiento de la legislación laboral, las acciones de la IGT responden al Plan Nacional de Desarrollo Katún 2032, que contempla el eje Riqueza para todos y todas con el objetivo de generar acceso a fuentes de empleo y autoempleo digno e ingresos que permitan la cobertura de las necesidades de la persona y la familia.
13	Escasa promoción y divulgación de los derechos y obligaciones laborales	Decreto 330-1947, Código de Trabajo y sus reformas					Código de Trabajo	Congreso de la República de Guatemala, 1947			x		El artículo 279 del Código de Trabajo establece que la Inspección General de Trabajo debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en algunos de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de Trabajo y Previsión Social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas.

No.	Causa	Nombre del Documento	Tipo de documento					Autor y Año de Publicación	Ubicación				Aporte del documento a los factores causales
			Opinión de expertos	Revista especializada en la temática	Documentos o estudios académicos	Libros	Otros. Especifique		Municipal	Departamental	Nacional	Internacional	
14	Informalidad en el empleo	Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabjadores, 1981					Convenio OIT	Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabjadores, 1981 y su protocolo 2002				x	El convenio prevé la adopción de una política nacional coherente sobre seguridad y salud en el trabajo, y acciones de los gobiernos y dentro de las empresas, para promover la seguridad y la salud en el trabajo, y mejorar las condiciones de trabajo. Esta política deberá ser desarrollada tomando en consideración las condiciones y las prácticas nacionales. El Protocolo exige el establecimiento y la revisión periódica de los requisitos y procedimientos para el registro y la notificación de los accidentes y las enfermedades en el trabajo, así como la publicación de las estadísticas anuales conexas.
15	Baja cobertura de acceso a formación y capacitación para el trabajo	Educación para la Vida y Formación para el Empleo Proyecto de Lineamientos de Política Económica Proyecto de Lineamientos de Política Económica, Social y de Seguridad 2011-2021	x					Centro de Investigaciones Económicas Nacionales (CIEN). Noviembre 2016					1) Desarrollar programas de ampliación de cobertura en el ciclo diversificado. 2) Fuentes de financiamiento Para completar un fondo para becas se puede sumar fondos de MINEDUC, MIDES, MINECO Y MINTRAB. 3) Poner en práctica a plenitud el Sistema Nacional de Formación Para el Trabajo (SNFT). 4) Reorganizar la oferta formativa que se provee en el nivel diversificado.
16	Escasa información sobre el perfil laboral que demanda el mercado laboral	"Diagnóstico de la oferta y demanda de información con fines estadísticos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, base para la implementación del Sistema Nacional de Información Laboral SNIL".	x					IMPAQ International, 2019					Estudio evidencia la precariedad de equipo y malos procesos para el manejo de información estadística en el Mintrab.
17	Oferta formativa no pertinente con la demanda del mercado laboral	Demanda laboral y oferta formativa en Educación Técnico Productiva de la Región Callao	x					Ipeba, Instituto peruano de evaluación acreditación y certificación de la calidad de la educación básica				x	Experiencias sobre la formación en los centros de educación técnico productiva El IPEBA ha encargado la realización de dos estudios para la región Callao –donde se lleva a cabo, la primera experiencia de autoevaluación con fines de acreditación de instituciones que brindan educación técnico productiva– referidos precisamente a la caracterización de la, demanda laboral y a la determinación de la oferta formativa existentes en la región
18	Escaso acceso a la seguridad social	RECOMENDACIÓN 204 SOBRE LA TRANSICIÓN DE LA ECONOMÍA INFORMAL A LA ECONOMÍA FORMAL -Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) -Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)				x	Convenio OIT	1.º de junio de 2015				x	Extensión de la cobertura de la seguridad social Mediante la transición a la economía formal, los Miembros deberían extender progresivamente, en la legislación y en la práctica, a todos los trabajadores de la economía informal, la eguridad social, la protección de la maternidad, las condiciones de trabajo decentes Al establecer y mantener pisos nacionales de protección social en el marco de sus sistemas de seguridad social y al facilitar la transición a la economía formal, los Miembros deberían prestar una atención particular a las necesidades y circunstancias de las personas ocupadas en la economía informal y de sus familias. Mejorar el acceso a la cobertura de la seguridad social
19	Escasa oferta de empleo formal	RECOMENDACIÓN 204 SOBRE LA TRANSICIÓN DE LA ECONOMÍA INFORMAL A LA ECONOMÍA FORMAL				x	Convenio OIT	1.º de junio de 2015				x	a)facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas desde la economía informal a la economía formal, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizando oportunidades de seguridad de los ingresos, medios de sustento y emprendimiento; b) promover la creación, preservación y sustentabilidad de empresas y de empleos decentes en la economía formal, así como la coherencia de las políticas macroeconómicas, de empleo, de protección social y otras políticas sociales, y c) prevenir la informalización de los empleos de la economía formal.
20	Simulación de contratos	DESCENTRALIZACIÓN, TERCERIZACIÓN, SUBCONTRATACIÓN				x	Convenio OIT	Oscar Ermida Uriarte, Natalia Colotuzzo Oficina Internacional del Trabajo, 2009				x	El contenido de esta publicación ha sido ya utilizado en una importante actividad sindical sobre estrategias jurídicas y sindicales ante el Outsourcing/Subcontratación

ANEXO 11. ANÁLISIS DE LAS INTERVENCIONES PARA RESOLVER LAS CAUSAS DEL PROBLEMA PRIORIZADO

ANÁLISIS DE INTERVENCIONES			SPPD-11
Problema Central: Escaso acceso a un trabajo digno y decente en la población en edad de trabajar			
Causa	**Intervenciones Eficaces**	**Intervenciones Vigentes no Eficaces**	**Intervenciones a Implementar**
Informalidad en el empleo	Intermediación laboral para facilitar el encuentro permanente de la oferta y la demanda de empleo a nivel nacional.	Desarrollar acciones orientadas a la reducción de la migración irregular motivada por estafas de ofertas laborales mediante la implementación de campañas de comunicación y la promoción del Programa de Trabajo Temporal.	Generar diagnósticos locales sobre las dinámicas del mercado laboral, que permitan fortalecer los servicios públicos de empleo.
	Orientación laboral a trabajadores para identificar sus capacidades y vincularlos favorablemente con los empleadores.	Atención a las solicitudes de las personas extranjeras que ingresan al país legalmente y que prestan o prestarán sus servicios personales.	Incrementar el número de beneficiarios del Programa de Trabajo Temporal conforme a la priorización de los departamentos que registran mayor porcentaje de migración irregular.
	Vinculación de trabajadores guatemaltecos con oportunidades de empleo que se generan en el mercado laboral en el exterior.		
Incumplimiento de la legislación laboral	Verificación del cumplimiento de la legislación laboral vigente del país en todos los ámbitos.	Aplicación de sanciones por infracciones a las leyes laborales.	Crear un método preventivo y no reactivo, dirigido a los empresarios de micro, pequeña y medianas empresas, y brindar talleres y capacitaciones para la aplicación del mismo, con el objeto de fortalecer el conocimiento de derechos y obligaciones laborales establecidas en Ley.
	Aplicación del Protocolo Único de Procedimientos del sistema de Inspección de Trabajo.	Los procesos de diálogo social tienen impacto positivo en la disminución de la conflictividad laboral.	
	Atención personalizada para los usuarios en defensa de sus derechos laborales.	Participación en eventos y medios escritos y digitales, con el objeto de dar a conocer los derechos y obligaciones tanto de patronos, trabajadores y organizaciones sindicales.	
Limitadas oportunidades al desarrollo del Capital Humano	Ejecución del modelo de intervención de formación técnico profesional para facilitar la inserción al mercado laboral.	Implementar y promover el modelo nacional de certificación de competencias laborales para la población con formación empírica a través de un pilotaje con personas migrantes retornadas.	Establecer alianzas estratégicas para la ampliación de la cobertura de los servicios de formación técnico profesional que se brinda al recurso humano guatemalteco.
	Implementación de centros de capacitación desarrollando la metodología de la formación laboral, aplicando la filosofía de aprender haciendo.		
	Fortalecimiento de la población joven, que no ha tenido ninguna experiencia laboral, como aprendiz dentro de una empresa.		

ANEXO 12. MATRIZ DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

Resumen de resultados, metas e indicadores																		SPPD-12
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL																		
Vinculación institucional									Resultado institucional					Línea base *				Magnitud del indicador (meta a alcanzar)	
			Política General de Gobierno 2020-2024							Nivel de resultado								
Prioridad Nacional de Desarrollo	Meta Estratégica de Desarrollo	99 metas (16 + 83)	Pilar	Objetivo Sectorial	Acción Estratégica	Meta	RED	Descripción de resultado	Final	Intermedio	Inmediato	Nombre del indicador	Año	Dato absoluto	Dato relativo %	Fórmula de cálculo	Dato absoluto	Dato relativo %
Empleo e inversión	Reducción de la precariedad laboral	Meta: E3P4M1 Se ha reducido la precariedad laboral mediante la generación de empleos decentes y de calidad	Pilar 1: Economía, Competitividad y Prosperidad	Generar las condiciones adecuadas y buen clima de negocios para propiciar el aumento de la inversión y la mejora en los niveles de competitividad	Fomentar la creación de empleo formal y digno, como principal mecanismo de protección social que contribuya con la reducción de la pobreza y pobreza extrema, con énfasis en los grupos vulnerables, los jóvenes y las mujeres.	Meta 4 : Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales	Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029).	Para 2028, se ha incrementado la tasa de intermediación en el mercado laboral de las personas orientadas por la Red Nacional de Servicios Públicos de Empleo (de un 12.0% en 2021 a 20% en 2028).	X			Tasa de intermediación en el mercado laboral de las personas orientadas por la Red Nacional de Servicios Públicos de Empleo	2021	19,741	12.0%	Personas intermediadas en el mercado laboral/PEA desocupada X 100	32,841	20.0%
Empleo e inversión	Reducción de la precariedad laboral	E3P4M3 b) Disminución gradual de la informalidad a partir del último dato disponible: 69.2%.	Pilar 1: Economía, Competitividad y Prosperidad	Generar las condiciones adecuadas y buen clima de negocios para propiciar el aumento de la inversión y la mejora en los niveles de competitividad	Fomentar la creación de empleo formal y digno, como principal mecanismo de protección social que contribuya con la reducción de la pobreza y pobreza extrema, con énfasis en los grupos vulnerables, los jóvenes y las mujeres.	Meta 4 : Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales	Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029).	Para 2024, se ha incrementado el número de vacantes que ponen a disposición las empresas registradas en el Portal Electrónico "Tu Empleo" (de 24,962 en 2021 a 51,036 en 2024).			X	Número de vacantes que ponen a disposición las empresas registradas en el Portal Electrónico "Tu Empleo"	2021	24,962	15.2%	Número de vacantes que ponen a disposición las empresas registradas en el Portal Electrónico "Tu Empleo" / PEA desocupada X 100	51,036	31.0%
Empleo e inversión	Reducción de la precariedad laboral	E3P4M4 c) Disminución gradual de la tasa de desempleo a partir del último dato disponible: 3.2%.	Pilar 1: Economía, Competitividad y Prosperidad	Generar las condiciones adecuadas y buen clima de negocios para propiciar el aumento de la inversión y la mejora en los niveles de competitividad	Fomentar la creación de empleo formal y digno, como principal mecanismo de protección social que contribuya con la reducción de la pobreza y pobreza extrema, con énfasis en los grupos vulnerables, los jóvenes y las mujeres.	Meta 4 : Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales	Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029).	Para 2028, se ha incrementado el número de personas orientadas e informadas a través de la Red Nacional de Servicios Públicos de Empleo para facilitar su intermediación laboral (de 20,000 personas en 2021 a 33,149 en 2028).	X			Número de personas orientadas a través de la Red Nacional de Servicios Públicos de Empleo para facilitar su inserción laboral	2021	20,000	12%	Personas orientadas en el mercado laboral/PEA desocupadas X 100	33,149	20%
Empleo e inversión	Reducción de la precariedad laboral	Meta: E3P4M1 Se ha reducido la precariedad laboral mediante la generación de empleos decentes y de calidad.	Pilar 1: Economía, Competitividad y Prosperidad	Generar las condiciones adecuadas y buen clima de negocios para propiciar el aumento de la inversión y la mejora en los niveles de competitividad	Fomentar la creación de empleo formal y digno, como principal mecanismo de protección social que contribuya con la reducción de la pobreza y pobreza extrema, con énfasis en los grupos vulnerables, los jóvenes y las mujeres.	Meta 4 : Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales	Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029).	Para 2028, se ha incrementado el número de personas cuyo perfil ocupacional se ha fortalecido por medio de los servicios de formación y capacitación técnico profesional (de 2,639 en 2021 a 5,000 en 2028).	X			Número de personas cuyo perfil ocupacional se ha fortalecido por medio de los servicios de formación y capacitación técnico profesional	2021	2,639	1.6%	Personas formadas y capacitadas/PEA desocupadasX100	5,000	3%
Empleo e inversión	Reducción de la precariedad laboral	E3P4M4 c) Disminución gradual de la tasa de desempleo a partir del último dato disponible: 3.2%.	Pilar 1: Economía, Competitividad y Prosperidad	Generar las condiciones adecuadas y buen clima de negocios para propiciar el aumento de la inversión y la mejora en los niveles de competitividad	Fomentar la creación de empleo formal y digno, como principal mecanismo de protección social que contribuya con la reducción de la pobreza y pobreza extrema, con énfasis en los grupos vulnerables, los jóvenes y las mujeres.	Meta 4 : Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales	Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029).	Para el 2024, se ha incrementado en 25,227 inspecciones de trabajo para la verificación del cumplimiento de la legislación laboral vigente (de 10,773 en 2019 a 36,000 en 2024).			x	Incremento de inspecciones de trabajo para la verificación de la legislación laboral	2019	10,773	0%	Inspecciones de trabajo realizadas año 1-n/ Inspecciones de trabajo año base(2019) -1	36,000	234%
Reducción de la pobreza y protección social	Previsión Social: Protección y atención a la población según enfoque de ciclo de vida.	Meta 01.4: En 2030 asegurar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan iguales derechos a los recursos económicos, así como el acceso a los servicios	Pilar 2:Desarrollo Social	Propiciar el rompimiento del ciclo de la pobreza por medio del desarrollo del capital humano y del impulso de programas de asistencia social, condicionados a la matriculación y asistencia de los niños a las escuelas públicas, a las consultas médicas a centros de salud públicos, programas de vacunación infantil y a la capacitación de los adultos	Fortalecimiento del programa de atención al adulto mayor en condiciones de pobreza y pobreza extrema, para asegurar un ingreso mínimo y protección social, consistirá en un bono monetario que se entregará cada dos meses. Complementariamente se propiciará el acceso a servicio social y los comedores comunitarios. Estará adscrito al sistema de información de programas sociales.	Para el año 2023 se ha incrementado en 6,000 el número de adultos mayores atendidos por el programa de pensiones	N/A	Para el 2028, se ha incrementado en un 16% el porcentaje de adultos mayores de 65 años en situación de pobreza extrema beneficiados con aporte económico (de 18.58% en 2021 a 34.63% en 2028).	X			Porcentaje de adultos mayores en situación de pobreza extrema beneficiados con aporte económico	2021	107,291	18.58	Personas adultas mayores de sesenta y cinco años o más con acceso al aporte económico/Población adulta mayor de sesenta y cinco años o más que vive en situación de pobreza extrema, según la ENCOVI más reciente * 100	200,000	34.63
Empleo e inversión	Reducción de la precariedad laboral	Meta: E3P4M1 E3P4M3 b) E3P4M4 c)	Pilar 1: Economía, Competitividad y Prosperidad	Generar las condiciones adecuadas y buen clima de negocios para propiciar el aumento de la inversión y la mejora en los niveles de competitividad	Fomentar la creación de empleo formal y digno, como principal mecanismo de protección social que contribuya con la reducción de la pobreza y pobreza extrema, con énfasis en los grupos vulnerables, los jóvenes y las mujeres.	Meta 4 : Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales	Para el 2029, se ha incrementado la formalidad del empleo en 3.7 puntos porcentuales (de 32.3% en 2021 a 36.0% en 2029).					Tasa de formalidad del empleo	2021	3,891,588	0.32	((Número de ocupados asalariados cotizantes al IGSS + número de ocupados asalariados cubiertos por seguro privado de salud financiado total o parcialmente por el patrono) ÷ Número de ocupados asalariados totales) x 100	4,035,577	0.36

