-REPORTE DE MODIFICACIONES PEI 2021-2028-

Ministerio de
**Trabajo y**
**Previsión Social**

# PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2021-2028

Actualizado 2024

| NOMBRE DEL DOCUMENTO: | PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL, MINTRAB 2021-2028 | | |
|---|---|---|---|
| | **Nombre Completo** | **Puesto que ocupa** | **Firma** |
| **Consolidado Por:** | Alma Leticia Maldonado Mérida | Jefa de la Unidad de Planificación y Cooperación | |
| **Aprobado Por:** | Miriam Catarina Roquel Chávez | Ministra de Trabajo y Previsión Social | |
| | | | Guatemala, abril 2024 |

# AUTORIDADES

# MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

**Miriam Catarina Roquel Chávez**
Ministra de Trabajo y Previsión Social

**Damarys Nohemí Oliva García**
Viceministro de Administración del Trabajo

**María Victoria Claudia Nineth Peneleu**
Viceministra de Previsión Social y Empleo

**Juan Carlos Batres Granados**
Viceministra Administrativo Financiero

# Índice de Contenido

Presentación ..... 6

I. Marco de referencia: La Organización Administrativa del Trabajo, el derecho de trabajo y empleo ..... 8

1. Marco legal y vinculación estratégica ..... 11

1.1 Análisis de Mandatos Legales. Marco Internacional ..... 12

1.1.1 Análisis de Mandatos Legales. Marco Nacional ..... 14

1.2 Análisis de políticas públicas ..... 17

1.3 Análisis de vinculación estratégica ..... 23

1.3.1 Análisis de vinculación a K'atun, ODS, PND, MED, RED y PGG ..... 23

1.4 Incorporación de enfoques de planificación ..... 26

2. Vinculación del Resultado Estratégico con los Instrumentos Orientadores ..... 27

2.1 Acciones vinculadas para dar cumplimiento a políticas ..... 29

2.1.1 Acciones de vinculación indirecta del MINTRAB a la Seguridad Alimentaria y Nutricional ..... 29

2.1.2 Acciones de vinculación del MINTRAB al Plan de la Alianza para la Prosperidad del Triángulo Norte ..... 30

2.1.3 Acciones de vinculación del MINTRAB a las Medidas de Política Pública de Reparación a las Comunidades Afectadas por la Construcción de la Hidroeléctrica Chixoy 31

2.2 Vinculación y desarrollo de modelos de GpR ..... 32

2.2.1 Vinculación a partir del modelo conceptual del RE ..... 32

2.1.4 Cadena de resultados del modelo lógico del RE ..... 33

2.2 Desarrollo de modelos GpR ..... 33

2.2.1 Identificación y análisis de la Problemática relativa a Mercado Laboral ..... 34

2.2.2 Identificación y análisis de la problemática Relativo al Aporte Económico al Adulto Mayor ..... 47

2.3 Resultados, indicadores y metas ..... 49

2.3.1 Resultados Institucionales ..... 49

2.3.2 Indicadores institucionales ..... 51

3. Marco Estratégico Institucional ..... 52

3.1 Visión ..... 52

3.2 Misión y principios ..... 52

3.3 Programas estratégicos ..... 53

3.4 Análisis de capacidades, análisis estratégico FODA e identificación de proyectos ..... 54
3.5 Análisis de Actores ..... 55
4. Seguimiento a nivel estratégico ..... 55
4.1 Mecanismos de Seguimiento ..... 55
4.2 Indicadores a nivel estratégico, línea de base y seguimiento de avance de metas ..... 55
5. Evaluación a nivel estratégico ..... 55
5.2 Mecanismos de evaluación ..... 55
6. Anexos ..... 56
7. Siglas y Acrónimos ..... 57
8. Referencias Bibliográficas ..... 58

# Índice de tablas e ilustraciones

TABLA 1 ANÁLISIS DE MANDATOS. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL ..... 12
TABLA 2 ANÁLISIS DE MANDATOS. MARCO NORMATIVO NACIONAL ..... 14
TABLA 3. ANÁLISIS DE POLÍTICAS PÚBLICAS ..... 18
TABLA 4 VINCULACIÓN CON ENFOQUES DE LA PLANIFICACIÓN ..... 26

ILUSTRACIÓN 1. VINCULACIÓN INSTITUCIONAL AL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO K'ATUN NUESTRA GUATEMALA 2032 ..... 24
ILUSTRACIÓN 2. VINCULACIÓN INSTITUCIONAL AL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO K'ATUN NUESTRA GUATEMALA 2032 ..... 25
ILUSTRACIÓN 3 VINCULACIÓN DEL RESULTADO ESTRATÉGICO ..... 28
ILUSTRACIÓN 4 VINCULACIÓN DEL RESULTADO ESTRATÉGICO DE DESARROLLO CON METAS ESTRATÉGICAS DE DESARROLLO ..... 28
ILUSTRACIÓN 5. MODELO CONCEPTUAL RED ..... 32
ILUSTRACIÓN 6 MODELO LÓGICO DE LA ESTRATEGIA ..... 33
ILUSTRACIÓN 7 PRINCIPALES VARIABLES E INDICADORES DEL MERCADO LABORAL, 2022 ..... 35
ILUSTRACIÓN 8 POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET), 2022 ..... 36
ILUSTRACIÓN 9 POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN GRUPO DE EDAD, 2022 ..... 37
ILUSTRACIÓN 10 SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL GUATEMALTECO ..... 37
ILUSTRACIÓN 11 MODELO CONCEPTUAL DEL MINTRAB ..... 40
ILUSTRACIÓN 12 JERARQUIZACIÓN DE LAS CAUSAS DEL PROBLEMA ..... 41
ILUSTRACIÓN 13 MODELO EXPLICATIVO MINTRAB ..... 42
ILUSTRACIÓN 14 MODELO PRESCRIPTIVO DEL MINTRAB ..... 46
ILUSTRACIÓN 15 MODELO CONCEPTUAL APORTE ECONÓMICO DEL ADULTO MAYOR ..... 49
ILUSTRACIÓN 16 RESULTADOS INTERMEDIOS ..... 51
ILUSTRACIÓN 17 PROGRAMAS ESTRATÉGICOS Y RESPONSABLES ..... 53
ILUSTRACIÓN 18 ANÁLISIS FODA ..... 54

# Presentación

La Guatemala que queremos representa la visión de país contemplada en la Política General de Gobierno 2024-2028, en donde es posible que nuestro país tenga desarrollo económico, social, político y cultural sin discriminación y exclusión alguna.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social como un actor preponderante para lograr una Guatemala con desarrollo, está consciente de desafíos y retos en los cuales centrará parte de sus esfuerzos en la Administración 2024-2028.

En primer lugar, uno de los desafíos lo constituye el fortalecimiento institucional que permita devolver la naturaleza y razón de ser del Misterio de Trabajo y Previsión Social, el cual tiene su génesis en la primavera en la que se tuvo la convicción de establecer condiciones de derechos hacia los trabajadores, garantizando un dialogo social tripartito, entre otros grandes logros para la sociedad guatemalteca.

La población guatemalteca requiere un Ministerio fortalecido, por eso una de las metas será devolverle la verdadera rectoría en materia de políticas orientadas al empleo digno y responsable de implementar programas destinados a poblaciones en situación de vulnerabilidad, tal es el caso de personas mayores, concretamente del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor.

Nuestro mayor reto es responder con calidad y eficiencia a las necesidades de empleo de la población en todos los niveles de desarrollo. Por tal motivo, estamos conscientes de la importancia de implementar acciones estratégicas que posibiliten la generación de empleo y trabajar arduamente para que en el país se cumpla legislación laboral.

Establecemos nuestra planificación institucional orientada a resultados, en la que las acciones están encaminadas a mejorar las condiciones del país en materia de empleo digno, con enfoque de derechos.

Asumimos los compromisos adoptados en el marco del Plan Nacional de Desarrollo K'atun Nuestra Guatemala 2032 y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Continuaremos reforzando nuestras acciones para establecer los lineamientos, metas y resultados estratégicos.

La Política General de Gobierno, PGG, 2024-2028 es uno de los horizontes sobre los cuales orientaremos nuestra gestión, por eso estamos comprometidos en cumplir con las líneas y acciones estratégicas enmarcadas en los ejes de Desarrollo Social; Protección, Asistencia y Seguridad Social; Lucha contra la Desnutrición y Malnutrición; y Una ciudadanía sin fronteras.

Asimismo, reforzaremos nuestro papel de rectoría en la Política Nacional de Empleo Digno, 2017-2032, Crecimiento Económico Sostenido, Inclusivo y Sostenible, estableciendo las estrategias de coordinación interinstitucionales que permitan tener resultados en el corto, mediano y largo plazo.

Para alcanzar los objetivos y resultados planteados en los instrumentos antes mencionados, la Administración 2024-2028 asume una gestión basada en la transparencia y con probidad.

**Miriam Catarina Roquel Chávez**

**Ministra de Trabajo y Previsión Social**

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
REPUBLICA DE GUATEMALA, C.A.

# I. Marco de referencia: La Organización Administrativa del Trabajo, el derecho de trabajo y empleo

Con el surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo, OIT en 1919, a nivel mundial se establecieron condiciones para proteger y promover los derechos de los trabajadores. Sin embargo, fue en 1948 que la Asamblea General de las Naciones Unidas reconoce el derecho al trabajo como un derecho básico de todas las personas, por lo que los Estados deben garantizar esos derechos y establecer el marco normativo relacionado a los derechos de los trabajadores y su relación con las obligaciones y derechos de patronos y trabajadores.

**La importancia de la organización administrativa del trabajo** tiene sus orígenes con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el marco de la "primavera democrática", período mediante la cual se estableció el Código de Trabajo de 1947, que instaló las condiciones para garantizar los derechos humanos relacionados con el trabajo, incorporado condiciones como: un máximo de ocho horas de trabajo, el salario mínimo, el descanso los días domingo y habilitó el derecho a la sindicalización; así mismo, se empezó a abordar la prohibición del trabajo infantil (Oliva, A., 14 de enero de 2024).

De esta manera, el Código de Trabajo de 1947 dio paso a una legislación en materia de derecho laboral que había estado inexistente en la historia le país, constituyéndose como el documento jurídico que regula los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, con el fin de resolver diferencias y conflictos laborales en concordancia con la legislación nacional.

En este mismo período se creó el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; se legalizó el derecho a la huelga, entre otros aspectos importantes en la vida de los trabajadores que todavía permanecen en el contexto actual.

En ese marco, la importancia del Derecho del Trabajo requirió la importancia de un ente administrativo, razón por la cual, con la promulgación del primer Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República, se incluyó en el título noveno, la Organización Administrativa del Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.

El Decreto Legislativo 330, Código de Trabajo, fue emitido por el Congreso de la República durante el Gobierno del Dr. Juan José Arévalo, el 8 de febrero de 1947 y constituyó el precedente más importante en el derecho laboral guatemalteco

El Ministerio de Trabajo y Previsión social fue creado con la emisión del Decreto No. 330, Código de Trabajo, del Congreso de la República de Guatemala, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947, el cual estableció en el artículo 274: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social...".

Diversas reformas han asistido al Código de Trabajo, las más significativas han sido las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956, que modificó 97 artículos y derogó 7 de ellos. Otra de las amplias reformas se encuentra en el Decreto 1441 del Congreso de la República, del 29 de abril de 1961, que constituyó prácticamente una sustitución total del Código de Trabajo.

Dentro de las principales reformas también se pueden citar las contenidas en el Decreto 64-92, de fecha 10 de noviembre de 1992.

Las últimas reformas realizadas al Código de Trabajo están contenidas en los Decretos Números 13-2001 y 18-2001, ambos del mes de mayo del 2001, los cuales introdujeron importantes modificaciones a este cuerpo normativo y cobraron vigencia en el mes de junio de ese año.

Los Acuerdos de Paz de 1996, abogaron por el fortalecimiento del sistema laboral guatemalteco, en congruencia con los principios que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en materia de trabajo y previsión social.

Por su parte, con respecto al **derecho de trabajo,** es importante resaltar que el Código del Trabajo establece las características ideológicas del derecho de trabajo, haciendo énfasis a que éste es un derecho tutelar de los trabajadores, que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras e irrenunciables, que al mismo tiempo es un derecho necesario e imperativo. (Código de Trabajo, Decreto 1441, 29 de abril, 1961, Guatemala).

El Código de Trabajo establece que la Organización Administrativa del Trabajo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social que tiene a su cargo:

> "...la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores." (Código de Trabajo, Decreto 1441, 29 de abril, 1961, Guatemala).

El contexto relativo al **empleo** se manifiesta con el Convenio No. 88 sobre El Servicio del empleo, 1948, ratificado por el Estado de Guatemala el 13 de febrero de 1952, en el que se indica (OIT, 1948):

> Artículo 1
>
> Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para la cual esté en vigor el presente Convenio deberá mantener o garantizar el mantenimiento del servicio público y gratuito del empleo.
>
> La función esencial del servicio del empleo, en cooperación, cuando fuere necesario, con otros organismos interesados, públicos y privados, deberá ser la de lograr la mejor organización posible del mercado del empleo, como parte integrante del programa nacional destinado a mantener y garantizar el sistema del empleo para todos y desarrollar y utilizar los recursos de la producción.
>
> Artículo 2

El servicio del empleo deberá consistir en un sistema nacional de oficinas del empleo, sujeto al control de la autoridad nacional.

En ese sentido, el Convenio en mención establece que "el servicio de empleo deberá comprender una red de oficinas locales... regionales (...)". En ese mismo marco, el artículo 6 indica que "el servicio del empleo deberá estar organizado de suerte que garantice la eficacia de la contratación y de la colocación de los trabajadores, y a estos deberá:

a) Ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas, y más esencialmente deberá, de conformidad con las reglas formuladas con un plan nacional.

Así mismo, el Convenio No. 122 de la OIT sobre la Política del Empleo del año 1964, ratificada por Guatemala el 14 de septiembre de 1988, establece en el artículo 1:

1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

En Guatemala, debido a la problemática relacionada con el empleo y el subempleo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social adquirió mayor relevancia en su papel de rector en materia de políticas de empleo, verificación del cumplimiento de las normativas laborales, orientación, intermediación, promoción de la capacitación y tecnificación para la generación de empleo, así como en materia de salud y seguridad ocupacional, entre otros aspectos importantes para el desarrollo socioeconómico del país, en un contexto en donde la formalización del empleo es un desafío en las actuales condiciones económicas nacionales, regionales y mundial.

Es necesario reconocer que siguen existiendo limitaciones en el ámbito nacional e institucional que obstaculizan el desarrollo de políticas relacionadas con el empleo digno, económicas y sociales, sin dejar de lado los actuales escenarios políticos que afectan avanzar en el camino hacía una Guatemala en donde el derecho de trabajo, tal como está contemplado en el Código de Trabajo, basado en lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en los artículos 101 y 102, que indica que "el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social".

Con respecto a la rectoría en materia de políticas públicas, el Ministerio es el ente rector de la **Política Nacional de Empleo Digno, 2017-2032**, a efecto de ampliar las oportunidades de empleabilidad de las y los guatemaltecos, contribuyendo así al desarrollo socioeconómico del país. Esto representa, plantear estrategias para reducir el déficit de empleo y los elevados índices de informalidad desde un enfoque de derechos humanos y por mecanismos interinstitucionales, así como intersectoriales. En ese aspecto, se requiere un Ministerio

fortalecido, que ejerza la rectoría, liderando esfuerzos de coordinación interinstitucional que permita orientar favorablemente el impacto de la política de empleo digno y las acciones para la generación de empleabilidad.

Consciente de lo anterior, la implementación de Política Nacional de Empleo Digno se encuentra en una fase fortalecimiento, con el fin de contar con un sistema de monitoreo y evaluación que permita establecer el cumplimiento de resultados y el impacto en la población beneficiada.

Importante resaltar que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, contribuye al desarrollo socioeconómico del país, a través de las acciones sustantivas vinculadas a la Agenda Global de Desarrollo 2030, el Plan Nacional de Desarrollo K´atun, Nuestra Guatemala 2032 y la Política General de Gobierno 2024-2028.

El Ministerio de Trabajo y Previsión constituye uno de los Ministerios que, desde su fortalecimiento institucional y la mirada hacía el país que queremos, impulsará las acciones necesarias para el establecimiento de un Estado garante de la pluralidad, procurador del bien común y desarrollo humano integral; soberano y eficaz, basado en derecho y firmemente sujeto a la ley; así como una Guatemala para todas y todos, sin exclusión, ni discriminación.

## 1. Marco legal y vinculación estratégica

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es responsable de cumplir con las funciones que le asigna el marco legal internacional y nacional con relación a los derechos laborales. Mediante el análisis de mandatos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se regula principalmente por la Constitución Política de la República, la Ley del Organismo Ejecutivo, el Código de Trabajo, Reglamentos y lo establecido en Convenios y Tratados Internacionales, tal es el caso de los ratificados por el Estado de Guatemala relativos a la Organización Internacional del Trabajo, OIT, tal y como se presenta a continuación.

Las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social están contenidas en el artículo 40, del Decreto Número 114-97 de la Ley del Organismo Ejecutivo, el cual le corresponde "hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y previsión social (...)".

## 1.1 Análisis de Mandatos Legales. Marco Internacional

*Tabla 1 Análisis de Mandatos. Marco Normativo Internacional*

| Nombre de la norma, número y año | Atribuciones que le asigna la norma | Población a atender |
|---|---|---|
| **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. | 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. | Organizaciones sindicales |
| **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. | Empleadores y trabajadores |
| Convenio No. 97 sobre Trabadores 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. | Trabajadores Migrantes |
| **Convenio No. 98** sobre el Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva, aprobado 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 |
| **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. | Trabajadores y empleadores en las empresas agrícolas |
| **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. | Mujeres trabajadoras |

| Nombre de la norma, número y año | Atribuciones que le asigna la norma | Población a atender |
|---|---|---|
| **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 agrícolas). | Protección de la maternidad aplicable a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas. | Mujeres trabajadoras y sus familias |
| **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 la higiene en el comercio y en oficinas, mediante servicios de inspección adecuados. | 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. | Trabajadores |
| **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 | Niños, Niñas y Adolescentes |
| **Convenio No. 144** sobre la Consulta Tripartita, aprobado por Decreto 14-89 publicado y ratificado el13/06/1989 | Poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los trabajadores y de los empleadores | Población guatemalteca en general |
| **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 |
| **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 |
| **Convenio No. 182** sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, aprobado sin Decreto publicado y ratificado el 11/10/2001 | Elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar las peores formas de trabajo infantil | Niños, Niñas y Adolescentes |

## 1.1.1 Análisis de Mandatos Legales. Marco Nacional

*Tabla 2 Análisis de Mandatos. Marco Normativo Nacional*

| 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. | Trabajador y a su familia |
| **Decreto 330** del año 1947 reformado por el **Decreto 1441** 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 | Empleadores, Trabajadores, Organizaciones sindicales, población guatemalteca en general |
| **Decreto 1748** Ley de Servicio Civil del año 1968. | Regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores | Servidores públicos |
| **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 | Trabajadores |
| **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 | Servidores públicos, organizaciones sindicales y población guatemalteca en general |
| **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 | Mujeres y Población guatemalteca en general |
| **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 | Trabajadores |

| Nombre de la norma, número y año | Atribuciones que le asigna la norma | Población a atender |
|---|---|---|
| | remuneración anual adicional a sus sueldos y salarios. | |
| **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. | Adultos Mayores |
| **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. | Personas con discapacidad y empleadores |
| **Decreto 90-97,** Código de Salud del año 1997. | Desarrollar acciones de prevención, atención y control de accidentes. | Población guatemalteca en general |
| **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<br>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<br>Trabajadores y empleadores |
| | 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. | Población guatemalteca en general |
| **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, | Trabajadores, empleadores y población guatemalteca en general |

| Nombre de la norma, número y año | Atribuciones que le asigna la norma | Población a atender |
|---|---|---|
| | económicas, políticas y sociales del Organismo Ejecutivo | |
| **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 | Población guatemalteca en general |
| **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 | Niños, niñas y adolescentes |
| **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 | Adultos Mayores |
| **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. | Funcionarios y servidores públicos |
| **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 | Trabajadores, empleadores, organizaciones sindicales y población guatemalteca en general |
| **Acuerdo Gubernativo 229-2014,** Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional 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 | Población guatemalteca en general |

| Nombre de la norma, número y año | Atribuciones que le asigna la norma | Población a atender |
|---|---|---|
| **Acuerdo Gubernativo 50-2022,** 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 | Establecer el procedimiento para la inscripción, autorización y actualización de los reclutadores por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. | Trabajadores, empleadores, organizaciones sindicales y población guatemalteca en general |
| **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. | Adultos Mayores |
| **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 | Empleadores |
| **Acuerdo Gubernativo 1-2024** Distribución analítica del presupuesto | Cumplir con la normativa que regula los aspectos de ejecución presupuestaria para el ejercicio fiscal 2024. | Trabajadores, empleadores, organizaciones sindicales y población guatemalteca en general |
| **Acuerdo número A-039-2023** del Contralor General de Cuentas | Aprueba Normas Generales y Técnicas de Control Interno Gubernamental. | Trabajadores, empleadores, organizaciones sindicales y población guatemalteca en general |

## 1.2 Análisis de políticas públicas

A continuación, se presentan las políticas públicas en las que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social contribuye directa e indirectamente a través de sus acciones.

*Tabla 3. Análisis de políticas Públicas*

| Población afectada | Modalidades de inclusión Institucional | Área responsable de incorporar en el que hacer institucional | Área responsable de verificar la incorporación |
|---|---|---|---|
| **Política General de Gobierno 2024-2028** | | | |
| La Población a nivel Nacional | 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 | Dirección General de Empleo | Viceministerio de Previsión Social y Empleo en coordinación con la Unidad de Planificación y Cooperación |
| **Política Nacional de Empleo Digno Crecimiento Económico, Sostenido, Inclusivo y Sostenible, 2017-2032** | | | |
| Jóvenes / Mujeres / Pueblos Indígenas / Personas con Discapacidad / Población Migrante | 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 la Unidad de Planificación y Cooperación |
| **Política de Desarrollo Social y Población, 2002** | | | |
| Población guatemalteca en general, con especial énfasis en los grupos más vulnerables | 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 |
| **Política Nacional de Discapacidad 2006** | | | |
| Personas con discapacidad | Formación, capacitación y el acceso al empleo, las actividades generadoras de ingresos económicos y la | Dirección General de Empleo y Dirección General de Previsión Social | Viceministerio de Previsión Social y Empleo en coordinación con la Unidad |

| Población afectada | Modalidades de inclusión Institucional | Área responsable de incorporar en el que hacer institucional | Área responsable de verificar la incorporación |
|---|---|---|---|
| | ocupación para personas con discapacidad | | de Planificación y Cooperación |
| **Política Nacional de Descentralización del Organismo Ejecutivo 2006** | | | |
| Mujeres y hombres, con prioridad en los espacios rurales | 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 |
| **Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades, 2008** | | | |
| Mujeres, niñas y adultas mayores | 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 |
| **Política Nacional de Desarrollo Rural Integral, 2009** | | | |
| Organizaciones indígenas, campesinas, sindicales, cooperativistas, pequeños productores rurales y ambientalistas | 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 |
| **Política de Cooperación Internacional No Reembolsable, 2013** | | | |

| Población afectada | Modalidades de inclusión Institucional | Área responsable de incorporar en el que hacer institucional | Área responsable de verificar la incorporación |
|---|---|---|---|
| Instituciones Públicas | 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 |
| **Política Nacional de Desarrollo, 2014** | | | |
| Población guatemalteca en general, con especial énfasis en los grupos más vulnerables | 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 |
| **Política Pública de Reparación a las Comunidades afectadas por la Construcción de la Hidroeléctrica Chixoy, 2014** | | | |
| Comunidades afectas por la Construcción de la Hidroeléctrica Chixoy | Restituir las condiciones económicas, sociales y culturales de las comunidades afectadas | Restituir las condiciones económicas, sociales y culturales de las comunidades afectadas | Viceministerio de Previsión Social y Empleo en coordinación con la Unidad de Planificación y Cooperación |
| **Política para la Convivencia, la eliminación del Racismo y la Discriminación Racial, 2014** | | | |
| Pueblos Indígenas | 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 | 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 |

| Población afectada | Modalidades de inclusión Institucional | Área responsable de incorporar en el que hacer institucional | Área responsable de verificar la incorporación |
|---|---|---|---|
| | mujeres y hombres de los diferentes pueblos indígenas | | |
| **Política Nacional de Prevención de la Violencia y el Delito, Seguridad Ciudadana y Convivencia Pacífica 2014-2034** | | | |
| Población guatemalteca en general, con especial énfasis en los grupos más vulnerables | 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 |
| **Política Nacional de Emprendimiento, 2015** | | | |
| Personas emprendedoras | La generación de nuevas unidades empresariales solas que a su vez generan puestos de trabajo logrando de esta 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 |
| **Política de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, 2017** | | | |
| Niñez y adolescencia | 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 |
| **Política Pública de Protección a la Vida y la Institucionalidad de la Familia 2021** | | | |
| Población guatemalteca en general, en especial de las etapas prenatal y la primera infancia, niñez y adolescencia, | Establecer las condiciones que generen acceso a fuentes de empleo digno e ingresos que permitan la cobertura de las necesidades de los adultos mayores | 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 |

| Población afectada | Modalidades de inclusión Institucional | Área responsable de incorporar en el que hacer institucional | Área responsable de verificar la incorporación |
|---|---|---|---|
| juventud, adultez y adultez mayor | | | |
| **Política Seguridad Alimentaria y Nutricional, 2022** | | | |
| Población en situación de pobreza, pobreza extrema y desnutrición | 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 |
| **Política Migratoria Guatemala 2023** | | | |
| Migrantes, guatemaltecas en el exterior y personas extranjeras en Guatemala | Facilitar y fortalecer mecanismos que garanticen el cumplimiento los derechos en el empleo | Dirección General de Empleo | Viceministerio de Previsión Social y Empleo en coordinación con la Unidad de Planificación y Cooperación |

## 1.3 Análisis de vinculación estratégica

La planificación estratégica institucional del MINTRAB responde a una visión de Estado, por lo que el valor público se ve reflejado hacia el cumplimiento de las prioridades estratégicas de desarrollo, las metas estratégicas de desarrollo y Política General de Gobierno 2024 – 2028, orientando acciones sectoriales para lograr resultados estratégicos de país.