FICHA DEL INDICADOR (SEGUIMIENTO)	
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	
NOMBRE DEL INDICADOR	Tasa de intermediación en el mercado laboral de las personas orientadas por la Red Nacional de Servicios Públicos de Empleo
Categoría del Indicador	De Resultado Institucional
Meta de la Política General de Gobierno asociada	"Para 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en seis puntos porcentuales"
Política Pública Asociada	Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032

DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	Proporción de personas intermediadas con relación a la Población Económicamente Activa desocupada
Interpretación	Proporción de personas con un perfil ocupacional fortalecido a través de la orientación laboral que fueron intermediadas para ocupar un puesto de trabajo, por medio de la gestión de la Red Nacional de los Servicios Públicos de Empleo.
Fórmula de cálculo	Personas intermediadas en el mercado laboral/PEA desocupada X 100

ÁMBITO GEOGRÁFICO	NACIONAL	REGIONAL	DEPARTAMENTO	MUNICIPIO
	x			
FRECUENCIA DE LA MEDICIÓN	MENSUAL	CUATRIMESTRAL	SEMESTRAL	ANUAL
	x			

TENDENCIA DEL INDICADOR	2024	2025	2026	2027	2028
AÑOS					
Valor del indicador (en datos absolutos y relativos)	16.4	17.2	18.1	19.0	20.0

Línea Base	
Año	Meta en datos absolutos
2021	19741

MEDIOS DE VERIFICACIÓN	
Procedencia de los datos	Portal Electrónico "Tu Empleo"
Unidad Responsable	Servicio Nacional de Empleo de la Dirección General de Empleo
Metodología de Recopilación	Reporte mensual de los registros del Portal Electrónico "Tu Empleo"

Plan Operativo Multianual

PRODUCCIÓN ASOCIADA AL CUMPLIMIENTO DE LA META			
PRODUCTOS	**INDICADORES**	**SUBPRODUCTOS**	**INDICADORES**
Personas orientadas e intermediadas en el mercado laboral	Proporción de personas orientadas e intermediadas en 2024 con relación a la PEA desocupada	Personas intermediadas a través de la red nacional de servcios de empleo	Proporción de personas intermediadas en 2024 con relación al total de personas orientadas e intermediadas en el mercado laboral

FICHA DEL INDICADOR (SEGUIMIENTO)	
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	
Nombre del Indicador	Número de vacantes que ponen a disposición las empresas registradas en el Portal Electrónico "Tu Empleo"
Categoría del Indicador	De Resultado Institucional
Meta de la Política General de Gobierno asociada	"Para 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en seis puntos porcentuales"
Política Pública Asociada	Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032
Descripción del Indicador	Cantidad de vacantes que ponen a disposción las empresas en el Portal Electrónico "Tu Empleo" en atención a la Población Economicamente Activa desocupada
Interpretación	Efectividad de la labor de promoción laboral de la Red Nacional de Servicios Públicos de Empleo en atención a la oferta y demanda
Fórmula de cálculo	Número de vacantes que ponen a disposición las empresas registradas en el Portal Electrónico "Tu Empleo" / PEA desocupada X 100

ÁMBITO GEOGRÁFICO	NACIONAL	REGIONAL	DEPARTAMENTO	MUNICIPIO
	X			
FRECUENCIA DE LA MEDICIÓN	MENSUAL	CUATRIMESTRAL	SEMESTRAL	ANUAL
	X			

TENDENCIA DEL INDICADOR					
AÑOS	2024	2025	2026	2027	2028
Valor del indicador (en datos absolutos y relativos)	31.0	31.0	31.0	31.0	31.0

Línea Base	
Año	Meta en datos absolutos
2021	24962

MEDIOS DE VERIFICACIÓN	
Procedencia de los datos	Registros de la Ventanilla Especial para Empleadores, Portal Electrónico "Tu Empleo"
Unidad Responsable	Servicio Nacional de Empleo de la Dirección General de Empleo
Metodología de Recopilación	Reporte mensual de los registros de la Ventanilla Especial para Empleadores, Portal Electrónico "Tu Empleo"

Plan Operativo Multianual

PRODUCCIÓN ASOCIADA AL CUMPLIMIENTO DE LA META			
PRODUCTOS	**INDICADORES**	**SUBPRODUCTOS**	**INDICADORES**
Personas orientadas e intermediadas en el mercado laboral	N/A	Personas intermediadas a través de la red nacional de servcios de empleo	N/A

FICHA DEL INDICADOR (SEGUIMIENTO)	
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	
Nombre del Indicador	Número de personas orientadas a través de la Red Nacional de Servicios Públicos de Empleo para facilitar su inserción laboral
Categoría del Indicador	De Resultado Institucional
Meta de la Política General de Gobierno asociada	"Para 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en seis puntos porcentuales"
Política Pública Asociada	Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032

Descripción del Indicador	Cantidad de personas que han sido asesoradas, informadas y capacitadas, a través de los servicios de orientación laboral que se prestan, a través de la Red Nacional de Servicios Públicos de Empleo
Interpretación	Mide la cantidad de personas que han fortalecido su perfil ocupacional a través de los proceso de de orientación laboral de la Red Nacional de Servicios Públicos de Empleo
Fórmula de cálculo	Personas orientadas en el mercado laboral/PEA desocupadas X 100

ÁMBITO GEOGRÁFICO	NACIONAL	REGIONAL	DEPARTAMENTO	MUNICIPIO
	X			
FRECUENCIA DE LA MEDICIÓN	MENSUAL	CUATRIMESTRAL	SEMESTRAL	ANUAL
	X			

TENDENCIA DEL INDICADOR / AÑOS	2024	2025	2026	2027	2028
Valor del indicador (en datos absolutos y relativos)	16.6	17.4	18.3	19.2	20.1

Línea Base	
Año	Meta en datos absolutos
2021	20,000

MEDIOS DE VERIFICACIÓN	
Procedencia de los datos	Portal Electrónico "Tu Empleo"
Unidad Responsable	Servicio Nacional de Empleo de la Dirección General de Empleo
Metodología de Recopilación	Reporte mensual de los registros del Portal Electrónico "Tu Empleo"

Plan Operativo Multianual

PRODUCCIÓN ASOCIADA AL CUMPLIMIENTO DE LA META			
PRODUCTOS	**INDICADORES**	**SUBPRODUCTOS**	**INDICADORES**
Personas orientadas e intermediadas en el mercado laboral	Proporción de personas orientadas e intermediadas en 2024 con relación a la PEA desocupada	Personas orientadas laboralmente a traves de la red nacional de servicios públicos de empleo.	Proporción de personas intermediadas en 2024 con relación al total de personas orientadas e intermediadas en el mercado laboral

FICHA DEL INDICADOR (SEGUIMIENTO)	
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	
NOMBRE DEL INDICADOR	Número de personas cuyo perfil ocupacional se ha fortalecido por medio de los servicios de formación y capacitación técnico profesional
Categoría del Indicador	De Resultado Institucional
Meta de la Política General de Gobierno asociada	"Para 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en seis puntos porcentuales"
Política Pública Asociada	Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032

DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	Cantidad de personas que han recibido servicios de formación y capacitación técnico profesional y que han fortalecido su perfil ocupacional a través de la adquisición de habilidades técnicas
Interpretación	Mide la cantidad de beneficiarios que obtienen becas para formación y capacitación técnico profesional gestionadas por la Sección de Capacitación y Formación de la Dirección General de Empleo
Fórmula de cálculo	Personas formadas y capacitadas/PEA desocupadas X100

ÁMBITO GEOGRÁFICO	NACIONAL	REGIONAL	DEPARTAMENTO	MUNICIPIO
	X			
FRECUENCIA DE LA MEDICIÓN	MENSUAL	CUATRIMESTRAL	SEMESTRAL	ANUAL
	X			

TENDENCIA DEL INDICADOR / AÑOS	2024	2025	2026	2027	2028
Valor del indicador (en datos absolutos y relativos)	1.8	2.1	2.4	2.7	3.0

Línea Base

Año	Meta en datos absolutos
2021	2,639

MEDIOS DE VERIFICACIÓN	
Procedencia de los datos	Registros administrativos de la Sección de Capacitación y Formación de la Dirección General de Empleo
Unidad Responsable	Sección de Capacitación y Formación de la Dirección General de Empleo
Metodología de Recopilación	Reporte mensual de la Sección de Capacitación y Formación de la Dirección General de Empleo

Plan Operativo Multianual

PRODUCCIÓN ASOCIALDA AL CUMPLIMIENTO DE LA META			
PRODUCTOS	**INDICADORES**	**SUBPRODUCTOS**	**INDICADORES**
Personas formadas y certificadas para el empleo.	Proporción de personas formadas y capacitadas en el año 2024 con relación a la PEA desocupada	Personas formadas en competencias técnico profesionales para el empleo.	N/A

FICHA DEL INDICADOR (SEGUIMIENTO)	
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	
NOMBRE DEL INDICADOR	Incremento de inspecciones de trabajo para la verificación de la legislación laboral
Categoría del Indicador	De producto
Meta de la Política General de Gobierno asociada	Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos pocentuales
Política Pública Asociada	Politica General de Gobienro 2020-2024 y politica Nacional de Empleo Digno 2017-2032

DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	El indicador medirá el incremento de número de eventos de inspecciones de trabajo realizadas por año hasta el 2024
Interpretación	Número de eventos de inspección de trabajos para la verificación de la legislación laboral vigente, realizados por año.
Fórmula de cálculo	(Inspecciones de trabajo realizadas año 1-n/ Inspecciones de trabajo año base(2019) -1)*100

ÁMBITO GEOGRÁFICO	NACIONAL	REGIONAL	DEPARTAMENTO	MUNICIPIO
	x			
FRECUENCIA DE LA MEDICIÓN	MENSUAL	CUATRIMESTRAL	SEMESTRAL	ANUAL
				x

TENDENCIA DEL INDICADOR / AÑOS	2024	2025	2026	2027	2028
Valor del indicador (en datos absolutos y relativos)	234.2	243.5	252.7	262.0	262.0

Línea Base	
Año	Meta en datos absolutos
2019	10,773

MEDIOS DE VERIFICACIÓN	
Procedencia de los datos	Inspecciones de trabajo realizadas por los Inspectores de trabajo a nivel nacional
Unidad Responsable	Inspección General de Trabajo
Metodología de Recopilación	Mensual con integración anual

Plan Operativo Multianual

PRODUCCIÓN ASOCIADA AL CUMPLIMIENTO DE LA META			
PRODUCTOS	**INDICADORES**	**SUBPRODUCTOS**	**INDICADORES**
Inspecciones para la verificación del cumplimiento de la legislación laboral en beneficio de trabajaadores y empleadores	Incremento porcuntual de inspecciones de trabajo para la verificación de la legislación laboral	Inspecciones para la verificación del cumplimiento de la legislación laboral	N/A

FICHA DEL INDICADOR (SEGUIMIENTO)	
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	
NOMBRE DEL INDICADOR	Porcentaje de adultos mayores en situación de pobreza extrema beneficiados con aporte económico
Categoría del Indicador	De Resultado Institucional
Meta de la Política General de Gobierno asociada	Para el año 2023 se ha incrementado en 6,000 el número de adultos mayores atendidos por el programa de pensiones
Política Pública Asociada	Desarrollo Social

DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	Este indicador mide la relación porcentual entre las personas mayores de 65 años en situación de pobreza extrema que son beneficiados con el aporte económico del adulto mayor y el total de la población mayor de 65 años en situación de pobreza
Interpretación	Medición porcentual de los adultos mayores de 65 años que son beneficiados con el aporte económico del adulto mayor, este porcentaje nos permite evidenciar la población que puede ser incluida dentro del mismo con la finalidad de dirigir las acciones de verificación, análisis e identificación de los mismos.
Fórmula de cálculo	Personas adultas mayores de sesenta y cinco años o más con acceso al aporte económico/Población adulta mayor de sesenta y cinco años o más que vive en situación de pobreza extrema, según la ENCOVI más reciente * 100