En ese sentido, el anexo 3 desarrolla la vinculación que permite establecer los sectores y pilares, mediante el cual el MINTAB, como Ministerio de Estado, desarrolla el rol de coordinador del Resultado Estratégico de Desarrollo, RE, junto a otras entidades del Estado. **(Anexo 3).**

### 1.3.1 Análisis de vinculación a K'atun, ODS, PND, MED, RED y PGG

En el marco del mandato del MINTRAB la planificación institucional ha requerido vincular acciones con el Plan Nacional de Desarrollo K'atun 2032, Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS, y las Metas Priorizadas, la Prioridad Nacional de Desarrollo, PND, las Metas Estratégicas de Desarrollo, MED, los Resultados Estratégicos de Desarrollo (RED) 2020-2024, Política General de Gobierno, PGG, 2024-2028.

Dentro del Plan Nacional de Desarrollo K'atun 2032, el MINTRAB por su naturaleza, tiene acciones fundamentales en el eje "Riqueza para todas y todos", en donde, resalta la importancia de asegurar las condiciones para la generación de empleos decentes y de calidad. En ese sentido, la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032, cuyo ente rector es el MINTRAB, el cual junto a otras instancias del Estado busca cumplir con el objetivo de:

> 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 pobreza y la desigualdad, en especial de los pueblos indígenas, el área rural, las mujeres y los jóvenes. (MINTRAB, 2017. Pág. 30)

A continuación, se presentan las intervenciones instituciones que contribuyen a los ejes, resultados, metas y lineamientos contenidos dentro de del Plan Nacional de Desarrollo K'atun 2032:

*Ilustración 1. Vinculación Institucional al Plan Nacional de Desarrollo K´atun Nuestra Guatemala 2032*

**Eje 1: 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 empleo decente y de calidad.

**Resultado 1. Se ha asegurado las condiciones para la generación de empleos decentes y de calidad**

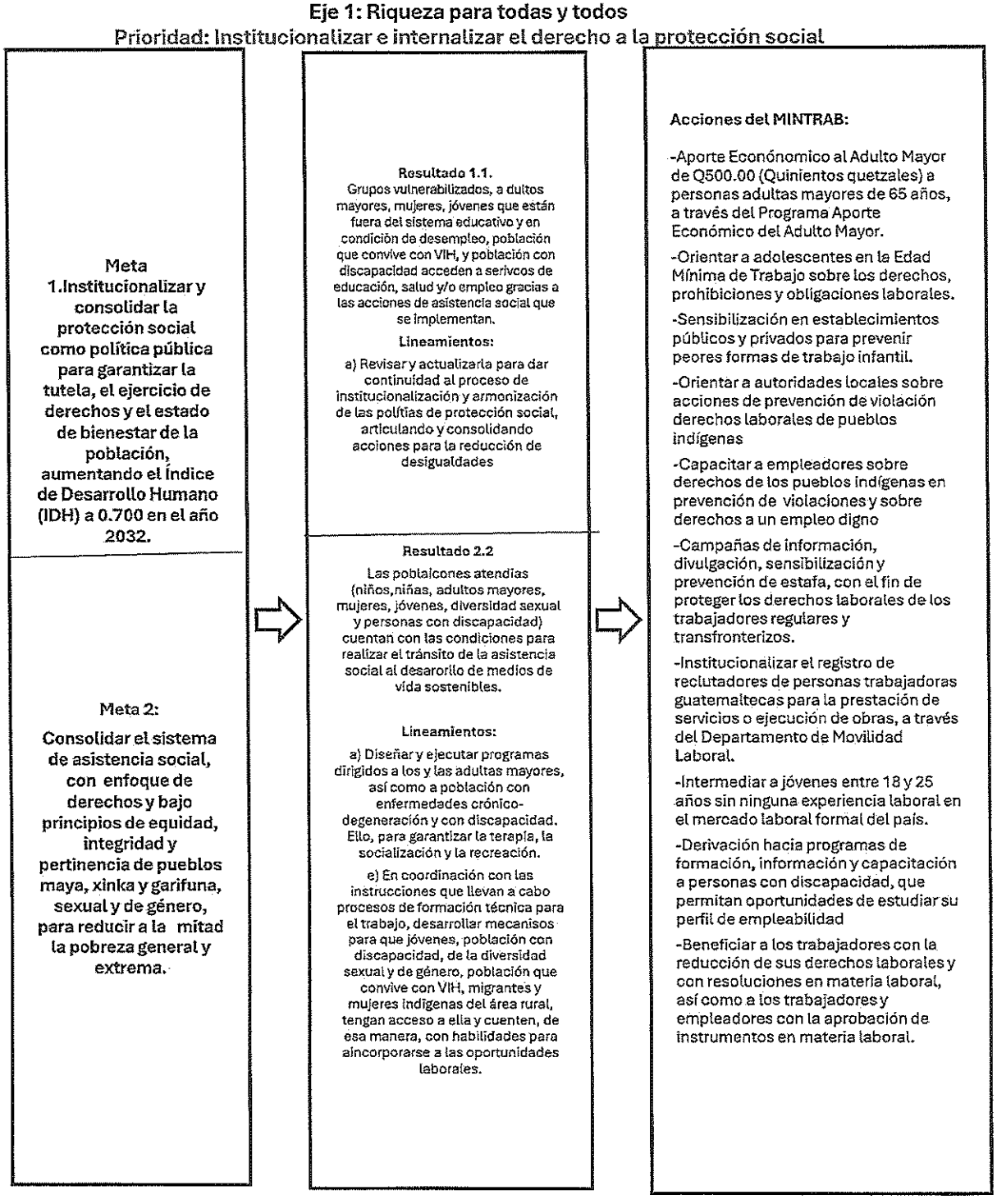
**Lineamientos:**

- **Mejorar la cobertura de la institucionalidad laboral.**
- Asegurar la protección social de los trabajadores, principalmente ante fluctuaciones bruscas de los ingresos familiares frente a pérdidas de empleo y otros eventos diversos.
- Generar incentivos adecuados para empresas intensivas en mano de obra.
- 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 e n los próximos años (aprovechar el bono demográfico).
- Aumentar los niveles e productividad del país mediante la innovación, el concomimiento y apoyo a emprendedores, programas de capacitación, educación y asistencia técnica.
- 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.
- Implementar sistemas de formación y reentrenamiento, incluyendo las personas con discapacidad.
- Implementar mecanismos de certificación para oficios y trabajadores empíricos.
- Formalizar acuerdos de colaboración entre sector público y el privado, con el objeto de diseñar e implementar programas activos para la colocación de trabajadores, el aprendizaje y la formación.
- Asegurar la especialización de la demanda y la oferta de empleo conforme a las potencialidades productivas territoriales.
- 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.

**Acciones del MINTRAB**

- Fomentar el diálogo para la conformación de comités bipartidos, en los centros de trabajo, entre 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 acciones de sensibilización y capacitación en los establecimientos públicos y/o privados para contrarrestar las peores formas de trabajo infantil y explotación laboral.
- Capacitación a los Trabajadores y Empleados en temas de Derechos y Obligaciones Laborales.
- Capacitación a mujeres trabajadores 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 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, enfocada a la población en situación de vulnerabilidad socioeconómica, por medio de cursos que responde a las necesidades y requerimientos de los grupos beneficiarios según la oferta del 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 oficinas orientadas 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 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.
- Mejorar 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 mayor 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.

*Ilustración 2. Vinculación Institucional al Plan Nacional de Desarrollo K´atun Nuestra Guatemala 2032*




Fuente: Elaboración propia.

## 1.4 Incorporación de enfoques de planificación

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha identificado los enfoques y elementos que aplican en la planificación institucional, las cuales se sustentan en el mandato, así como convenios internacionales relativos al empleo digno.

En el contexto de la Política General de Gobierno 2024-2028, instrumento de planificación de desarrollo nacional, contempla principios sobre los cuales la gestión se enmarca, siendo uno de ellos "La equidad como eje orientador de la acción pública". (Segeplan, 2024. Pág. 6).

Congruente con lo anterior, la planificación institucional adopta la equidad y Gestión de Riesgos (laboral) como ejes que se visualizan dentro de los servicios que presta el MINTRAB.

*Tabla 4 Vinculación con enfoques de la planificación*

| Enfoques | Modalidades de inclusión | Responsable de incorporarlo | Responsable de verificar |
|---|---|---|---|
| **Equidad** | En el marco institucional nacional e internacional relativo al empleo, tomando en consideración el enfoque de derechos con que debe de abordarse, es importante establecer que las intervenciones conllevan el enfoque de equidad, velando por el cumplimiento de las normativas laborales, así como de la generación de condiciones d empleabilidad, principalmente hacía población en situación de vulnerabilidad, tal es el caso de mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad, población indígena, jóvenes, tanto del ámbito urbano como rural del país. De esa cuenta, los servicios que brinda el MINTRAB busca lograr que las mujeres y los hombres cuenten con igual acceso a los beneficios de un empleo, para ello se tiene un enfoque orientado a población vulnerable. | Todas la Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las cuales ejecutan las acciones sustantivas y soportan su funcionamiento para lograr los resultados esperados. | Despacho Superior, Dirección General de Previsión Social y la Unidad de Planificación y Cooperación. |

| Enfoques | Modalidades de inclusión | Responsable de incorporarlo | Responsable de verificar |
|---|---|---|---|
| **Gestión de Riesgo (Laboral)** | Dentro del mandato institucional relativa a la previsión social, se establece la prevención de accidentes de trabajo, lo cual norma el Decreto 114-97, Ley del Organismo Ejecutivo al indicar lo siguiente: "Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país". En ese sentido, el MINTRAB implementa acciones orientadas a la protección al trabajador en cuanto a salud, seguridad ocupacional, formular, implementar y monitorear las políticas de previsión social, a través de la Dirección de Previsión Social y la Inspección General de Trabajo. Asimismo, busca promover la aplicación y cumplimiento del Acuerdo Gubernativo 229-2014, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional | Dirección General de Previsión Social - Departamento Salud y Seguridad Ocupacional, Inspección General de Trabajo. | Dirección General de Previsión Social, Unidad de Planificación y Cooperación |

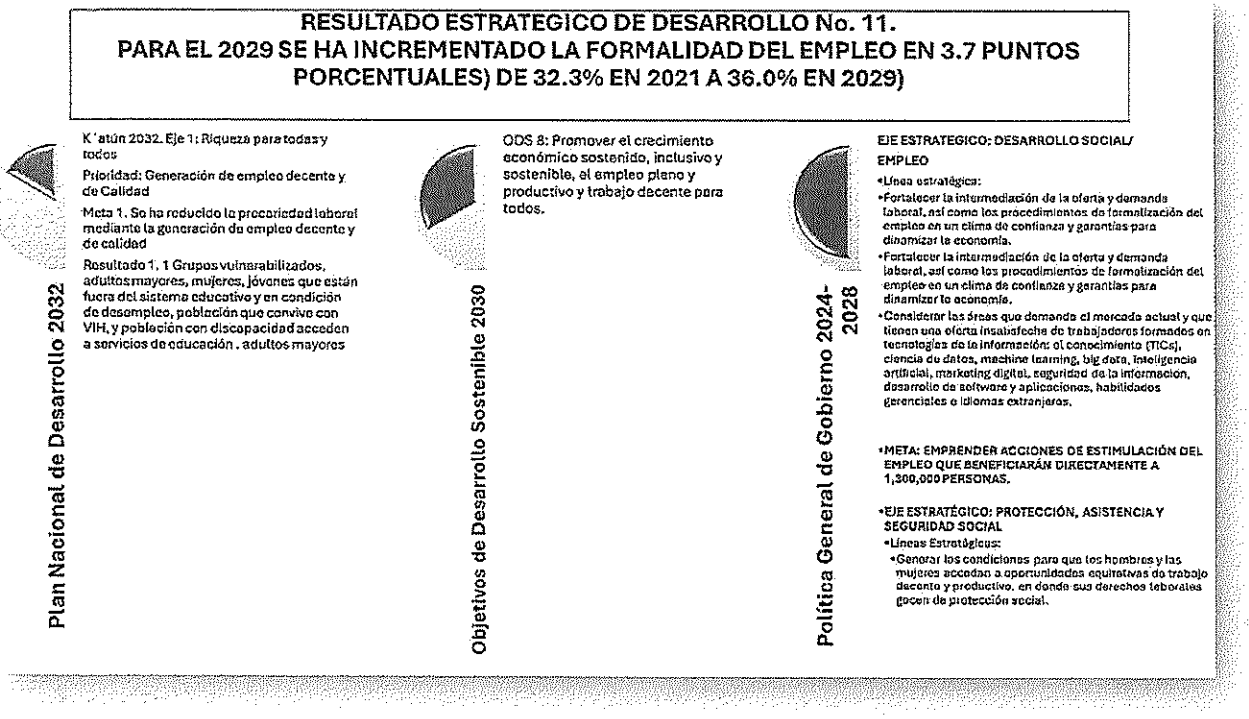
## 2. Vinculación del Resultado Estratégico con los Instrumentos Orientadores

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

La Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, SEGEPLAN, recibió la aprobación de la Estructura de la Estrategia de Implementación de las Prioridades Nacionales de Desarrollo por parte del Consejo de Desarrollo Urbano y Rural -CONADUR-, 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.

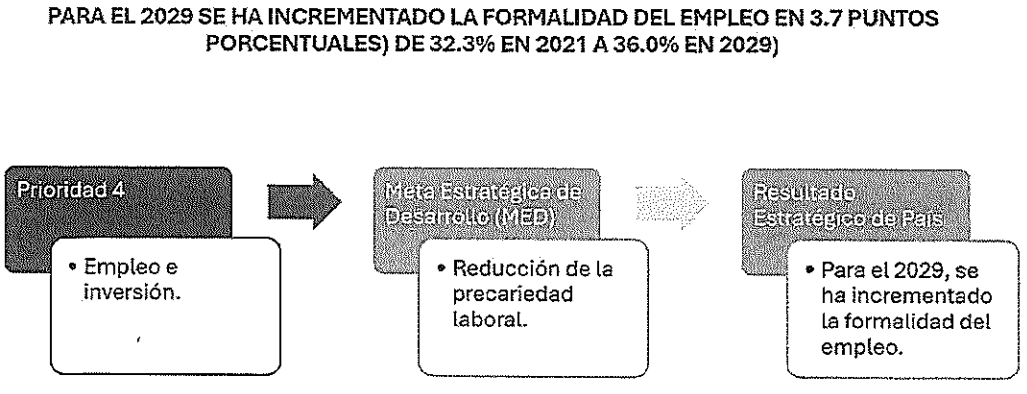
La identificación de las Metas Estratégicas de Desarrollo, MED, de cada Prioridad, logra implementar de forma armonizada el Plan Nacional de Desarrollo y la Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible priorizada por Guatemala, agenda implementada en el corto plazo por la Política General de Gobierno 2024-2028.

*Ilustración 3 Vinculación del Resultado Estratégico*




Fuente: Elaboración propia.

*Ilustración 4 Vinculación del Resultado Estratégico de Desarrollo con Metas Estratégicas de Desarrollo*




Fuente: MINTRAB, 2024

## 2.1 Acciones vinculadas para dar cumplimiento a políticas

De acuerdo con la Guía Conceptual y Metodológica para la Elaboración de Planes Estratégicos Sectoriales, PES. (SEGEPLAN, 2022), los problemas más relevantes de los sectores y sus causas han sido analizados en dichos planes. Según el mandato del MINTRAB, se presentan las acciones vinculadas para dar cumplimiento a las siguientes políticas públicas.

### 2.1.1 Acciones de vinculación indirecta del MINTRAB a la Seguridad Alimentaria y Nutricional

La Política Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional (SESAN, 2022) está basada en los principales factores causales relativos a la inseguridad alimentaria y nutricional en el país, siendo estos: 1) Bajo nivel de producción de alimentos de origen animal y vegetal, para el consumo local; 2) Limitado acceso físico a alimentos frescos, variados y nutritivos; 3) Falta de capacidad adquisitiva para la compra de alimentos frescos, variados y nutritivos; 4) Ingesta inadecuada de alimentos; e 5) Inadecuado aprovechamiento biológico de los alimentos.

En ese sentido, el Ministerio, dentro de la planificación de Seguridad Alimentaria Nutricional, POASAN, ha vinculad acciones que indirectamente contribuyen a resolver el problema de la inseguridad alimentaria nutricional en el país.

a) Institución: Ministerio de Trabajo y Previsión Social
b) Sector: Empleo
c) Problema priorizado:
d) Causas en las que le compete trabajar al MINTRAB: Limitada capacidad adquisitiva para la compra de alimentos.

e) Intervenciones:
    a. Aporte Económico al Adulto Mayor
    b. Servicios de Formación en Competencias Técnicas para el empleo
    c. Servicio de colocación e intermediación laboral
    d. Servicios de inspección laboral
    e. Servicio de becas de empleo en actividades diversas

### 2.1.2 Acciones de vinculación del MINTRAB al Plan de la Alianza para la Prosperidad del Triángulo Norte

En el marco del Plan de la Alianza para la prosperidad del Triángulo Norte (se establecieron cuatro líneas estratégicas:

a) dinamizar el sector productivo
b) desarrollar el capital humano
c) mejorar la seguridad ciudadana y acceso a la justicia
d) fortalecer las instituciones y mejorar la transparencia

De acuerdo con las competencias de MINTRAB, sus acciones se enmarcan en la literal d) Desarrollar el Capital Humano.

Esta Gestión, 2024-2028, estaremos esperando las directrices de los entes responsables del Plan para dar continuidad con acciones relativas a la línea estratégica antes mencionada, la cual podría estar enmarcada en:

- Establecer estadísticas relativas al fenómeno del trabajador migrante y fortalecer el Sistema de Estadísticas Laborales.
- Fortalecer los Servicios Públicos de Empleo de los Municipios en los que exista mayor cantidad de trabajadores migrantes
- Desarrollar una plataforma común de los Sistemas Nacionales de Empleo con acceso tripartito que vinculen con programas de formación y capacitación del empleo en alianza con los institutos técnicos de formación.
- Establecer propuesta para un sistema unificado para integrar sistemas de reclutamientos públicos y privados de trabajadores temporales.
- Garantizar el cumplimiento de la legalidad laboral de trabajadores migrantes a través de inspecciones laborales.

## 2.1.3 Acciones de vinculación del MINTRAB a las Medidas de Política Pública de Reparación a las Comunidades Afectadas por la Construcción de la Hidroeléctrica Chixoy

La política fue aprobada por medio del Acuerdo Gubernativo 378-2014 de fecha 03 de noviembre del 2014, para que se cumpla dentro del periodo del 2015-2028, cuenta con lineamientos operativos, dentro de las cuales se encuentra la 9.7. Medidas de Satisfacción y no repetición.

En ese sentido, las medidas de satisfacción y no repetición estableció que:

> 9.7.1.6 Las partes están conscientes que el Estado, de acuerdo a lo establecido en el Convenio 169 de la OIT, tiene la obligación de adoptar las medidas legislativas, administrativas o de otra índole que sean necesarias para conocer y garantizar el derecho de los pueblos indígenas a ser efectivamente consultados, según sus tradiciones y costumbres.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en cumplimiento de lo establecido en el artículo 40 literal c) de la Ley del Organismo Ejecutivo, acompañará todo el proceso velando por la aplicación del Convenio Internacional del Trabajo número 169 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT; así como asesor del proceso de consulta.

En ese sentido, corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la responsabilidad de la adecuada aplicación del Convenio Internacional del Trabajo 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, de la OIT.

En cumplimiento a la Política Pública de Reparación de las comunidades afectadas por la construcción de la Hidroeléctrica Chixoy, a través de la Sección de Pueblos Indígenas de la Dirección General de Previsión Social se han planificado intervenciones mediante el Subproducto denominado: Empleadores y trabajadores capacitados sobre el trabajo de Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes (Convenio 169 OIT).

## 2.2 Vinculación y desarrollo de modelos de GpR

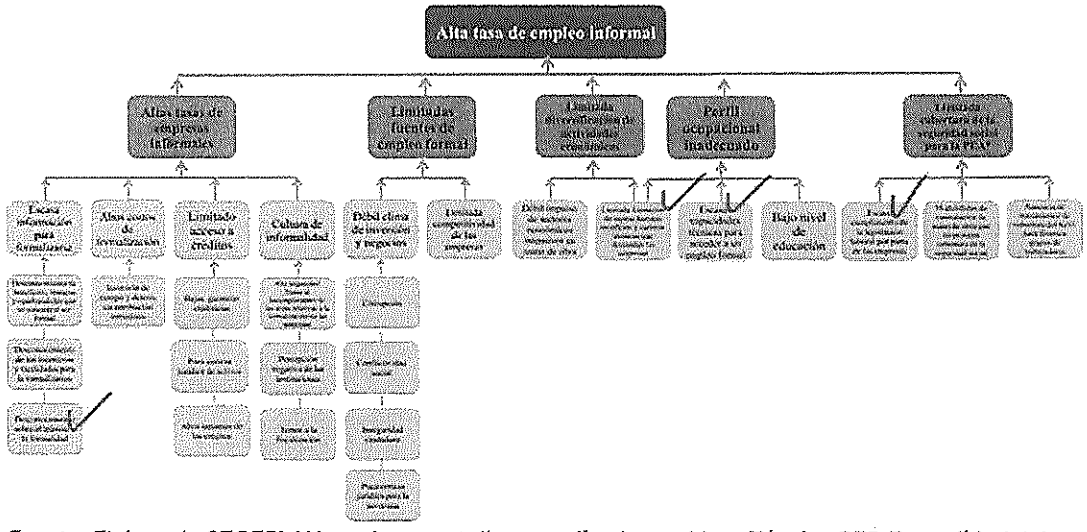
### 2.2.1 Vinculación a partir del modelo conceptual del RE

Institución: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, MINTRAB
Sector: Mesa Técnica Formalidad del Empleo
Problema priorizado: Alta tasa de empleo informal
Causas que atienda:

- Escaso cumplimiento de la legislación laborar por parte de las empresas
- Limitada formación de capital humano en oficios y carreras técnicas que demandan las empresas
- Escasas capacidades técnicas para acceder a un empleo formal
- Desconocimiento sobre el tránsito a la formalidad

*Ilustración 5. Modelo conceptual RED*

**RED. 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).**

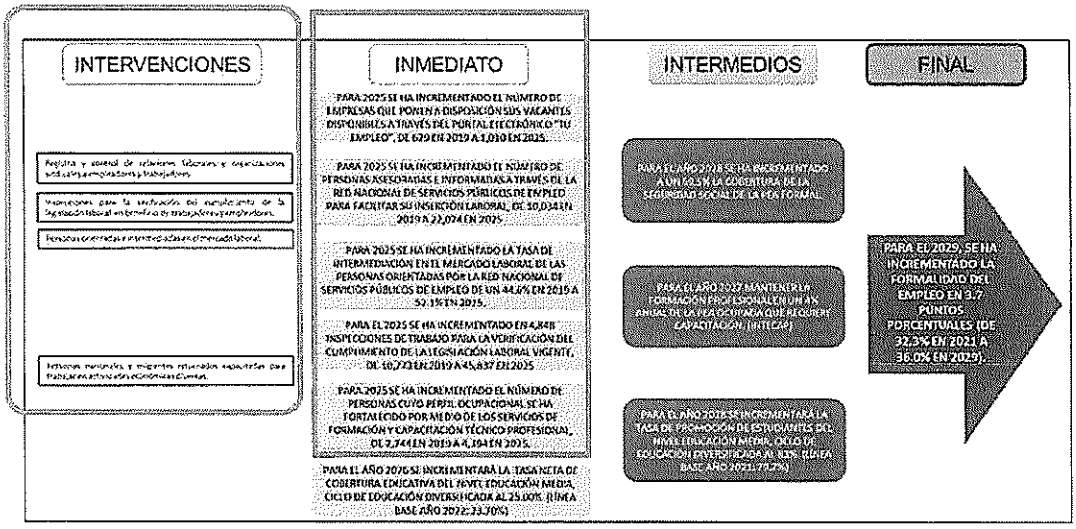



Fuente: Elaborado SEGEPLAN con base en talleres realizado con Mesa Técnica RED Formalidad del Empleo.

### 2.1.4 Cadena de resultados del modelo lógico del RE

En el modelo lógico se identificarán los resultados final, intermedio e inmediato. El MINTRAB tiene definida las intervenciones que implementa para dar cumplimiento a los resultados inmediatos (señalados en el cuadro que se presenta) y por consecuencia al resultado final.

*Ilustración 6 Modelo Lógico de la Estrategia*




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

## 2.2 Desarrollo de modelos GpR

Derivado del mandato institucional, relativas al cumplimiento de lo establecido en el Código de Trabajo y sus reformas, así como lo contemplado en la Ley del Programa del Aporte Económico del Adulto Mayor, Decreto Número 85-2005, del Congreso de la República, los modelos de GpR presentados en el presente Plan Estratégico Institucional se divide en dos partes.