ÁMBITO GEOGRÁFICO	NACIONAL	REGIONAL	DEPARTAMENTO	MUNICIPIO
	X			
FRECUENCIA DE LA MEDICIÓN	MENSUAL	CUATRIMESTRAL	SEMESTRAL	ANUAL
				X

TENDENCIA DE INDICADOR AÑOS	2024	2025	2026	2027	2028
Valor del indicador (en datos absolutos y relativos)	34.6	34.6	34.6	34.6	34.6

Línea Base	
Año	Meta en datos absolutos
2021	107,291

MEDIOS DE VERIFICACIÓN

Procedencia de los datos	Sistema del Programa del Adulto Mayor al 30 de marzo 2020
Unidad Responsable	1. Programa del Aporte Económico del Adulto Mayor (Dirección de Previsión Social) 2. Dirección de Sistema de la Información
Metodología de Recopilación	A través del Sistema de Información del Adulto Mayor

Plan Operativo Multianual

PRODUCCIÓN ASOCIADA AL CUMPLIMIENTO DE LA META			
PRODUCTOS	**INDICADORES**	**SUBPRODUCTOS**	**INDICADORES**
Aporte Económico entregado al adulto mayor	Incremento porcentual de la cantidad de aportes entregados a la población mayor de 65 años en situación de pobreza extrema	Aporte Económico entregado al adulto mayor	N/A

FICHA DEL INDICADOR (SEGUIMIENTO)	
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	
NOMBRE DEL INDICADOR	Tasa de formalidad del empleo
Categoría del Indicador	De Resultado Estratégico de Desarrollo
Meta de la Política General de Gobierno asociada	Para el año 2023 se redujo la tasa de informalidad del empleo en 6 puntos porcentuales
Política Pública Asociada	Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032

DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	Porcentaje de ocupados asalariados con un empleo formal en relación al total de ocupados asalariados
Interpretación	Se considera el total de asalariados cubiertos por el igss y los asalariados cubieros por seguro privado de salud, como porción del total de ocupados asalariados totales
Fórmula de cálculo	((Número de ocupados asalariados cotizantes al IGSS + número de ocupados asalariados cubiertos por seguro privado de salud financiado total o parcialmente por el patrono) ÷ Número de ocupados asalariados totales) x 100

ÁMBITO GEOGRÁFICO	NACIONAL	REGIONAL	DEPARTAMENTO	MUNICIPIO
	X			
FRECUENCIA DE LA MEDICIÓN	MENSUAL	CUATRIMESTRAL	SEMESTRAL	ANUAL
				X

TENDENCIA DE INDICADOR / AÑOS	2024	2025	2026	2027	2028
Valor del indicador (en datos absolutos y relativos)	34.2	34.1	34.9	35.3	35.5

Línea Base	
Año	Meta en datos absolutos
2021	1,259,628

MEDIOS DE VERIFICACIÓN

Procedencia de los datos	Datos de las Encuestas Nacionales de Empleo e Ingresos generada por el Instituto Nacional de Estadística.
Unidad Responsable	Dirección de Estadísticas Laborales. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
Metodología de Recopilación	A través de las Encuestas Nacionales de Empleo e Ingresos

Plan Operativo Multianual

PRODUCCIÓN ASOCIADA AL CUMPLIMIENTO DE LA META			
PRODUCTOS	**INDICADORES**	**SUBPRODUCTOS**	**INDICADORES**
N//A	N/A	N/A	N/A

ANEXO 14. VISIÓN, MISIÓN, VALORES

Visión, Misión y Valores			SPPD-14
Visión	**Preguntas que ayudan a definir la Visión**	**Ejemplo de respuesta**	**Formulación de la visión**
La visión sustantiva expresa la imagen objetivo que la institución espera lograr, a través de su contribución trascendente, en las condiciones de la población que constituye su clientela última y a cuyas necesidades orienta su atención.	¿Cuáles son las condiciones de la población a atender en función del mandato institucional?	La población guatemalteca demanda que se verifique el cumplimiento de la legislación laboral, además de que se contribuya en la generación de empleos, trabajo decente, que se propicie el dialogo social, la cultura de respeto a la legislación laboral y que se erradique el trabajo infantil.	Para el 2028, ser un Ministerio reconocido, fortalecido, competente, transparente y acorde a un mundo cambiante, que se proyecte a la sociedad promoviendo el trabajo decente, el pleno empleo, el diálogo social, el cumplimiento de la legislación laboral, la previsión social y la protección de los trabajadores en situación de vulnerabilidad.
	¿Cómo visualiza la institución la condición futura de esa población?	En el ambito de las competencias de esta cartera ministerial, se verificará el cumplimiento de la legislación laboral, se contribuira en la generación de empleos, trabajo decente, se propiciará el dialogo social, la cultura de respeto a la legislación laboral, se velará por el bienestar los trabajadores en situación de vulnerabilidad	

Visión, Misión y Valores			SPPD-14
Misión	**Preguntas que ayudan a definir la Misión**	**Forma de responder**	**Formulación de la misión**
La misión expresa la razón de ser de la institución, su propósito fundamental en términos de las necesidades que satisface y a quiénes se dirige su acción. La base para su definición se encuentra en el Análisis de mandatos legales.	i) ¿Para qué existe la institución, cuál es su mandato según la ley de creación?	Somos la institución creada para Promover y verificar el cumplimiento de la legislación laboral, así como elaborar e implementar politicas y programas con equidad, relativas al trabajo decente y la previsión social	El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la institución del Estado encargada de promover y verificar el cumplimiento de la legislación laboral, así como elaborar e implementar políticas y programas con equidad, relativas al trabajo decente y la previsión social, en beneficio de la población trabajadora en situación de vulnerabilidad.
	ii) ¿Su competencia es rectora, ejecutora, coordinadora, supervisora?	Hacer cumplir el régimen jurídico laboral; formular la política laboral, salarial, de previsión social y de salud y seguridad ocupacional; y diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores.	
	iii) ¿Cuáles son sus grandes ámbitos de acción? (Resumir y ordenar atribuciones en grandes categorías)	Promovemos, verificamos, elaboramos políticas e implementamos programas con equidad y relativos al trabajo decente y a la previsión social	
	i) ¿Qué población debe atender?	A la población trabajadora y grupos en riesgos de vulnerabilidad laboral	
	ii) ¿Qué principios nos rigen?	Nuestros principios son: Honestidad, transparencia, calidad, compromiso, responsabilidad, respeto, mejora continua y servicio	

Visión, Misión y Valores			SPPD-14
No.	**Valores**	**Describir brevemente como aplican los valores enunciados**	**Describir como los valores institucionales se aplican también hacia la población objetivo o elegible**
1	Honestidad	Anteponer la verdad y la ética en todas las acciones, coherencia en lo que se dice y se hace	Estos valores están orientados hacia el buen servicio que los funcionarios del MINTRAB prestan al usuario
2	Transparencia	Ser claros y precisos en nuestros actos y estar dispuestos a rendir cuentas	
3	Calidad	Brindar a los usuarios un servicio que cumpla sus necesidades de manera precisa y oportuna	
4	Compromiso	Estar dispuesto a dar siempre lo mejor	
5	Responsabilidad	Cumplir puntualmente con las funciones asignadas	
6	Respeto	Reconocer, aceptar, apreciar y valorar a las personas, mi trabajo y el de los demás	
7	Mejora Continua	Fomentar la creatividad e innovación para la excelencia	
8	Servicio	Atención hacia el usuario con cordialidad y esmero	
9	Solidaridad	Ayuda y apoyo de manera desinteresada	
10	Subsidiariedad	Acciones del Ministerio en lo que las comunidades no puede alcanzar en lo referente al trabajo decente	
11	Probidad	Observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo con preeminencia del interés general sobre el particular	
12	Eficacia	Capacidad para lograr metas propuestas	
13	Eficiencia	Uso racional de los medios para alcanzar los objetivos Institucionales	
14	Participación ciudadana	Fomentar el ejercicio del derecho de participación, así como de las iniciativas de rendición de cuentas y control social.	

ANEXO 15. ANÁLISIS DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS

Análisis de capacidades y FODA-					SPPD-15
Análisis de capacidades					
Análisis FODA					
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	**FORTALEZAS**		**DEBILIDADES**		
	F1	Recurso humano profesional y capacitado para el desempeño de las funciones administrativas	D1	Sistemas inadecuados para el control del servicio de mantenimiento y reparación de vehículos y compra de combustible.
	F2	Personal técnico y administrativo capacitados para la atención de personas con discapacidad y el desarrollo de su inclusión socio-laboral.	D2	Disminución considerable de inspectores de trabajo y personal administrativo de la Inspección General de Trabajo, impactando en la calidad inspectiva.
	F3	Acciones orientadas en beneficio de la inclusión laboral de personas con discapacidad.	D3	Deficiencia del sistema de información para la demanda del servicio a nivel nacional, lo que afecta la conectividad con la autoridad central y jefaturas departamentales.
	F4	Leyes nacionales e internacionales que instruyen en el cumplimiento de la legislación laboral.	D4	El presupuesto asignado sufre modificaciones y recortes por lo que no se cuenta con los insumos básicos para
	F5	Generación de ingresos propios para el fortalecimiento de la Inspección General deTrabajo, Reformas al Código de Trabajo Decreto 7-2017 del Congreso de la República que da facultad para el proceso sancionatorio por faltas	D5	Manuales de funciones, procedimientos y puestos de las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
	F6	Sistema de filas en el área de ventanilla de recepción de denuncias	D6	Rotación constante de personal.
	F7	Ampliación del alcance geográfico de los servicios de investigación y asesoría que presta la unidad con presencia de técnicos analistas que atienden diversas regiones del país.	D7	Cambios constantes en las políticas institucionales que inciden en la continuidad de los procesos de trabajo.
	F8	Contar con Centros Recreativos y Vacacionales para los trabajadores del Estado	D8	Falta de un sistema informático con integración de las Delegaciones departamentales y municipales.
	F9	Apoyo institucional del Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional -CONASSO-.	D9	La no descentralización del servicio de salud y seguridad ocupacional.
	F10	Alianzas interintitucionales con actores gubernamentales, entidades autónomas y descentralizadas compartiendo la responsabilidad institucional para la aplicación de la legislación laboral y otras leyes conexas.	D10	Baja ejecución de recursos de la cooperación internacional.
	F11	La Inspección de Trabajo es la única instancia administrativa encargada de velar que el patrono, trabajador y organizaciones sindicales cumplan con la	D11	Poco Personal en los Centros Recreativos y Vacaionales.
	F12	Estrecha coordinación interinstitucional con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Intituto Guatemalteco de Seguridad Social.	D12	La falta de regulación del programa de empleo, impide exigir la retroalimentación por parte de las empresas, de esa cuenta no se pueden llevar estadísticas fidedignas.
	FORTALEZAS		**DEBILIDADES**	
	F13	Portal Electrónico en Línea (Sistema Nacional de Empleo).	D13	Falta de sensibilización al personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en relación a la importancia y obligación de rendir información a OIT.
	F14	Coordinación intrainstitucional entre las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	D14	Deficiencia de comunicación con las diferentes dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre avances.
	F15	Estructura Orgánica establecida de Asuntos Internacionales del Trabajo.	D15	Débil estrategia territorial.
	F16	Sistemas de Estadísticas Laborales de la Inspección de Trabajo SELIT, institucionalizado mediante Acuerdo	D16	Ausencia de un modelo de certificación para los procesos de orientación y formación.
	F17	Presencia institucional a nivel departametal.	D17	Ausencia de sistemas de control de uso, mantenimiento y reparación de vehículos y uso de combustible.
	F18	Reconocimiento social sobre el quehacer institucional lo que facilita la consecución de la misión propia de la institución.	D18	Poca articulación interna, con las direcciones epartamentales del MINTRAB.
	F19	La emisión de Acuerdos Ministeriales que procuran implementar control tecnológico en la suscripción de contratos de trabajo.	D19	Ausencia de convenios formales para el intercambio de información estadística del mercado laboral con otras instituciones u organizaciones.
	F20	Empoderamiento y las facultades del equipo técnico en materia de asesoramiento y orientación sobre temas de trabajo infantil.		
	F21	Ambiente Externo (entorno nacional e internacional): Analiza factores económicos, políticos, legales, sociales, ambientales, tecnológicos que inciden en la gestión		
	F22	Accesibilidad a los recursos administrativos e insumos necesarios para realizar las distintas funciones institucionales.		
	F23	Capacitaciones continuas para fortalecer al personal de las Delegaciones Departamentales, administrivo		
	F24	Descentralización de los servicios públicos de empleo a través de la Red de Servicios Públicos de Empleo.		
	F25	Se fortalecio el acercamiento con las empresas para mejorar los servicios que presta el Ministerio.		

OPORTUNIDADES		ESTRATEGIAS FO		ESTRATEGIAS DO	
O1	Aprobación de la Reformas a la Ley y Reglamento del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor.	FO1	Control en el uso de los insumos y materiales para el desarrollo de las actividades en las dependencias.	DO1	Establecer un sistema adecuado para mejorar el servicio de mantenimiento y reparación de vehículos y compra de combustible.
O2	Participar en la incorporación de controles de auditoría internos actualizados basados en la centralización normativa y la descentralización operativa.	FO2	Planificación y coordinación estratégica del Programa aporte al Adulto Mayor para ampliar su cobertura.	DO2	Ocupar las plazas que se quedaron vacantes, contratando al personal idoneo.
O3	Alianzas con el Centro de Responsabilidad Social Empresarial y sus empresas aliados para el reconocimiento de empresas inclusivas.	FO3	Proceso de sensibilización y concientizar al sector público y privado para la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad.	DO3	Ampliar la cobertura del soporte del sistema de información y actualizar las bases de datos.
O4	Capacitaciones relacionadas al ámbito laboral a las Dependencias del MINTRAB.	FO4	Compromisos establecidos entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el sector productivo para una cultura inclusiva.	DO4	Implementar campañas de concientización al personal para el mejor aprovechamiento de los recursos.
O5	Apoyo técnico y financiero de la Cooperación Internacional para el fortalecimiento de la Inspección General de Trabajo, temas de formamaciòn en la Direcciòn General de	FO5	Socialización de las leyes nacionales e internacionales que instruyen en el cumplimiento de la legislación laboral.	DO5	Elaboración y actualización de manuales de funciones, procedimientos y puestos de las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
O6	Ampliación de cobertura de los servicios de Inspección General de Trabajo.	FO6	Implementar capacitaciones periódicas para todo el recurso humano del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de brindarle un mejor servicio a la	DO6	Realizar las acciones necesarias para mejorar las instalaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
O7	Se dispone de un registro sindical que garantiza la libertad sindical.	FO7	Contratación de Personal idoneo para la agilizaciòn de procesos y coordinación en temas de cooperación internacional.	DO7	Implementación y cumplimiento del Plan Estrátegico Institucional.
O8	La conflicitvidad en el ámbito laboral permite la construcción de un diálogo social con los distitos actores y factores económicos que intervien en la relación de trabajo.	FO8	Delegaciones fortalecidas de la Inspección General de Trabajo en todos los departamentos para que se fomente el cumplimiento a los derechos laborales.	DO8	Brindar estabilidad laboral al personal contratado en Sub-grupo 18 o 029, con traslado al renglón presupuestario 011.
O9	Existencia de mecanismos de auditoría internacional para el acompañamiento en cuanto al cumplimiento de los compromisos internacionales del Estado de Guatemala en materia laboral, que otorga la ocasión de identificar las debilidades institucionales (DR-CAFTA, Comisión de expertos, OIT y cooperantes).	FO9	Fortalecimiento de la Dirección General de Trabajo	DO9	Establecer mecanismos de gestión para que el Ministerio pueda obtener de fondos propios o cooperación lo necesario para tener un sistema informático integrado a nivel ministerial.
O10	Contexto político favorable dentro del Organismo Ejecutivo para la consecusión de las metas intitucionales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	FO10	Seguimiento al cumplimiento en la legislación laboral.	DO10	Realizar gestiones para que se reestructure los servicios de SSO.

OPORTUNIDADES		ESTRATEGIAS FO		ESTRATEGIAS DO	
O11	Construcción de puentes de comunicación entre actores institucionales de diferentes organismos del estado, incluyendo Ministerio Público, Organismo Judicial, Oficina de resolución de conflictos de asuntos sindicales, Comisión Tripartita y otros.	FO11	Revisión e implementación del protocolo único de procedimientoes de inspección.	DO11	Estructurar sistemas informáticos que faciliten los procesos internos en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
O12	Mayor credibilidad y legitimidad de las funciones asignadas la Inspección General de Trabajo.	FO12	Participación en las actividades del Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional - CONASSOO-.Actualizar el Reglamento Orgánico Interno el cual reestructure la Inspección General de Trabajo para cumplir con las reformas legales.	DO12	Construcción del plan de promoción de los servicios públicos de empleo
O13	Convenios, normas, tratados, pactos internacionales, que son de cumplimiento obligatorio sobre temas de salud y seguridad ocupacional.	FO13	Firmas de convenios y cartas de entendimiento.	DO13	Aprovechar el sistema de comunicación interinstitucional para que el contenido de la información recibida sea el esperado.
O14	Los Acuerdos Gubernativos 229-2014 y 33-2016 relacionados al cumplimiento mínimo de las condiciones de salud y seguridad ocupacional, en los puestos de trabajo	FO14	Implementar y dar respuesta a las recomendaciones recibidas.	DO14	Realizar las gestiones para que la ejecución sea eficaz y eficiente, para que los beneficios lleguen a la población objetiva.
O15	Hay espacios técnicos de coordinación con instituciones gubernamentales y no gubernamentales.	FO15	Elaboraciòn de una planificaciòn institucional para beneficiar a nuestra poblaciòn objetiva	DO15	Capacitar al Personal con conocimientos pertinentes y específicos.
O16	Espacio de Ventanillas Únicas Municipales de Empleo en las Municipalidad.	FO16	Realizando inspecciones de trabajo y audiencias administrativas de conciliación.	DO16	Aprovechar el espacio de coordinación interinstitucional para cumplir con nuestra planificación estrategica y compromisos de pais.
O17	Se cuenta con alianzas con otras instituciones que codyuvan a reducir la precariedad del	FO17	Diseñar estrategia de comunicación e información de los procedimientos de inspección a usuarios externos	DO17	Verificar el cumplimiento de la normativa legal en beneficio de los trabajadores infantiles.
O18	El tema de la empleabilidad como uno de los objetivos de desarrollo sostenible.	FO18	Realizar convenios interinstitucionales así como mesas técnicas de trabajo para facilitar el brindar servicio a nuestra pobalción objetiva.	DO18	Aprovehcar el apoyo de la OIT para que coadyuve en los resultados Estratègicos e Institucionaes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
O19	El tema de Empleo es un compromiso de Gobierno, en la Politica General de Gobierno.	FO19	Fortalecer el plan de inspecciòn Respetando los procesos establecidos.	DO19	Desarrollar una ruta de articulación con los directores departamentales.
O20	generación de ingresos propios para el fortalecimiento de la Inspección General deTrabajo, Reformas al Código de Trabajo Decreto 7-2017 del Congreso de la República que da facultad para el proceso sancionatorio por faltas laborales.	FO20	Implementación y actualización constante del Portal Electrónico en línea del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	DO20	Desarrollo de un modelo de certificaciones para los procesos de formación de la DGE.
O21	Representación ante la comisión de niñez y adolescencia.	FO21	Seguimiento y cumplimiento de las normas en materia de la legislación laboral.	DO21	Fortalecimiento de las competencias del personal a nivel territorial.

OPORTUNIDADES		ESTRATEGIAS FO		ESTRATEGIAS DO	
O22	Priorización del tema de trabajo infantil a nivel internacional, el apoyo financiero y técnico de la cooperación internacional.	FO22	Velar porque se cumpla con la normativa para que los trabajadores gocen de los beneficios de la SSO en los lugares de trabajo.	DO22	Implementación de softwares para eficientizar el registro y control de información relacionada con el uso, mantenimiento y reparacion de vehiculos, uso de combustible e inventarios en almacén.
O23	Creación y fortalecimiento de los Comités Departamentales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil.	FO23	Evaluación anual de riesgos de la Unidad de Auditoria Interna -UDAI-.	DO23	Adquisición de equipo actualizado para utilización de software adecuado a las necesidades de evaluación de -SINACIG-.
O24	La ratificación de los convenios 138 de la edad mínima de admisión al empelo y 182 sobre las peores formas de trabajo infantil y acción inmediata para su eliminación.	FO24	Intercambio de conocimientos y experiencias de la utilización del sistema SAG-UDAI-Web.		
O25	Apoyo técnico y económico por parte de la Organización Internacional de Trabajo.	FO25	Ampliación de la Red de Servicios Públicos de empleo.		
O26	Creación de la Comisión de Tratamiento de Conflictos en Materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva.	FO26	Acercamiento con el sector empresarial para conocer las demandas que requiere el sector produtivo del pais.		
O27	Capacitación por parte de instituciones fuera del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	FO27	Realización de eventos de socialización que contribuya con el posicionamiento interno y externo de la dirección como referente de producción de información del mercado		
O28	Evaluación del Sistema Nacional de Control Interno Gubernamental -SINACIG-.	FO28	Sistematizar los procesos necesarios para mantenerse activo dentro de la Restitución de los derechos laborales de los ciudadanos.		
O29	Sistema de Auditoría Gubernamental de la Unidad de Auditoría Interna -SAG-UDAI-Web-.	FO29	Aplicación del Programa de Asistencia y Cooperación Técnica de la Organización Internacional del Trabajo.		
O30	Capacitaciones constante que brinda el Ministerio de Finanzas públicas por medio de la Dirección Técnica de Presupuesto, Dirección General de Adquisiciones del Estado y Guatecompras, para mejorar los procesos internos de cada dependencia del Estado.	FO30	Atención de las demandas de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical y sus Subcomisiones.		
O31	El equipo de profesionales de la unidad de Estadistica Laboral participa activamente en espacios interinstitucionales que permiten tener incidencia en temas específicos del mercado laboral.				

AMENZAS		ESTRATEGIAS FA		ESTRATEGIAS DA	
A1	Factores políticos: cambios constantes en las políticas institucionales	FA1	Dar cumplimiento y seguimiento al Plan Estratégico Institucional.	DA1	Brindar estabilidad laboral al personal contratado en Sub-grupo 18 o 029, con traslado al renglón
A2	Falta de reformas al Código de Trabajo.	FA2	Proponer reformas al Código de Trabajo, que reflejen los compromisos adquiridos en los Convenios Internacionales ratificados en esta materia.	DA2	Realizar gestiones para que el Ministerio pueda obtener de fondos propios o cooperación lo necesario para tener un sistema informático integrado a nivel ministerial.
A3	Falta de voluntad o de interés político para operativizar y dar seguimiento a las acciones estratégicas en materia del Convenio 169 de la OIT pueblos indígenas.	FA3	Cordinación interinstitucionas en gestionar la culminación del proceso de elaboración de la Política Nacional de Pueblos Indígenas e Interculturalidad.	DA3	Realizar gestiones para que se reestructure los servicios de SSO.
A4	Baja Asignaciòn presupuestaria para llevar acabo la planificacion estrategica institucional.	FA4	Implementación de una estrategia eficiente para la Elaboraciòn de planes y programas para evidenciar la necesidad del fortalecimiento presupuestario.	DA4	Estructurar sistemas informáticos que faciliten los procesos internos para mejorar los servicios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
A5	La crisis económica y de recaudación fiscal que atraviesa el Estado de Guatemala, incide en el presupuesto institucional.		Solicitud presupuestario idoneo para llevar a cabo las funciones y estrategias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	DA5	Construcción del plan de promoción de los servicios públicos de empleo
A6	Labor de la Inspección General de Trabajo estigmatizado por las organizaciones sindicales y gremiales de empresarios que señalan de parcialización y de ausencia de		Implementacion del protocolo unico de procedimientos del sistema de inspección.	DA6	Requerir el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo, para sensibilizar a las instituciones sobre la importancia de cada una de ellas, en la elaboración de informes.
A7	La percepción de las organizaciones sindicales cuando no se atienden sus pretensiones de manera inmediata debido a la carencia de recursos materiales y poco personal por parte de la Inspección de Trabajo que limita la atención oportuna.		Realizar la verificación del cumplimiento de la legislación laboral y ampliación de las coberturas de los VUMES.	DA7	Aprovechar el sistema de comunicación interinstitucional para que el contenido de la información recibida sea el esperado.
A8	Falta de sistematización de las recomendaciones de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios Internacionales de		Velar porque se cumpla con la normativa para que los trabajadores gocen de los beneficios de la SSO en los lugares de trabajo.	DA8	Realizar las gestiones para que la ejecución de los servicios sea eficaz y eficiente.
A9	Incremento del sector infomal.		Dar a conocer la importancia de la aplicación de normas internacionales, en conflictos laborales, que puedan coadyuvar a su solución	DA9	Establecer un sistema adecuado para mejorar el servicio de mantenimiento y reparación de vehículos y compra de combustible.
A10	La exposiciòn del personal a factores de riesgo sin la debida protecciòn personal.		Sensibilizar a las instituciones involucradas, sobre la obligación e importancia de rendir información periódica a la OIT.	DA10	Ocupar las plazas que se quedaron vacantes, contratando al personal idoneo.
A11	Falta de aplicación de los distintos Convenios ratificados por Guatemala ante la OIT por parte de las instituciones.		Incentivar el proceso de diálogo en la solución de conflictos.	DA11	Ampliar la cobertura del soporte del sistema de información y actualizar las bases de datos.
A12	Falta de voluntad por parte de organizaciones sindicales, en la búsqueda de soluciones a conflictos.		Verificar el cumplimiento de la legislación laboral y fomentar el diálogo social y la coordinación interintitucional.	DA12	Implementar campañas de concientización al personal para el mejor aprovechamiento de los recursos.

AMENZAS			ESTRATEGIAS FA		ESTRATEGIAS DA
A13	Deficiencia y dilación en el contenido de la información que se recibe por parte de las distintas instituciones requeridas para enviar a la OIT.		Sensibilizar a las instituciones involucradas, sobre la obligación e importancia de rendir información periódica a la OIT.	DA13	Elaboración y actualización de manuales de funciones, procedimientos y puestos de las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
A14	Aumento de la informalidad del empleo a conecuendcia de la pandemia.		Realizar capacitaciones contantes de alto nivel a las dependencias del ministerio de trabajo en temas diversos en temas laborales.	DA14	Capacitación constante paramejorar la Implementación y cumplimiento del Plan Estrátegico Institucional.
A15	Falta de sistemas de información integrados a nivel institucional.		Mapeo y actualización para la elaboración de un directorio empresarial.	DA15	Promover una estrategia interintitucional para el fortalecimiento de la infraestructura digital.
A16	Avances tecnológicos que interfieren en la intermediación de empleo por la escasa formación.		Mejorar el proceso del servicio de intermediación laboral.	DA16	Diagnóstico de los efectos COVID 19 desde una pespectiva de servicios públicos de empleo.
A17	Concentración empresarial en la capital.				
A18	La falta de un sistema informático con integración de las Delegaciones departamentales y municipales.				