1. La primera relativa al mandato establecido por el Código de Trabajo y sus reformas y Ley del Organismo Ejecutivo.
2. La segunda, lo relativo al Programa de Aporte Económico al Adulto Mayor

Esta división se justifica por la naturaleza y problemáticas, que demandan modelos de GpR específicos.

## 2.2.1 Identificación y análisis de la Problemática relativa a Mercado Laboral

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística, con base en el XII Censo Nacional de Población y VII de Vivienda 2018, las mujeres representan ligeramente la mayoría de la población con un 51.5%, mientras que los hombres representan 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. Seguido de 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 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.

El censo reportó una omisión censal de un 9.7%, es decir, contempla una población total de 16,346,950. (INE, 2018).

La población de Guatemala es esencialmente joven y gran parte de ésta aún vive en condiciones de pobreza, enfrentándose a dificultades como el escaso acceso a servicios de salud y educación.

En cuanto a las condiciones de vida de la población, tomando como base la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida -ENCOVI- del 2014, el 59.3% de la población guatemalteca vive en pobreza. (INE, 2014).

La Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos, ENEI 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 una diferencia de Q. 808.00 mayor el de hombres que de mujeres. (ENEI, 2021 Y 2022)

A pesar de que la mayoría de la población está ocupada, una importante proporción se ocupa en la informalidad. Las brechas de ingresos son notorias, sobre todo cuando se refieren a las condiciones de género, etnicidad, territorialidad, entre otros.

Es incuestionable la relación entre condiciones económicas nacionales y la situación de empleo en el país.

A pesar del crecimiento económico que ha tenido el país, lo cual se puede establecer con los siguientes 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), este panorama no se ve reflejado en las condiciones de vida de la población, tal como se puede establecer en los índices de pobreza total en el país.

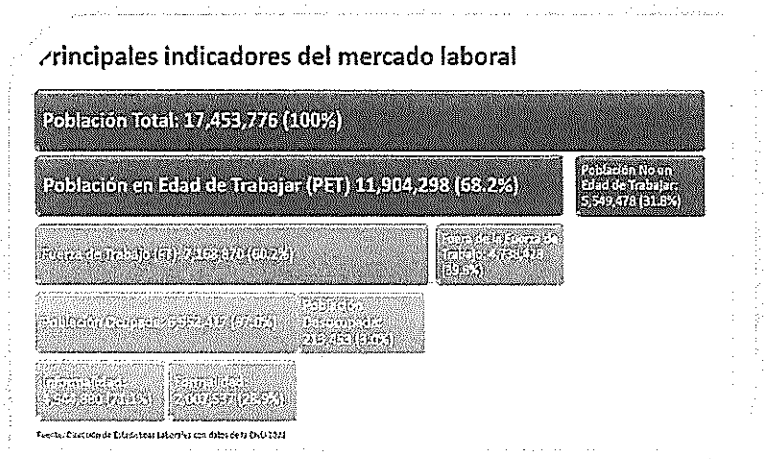
Según datos del Banco de Guatemala, las actividades económicas crecieron a raíz de la reactivación económica posterior al contexto COVID - 19, siendo las de mayor crecimiento las actividades de alojamiento y de servicio de comidas con un 39.16%. Sin embargo, dicha actividad sólo aportó un 3.13% del PIB 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%. (BANGUAT, 2023).

### 2.2.1.1 *Situación del* Mercado *Laboral*

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 2022, presentan la siguiente composición del mercado laboral guatemalteco (ENEI, 2022, citado por Dirección de Estadísticas Laborales):

*Ilustración 7 Principales variables e indicadores del mercado laboral, 2022*



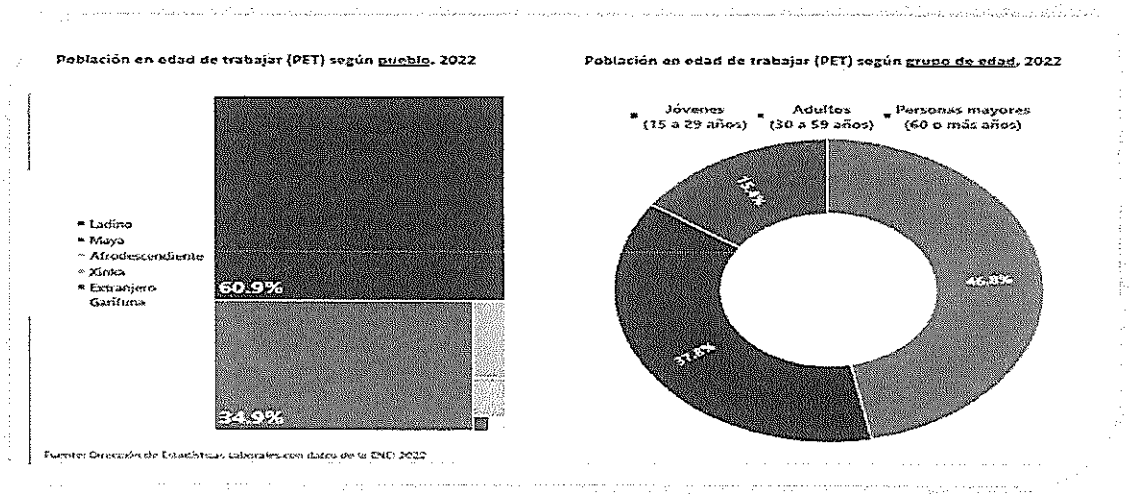

De acuerdo con los datos que se indican en la ilustración anterior, de la población total (17,453,776), el 68% representa la población en edad de trabajar. Así mismo, la población

ocupada representa un 97%, la cual se encuentra en su mayoría en la informalidad. En ese contexto, la población desocupada representa un 3% de la población.

Los datos revelan que, de la población en edad de Trabajar (PET), el 70% son hombres y el 65.9% son mujeres. (INE, 2022)

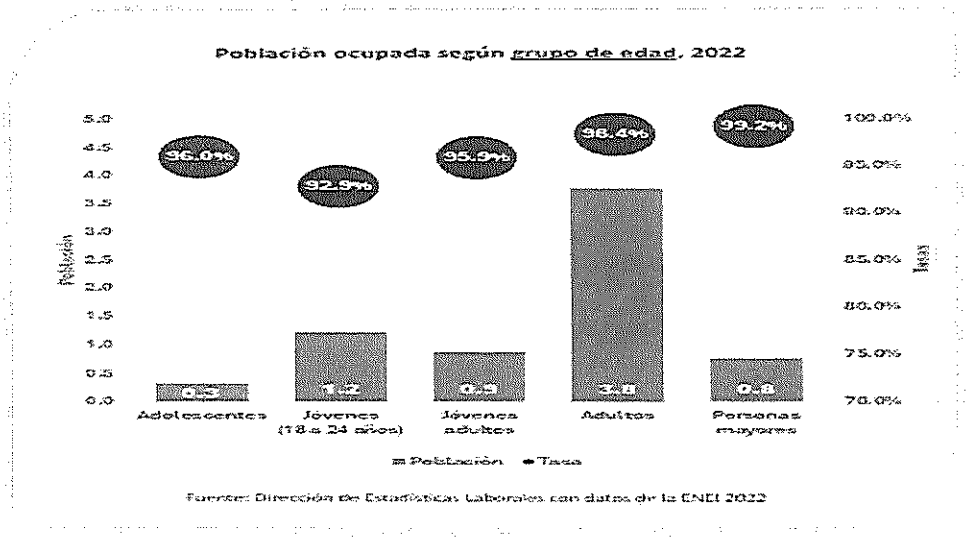
Al hacer un análisis por grupo de edad, los jóvenes rerpesentan la mayoría de la pobalción, 48%.8%, siendo la población ladina la que reprsenta el 60.9%.

*Ilustración 8 Población en Edad de Trabajar (PET), 2022*




Al hacer un análisis de la población ocupada, según grupo de edad, se evidencia que la población joven y jovenes adultos se encuentran en los indices más bajos, al igual qu eperosnas mayores.

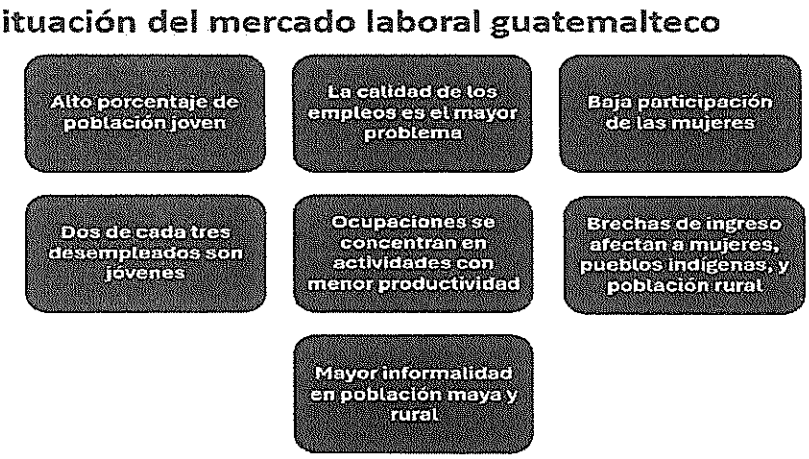
*Ilustración 9 Población ocupada según grupo de edad, 2022*




Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales con datos de la ENEI 2022

De acuerdo con los datos relativos al mercado laboral, se puede determinar que la situación en Guatemala es la siguiente:

*Ilustración 10 Situación del mercado laboral guatemalteco*




Fuente: Dirección de Estadísticas Laborales con datos de la ENEI 2022

### 2.3.1.2 *Problemática identificada*

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"**

Lo anterior, 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, lo que 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. (Levaggi, V., 2004).

En ese sentido, se ha identificado la problemática a atender, mediante un ejercicio que permitió establecer las causas directas, indirectas, así como también los efectos de estas.

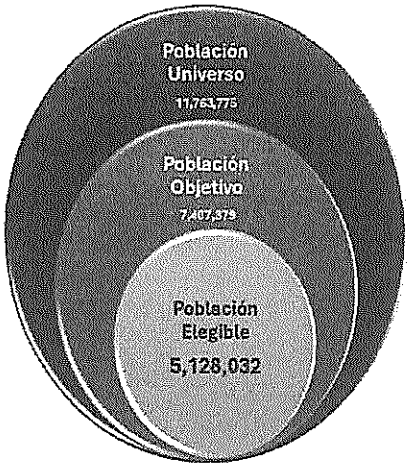
En ese sentido, se presentará:

1. Análisis de la población
2. El modelo conceptual, representación del problema
3. El modelo explicativo, derivado de una jerarquización de las causas, y
4. 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.

### 2.3.2.3 *Análisis de la población*

De acuerdo con la problemática identificada, se presenta el análisis de la población, mediante el cual se puede establecer la población directamente afectada, la cual, de acuerdo con el mandato institucional, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social presta los servicios hacía dicha población.

# Análisis de población




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

** 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.

## Análisis de la Población

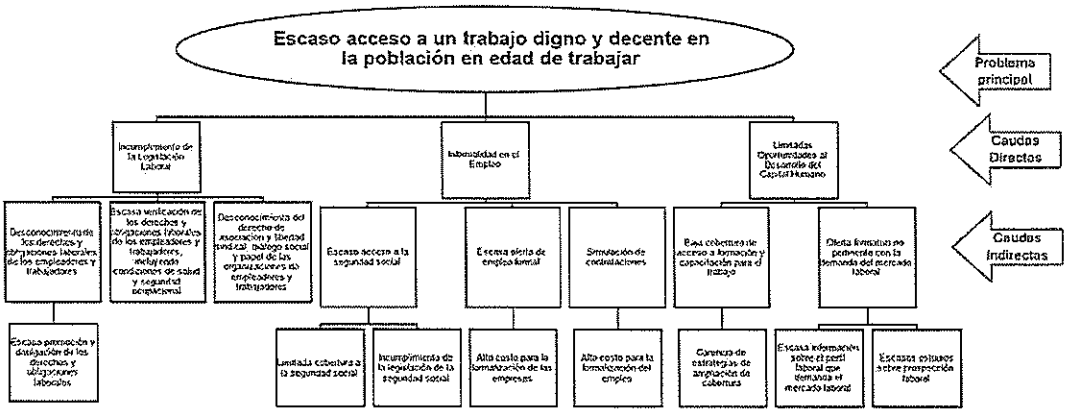
| PROBLEMA CENTRAL | *CAUSA | **POBLACIÓN UNIVERSO (PET) | **POBLACIÓN OBJETIVO (PEA) | **POBLACIÓN ELEGIBLE | ***SEXO | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | HOMBRES | MUJERES |
| Escaso acceso a un trabajo digno y decente en la población en edad de trabajar | Informalidad en el empleo | 11,763,775 | 7,407,379 | 5,128,032 | 3,260,187 | 1,867,845 |
| | Incumplimiento de la Legislación Laboral | 11,763,775 | 7,407,379 | 2,114,790 | 1,344,495 | 770,295 |
| | Limitadas oportunidades al Desarrollo del Capital Humano | 11,763,775 | 7,407,379 | 164,557 | 84,444 | 80,113 |

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

## 2.3.2.4 *El modelo conceptual*

*Ilustración 11 Modelo conceptual del MINTRAB*

**Modelo Conceptual del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**




Fuente: MINTRAB.