ANEXO 16. ANÁLISIS DE ACTORES

Análisis de actores								SPPD-16
No.	Actor nombre y descripción	(1) Rol	(2) Importancia	(3) Poder	(4) Interés	Recursos	Acciones principales y como puede influir en la gestión institucional del problema	Ubicación geográfica y área de influencia
1	INTECAP	2	1	0	1	Técnicos	Coordinación y facilitación de capacitación para el trabajo	Nacional
2	MAGA	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
3	MINECO	2	1	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
4	MINEDUC	2	1	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
5	MINFIN	2	1	0	1	Financieros / Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
6	MIDES	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
7	MINEX	2	1	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
8	MICIVI	1	0	0	-1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
9	INE	2	1	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
10	MSPAS	1	0	0	-1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
11	MINGOB	1	1	0	-1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional

Análisis de actores								SPPD-16
No.	Actor nombre y descripción	(1) Rol	(2) Importancia	(3) Poder	(4) Interés	Recursos	Acciones principales y como puede influir en la gestión institucional del problema	Ubicación geográfica y área de influencia
12	MICUDE	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
13	MP	1	1	1	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
14	MARN	1	1	0	-1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
15	CONJUVE	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
16	DEMI	1	0	0	-1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
17	SEPREM	2	1	0	1	Financieros / Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
18	CODISRA	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
19	SENACYT	1	0	0	-1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
20	CONADI	2	1	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
21	SESAN	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
22	SINASAN	1	1	0	1	Técnicos	Establecer y mantener en el marco de la Política Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional, la coordinación para diseñar y ejecutar acciones relacionadas con la Seguridad Alimentaria y Nutricional en el país	Nacional
23	CODESAN	1	1	1	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
24	PRONACOM	2	1	0	1	Financieros / Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional

Análisis de actores								SPPD-16
No.	Actor nombre y descripción	(1) Rol	(2) Importancia	(3) Poder	(4) Interés	Recursos	Acciones principales y como puede influir en la gestión institucional del problema	Ubicación geográfica y área de influencia
25	SAT	1	1	0	1	Financieros / Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
26	IGSS	2	1	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
27	CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD	1	0	1	1	No aplica	Facilitador de procesos judiciales en los que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social forma parte	Nacional
28	GOBERNADORES DEPARTAMENTALES	1	0	0	1	Técnicos	Representación y delegación del Presidente de la República en el nivel departamental	Departamental
29	ONU MUJERES	2	1	0	1	Financieros	Promoción de la igualidad de género y el empoderamiento de las mujeres	Nacional
30	CIDH	1	0	0	1	No aplica	Promoción y protección de los derechos humanos	Nacional
31	ASOCIACION MUNDIAL DE SERVICIOS PUBLICOS DE EMPLEO -AMSPE-	1	0	0	-1	Técnicos	Gestión de mercados laborales con tasas de desempleo de entre un 2% y un 80%	Nacional
32	UTD	1	0	0	-1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Departamental
33	OIT	2	1	0	1	Financieros	Promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decene, mejorar la protección social y fortalecer el dialogo	Nacional
34	ORGANIZACIONES INDIGENAS	2	1	1	1	Técnicos	Consesuar opiniones y necesidades de la población a través de las organizaciones	Nacional
35	COMITES DEPARTAMENTALES DE Y PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	1	1	0	1	Técnicos	Consesuar opiniones y necesidades de la población con discapacidad a través de los Comités	Departamental
36	OFICINAS MUNICIPALES DE LA MUJER	1	1	0	-1	Financieros / Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Departamental

Análisis de actores								SPPD-16
No.	Actor nombre y descripción	(1) Rol	(2) Importancia	(3) Poder	(4) Interés	Recursos	Acciones principales y como puede influir en la gestión institucional del problema	Ubicación geográfica y área de influencia
37	PERSONAS CON DISCAPACIDAD	2	1	1	1	Técnicos	Empoderamiento sobre los derechos y obligaciones laborales	Nacional
38	CAMARA DE INDUSTRIA	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones para el fomento del empleo y cumplimiento de la legislación laboral	Nacional
39	CAMARA DEL AGRO	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones para el fomento del empleo y cumplimiento de la legislación laboral	Nacional
40	CAMARA GUATEMALTECA DE LA CONTRUCCIÓN	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones para el fomento del empleo y cumplimiento de la legislación laboral	Nacional
41	CAMARA DE FINANZAS	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones para el fomento del empleo y cumplimiento de la legislación laboral	Nacional
42	CAMARA EMPRESARIAL DE COMERCIO Y SERVICIOS	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones para el fomento del empleo y cumplimiento de la legislación laboral	Nacional
43	CAMARA DE TURISMO GUATEMALTECA	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones para el fomento del empleo y cumplimiento de la legislación laboral	Nacional
44	ASOCIACIÓN GUATEMALTECA DE EXPORTADORES	2	1	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones para el fomento del empleo y cumplimiento de la legislación laboral	Nacional
45	FEDERACIÓN DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA GUATEMALTECA	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones para el fomento del empleo y cumplimiento de la legislación laboral	Nacional
46	SINDICATOS	-1	-1	1	1	Técnicos	Fortalecer el dialogo social, la consulta tripartita y la negociación colectiva	Nacional
47	EMPRESAS DEMANDADAS	-1	-1	0	-1	No aplica	Cumplimiento de la legislación laboral	Nacional

Análisis de actores								SPPD-16
No.	Actor nombre y descripción	(1) Rol	(2) Importancia	(3) Poder	(4) Interés	Recursos	Acciones principales y como puede influir en la gestión institucional del problema	Ubicación geográfica y área de influencia
48	EMPRESAS DE LA INICIATIVA PRIVADA	-1	-1	0	-1	No aplica	Coordinación de acciones para el fomento del empleo y cumplimiento de la legislación laboral	Nacional
49	VESTEX	1	0	0	1	Técnicos	Empoderamiento sobre los derechos y obligaciones laborales	Nacional
50	TRABAJADORES SECTOR PRIVADO	2	0	0	1	Técnicos	Empoderamiento sobre los derechos y obligaciones laborales	Nacional
51	SEGEPLAN	2	1	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
52	CONTRALORIA GENERAL DE CUENTAS	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
53	BANGUAT	2	1	0	1	Financieros	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
54	PDH	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
55	TRABAJADORES DEL ESTADO	2	1	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
56	ORGANISMO JUDICIAL	1	0	1	1	Técnicos	Coordinación para la resolución de procesos judiciales	Nacional
57	DIARIO DE C.A.	1	0	0	-1	Técnicos	Publicación de documentos oficiales	Nacional
58	ASIES	2	1	0	1	Técnicos	Investigación, análisis e incidencia de coyuntura nacional	Nacional
59	CIEN	1	0	0	1	Técnicos	Propuesta técnica y efectiva para la toma de decisiones en Guateamala	Nacional
60	INAP	2	1	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
62	SVET	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional

Análisis de actores								SPPD-16
No.	Actor nombre y descripción	(1) Rol	(2) Importancia	(3) Poder	(4) Interés	Recursos	Acciones principales y como puede influir en la gestión institucional del problema	Ubicación geográfica y área de influencia
63	CONAMIGUA	2	1	0	1	Financieros / Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
64	SOSEP	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
65	RENAP	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
66	BANRURAL	2	1	0	1	Financieros	Pago de aporte económico al adulto mayor	Nacional
67	COLEGIO DE ABOGADOS	1	0	0	-1	Técnicos	Servicio de Créditos	Nacional
68	BANTRAB	1	0	0	1	Financieros	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
69	CHN	2	1	0	1	Financieros	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
70	UNIVERSIDADES	1	0	0	1	Técnicos	Servicios de capacitación para la mejora laboral	Nacional
71	PNC	1	0	0	-1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
72	PGN	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
73	CONRED	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
74	SCEP	2	1	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
75	COPADEH	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
76	CODEDE	1	0	0	1	Técnicos	Reune y promueve la participación de la población representada en los distintos sectores acreditados ante el Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural	Nacional

Análisis de actores								SPPD-16
No.	Actor nombre y descripción	(1) Rol	(2) Importancia	(3) Poder	(4) Interés	Recursos	Acciones principales y como puede influir en la gestión institucional del problema	Ubicación geográfica y área de influencia
77	JUZGADOS DE TRABAJO Y P.S.	2	1	1	1	No aplica	Facilitador de procesos judiciales en los que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social forma parte	Nacional
78	COMUDE	1	0	0	1	Técnicos	Reune y promueve la participación de la población representada en los distintos sectores acreditados ante el Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural	Municipal
79	ALCALDES	1	0	1	1	Financieros / Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Municipal
80	PMT	1	0	0	-1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	
81	COCODE	1	0	0	1	Técnicos	Reune y promueve la participación de la población representada en los distintos sectores acreditados ante el Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural	Comunitario
82	POBLACION CIVIL ORGANIZADA	1	1	1	1	Técnicos	Propician la toma de decisiones en el ambito público	Nacional
83	UNION EUROPEA	2	1	0	1	Financieros / Técnicos	Coordinación de acciones para impulsar la cooperación técnica y financiera	Nacional
84	AECID	2	1	0	1	Financieros / Técnicos	Coordinación de acciones para impulsar la cooperación técnica y financiera	Nacional
85	USAID/PASCA	1	0	0	1	Financieros / Técnicos	Coordinación de acciones para impulsar la cooperación técnica y financiera	Nacional
86	BANCO MUNDIAL	2	1	0	1	Financieros / Técnicos	Coordinación de acciones para impulsar la cooperación técnica y financiera	Nacional
87	GIZ	2	1	0	1	Financieros / Técnicos	Coordinación de acciones para impulsar la cooperación técnica y financiera	Nacional

Análisis de actores								SPPD-16
No.	Actor nombre y descripción	(1) Rol	(2) Importancia	(3) Poder	(4) Interés	Recursos	Acciones principales y como puede influir en la gestión institucional del problema	Ubicación geográfica y área de influencia
88	ONUSIDA	1	0	0	1	Financieros / Técnicos	Coordinación de acciones para impulsar la cooperación técnica y financiera en temas de ITS, VIH y VIH Avanzado	Nacional
89	UNFPA	2	1	0	1	Financieros / Técnicos	Coordinación de acciones para impulsar la cooperación técnica y financiera	Nacional
90	MISIONES PERMANENTES EN GUATEMALA	1	0	0	1	Financieros / Técnicos	Coordinación de acciones para impulsar la cooperación técnica y financiera	Nacional
91	CODEPETI	2	0	0	1	Técnicos	Coordinacion de acciones interinstitucionales a nivel departamental para la erradicación del trabajo infantil	Departamental
92	COMITÉ PROCIEGOS Y SORDOS DE GUATEMALA	1	1	0	1	Técnicos	Mejora de la calidad de vida de las personas con problemas visuales y auditivos que acuden al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y que son referidas al Comité	Nacional
93	ASOCIACION NACIONAL DE MUNICIPALIDADES	1	1	0	1	Financieros / Técnicos	Desarrollo y fortalecimiento de los municipios a través de la Asociación, así como la defensa de la autonomía local	Nacional
94	CONAPETI	2	1	0	1	Técnicos	Coordinacion de acciones interinstitucionales para la erradicación del trabajo infantil	Nacional
95	ACADEMIA DE LENGUAS MAYAS DE GUATEMALA	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Municipal
96	RIAL	1	0	0	-1	Financieros	Establecimiento de redes de comunicación e intercambios de experiencias con los Ministerio de Trabajo de la Región	Nacional

Análisis de actores								SPPD-16
No.	Actor nombre y descripción	(1) Rol	(2) Importancia	(3) Poder	(4) Interés	Recursos	Acciones principales y como puede influir en la gestión institucional del problema	Ubicación geográfica y área de influencia
97	BANCADAS DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA	1	0	1	1	No aplica	Cabildeo y negociación de temas en los que tiene interes el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como la incidencia política de las bancadas	Nacional
98	MEDIOS DE COMUNICACIÓN	1	0	0	-1	No aplica	Promoción y Divulgación de actividades públicas y de la fiscalización social	Nacional
99	FONDO DE DESARROLLO INDIGENA GUATEMALTECO	2	0	0	-1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
100	OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL	2	1	1	1	Técnico/Adinistrativo	Coordinación para facilitar procesos de contratación del personal	Nacional
101	INSTITUTO CENTROAMERICANO DE ESTUDIOS SOCIALES Y DESARROLLO	1	0	0	-1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
102	CENTRO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS NACIONALES	1	0	0	-1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
103	AGEXPORT	1	1	1	-1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
104	CAMARAS EMPRESARIALES	2	1	1	-1	No aplica	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
105	INFOM	2	0	0	-1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional

Análisis de actores								SPPD-16
No.	Actor nombre y descripción	(1) Rol	(2) Importancia	(3) Poder	(4) Interés	Recursos	Acciones principales y como puede influir en la gestión institucional del problema	Ubicación geográfica y área de influencia
106	DELEGACIONES DEPARTAMENTALES DEL MINTRAB	2	1	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones institucionales	Nacional
107	CONSEJO NACIONAL DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
108	COMISIÓN NACIONAL TRIPARTITA DE RELACIONES LABORALES, SINDICALES Y SUS SUBCOMISIONES	1	0	-1	1	Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional
109	DIRECCIÓN TÉCNICA DEL PRESUPUESTO	2	1	1	1	Financieros / Técnicos	Coordinación de acciones Interinstitucionales	Nacional

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

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

ANEXO 17. HOJA DE RUTA

RUTA						ANEXO 1
					DEPENDENCIA	RECURSOS NECESARIOS

No.	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR	DÍAS (ocupados al año por actividad)	HORAS (ocupadas al año por actividad)	%	Mes 1																						MES N																						DEPENDENCIA	RECURSOS NECESARIOS
					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4											
					Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie							
1	Elaboración de Memorias sobre cumplimiento a Convenios Internacionales, solicitadas por la OIT	40	120	1.53%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Dirección Superior	Recurso Humano y Utiles de Oficina
					3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
2	Celebración de reuniones en las que participan el sector empleador, trabajador y Gobierno del país	72	144	1.84%		x	x	x							x	x	x									x	x	x							x	x	x											
						2	2	2							2	2	2									2	2	2							2	2	2											
3	Elaboración de Informes sobre el estado actual y progresos obtenidos sobre casos denunciados ante el Comité de Libertad Sindical	40	80	1.02%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
					2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
4	Redacción y contestación de solicitudes efectuadas por organismos nacionales e internacionales, relacionados a las normas internacionales de trabajo	48	96	1.23%											x	x	x	x													x	x	x	x													
															2	2	2	2													2	2	2	2													
5	Participación de Delegados a Conferencia Internacional de Trabajo en Ginebra, Suiza	15	120	1.53%																					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x											
																									8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8											
6	Participación de Ministro de Trabajo y Delegado al Consejo de Administración, de la OIT, Ginebra, Suiza	20	100	1.28%																					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			
																									5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
7	Participación de Ministro de Trabajo a la Conferencia Internacional de Ministros de Trabajo	10	50	0.64%																					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x													
																									5	5	5	5	5	5	5	5	5	5													
8	Participación de Delegados a otras reuniones internacionales	20	80	1.02%																					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			
																									4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
9	Digitalización de documentos y sistema de control y registro de expedientes	240	1920	24.52%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
					8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8							
10	Análisis y Dictámenes de Recursos Administrativos	240	1200	15.33%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
					5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5							
11	Diligenciamiento de Procesos Judiciales	240	480	6.13%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
					2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
12	Análisis y Dictamenes de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo	120	720	9.20%	x	x	x	x	x											x	x	x	x	x						x	x	x	x	x						x	x	x	x	x						
					6	6	6	6	6											6	6	6	6	6						6	6	6	6	6						6	6	6	6	6						
13	Elaboración de Providencias	240	240	3.07%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1							
14	Pago de cuota a la Organización Internacional de Trabajo	10	80	1.02%																																														
15	Redacción de Oficios	240	480	6.13%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
					2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
16	Emisión de Dictamenes y Opiniones Técnicas	240	1920	24.52%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
					8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8							
	TOTAL POR EQUIPO DE TRABAJO		**7830**	**100.00%**																																													
	TOTAL PARCIAL HORAS				**191**					**155**					**169**					**185**					**271**					**295**					**294**					**270**										
	TOTAL PARCIAL (%)				**2.44%**					**1.98%**					**2.16%**					**2.36%**					**3.46%**					**3.77%**					**3.75%**					**3.45%**										
	TOTAL ACUMULADO HORAS				**191**					**346**					**515**					**700**					**971**					**1266**					**1560**					**1830**										
	TOTAL ACUMULADO (%)				**2.44%**					**4.42%**					**6.58%**					**8.94%**					**12.40%**					**16.17%**					**19.92%**					**23.37%**										

No.	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR	DÍAS (ocupados al año por actividad)	HORAS (ocupadas al año por actividad)	%	Mes 1																					MES N																					DEPENDENCIA	RECURSOS NECESARIOS
					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4						
					Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie		
1	Seguimiento, revisión y entrega de ejecución mensual de metas físicas, beneficiarios, cooperación externa, modificaciones POA e informes IAFF, POASAN	60	480	7.67%																x	x	x	x	x																x	x	x	x	x	Unidad de Planificación y Cooperación	Recurso Humano y Útiles de Oficina
																				8	8	8	8	8																	8	8	8	8	8		
2	Entrega de Ejecución Cuatrimestral de Clasificador Temático	3	24	0.38%																																									x		
																																												8		
3	Entrega de Programación cuatrimestral de metas físicas	3	24	0.38%																																									x		
																																												8		
4	Informe de Seguimiento POA	60	480	7.67%																x	x	x	x	x																x	x	x	x	x		
																				8	8	8	8	8																8	8	8	8	8		
5	Coordinación y entrega de Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Multianual y Plan Operativo Anual Despacho Ministerial	20	70	1.12%																					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
																									2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	8	8	8	8		
6	Reprogramación de Metas Físicas	240	960	15.33%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
					4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
7	Revisión de Manuales de Procedimientos de las Dependencias del Ministerio	240	1920	30.66%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
					8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
8	Elaboración de Informes solicitados por autoridades ministeriales	48	384	6.13%					x					x					x					x					x					x					x					x		
									8					8					8					8					8					8					8					8		
9	Gestión de cooperación externa	240	1920	30.66%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
					8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
	TOTAL POR EQUIPO DE TRABAJO		**6262**	**100.00%**																																										
	TOTAL PARCIAL HORAS				**540**					**659**					**842**					**1123**					**1410**					**1729**					**2022**					**2394**						
	TOTAL PARCIAL (%)				**8.62%**					**10.52%**					**13.45%**					**17.94%**					**22.52%**					**27.61%**					**32.29%**					**38.23%**						
	TOTAL ACUMULADO HORAS				**540.0487867**					**1199.112771**					**2041.200128**					**3164.313155**					**4574.471775**					**6303.671137**					**8325.907918**					**10720.17612**						
	TOTAL ACUMULADO (%)				**8.62%**					**19.15%**					**32.60%**					**50.53%**					**73.05%**					**100.67%**					**132.96%**					**171.19%**						

No.	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR	DÍAS (ocupados al año por actividad)	HORAS (ocupadas al año por actividad)	%	Mes 1																						MES N														DEPENDENCIA	RECURSOS NECESARIOS
					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4						
					Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie		
1	Coordinar y supervisar las actividades del personal de la Unidad	240	960	14.99%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Unidad de Auditoría Interna	Recurso humano, mobiliarioy equipo de oficiona, internet y programas informáticos
					4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
2	Conformación del Plan Anual de Auditoría -PAA-	10	60	0.94%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x																														
					6	6	6	6	6	6	6	6	6	6																																
3	Ejecución de los procesos de auditoría: Planificación, Ejecución del examen de auditoría, Comunicación de resultados	240	1440	22.48%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
					6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6		
4	Seguimiento a recomendaciones, derivadas de las auditorías practicadas en las Direcciones, Departamentos y Unidades Administrativas	60	60	0.94%	x	x	x	x	x																																x	x	x	x	x		
					1	1	1	1	1																																		1	1	1	1	1		
5	Elaboración del Plan Anual de Compras de la Unidad de Auditoría Interna	5	20	0.31%																																							x	x	x	x	x		
																																											4	4	4	4	4		
6	Elaborar el Plan Operativo Anual de la Unidad de Auditoría Interna	5	20	0.31%	x	x	x	x	x																																							
					4	4	4	4	4																																								
7	Memoria Anual de labores de la Unidad de Auditoría Interna	5	5	0.08%																																									x	x	x	x	x		
																																											1	1	1	1	1		
8	Prestar apoyo a las diferentes dependencias del Ministerio en asuntos relacionados con la entrega y recepción de cargos de funcionarios y otros que lo ameriten	240	240	3.75%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
9	Atender los requerimientos específicos recibidos del Despacho Ministerial e informar acerca de los hallazgos de actos ilícitos u otro tipo de deficiencias	240	720	11.24%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
					3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
10	Verificar el cumplimiento de las recomendaciones emitidas en su oportunidad por la Unidad de Auditoría Interna y Contraloría General de Cuentas	240	1440	22.48%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
					6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6		
11	Elaborar oficios, recepción y entrega de correspondencia, elaborar nombramientos, control y resguardo de archivo y responsable del Centro de Costos de la Unidad de Auditoría Interna	240	1440	22.48%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
					6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6		
	TOTAL POR EQUIPO DE TRABAJO		**6405**	**100.00%**																																											
	TOTAL PARCIAL HORAS				**185**					**160**					**130**					**130**					**130**					**130**					**130**					**160**						
	TOTAL PARCIAL (%)				**2.89%**					**2.50%**					**2.03%**					**2.03%**					**2.03%**					**2.03%**					**2.03%**					**2.50%**						
	TOTAL ACUMULADO HORAS				**185**					**345**					**475**					**605**					**735**					**865**					**995**					**1155**						
	TOTAL ACUMULADO (%)				**2.89%**					**5.39%**					**7.42%**					**9.45%**					**11.48%**					**13.51%**					**15.53%**					**18.03%**						

No.	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR	DÍAS (ocupados al año por actividad)	HORAS (ocupadas al año por actividad)	%	Mes 1																						MES N																				DEPENDENCIA	RECURSOS NECESARIOS
					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4						SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4						
					Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie		Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie		
1	Cobertura de actividades	240	960	7.81%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		Recurso Humano y equipo de fotográfico, de
					4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
2	Producción de materiales gráficos	240	1680	13.67%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		Recurso Humano, equipo de cómputo y programas especiales para
					7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7		
3	Producción de materiales audiovisuales	240	1680	13.67%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		Recurso Humano, equipo de cómputo y programas especiales para
					7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7		
4	Planificación de contenidos para campañas externas	90	240	1.95%	x				x	x				x	x				x	x				x		x				x	x				x	x				x	x					Comunicación Social	Recurso Humano, equipo de cómputo, internet y útiles de
					3				2	3				2	3				2	3				2		3				2	3				2	3				2	3				2		
5	Atención a medios de comunicación	240	240	1.95%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		Recurso Humano, equipo de cómputo, internet y útiles de
					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
6	Adminsitración de canales digitales (redes sociales y página web)	240	720	5.86%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		Recurso Humano, equipo de cómputo, interne, teléfono
					3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
6	Planificación y ejecución de contenidos para campañas internas	240	1200	9.77%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		Recurso Humano, equipo de cómputo, internet, útiles de oficina, impresión de matreiales y
					5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
6	Gestión de información pública de oficio	96	288	2.34%				x	x	x	x	x	x	x	x														x	x	x	x	x	x												Unidad de Información Pública	Recurso Humano, equipo de cómputo, internet, teléfono de planta, útiles de oficina, escanner e impresora
								1	1	5	5	5	3	3	1														1	1	5	5	5	3	3	1									
6	Gestión de solicitudes de información pública	240	1680	13.67%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Unidad de Información Pública	Recurso Humano, equipo de cómputo, internet, teléfono
					7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7		
6	Atención telefónica a usarios en el 1511	240	1920	15.63%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Línea de Atención al Ciudadano 1511	Recurso Humano, equipo de cómputo, sistema de call
					8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
6	Atención protocolaria para autoridades	240	960	7.81%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Comunicación Social	Recurso Humano, equipo de cómputo, banderas, acrílicos, materiales de imagen institucional, útiles
					4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
6	Logística y montaje de eventos	240	720	5.86%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		Recurso Humano, equipo de cómputo, banderas, acrílicos, materiales de imagen
					3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
	TOTAL POR EQUIPO DE TRABAJO		**12288**	**100.00%**																																										
	TOTAL PARCIAL HORAS				**252**					**115**					**115**					**115**						**252**					**271**					**115**					**115**						
	TOTAL PARCIAL (%)				**2.05%**					**0.94%**					**0.94%**					**0.94%**						**2.05%**					**2.21%**					**0.94%**					**0.94%**						
	TOTAL ACUMULADO HORAS				**252**					**367**					**482**					**597**						**849**					**1120**					**1235**					**1350**						
	TOTAL ACUMULADO (%)				**2.05%**					**2.99%**					**3.92%**					**4.86%**						**6.91%**					**9.11%**					**10.05%**					**10.99%**						

No.	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR	DÍAS (ocupados al año por actividad)	HORAS (ocupadas al año por actividad)	%	Mes 1																						MES N																DEPENDENCIA	RECURSOS NECESARIOS
					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4						SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4						
					Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie		Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie		
1	Coordinación de solicitudes de traslado de personal que realizan comisiones oficiales dentro de la República de Guatemala	240	1920	31.75%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Departamento de Transportes	Recurso Humano y Utiles de Oficina
					8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
2	Entrega de insumos sanitarios y de limpieza a las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	240	960	15.87%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Departamento de Mantenimiento y Almacén	Recurso Humano y Útiles y enceres
					4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	Entrega de combusible para comisiones de traslado de personal	240	1440	23.81%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Departamento de Transportes	Recurso Humano y Combustible
					6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6		6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6		
4	Elaboración de contratos de adquisiciones de eventos de cotizacion y licitación	96	288	4.76%	x	x				x	x				x	x				x	x					x	x				x	x				x	x				x	x				Dirección Administrativa	Recurso Humano
					3	3				3	3				3	3				3	3					3	3				3	3				3	3				3	3					
5	Atención de solicitudes de mantenimiento y reparación de las instalaciones del Ministerio	240	960	15.87%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Dirección Administrativa	Recurso Humano, insumos de plimería, insumos eléctricos y de
					4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
6	Redacción de Oficios	240	480	7.94%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Dirección Administrativa	Recurso Humano y Utiles de Oficina
					2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
	TOTAL POR EQUIPO DE TRABAJO		**6048**	**100.00%**																																									
	TOTAL PARCIAL HORAS				**126**					**126**					**126**					**126**						**126**					**126**					**126**					**126**						
	TOTAL PARCIAL (%)				**2.08%**					**2.08%**					**2.08%**					**2.08%**						**2.08%**					**2.08%**					**2.08%**					**2.08%**						
	TOTAL ACUMULADO HORAS				**126**					**252**					**378**					**504**						**630**					**756**					**882**					**1008**						
	TOTAL ACUMULADO (%)				**2.08%**					**4.17%**					**6.25%**					**8.33%**						**10.42%**					**12.50%**					**14.58%**					**16.67%**						

No.	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR	DÍAS (ocupados al año por actividad)	HORAS (ocupadas al año por actividad)	%	Mes 1																						MES N																DEPENDENCIA	RECURSOS NECESARIOS
					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4						SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4						
					Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie		Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie		
1	Emisión de Dictámenes y Opiniones Financieras	48	384	25.20%				x						x					x					x					x					x					x					x	Unidad de Administración Financiera	Recurso Humano y Utiles de Oficina
								8					8					8					8					8					8					8					8		
2	Emision de Codigo Unicos de Registros	12	60	3.94%													x					x																							
																	5					5																							
3	Comprobantes de Modificaciones presupuestarias	240	960	62.99%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
					4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	Comprobantes de Cuota financiera	24	120	7.87%						x					x															x							x								
										5					5															5							5								
	TOTAL POR EQUIPO DE TRABAJO		1524	100.00%																																								
	TOTAL PARCIAL HORAS				28					28					33					33						28					33					28					28						
	TOTAL PARCIAL (%)				1.84%					1.84%					2.17%					2.17%						1.84%					2.17%					1.84%					1.84%						
	TOTAL ACUMULADO HORAS				28					56					89					122						150					183					211					239						
	TOTAL ACUMULADO (%)				1.84%					3.67%					5.84%					8.01%						9.84%					12.01%					13.85%					15.68%						