Como se observa, el modelo conceptual ilustra el problema central priorizado **"Escaso acceso a un trabajo digno y decente en la población en edad de trabajar"**, de la cual se desprenden los factores causales directos:

1. Incumplimiento de la Legislación Laboral
2. Informalidad en el Empleo
3. Limitadas Oportunidades al Desarrollo del Capital Humano

Para formular el PEI 2021, 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.

Para 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. A continuación, se presentan los resultados del ejercicio realizado.

*Ilustración 12 Jerarquización de las causas del problema*

## 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.

### 2.3.2.5 *Análisis de evidencias*

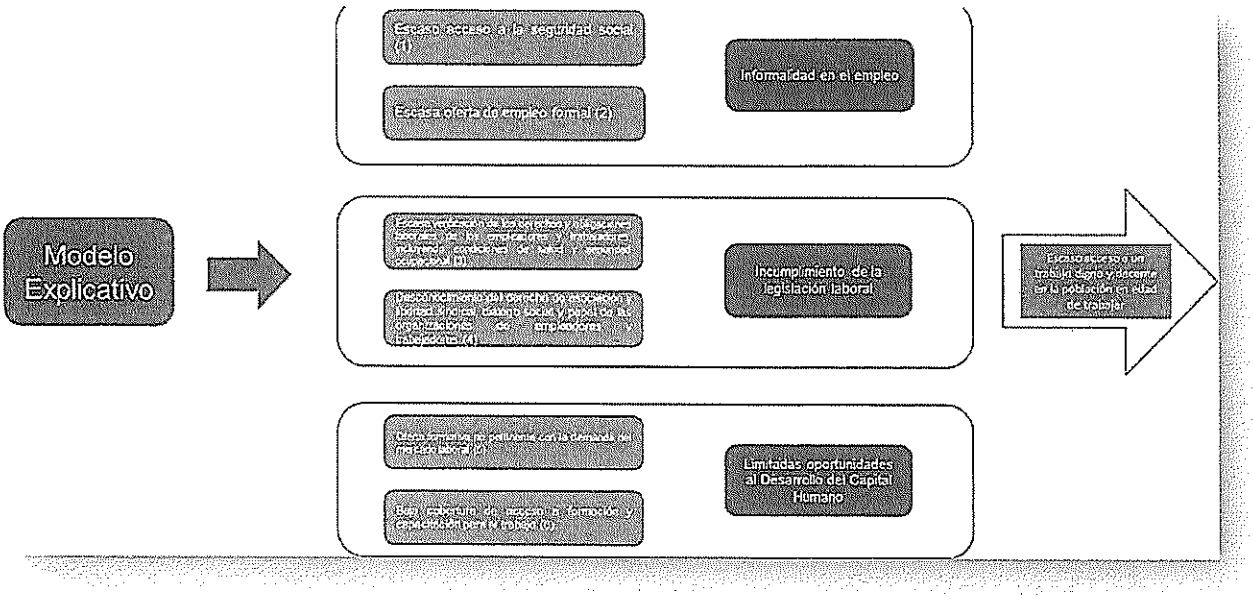
El análisis de evidencias, en concordancia con los lineamientos de SEGEPLAN, se encuentra contenido en el ANEXO 10 de la caja de herramientas, en la cual incluye las evidencias que demuestran la relación de los factores de causalidad con el problema principal.

### 2.3.2.6 *Modelo Explicativo*

Se presenta el modelo explicativo que incluye las primeras seis 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.

## Modelo Explicativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

*Ilustración 13 Modelo explicativo MINTRAB*




**Fuente: Elaboración MINTRAB**

### 2.3.2.7 *Modelo Prescriptivo*

Mediante la jerarquización de las causas priorizadas, se realizó un análisis de las intervenciones institucionales para dar respuesta a la problemática "Escaso acceso a un trabajo digno y decente en la población en edad para trabajar", 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:

# Intervenciones a para atender el problema

| *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.* | | Programas específicos a través de la Dirección General de Empleo. |

**Fuente:** Elaboración MINTRAB

**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

**Intervenciones**
**a la causa de Limitadas Oportunidades al Desarrollo de Capital Humano**

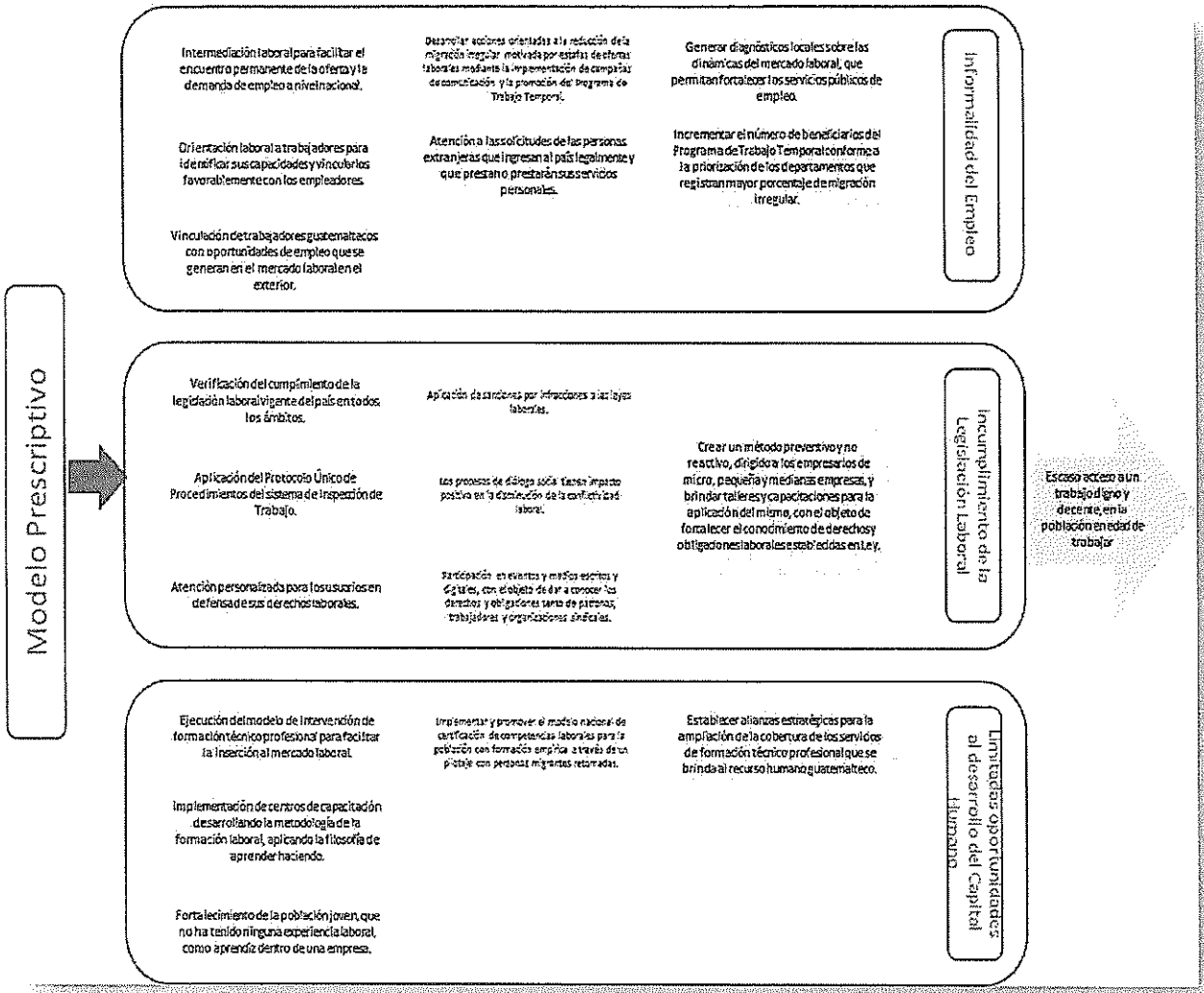
| ***Intervenciones Eficaces*** | **Intervenciones Vigentes no Eficaces** | **Intervenciones a Implementar** |
|---|---|---|
| Ejecución del modelo de intervención de formación técnico profesional para facilitar la inserción al mercado laboral. | Implementar y promover el modelo nacional de certificación 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:

## Modelo Prescriptivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

*Ilustración 14 Modelo prescriptivo del MINTRAB*



## 2.2.2 Identificación y análisis de la problemática Relativo al Aporte Económico al Adulto Mayor

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.

Como resultado de la aprobación del Decreto Número 4-2022 del Congreso de la República, Reformas al Decreto 85-2005 Ley del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor, el Programa tuvo una asignación anual mínima de ochocientos veinte millones de quetzales (Q.820,000,000.00) que aporta el Estado a través del Ministerio de Finanzas Públicas, a partir del ejercicio fiscal del año dos mil veintidós y que debe 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 3% para gastos de funcionamiento del programa, con lo que ampliaría 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 de Guatemala, "crea la Dirección del Programa del Aporte Económico del Adulto Mayor del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual es la dependencia responsable de administrar dicho programa, cuyas funciones y atribuciones sustantivas se regularán en el reglamento de la de dicha norma. El Reglamento en mención está contenido en el Acuerdo Gubernativo Número 76-2022, a través del cual en el artículo 14 establece la estructura de la Dirección del Programa del Aporte Económico del Adulto Mayor del MINTRAB.

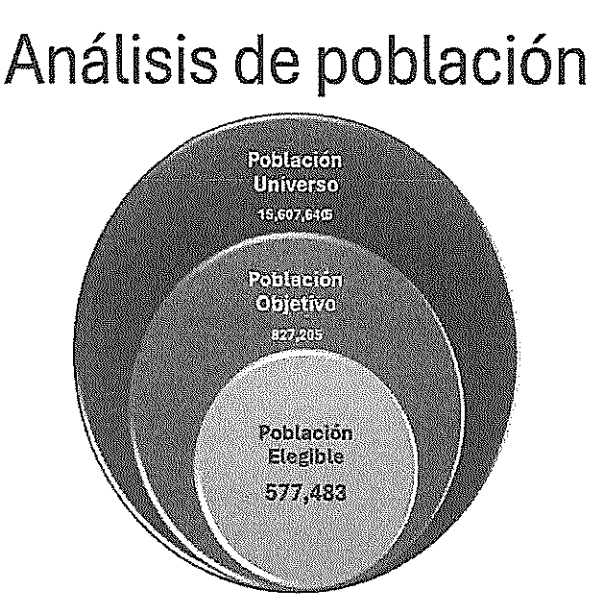
El Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor que implementa el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por mandato de la legislación antes mencionada, consiste en un aporte económico mensual por parte del Estado para aquellas personas que, según el estudio socioeconómico, sean elegibles.

### 2.2.2.1 *Problema identificado*

**Poca cobertura de aporte económico del Adulto Mayor de 65 años**

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.

### 2.2.2.2 *Análisis de la Población*

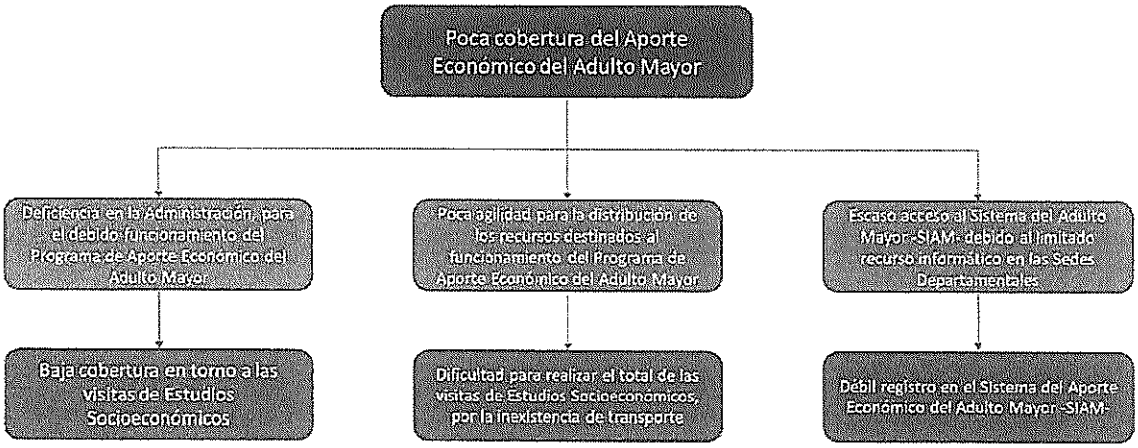



**Fuente**: Encuesta Nacional de Condiciones de Vida -ENCOVI-2014

### 2.2.2.3 *El modelo conceptual*

**Modelo Conceptual de Poca Cobertura del Aporte Económico del Adulto Mayor**

*Ilustración 15 Modelo conceptual Aporte Económico del Adulto Mayor*




**Fuente**: Elaboración MINTRAB

## 2.3 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.

### 2.3.1 Resultados Institucionales

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ha establecido cinco Resultados Institucionales que dan respuesta a la problemática identificada en función a la naturaleza y que hacer institucional:

## Resultado Final Institucional para Formalidad del Empleo

Para 2028, se ha incrementado en 7.9 puntos porcentuales la tasa de orientación de personas a través de la Red Nacional de Servicios Públicos de Empleo para facilitar su intermediación laboral (de 12.2% en 2021 a 20.1% en 2028)

## Resultado Final Institucional para el Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor

Para el 2028, se ha incrementado el 19.5 puntos porcentuales los adultos mayores de 65 años en situación de pobreza extrema beneficiados con aporte económico (de 18.6 % en 2021 a 38.1 % 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 al eje de Protección Social de la Política General de Gobierno.