No.	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR	DÍAS (ocupados al año por actividad)	HORAS (ocupadas al año por actividad)	%	Mes 1																						MES N																DEPENDENCIA	RECURSOS NECESARIOS
					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4						SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4						
					Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie		Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie		
1	Eventos de Capacitación	48	288	14.29%					x					x					x					x					x					x					x					x		Recurso Humano, dispositivos
									6					6					6					6					6					6					6					6		
2	Contratación de Personal	48	768	38.10%		x						x						x					x																						Dirección de Recursos Humanos	Recurso Humano, papelería y útiles.
						16						16						16					16					16					16					16							
3	Ejecución de Nóminas	240	960	47.62%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		Recurso Humano, Dispositivos
					4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	TOTAL POR EQUIPO DE TRABAJO		2016	100.00%																																								
	TOTAL PARCIAL HORAS				42					42					42					42						42					42					42					42						
	TOTAL PARCIAL (%)				2.08%					2.08%					2.08%					2.08%						2.08%					2.08%					2.08%					2.08%						
	TOTAL ACUMULADO HORAS				42					84					126					168						210					252					294					336						
	TOTAL ACUMULADO (%)				2.08%					4.17%					6.25%					8.33%						10.42%					12.50%					14.58%					16.67%						

No.	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR	DÍAS (ocupados al año por actividad)	HORAS (ocupadas al año por actividad)	%	Mes 1																						MES N																DEPENDENCIA	RECURSOS NECESARIOS
					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4						SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4						
					Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie		Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie		
1	Emisión de Dictamenes y Opiniones Técnicas mensuales	120	306	17.49%		x		x		x		x		x		x	x		x		x		x			x		x		x			x		x		x			x		x			Dirección de Sistemas de Información	Recurso Humano y útiles de Oficina
						3		2		10		2		2		3	3		2		2		2			2		2		2			2		2		2			2		2				
2	Análisis de propuestas de compra de equipo de computo	132	1056	60.34%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x	x																						
					8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8			8	8	8	8	8	8											8	8	8	8								
3	Análisis de creación de sistemas	20	40	2.29%	x		x		x	x			x		x			x	x		x		x			x		x		x			x		x		x			x		x				
					2		2		2	2			2		2			2	2		2		2					2		2		2			2		2		2			2		2				
4	Mantenimiento Correctivo y preventivo a los equipos de computo	168	1230	70.29%	x	x		x		x	x	x	x		x	x		x	x	x	x			x		x	x	x							x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
					5	8		8		5	5	5	5		8	8		7	8	8	6			8		8	7	8							8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
5	Redacción de oficios	240	480	27.43%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
					2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
	TOTAL POR EQUIPO DE TRABAJO		1750	100.00%																																								
	TOTAL PARCIAL HORAS				82					78					69					70						43					58					52					50						
	TOTAL PARCIAL (%)				4.69%					4.46%					3.94%					4.00%						2.46%					3.31%					2.97%					2.86%						
	TOTAL ACUMULADO HORAS				82					160					229					299						342					400					452					502						
	TOTAL ACUMULADO (%)				4.69%					9.14%					13.09%					17.09%						19.54%					22.86%					25.83%					28.69%						

No.	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR	DÍAS (ocupados al año por actividad)	HORAS (ocupadas al año por actividad)	%	Mes 1																					MES N																DEPENDENCIA	RECURSOS NECESARIOS
					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4						
					Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie		
1	Diseño de metodologías para desarrollo de estudios	5	20	1.35%	x	x	x	x	x																																		Dirección de Estadisticas Laborales	Recurso humano Equpo de cómputo y mobiliario
					4	4	4	4	4																																			
2	Revisión de información documental disponible sobre temática de los estudios a desarrollar	5	5	0.34%						x	x	x	x	x																														
										1	1	1	1	1																														
3	Desarrollo de instrumentos de recopilación de información estadística para los estudios	5	10	0.68%						x	x	x	x	x																														
										2	2	2	2	2																														
4	Mapeo de informantes clave y población objeto de análisis de los estudios	5	5	0.34%						x	x	x	x	x																														
										1	1	1	1	1																														
5	Trabajo de campo para acercamiento y entrevistas con informantes clave	30	180	12.16%											x	x	x	x	x																								
															6	6	6	6	6																								
6	Trabajo de campo para aplicación de instrumentos de recopilacióna población objeto de análisis	60	360	24.32%																x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x												
																				6	6	6	6	6	6	6	6	6	6														
7	Sistematización de información recopilada en bases de datos	30	180	12.16%																										x	x	x	x	x									
																														6	6	6	6	6									
8	Procesamiento de bases de datos para generación de cuadros, gráficos y tablas con información estadística	30	180	12.16%																														x	x	x	x	x					
																																		6	6	6	6	6					
9	Análisis de información estadística, redacción de documentos de los estudios	30	180	12.16%																																			x	x	x	x	x	
																																						6	6	6	6	6	
10	Diagramación de los documentos de los estudios	30	120	8.11%	x	x	x	x	x																																	
					4	4	4	4	4																																			
11	Planificación de Talleres de presentación de resultados de estudios	18	18	1.22%						x	x	x																																
										1	1	1																																
12	Desarrollo de talleres de presentación de resultados de estudios	30	30	2.03%									x	x	x	x	x																										
													1	1	1	1	1																										
13	Talleres, reuniones vinculados con el Sistema de Información del Mercado Laboral	48	192	12.97%	x					x					x					x					x					x					x					x				
					4					4					4					4					4					4					4					4				
	TOTAL POR EQUIPO DE TRABAJO		1480	100.00%																																							
	TOTAL PARCIAL HORAS				44					20					30					30					34					34					0					0				
	TOTAL PARCIAL (%)				2.97%					1.35%					2.03%					2.03%					2.30%					2.30%					0.00%					0.00%				
	TOTAL ACUMULADO HORAS				44					64					94					124					158					192					192					192				
	TOTAL ACUMULADO (%)				2.97%					4.32%					6.35%					8.38%					10.68%					12.97%					12.97%					12.97%				

No.	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR	DÍAS (ocupados al año por actividad)	HORAS (ocupadas al año por actividad)	%	Mes 1																					MES N																DEPENDENCIA	RECURSOS NECESARIOS
					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4						
					Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie		
1	Reunión con directores departamentales	48	384	15.09%				x						x					x					x					x					x					x					Coordinadora Nacional	Recurso Humano y Utiles de Oficina
								8					8					8					8					8					8					8						
2	Análisis y Dictamenes de Recursos Administrativos mensuales	48	240	9.43%	x						x					x					x					x					x					x					x					Secretaría General de la Coordinadora	
					5						5					5					5					5					5					5						
3	Diligenciamiento de Procesos Judiciales mensuales	240	1200	47.17%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
					5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
4	Análisis y Dictamenes de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo	48	240	9.43%	x			x		x				x	x			x			x			x																			
					5			5		5				5	5			5			5			5																			
5	Elaboración de Providencias mensuales	240	240	9.43%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
6	Redacción de Oficios	240	240	9.43%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	TOTAL POR EQUIPO DE TRABAJO		2544	100.00%																																								
	TOTAL PARCIAL HORAS				58					58					58					58					48					48					48					48						
	TOTAL PARCIAL (%)				2.28%					2.28%					2.28%					2.28%					1.89%					1.89%					1.89%					1.89%						
	TOTAL ACUMULADO HORAS				58					116					174					232					280					328					376					424						
	TOTAL ACUMULADO (%)				2.28%					4.56%					6.84%					9.12%					11.01%					12.89%					14.78%					16.67%						

No.	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR	DÍAS (ocupados al año por actividad)	HORAS (ocupadas al año por actividad)	%	Mes 1																					MES N																DEPENDENCIA	RECURSOS NECESARIOS
					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4						
					Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie		
1	Actividades Administrativa y Financieras de Centro de Costo	210	1680	20.68%	x	x				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		Recurso Humano y Útiles de Oficina
					8	8				8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
2	Elaboración de Plan Operativo Anual, Elaboración del Plan Operativo Multianual, Elaboración de Plan Anual de Compras.	20	20	0.25%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x																			
					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																					
3	Elaboración de Plan Preventivo y Correctivo del Mantenimiento, Remozamiento y Mejoramiento a los Diferentes Centros Recreativos, Vacacionales y Complejo Teleférico por parte del Departamento de Proyectos	35	280	3.45%	x	x				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Dirección de Recreación del Trabajador del Estado	Recurso Humano, Visitas de Campo, Equipo para Evaluación y Medición de Áreas,
					8	8				8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
4	Actividades Administrativas de las área de Servicios Básicos y Fondo Rotativo de Privativos	240	1680	20.68%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		Recurso Humano y Útiles de Oficina
					8	8				8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
5	Actividades Administrativas de Atención al Usuario en tema de reservas e impresión de Carnet	210	1680	20.68%	x	x				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		Recurso Humano, Equipo de impresión de
					8	8				8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
6	Atención al usuario, mantenimiento preventivo de los Centros Recreativos, Plan de Limpieza profunda.	144	1152	14.18%			x	x	x			x	x	x			x	x	x			x	x	x			x	x	x			x	x	x			x	x	x			Centros Recreativos	Recurso Humano, Útiles de Oficina, Equipo de Mantenimiento, Insumos de
					0	0	8	8	8	0	0	8	8	8	0	0	8	8	8	0	0	8	8	8	0	0	8	8	8	0	0	8	8	8	0	0	8	8	8				
7	Atención al usuario, mantenimiento preventivo de los Centros Vacacionales, Plan de Limpieza profunda.	204	1632	20.09%	x	x	x	x	x				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Centros Vacacionales	Recurso Humano, Equipo de Mantenimiento, Insumos de Limpieza, Insumos de Lavandería e
					8	8	8	8	8	0	0	0	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	0	0	0	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
	TOTAL POR EQUIPO DE TRABAJO		8124	100.00%																																								
	TOTAL PARCIAL HORAS				133					189					189					189					224					200					152					152						
	TOTAL PARCIAL (%)				1.64%					2.33%					2.33%					2.33%					2.76%					2.46%					1.87%					1.87%						
	TOTAL ACUMULADO HORAS				133					322					511					700					224					424					576					728						
	TOTAL ACUMULADO (%)				1.64%					3.96%					6.29%					8.62%					2.76%					5.22%					7.09%					8.96%						

No.	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR	DÍAS (ocupados al año por actividad)	HORAS (ocupadas al año por actividad)	%	Mes 1																					MES N																DEPENDENCIA	RECURSOS NECESARIOS
					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4						
					Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie		
1	Resoluciones de reconocimiento de Personalidad Jurídica de Organizaciones Sindicales	24	30	0.91%					x							x												x								x								Dirección General de Trabajo	Recurso Humano y Utiles de Oficina
									1							1												2								1									
2	Resoluciones de aprobación de Personerías Jurídicas de Organizaciones Sindicales	174	396	12.00%	x	x				x	x		x		x		x		x	x					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
					2	1				3	1		1		5		1		1	2					1	1	1	3	1	4	1	2	3	3	4	1	1	6	3	1	3	8	1	1
3	Resoluciones de Aprobación de reformas a Estatutos Sindicales	12	12	0.36%																x																								
																				1																								
4	Inscripción de Personalidad Jurídica de organizaciones sindicales.	24	30	0.91%								x										x																				x			
												1										1																				1			
5	Inscripción de Personerías Jurídicas de Sindicatos.	96	486	14.73%					x			x		x		x	x		x	x	x		x						x	x							x	x					x	
									3			8		8		3	4		8	3	2		6						6	1			7	3				8	3				8	
6	Inscripción de Reformas de estatutos de sindicatos.	12	12	0.36%													x																				x							
																	1																				1							
7	Inscripción de Padrones de Afiliados a Sindicato sujetos a registro legal.	102	414	12.55%	x		x		x		x		x		x		x		x			x		x				x								x					x			
					1		3		2		2		1			5		4				3		1			4		3		4			5	10	2		15				4		
8	Registro electrónico de Contratos Individuales de Trabajo.	240	1920	58.18%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
					8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
	TOTAL POR EQUIPO DE TRABAJO		3300	100.00%																																								
	TOTAL PARCIAL HORAS				53					22					23					15					62					73					27					26				
	TOTAL PARCIAL (%)				1.61%					0.67%					0.70%					0.45%					1.88%					2.21%					0.82%					0.79%				
	TOTAL ACUMULADO HORAS				53					75					98					113					175					248					275					301				
	TOTAL ACUMULADO (%)				1.61%					2.27%					2.97%					3.42%					5.30%					7.52%					8.33%					9.12%				

No.	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR	DÍAS (ocupados al año por actividad)	HORAS (ocupadas al año por actividad)	%	Mes 1																					MES N																DEPENDENCIA	RECURSOS NECESARIOS
					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4						
					Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie		
1	Asistencia a audiencias judiciales y revisión de escritos judiciales	240	1920	24.69%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral. Abogados asesores	Papel bond, lapiceros, DVD grabable, multifuncional.
					8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
2	Asesoria laboral brindada a usuarios	240	1920	24.69%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral. Oficiales de recepción, asesor, asistente	Computadora, papel bond, lapiceros, conexión a internet, sacagrapas, engrapadora, perforadora,
					8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
3	Capacitaciones brindadas a trabajadores y empleadores, sobre derechos y obligaciones laborales, así como fomentar la formalización laboral	48	96	1.23%					x					x					x					x					x					x					x					Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral. Abogados asesores	Laptop, proyector o conexión a internet, papel bond, lapicero, material de apoyo y de visibilidad
									2					2					2					2					2					2					2						
4	Elaboración de demandas y memoriales de los procesos a cargo	240	1920	24.69%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral. Oficiales	Computadora, papel bond, lapiceros, conexión a internet, sacagrapas,
					8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
5	Seguimiento de casos a través de procuraciones realizadas ante los juzgados laborales	240	1920	24.69%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral. Procurador, asesores y oficiales	Linea telefónica, papel bond, lapiceros, computadora.
					8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
	TOTAL POR EQUIPO DE TRABAJO		7776	100.00%																																								
	TOTAL PARCIAL HORAS				162					122					122					122					162					162					122					122				
	TOTAL PARCIAL (%)				2.08%					1.57%					1.57%					1.57%					2.08%					2.08%					1.57%					1.57%				
	TOTAL ACUMULADO HORAS				162					284					406					528					690					852					974					1096				
	TOTAL ACUMULADO (%)				2.08%					3.65%					5.22%					6.79%					8.87%					10.96%					12.53%					14.09%				