## Resultados inmediatos

*Ilustración 16 Resultados intermedios*

| Descripción del resultado | Nivel de resultado |
|---|---|
| Para el 2025 se ha incrementado a 28,636 el número de personas orientadas e intermediadas a través de la Red Nacional de Servicios Públicos de empleo para facilitar su inserción laboral | Inmediato |
| Para 2025, se ha incrementado el número de empresas que ponen a disposición sus vacantes disponibles en el Portal Electrónico "Tu Empleo" (de 629 de 2019 a 1,010 en 2025) | Inmediato |
| Para el 2025, 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 2,744 en 2019 a 4,394 en 2005) | Inmediato |
| Para el 2025, se ha incrementado en 7,456 inspecciones de trabajo para la verificación del cumplimiento de la legislación laboral vigente (de 28,544 en 2019 a 36,000 en 2025) | Inmediato |

## 2.3.2 Indicadores institucionales

A continuación, se presentan los indicadores institucionales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

- 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".
- Tasa de orientación y formación de personas, a través de la Red Nacional de Servicios Públicos de Empleo para facilitar su inserción laboral.
- Porcentaje 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.
- Tasa de formalidad del empleo.
- Porcentaje de adultos mayores en situación de pobreza extrema beneficiados con aporte económico.

# 3. Marco Estratégico Institucional

## 3.1 Visión

Para el 2028, ser el Ministerio eficiente, eficaz y transparente en la gestión e implementación de políticas públicas que impulse el empleo digno, la previsión social y el cumplimiento de la normativa laboral, que contribuya al desarrollo socioeconómico de la población.

## 3.2 Misión y principios

Somos el ente rector de políticas para la generación de empleo digno y previsión social; así como, la promoción y verificación del cumplimiento de normativas en materia laboral, con enfoque de derechos y dialogo social tripartito.

- **Principios**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social asume los principios contemplados en el Acuerdo Gubernativo 62-2024 que aprueba el Código de Ética del Organismo Ejecutivo, en el que establece los principios éticos, los cuales constituyen "los parámetros mínimos que deben orientar la actuación de todos los sujetos obligados (...)", siendo los servidores públicos de los Órganos del Organismo Ejecutivo.

a) Responsabilidad
b) Vocación de servicio
c) Transparencia
d) Pertinencia cultural
e) No discriminación
f) Prudencia
g) Primacía del bien común
h) Adaptación
i) Armonía
j) Legalidad

# 3.3 Programas estratégicos

*Ilustración 17 Programas estratégicos y responsables*

**EJES Y PROGRAMAS**

| *EJES* | PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS | RESPONSABLES |
|---|---|---|
| ***Fortalecimiento institucional*** | Programa 1: Administración Institucional | Unidades de Apoyo |
| ***Gestión de Asuntos Laborales y Previsión Social*** | Programa 11: Gestión de Asuntos Laborales | • Dirección General de Trabajo<br>• Fomento a la legalidad<br>• Dirección General de Previsión Social<br>• Dirección General de Empleo<br>• Oficina Nacional de la Mujer |
| ***Recreación de los Trabajadores*** | Programa 14: Recreación de los Trabajadores del Estado | • Dirección de Recreación del Trabajador del Estado |
| ***Aporte al Adulto Mayor*** | Programa 16: Atención al Adulto Mayor | Dirección General de Previsión Social<br>- Programa de aporte económico al adulto mayor. |
| ***Inspección General del Trabajo y Empleo*** | Programa 17: Promoción de la Formalidad del Empleo | • Inspección General de Trabajo<br>• Dirección General de Empleo |

Fuente: MINTRAB, 2024

## 3.4 Análisis de capacidades, análisis estratégico FODA e identificación de proyectos

*Ilustración 18 Análisis FODA*



## 3.5 Análisis de Actores

Se realiza el análisis de actores, de acuerdo con los criterios establecidos en las herramientas establecidas. (Anexo 16)

# 4. Seguimiento a nivel estratégico

## 4.1 Mecanismos de Seguimiento

Con base a los resultados e indicadores, el MINTRAB, a través de la Unidad de Planificación y Cooperación realizará el seguimiento de metas físicas y financieras mensuales, las cuales se pueden visualizar en el ANEXO 3 de las herramientas del Plan Operativo Anual 2025.

1. Monitoreo y seguimiento mensual de metas e indicadores de resultados intermedios

Lo anterior, se desarrollará con la asesoría técnica de SEGEPLAN.

## 4.2 Indicadores a nivel estratégico, línea de base y seguimiento de avance de metas

El desarrollo de indicadores a nivel estratégico, línea de base, seguimiento de avance de metas puede verse en ANEXO 13.

# 5. Evaluación a nivel estratégico

## 5.2 Mecanismos de evaluación

Con base a los resultados e indicadores, el MINTRAB establecerá planes de evaluación y seguimiento, de acuerdo con lo siguiente:

1. Evaluación de medio término, 2026, para medir los resultados intermedios.
2. Evaluación final, en 2027 para evaluar el resultado final

Lo anterior, se desarrollará con la asesoría técnica de SEGEPLAN.

# 6. Anexos

| DOCUMENTO | No. Anexo |
|---|---|
| Análisis de mandatos legales | ANEXO 1 |
| Análisis de políticas públicas | ANEXO 3 |
| Referencia-Alineación - Vinculación Estratégica Sectorial e Institucional | ANEXO 3 |
| Vinculación institucional a K'atun 2032, Agenda 2030, PND, MED y PGG | ANEXO 4 |
| Vinculación con los enfoques de la planificación | ANEXO 5 |
| GpR -Vinculación a planes estratégicos sectoriales -PES- | ANEXO 6 |
| Modelaje completo GpR | ANEXO 7 |
| Priorización de Problemática | ANEXO 8 |
| Análisis de población | ANEXO 9 |
| Análisis de evidencias de las Causas del Problema Priorizado | ANEXO 10 |
| Análisis de las Intervenciones para resolver las causas del Problema Priorizado | ANEXO 11 |
| Matriz PEI | ANEXO 12 |
| Ficha de indicador de resultado | ANEXO 13 |
| Visión, misión y valores | ANEXO 14 |
| Análisis de capacidades y -FODA- | ANEXO 15 |
| Análisis de Actores | ANEXO 16 |

# 7. Siglas y Acrónimos

| | |
|---|---|
| **BANGUAT** | **Banco de Guatemala** |
| **CGC** | Contraloría General de Cuentas |
| **COCODE** | Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural de Guatemala |
| **CODEDE** | Consejos Departamentales de Desarrollo |
| **CODESAN** | Comisión Departamental de Seguridad Alimentaria y Nutricional |
| **COMUDE** | Consejos Municipales de Desarrollo Urbano y Rural de Guatemala |
| **CONADI** | Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad |
| **CONADUR** | Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural |
| **CONAMIGUA** | Consejo Nacional de Atención al Migrante de Guatemala |
| **CONAPETI** | Comisión Nacional Contra la Erradicación del Trabajo Infantil |
| **CONED** | Comisión Nacional de Empleo Digno |
| **ENCOVI** | Encuesta Nacional de Condiciones de Vida |
| **ENEI** | Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos |
| **IGSS** | Instituto Guatemalteco de Seguridad Social |
| **INE** | Instituto Nacional de Estadística |
| **INTECAP** | Instituto Técnico de Capacitación y Productividad |
| **MINFIN** | Ministerio de Finanzas |
| **MINTRAB** | Ministerio de Trabajo y Previsión Social |
| **ODS** | Objetivos de Desarrollo Sostenible |
| **OIT** | Organización Internacional del Trabajo |
| **PEA** | Población Económicamente Activa |
| **PEI** | Población Económicamente Inactiva |
| **PEI** | Plan Estratégico Institucional |
| **PET** | Población en Edad de Trabajar |
| **PGG** | Política General de Gobierno |
| **PND** | Plan Nacional de Desarrollo |
| **PNED** | Política Nacional de Empleo Digno |
| **POA** | Plan Operativo Anual |
| **POLSAN** | Política Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional |
| **POM** | Plan Operativo Multianual |
| **PpR** | Planificación y Presupuesto por Resultados |
| **SEGEPLAN** | Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia |
| **SESAN** | Secretaria de Seguridad Alimentaria y Nutricional |
| **SICOIN** | Sistema de Contabilidad Integrada |
| **SINASAN** | Sistema de Información Nacional de Seguridad |
| **SNE** | Servicio Nacional de Empleo |
| **SVET** | Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas. |
| **UDAF** | Unidad de Administración Financiera |
| **UNFPA** | Fondo de Población de las Naciones Unidas |
| **UPAT** | Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora |
| **VUME** | Ventanilla Única Municipal de Empleo |

# 8. Referencias Bibliográficas


Acuerdo Gubernativo 62-2024 que aprueba el Código de Ética del Organismo Ejecutivo. 19 de Abril de 2024. (Guatemala)

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

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

Código de Trabajo, Decreto 1441, 29 de abril, 1961. (Guatemala)

Convenio No. 122 de la OIT sobre la Política del Empleo del año 1964

Convenio No. 88 de la OIT, Sobre el Servicio del Empleo, 1948.

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

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

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

Levaggi, V. (9 de agosto de 2004) ¿Qué es un trabajo decente? www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

MINTRAB, 2017. Política Nacional de Empleo Digno, 2014-2032. https://www.mintrabajo.gob.gt/images/ejes/PNED_2017_2032.pdf

Oliva, A. (14 de enero de 2024). Quién fue Juan José Arévalo, el padre del nuevo presidente de Guatemala que lideró la "revolución de octubre" hace 80 años. BBC News Mundo. https://www.bbc.com/mundo/articles/cyogygpp5jmo

Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia. Subsecretaría de Planificación y Programación para el Desarrollo. Dirección de Planificación Sectorial. Guía Conceptual y Metodológica para la elaboración de PLANES ESTRATÉGICOS SECTORIALES. Guatemala: SEGEPLAN, 2022.https://portal.segeplan.gob.gt/segeplan/wp-content/uploads/2022/08/Guia-Planes-Estrategicos-Sectoriales.pdf

Segeplan (2022). guía para la Elaboración de Planes Estratégicos Institucionales, recuperado de https://portal.segeplan.gob.gt/segeplan/wp-content/uploads/2022/07/Guia-de-Planificacion-Estrategica-Institucional-2022.pdf

SEGEPLAN (2024). Política General de Gobierno, recuperado de https://portal.segeplan.gob.gt/segeplan/?page_id=10202

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA · GUATEMALA

Ministerio de
**Trabajo y Previsión Social**

Síguenos en:

**www.mintrabajo.gob.gt**

Ministerio de
Trabajo y
Previsión Social

# PLAN OPERATIVO MULTIANUAL (POM) 2025-2029

# PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) 2025

Actualizado 2024

| NOMBRE DEL DOCUMENTO: | PLAN OPERATIVO MULTIANUAL (POM) 2025-2029<br>Y PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) 2025 | | |
|---|---|---|---|
| | **Nombre Completo** | **Puesto que ocupa** | **Firma** |
| **Consolidado Por:** | Alma Leticia Maldonado Mérida | Jefa de la Unidad de Planificación y Cooperación | |
| **Aprobado Por:** | Miriam Catarina Roquel Chávez | Ministra de Trabajo y Previsión Social | |
| | | | Guatemala, abril 2024 |

## AUTORIDADES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Msc. Miriam Catarina Roquel Chávez
Ministra de Trabajo y Previsión Social

Msc. Maria Victoria Claudia Nineth Peneleu
Viceministra de Previsión Social y Empleo

Msc. Amarys Nohemí Oliva García
Viceministra de Administración del Trabajo

Msc. Juan Carlos Batres Granados
Viceministro Administrativo Financiero

ÍNDICE

PRESENTACIÓN ..... 5
PLAN OPERATIVO MULTIANUAL ..... 6
PLAN OPERATIVO ANUAL -POA- 2025 ..... 8

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 17. PLAN OPERATIVO MULTIANUAL 2025-2029

ANEXO 18. FICHA POYECTOS DE INVERSIÓN 2025-2029

ANEXO 19. FICHA SEGUIMIENTO POM 2025-2029

ANEXO 20. PLAN OPERATIVO ANUAL 2025

ANEXO 21. PROGRAMACIÓN MENSUAL: PRODUCTOS-SUBPRODUCTOS

ANEXO 22. PROGRAMACIÓN DE INSUMOS 2025

ANEXO 23. FICHA DE SEGUIMIENTO POA 2025

ANEXO 24. PROGRAMACIÓN DE RECURSO HUMANO

ANEXO 25. APORTES/SUBSIDIOS INSTITUCIONALES

ANEXO 26. PRESUPUESTO INSTITUCIONAL

ANEXO 27. RUTA DE TRABAJO

ANEXO 28. CLASIFICADORES TEMÁTICOS

# PRESENTACIÓN

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, corresponde hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional, y la previsión social, así como formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país; también le compete promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores.

Así mismo, corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el mandato relativo a atender lo establecido en el Decreto 85-2005, Ley del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor, del año 2005 reformado por el Decreto 4-2022 del año 2022

El Ministerio implementa la metodología de Gestión por Resultados, con la finalidad de brindar a la población resultados concretos de la gestión gubernamental, así como transparentar la utilización de los recursos de que se dispone para atender las necesidades de la población guatemalteca concernientes a trabajo y previsión social; en atención a los lineamientos emitidos por la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia -SEGEPLAN- y el Ministerio de Finanzas Públicas -MINFIN-, como entes rectores del proceso.

Para fortalecer la gestión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es indispensable que todas las unidades administrativas, técnicas y operativas intervengan en la elaboración de la Planificación Institucional, que está conformada en Plan Estratégico -PEI- planificación con visión a largo plazo; Plan Operativo Multianual -POM- 2025-2029 y el Plan Operativo Anual metas de corto plazo, un año.

Los instrumentos de planificación se consideran totalmente modificables, principalmente por la disponibilidad de recursos financieros con que cuente la institución, así como externalidades que afecten el desenvolvimiento operativo de la misma.

Para alcanzar los objetivos y resultados planteados, la Administración 2024-2028 asume una gestión basada en la transparencia y con probidad, con enfoque de derechos humanos.

**Miriam Catarina Roquel Chávez**

**Ministra de Trabajo y Previsión Social**

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
REPUBLICA DE GUATEMALA, C.A.

# PLAN OPERATIVO MULTIANUAL

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, corresponde hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional, y la previsión social, así como formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país; y promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, entre otros.

El Plan Operativo Multianual -POM- es la herramienta de planificación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que sirve para dar un ordenamiento lógico a las acciones de esta institución, a través de la planificación a mediano plazo, que sirve como orientador para el quehacer institucional en un período de cinco años 2025-2029. El POM constituye una vinculación entre el Plan Estratégico Institucional -PEI- y el Plan Operativo Anual -POA-.

Para la implementación del POM se vinculó el problemas a nivel nacional de **"Escaso acceso a un trabajo digno y decente en la población en edad de trabajar"**, a partir del cual se abordaron las causas directas e indirectas y se realizó un ejercicio de jerarquización de las mismas, luego se abordó el estudio 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.

Para ello se formularon 5 resultados institucionales vinculados con la Estructura Programática del Ministerio, enmarcados en la metodología de Gestión por Resultados; que dan respuesta a la problemática identificada en función de la naturaleza y qué hacer institucional:

1. Para el 2025, se ha incrementado a 28,636 el número de personas orientadas e intermediadas a través de la Red Nacional de Servicios Públicos de empleo para facilitar su inserción laboral.
2. Para 2025, se ha incrementado el número de empresas que ponen a disposición sus vacantes disponibles en el Portal Electrónico "Tu Empleo" (de 629 de 2019 a 1,010 en 2025).

3. Para el 2025, 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 2,744 en 2019 a 4,394 en 2005).
4. Para el 2025, se ha incrementado en 7,456 inspecciones de trabajo para la verificación del cumplimiento de la legislación laboral vigente (de 28,544 en 2019 a 36,000 en 2025).

Los anteriores resultados coadyuvarán al 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)"***, y estarán vinculados a un programa presupuestario institucional, el cual se denomina Promoción de la Formalidad del Empleo.

También se identificó como problema la **"Pobreza extrema de adultos mayores"**, toda vez que el Estado de Guatemala, tiene bajo su responsabilidad la protección de la salud física, mental y moral de los ancianos, a quienes debe garantizar su derecho a la alimentación, salud, educación, seguridad y previsión social, implementó en este Ministerio el Programa Nacional del Adulto Mayor, identificando en este programa el resultado institucional siguiente:

> Para el 2028, se ha incrementado el 19.5 puntos porcentuales los adultos mayores de 65 años en situación de pobreza extrema beneficiados con aporte económico (de 18.6 % en 2021 a 38.1 % en 2028).

El POM índica la programación del presupuesto físico y financiero de la institución, para los años 2025 al 2029, a través de la Matriz POM, en la que se realiza una vinculación institucional con la planificación establecida a nivel país, entre ellas las Prioridades Nacionales de Desarrollo, Metas Estratégicas de Desarrollo, Resultado Estratégica de Desarrollo, Política General de Gobierno y Resultados Institucionales de conformidad al Anexo 17.

El Anexo 18, es el Listado de Proyectos de Inversión, que en este momento no aplica para este Ministerio, toda vez que se encuentran en estudio la realización de posibles obras de inversión en los distintos centros recreativos y vacacionales a cargo de la Dirección General de Recreación.

En el Anexo 19, se encuentra la ficha de Indicadores POM, que permite dar seguimiento a la programación física y financiera de los cinco años, con la finalidad de monitorear el avance de los indicadores de forma multianual, para ver el avance de los productos y subproductos formulados durante el período.

# PLAN OPERATIVO ANUAL -POA- 2025

El Plan Operativo Anual –POA- es el instrumento de gestión operativa, que incluye los bienes y servicios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) reflejados en productos y subproductos a entregarse durante un año. Para el Ejercicio Fiscal 2025, el MINTRAB tiene planificado 14 Productos y 33 Subproductos, a través de los cuales se cumplirán los Resultados Institucionales, que se han definido en función del mandato institucional, que permita disminuir la problemática nacional de **"Escaso acceso a un trabajo digno y decente en la población en edad de trabajar"** y **"Pobreza extrema en Adultos Mayores".** Anexo 20. El POA incluye también las siguientes matrices:

**Listado de Proyectos de Inversión;** para el Ejercicio Fiscal 2025 no se tiene programado proyectos de inversión; sin embargo, está en análisis la inclusión de proyectos de inversión durante la presente gestión.

**Programación Mensual: Productos-Subproductos-Acciones:** esta ficha cuantifica las metas físicas y financieras de los productos y subproductos a ejecutarse mes a mes durante el año 2025, ver Anexo 21.

**Ficha de insumos:** en ésta se puede encontrar cada uno de los insumos que utilizarán las distintas unidades para realizar la producción de los productos y subproductos, cuantificados y con costo monetario proyectado. Anexo 22.

**Ficha de Seguimiento POA:** a través de esta ficha se da seguimiento a las metas físicas de los productos y subproductos por cuatrimestre, asimismo indica el porcentaje de avance de las mismas. Incluye el nombre del indicador del producto y la línea base para poder medirlo. Anexo 23.

**Ficha RRHH:** en esta ficha se ve reflejada la programación de recurso humano de la institución, contiene el total de puesto, el total de costo financiero y la fuente de financiamiento. Anexo 24.

**Ficha de Aportes:** comprende los gastos correspondientes a transferencias de carácter institucional por cuotas a organizaciones o instituciones internacionales entre otros. Anexo 25.

**Ficha de Presupuesto:** corresponde al cuadro de presupuesto programado para el Ejercicio Fiscal 2025, por Dirección. Anexo 26.

**Ficha de Ruta de Trabajo:** describe las principales actividades a desarrollar constantemente, por las unidades del Mintrab. Anexo 27.

**Ficha Clasificador temático:** el Artículo 17 Quáter del Decreto Número 101-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Orgánica del Presupuesto. Estos constituyen mecanismos de transparencia y rendición de cuentas, permiten mostrar al ciudadano en general, las acciones que el Estado realiza para coadyuvar a las políticas públicas de las diferentes temáticas de interés como parte de la protección y servicio a la persona, a la comunidad y a su entorno ambiental, con pertinencia cultural, equidad y género. Anexo 28.

**Ficha Vinculación de la planificación a la red de categorías programáticas:** a través de esta ficha se da un acercamiento a la vinculación plan-presupuesto normado en el artículo 8 del Decreto No. 101-97, Ley Orgánica del Presupuesto y 16 de su Reglamento contenido en el Acuerdo Gubernativo No. 540-2013. Esta vinculación incluye la estructura programática del MINTRAB con los Resultados y productos institucionales, por parte de planificación; y, por el lado de presupuesto red de categorías programáticas y los Programas/Subprogramas.

Es importante señalar que para la entrega de los productos debe considerarse los elementos: ¿Qué se entrega?, ¿Quién entrega? y ¿Dónde lo entregan?, para este último es necesario definir el territorio en donde se prestan los servicios. Los servicios del Ministerio van dirigidos a todo el territorio guatemalteco, teniendo presencia de la Inspección General de Trabajo para la efectiva verificación del cumplimiento de la legislación laboral en el país, a través de 21 Direcciones Departamentales.

**Relación de los resultados institucionales con la estructura y red programática:**

1. Para Para 2028, se ha incrementado en 7.9 puntos porcentuales la tasa de orientación de personas a través de la Red Nacional de Servicios Públicos de Empleo para facilitar su intermediación laboral (de 12.2% en 2021 a 20.1% en 2028).
    a) Programa: Promoción de la Formalidad del Empleo
    b) Actividad: Colocación e Intermediación Laboral
    c) Producto: Personas orientadas e intermediadas en el mercado laboral
        - Descripción: Facilita el encuentro de la oferta y la demanda de empleo en un mismo lugar, de manera que los procesos de reclutamiento, selección y contratación sean más eficientes, contribuyendo así a elevar los niveles de ocupación e inserción laboral del país.
    d) Responsable: Dirección General de Empleo

2. Para 2025, se ha incrementado el número de empresas que ponen a disposición sus vacantes disponibles en el Portal Electrónico "Tu Empleo" (de 629 de 2019 a 1,010 en 2025).
    a) Programa: Promoción de la Formalidad del Empleo
    b) Actividad: Colocación e Intermediación Laboral
    c) Producto: No tiene un producto específico vinculado, sin embargo es un elemento clave en las actividades de intermediación entre oferta y la demanda de empleo, contribuyendo así a elevar los niveles de ocupación e inserción laboral del país.
    d) Responsable: Dirección General de Empleo

3. Para el 2025 se ha incrementado a 28,636 el número de personas orientadas e intermediadas a través de la Red Nacional de Servicios Públicos de empleo para facilitar su inserción laboral.
    a) Programa: Promoción de la Formalidad del Empleo
    b) Actividad: Colocación e Intermediación Laboral
    c) Producto: Personas orientadas e intermediadas en el mercado laboral
        - Descripción: Facilita el encuentro de la oferta y la demanda de empleo en un mismo lugar, de manera que los procesos de reclutamiento, selección y contratación sean más eficientes, contribuyendo así a elevar los niveles de ocupación e inserción laboral del país.
    d) Responsable: Dirección General de Empleo

4. Para el 2025, 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 2,744 en 2019 a 4,394 en 2005).
    a) Programa: Promoción de la Formalidad del Empleo
    b) Actividad: Colocación e Intermediación Laboral
    c) Producto: Personas orientadas e intermediadas en el mercado laboral
        - Descripción: Facilita el encuentro de la oferta y la demanda de empleo en un mismo lugar, de manera que los procesos de reclutamiento, selección y contratación sean más eficientes, contribuyendo así a elevar los niveles de ocupación e inserción laboral del país.

    Responsable: Dirección General de Empleo

5. Para el 2025, se ha incrementado en 7,456 inspecciones de trabajo para la verificación del cumplimiento de la legislación laboral vigente (de 28,544 en 2019 a 36,000 en 2025).
    a) Programa: Promoción de la Formalidad del Empleo
    b) Actividad: Servicios de Inspección Laboral
    c) Producto: Inspecciones para la verificación del cumplimiento de la legislación laboral en beneficio de trabajadores y empleadores
        - Descripción: Los servicios de inspección tienen como objetivo velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes laborales.

    Responsable: Inspección General de Trabajo

6. Para el 2028, se ha incrementado el porcentaje de adultos mayores de 65 años en situación de pobreza extrema beneficiados con aporte económico (de 18.6 % en 2021 a 38.1 % en 2028)
    a) Programa: Atención al Adulto Mayor
    b) Actividad: Aporte Económico Al Adulto Mayor
    c) Producto: Personas orientadas e intermediadas en el mercado laboral
        - Descripción: objeto de otorgar un aporte económico a las personas de 65 años de edad y más, con la finalidad de que el estado garantice a este sector de la población, la atención de sus necesidades básicas mínimas, que actualmente consiste en Q500.00 mensuales.

    Responsable: Programa de Adulto Mayor




Ministerio de
**Trabajo y Previsión Social**

Síguenos en:

**www.mintrabajo.gob.gt**