No.	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR	DÍAS (ocupados al año por actividad)	HORAS (ocupadas al año por actividad)	%	Mes 1																					MES N																DEPENDENCIA	RECURSOS NECESARIOS
					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4						
					Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie		
1	Inspecciones para la verificación del cumplimiento de la legislación laboral que benefician a los trabajadores	240	1920	40.92%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Inspección General de Trabajo	Recurso Humano y Utiles de Oficina
					8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
2	Trabajadores beneficiados con la restitución de sus derechos laborales	144	1008	21.48%		x	x	x	x			x	x	x		x	x	x	x	x				x	x	x							x	x	x	x								
						7	7	7	7			7	7	7		7	7	7	7	7				7	7	7							7	7	7	7								
3	Trabajadores y empleadores beneficiados con la aprobación de instrumentos en materia laboral	240	1200	25.58%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
					5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
4	Trabajadores beneficiados con resoluciones en materia laboral	102	564	12.02%	x			x		x				x	x			x			x			x				x	x	x						x	x	x					
					5			5		5				5	5			5			5			5			6	6	6				6	6	6				6	6	6				
	TOTAL POR EQUIPO DE TRABAJO		4692	100.00%																																								
	TOTAL PARCIAL HORAS				103					96					103					96					97					99					98					90						
	TOTAL PARCIAL (%)				2.20%					2.05%					2.20%					2.05%					2.07%					2.11%					2.09%					1.92%						
	TOTAL ACUMULADO HORAS				103					199					302					398					495					594					692					782						
	TOTAL ACUMULADO (%)				2.20%					4.24%					6.44%					8.48%					10.55%					12.66%					14.75%					16.67%						

No.	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR	DÍAS (ocupados al año por actividad)	HORAS (ocupadas al año por actividad)	%	Mes 1																					MES N																DEPENDENCIA	RECURSOS NECESARIOS
					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4						
					Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie		
1	Emisión de Dictamenes y Opiniones Técnicas mensuales	192	384	43.84%	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x		x	x	x	x			x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	Dirección General de Empleo	Recurso Humano y Utiles de Oficina
					2	2	2	2			2	2	2	2	2	2	2	2			2	2	2	2		2	2	2	2			2	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2		
2	Elaboración de oficios, memos internos, controlesinternos, circulares.	240	240	27.40%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
3	Rendición de metas físicas	12	12	1.37%																				x																				x		
																								1																				1		
4	Informes de respuesta en temas relacionados a la dirección.	240	240	27.40%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	TOTAL POR EQUIPO DE TRABAJO		876	100.00%																																								
	TOTAL PARCIAL HORAS				18					18					18					19					18					16					18					21						
	TOTAL PARCIAL (%)				7.89%					7.89%					7.89%					8.33%					7.89%					7.02%					7.89%					9.21%						
	TOTAL ACUMULADO HORAS				18					36					54					73					91					107					125					146						
	TOTAL ACUMULADO (%)				7.89%					15.79%					23.68%					32.02%					39.91%					46.93%					54.82%					64.04%						

No.	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR	DÍAS (ocupados al año por actividad)	HORAS (ocupadas al año por actividad)	%	Mes 1																					MES N																DEPENDENCIA	RECURSOS NECESARIOS
					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4						
					Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie		
1	Reuniones de seguimiento para sobre el cumplimiento de objetivos insitucionales	48	384	16.38%				x						x					x					x					x					x					x					Dirección General de Previsión Social	Recurso Humano y Utiles de Oficina
								8						8					8					8					8					8					8						
2	Revisión de informes de fortalecimiento de las dependencias administrativas de la Dirección	48	240	10.24%	x						x						x					x						x						x						x					
					5						5						5					5						5						5						5					
3	Revisión y seguimiento de la ejecución fisica y financiera	240	1200	51.19%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
					5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	Revisión de planes de trabajo para la socialización de derechos laborales en poblaciones vulnerables	8	40	1.71%	x			x		x			x	x	x			x		x			x																					
					5			5		5			5	5	5			5		5			5																							
5	Elaboración de respuesta a solicitudes de información publica y/o amparos	240	240	10.24%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6	Redacción de Oficios, controles internos y otros requerimientos	240	240	10.24%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	TOTAL POR EQUIPO DE TRABAJO		2344	100.00%																																								
	TOTAL PARCIAL HORAS				58					58					58					58					48					48					48					48						
	TOTAL PARCIAL (%)				9.93%					9.93%					9.93%					9.93%					8.22%					8.22%					8.22%					8.22%						
	TOTAL ACUMULADO HORAS				58					116					174					232					280					328					376					424						
	TOTAL ACUMULADO (%)				9.93%					19.86%					29.79%					39.73%					47.95%					56.16%					64.38%					72.60%						

No.	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR	DÍAS (ocupados al año por actividad)	HORAS (ocupadas al año por actividad)	%	Mes 1																					MES N																DEPENDENCIA	RECURSOS NECESARIOS
					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4						
					Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie		
1	Reunión de Delegadas de la ONAM	24	72	20.00%						x										x					x						x													Oficina Nacional de la Mujer	Recurso Humano y Utiles de Oficina
										3										3					3						3													
2	Reunión de Junta Directiva de la ONAM	24	72	20.00%								x										x					x																x		
												3										3					3																3		
3	Capacitaciones en derechos Humanos de las Mujeres en el marco de la fecha alusica establecida	12	96	26.67%							x																		x															
											8																		8															
4	Realización de eventos para promocion del desarrollo integral de las Mujeres	12	96	26.67%								x																		x														
												8																		8														
5	Reuniones con sedes departamentales de la ONAM JALAPA, QUICHE,	24	24	6.67%		x														x					x																x				
						1														1					1																1				
	TOTAL POR EQUIPO DE TRABAJO		360	100.00%																																								
	TOTAL PARCIAL HORAS				1					22					0					7					7					16					3					4						
	TOTAL PARCIAL (%)				0.93%					20.37%					0.00%					6.48%					6.48%					14.81%					2.78%					3.70%						
	TOTAL ACUMULADO HORAS				1					23					23					30					37					53					56					60						
	TOTAL ACUMULADO (%)				0.93%					21.30%					21.30%					27.78%					34.26%					49.07%					51.85%					55.56%						

No.	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR	DÍAS (ocupados al año por actividad)	HORAS (ocupadas al año por actividad)	%	Mes 1																						MES N																DEPENDENCIA	RECURSOS NECESARIOS
					SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4						SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4						
					Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie		
1	Inscripciones y recepción de documento de Adultos Mayores	240	1920	40.82%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor. Delegados	Talonarios de Inscripción
					8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
2	Estudios Socio Económicos y Ponderaciones	36	288	6.12%	x						x						x													x						x						x			Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor. Trabajo Social	Formularios de Estudios Socioeconomicos
					8						8						8													8						8						8				
3	Revisión Juridica, Dictamen y Resolución	240	1920	40.82%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor. Asesoria Juridica	Sistema Integrado del Adulto Mayor - SIAM-
					8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
4	Notificaciones	96	768	16.33%	x			x		x				x	x			x			x			x						x	x						x	x					Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor. Sección de Notificaciones y Delegados	esoluciones Firmada
					8			8		8				8	8			8			8			8						8	8						8	8						
5	Ingreso de Sobrevivencias y traslado de expedientes	240	1920	40.82%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor. Sección de Archivo	Envio de Sobrevivencias a nivel nacional
					8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
6	Ingreso de Boletas de Cuenta Corriente	240	1920	40.82%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor. Sección de Integraciones y Cuenta Corriente	Envio de Boletas por el Banco de Desarrollo Rural
					8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
4	Mesas Interinstitucionales	54	432	9.18%	x			x		x				x	x			x			x			x									x									Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor. Mesa tematica de Atención a Personas Adultas Mayores	Directrices del -GEDS
					8			8		8				8	8			8			8			8									8										
5	Cierres de Nómina	12	96	2.04%														x																		x								Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor. Jefatura del PAM	Sistema Integrado del Adulto Mayor - SIAM-
																		8																		8										
6	Atención de Autoridades Institucionales	42	336	7.14%				x					x					x					x														x						Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor. Jefatura del PAM	Sistema Integrado del Adulto Mayor - SIAM-
								8					8					8					8														8								
	TOTAL POR EQUIPO DE TRABAJO		4704	100.00%																																									
	TOTAL PARCIAL HORAS				0					0					0					0					0					0					0					0						
	TOTAL PARCIAL (%)				0.00%					0.00%					0.00%					0.00%					0.00%					0.00%					0.00%					0.00%						
	TOTAL ACUMULADO HORAS				0					0					0					0					0					0					0					0						
	TOTAL ACUMULADO (%)				0.00%					0.00%					0.00%					0.00%					0.00%					0.00%					0.00%					0.00%						

Notas importantes:
1. La Ruta de trabajo, presenta las actividades principales y cotidianas de cada dependencia; muestra solamente dos meses. Para aquellas actividades que son repetitivas, se multiplica por 6 (para cáulculo de días y horas utilizadas) para representar los 12 meses que tiene un año calendario.
2. La columna "DÍAS (ocupados al año por actividad)", corresponde a la suma de días utilizados por todo el equipo de trabajo, es decir, el total de días es susceptible de dividirse entre el total de trabajadores que realizan la actividad específica en cada dependencia.
3. La columna "HORAS (ocupadas al año por actividad)", corresponde a la suma de horas utilizadas para realizar cada actividad, por todo el equipo de trabajo. Es decir, el total de horas es susceptible de dividirse entre el total de trabajadores que realizan la actividad específica en cada dependencia.

ANEXO 18. CLASIFICADORES TEMÁTICOS

CLASIFICADORES TEMATICOS												ANEXO 2
NOMBRE DEL CLASIFICADOR TEMATICO	PRODUCTO / SUBPRODUCTO QUE SE ASOCIA AL CLASIFICADOR TEMÁTICO	UNIDAD DE MEDIDA	METAS DEL 2024		METAS DEL 2025		METAS DEL 2026		METAS DEL 2027		METAS DEL 2028	
			FÍSICA	FINANCIERA Q.	FÍSICA	FINANCIERA Q.	FÍSICA	FINANCIERA Q.	FÍSICA	FINANCIERA Q.	FÍSICA	FINANCIERA Q.
Clasificador Temático con Enfoque de Género	Producto: Población sensibilizada y capacitada sobre derechos laborales de grupos vulnerables											
	Subproducto: Personas capacitadas y asesoradas sobre los derechos y obligaciones de las Mujeres Trabajadoras	Persona	3,200	Q 135,000.00	3,500	Q 175,000.00	4,000	Q 200,000.00	4,300	Q 225,000.00	4,700	Q 245,000.00
	Subproducto: Informes sobre el fortalecimiento y promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras	Documento	10	Q 85,600.00	10	Q 100,000.00	11	Q 125,000.00	11	Q 150,000.00	11	Q 175,000.00
	Producto: Personas capacitadas sobre derechos humanos de las mujeres											
	Subproducto: Personas capacitadas sobre derechos humanos de las mujeres	Persona	9000	Q 580,620.00	9,900	Q 590,620.00	10,890	Q 610,620.00	11,979	Q 610,620.00	13,176	Q 610,620.00
Clasificador Temático juventud	Producto: Población sensibilizada y capacitada sobre derechos laborales de grupos vulnerables											
	Subproducto: Personas capacitadas y sensibilizadas sobre derechos laborales de los ttrabajadores adolescentes y prevención del trabajo infantil	Personas	3,500	Q 356,495.00	4,000	Q 375,000.00	4,500	Q 375,000.00	5,000	Q 375,000.00	5,500	Q 375,000.00
	Subproducto: Informes sobre el fortalecimiento de la prevención del trabajo infantil	Documento	10	Q 122,800.00	10	Q 145,000.00	10	Q 175,000.00	11	Q 225,000.00	11	Q 275,000.00
	Producto: Personas formadas y certificadas para el empleo.											
	Subproducto: Personas formadas en competencias técnico profesionales para el empleo	Persona	3,000	Q 2,107,560.00	3,500	Q 2,232,959.82	4,000	Q 2,365,820.93	4,500	Q 2,506,587.27	5,000	Q 2,655,729.22
	Subproducto: Personas certificadas en actividades económicas diversas	Persona	1,450	Q 4,971,068.00	1,500	Q 5,266,846.55	1,550	Q 5,580,223.92	1,600	Q 5,912,247.24	1,650	Q 6,264,025.95
	Producto: Personas orientadas e intermediadas en el mercado laboral											
	Subproducto: Personas intermediadas a través de la red nacional de servicios de empleo	Personas	27,018	Q 1,297,676.00	28,369	Q 1,374,887.72	29,787	Q 1,456,693.54	31,277	Q 1,543,366.81	32,841	Q 1,635,197.13
	Subproducto: Personas orientadas laboralmente a través de la red nacional de servicios públicos de empleo	Personas	27,272	Q 1,309,874.00	28,636	Q 1,387,811.50	30,067	Q 1,470,386.29	31,571	Q 1,557,874.27	33,149	Q 1,650,567.79
Clasificador Temático Pueblos indigenas	Producto: Población sensibilizada y capacitada sobre derechos laborales de grupos vulnerables											
	Subproducto: Empleadores y trabajadores capacitados sobre el trabajo de Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes (Convenio 169 OIT)	Personas	2,200	Q 328,100.00	2,800	Q 345,000.00	3,100	Q 385,000.00	3,700	Q 435,000.00	4,100	Q 485,000.00
Clasificador Temático Educación	Producto: Personas formadas y certificadas para el empleo.											
	Subproducto: Personas formadas en competencias técnico profesionales para el empleo	Persona	3,000	Q 2,107,560.00	3,500	Q 2,232,959.82	4,000	Q 2,365,820.93	4,500	Q 2,506,587.27	5,000	Q 2,655,729.22
	Subproducto: Personas certificadas en actividades económicas diversas	Persona	1,450	Q 4,971,068.00	1,500	Q 5,266,846.55	1,550	Q 5,580,223.92	1,600	Q 5,912,247.24	1,650	Q 6,264,025.95