

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL (INFOP)

DPL-04-2022

MEMORANDO

PARA: COORDINADOR UNIDAD DE TRANSPARENCIA
ING. MARLON HUMBERTO EVELINE

DE: JEFA DIVISIÓN DE PLANIFICACIÓN
LICDA. LESLIE MANZANARES

ASUNTO: PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2020-2024

FECHA: 13 de enero de 2022



Por este medio remito a Usted el Plan Estratégico Institucional 2020-2024, mismo que contiene la incorporación del código de los formatos del Sistema de Gestión de Calidad para que el mismo sea actualizado en el Portal de Transparencia para dar cumplimiento a los procesos internos de la Institución.

Agradezco de antemano su atención a la presente.

Atentamente,

LM/PV.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL Instituto Nacional de Formación Profesional

2020-2024



PP-FO-072

Versión
01



@infophnd



@infophn

www.infop.hn



@infopoficial



AGRADECIMIENTOS

El presente plan estratégico institucional contó con el apoyo técnico y financiero de la Secretaría de Coordinación General de Gobierno (SCGG) y la Unión Europea (UE); así mismo con la participación activa de funcionarios, empleados y colaboradores del Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP).

Contenido	
PRESENTACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
Definiciones	5
Siglas y acrónimos.....	6
Introducción.....	7
I. Metodología de elaboración del PEI.....	9
I.1 El modelo de gestión por resultados.....	9
II. Contextualización.....	12
II.1 Contexto nacional de la formación técnica profesional	12
II.2 Componentes del Sistema Nacional de Educación	13
II.3 Breve reseña histórica del Instituto Nacional de Formación Profesional	14
Objetivos y atribuciones del Instituto	14
II.3.1 Estructura organizacional del INFOP	15
II.3.2 Modalidades de formación	16
II.4 Tendencias de la formación técnica profesional en américa latina (AL).....	17
III. Análisis situacional	21
III.1 Marco legal e institucional.....	21
III.2 Análisis de la producción	29
III.3 Análisis de la problemática institucional	31
III.3.1 Oferta de formación técnica-profesional desarticulada con el mercado laboral.....	31
III.3.2 Limitada implementación del modelo de gestión por resultados para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional	35
IV. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.....	39
3.1 Misión, visión y valores institucionales.....	39
3.2 Objetivos y ejes estratégicos	40
3.3 Síntesis del direccionamiento estratégico	42
3.3 Articulación del PEI con las metas de planificación global	45
V. PROGRAMACIÓN ESTRATÉGICA.....	48
V.1 Denominación de los ejes estratégicos	48
V.2 Intervenciones y productos	50
Brecha de implementación en el modelo de gestión por resultados.....	55
Principales resultados	55

Resultados por componentes de cada pilar del Modelo de GxR	56
Conclusiones y recomendaciones	58
Ilustraciones	59
Figura 1 Retos de la FTP en AL	19
Figura 2 árbol de problemas no. 1	34
Figura 3 Árbol de problemas no. 2.....	37
Figura 4 Línea base, óptimo y brecha	56
Anexo 1 Árbol de solución OE 1	40
Anexo 2 Árbol de solución OE 2	41
Anexo 3 Fichas Indicadores de impacto OE: 1.....	64
Anexo 4 Fichas de indicadores de resultado estratégico OE: 1	69
Anexo 5 Ficha de indicadores de resultado intermedio OE: 1.....	70
Anexo 6 Ficha de indicadores de impacto OE 2.....	77
Anexo 7 Ficha de indicador de resultado estratégico OE 2	80
Anexo 8 Ficha de indicadores de resultado intermedio OE 2.....	81
Anexo 9 Ficha de intervenciones OE: 1.....	94
Anexo 10 fichas de intervención OE 2.....	127
Anexo 11 Cadena de valor público OE 1	187
Anexo 12 Cadena de valor público OE 2	189
Ilustración 1 Ficha técnica del árbol de problemas.....	10
Ilustración 2 Organigrama institucional INFOP	16
Ilustración 3 Pilar 1 Planeación estratégica.....	59
Ilustración 4 Pilar 2 Modernización organizacional	59
Ilustración 5 Pilar 3 Presupuesto por resultados.....	60
Ilustración 6 Pilar 4 Monitoreo y Evaluación.....	60
Ilustración 7 Pilar 5 Transparencia y rendición de cuentas	61

PRESENTACIÓN



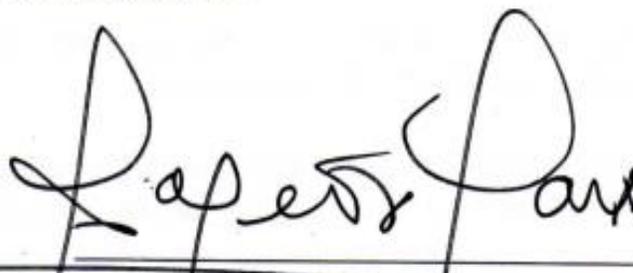
El Instituto Nacional de Formación Profesional INFOP fue creado según decreto Ley número 10 del 28 de diciembre de 1972, con la finalidad de contribuir al aumento de la productividad nacional y al desarrollo económico y social del país, a través de la formación técnica profesional a nivel nacional en todos los sectores de la economía.

En tal sentido y con el objetivo de generar mayor valor público, además de eficientar los recursos del Estado y en base al art. 14 de la Ley Fundamental de Educación, siguiendo el proceso de reestructuración y modernización del Instituto se presenta el Plan Estratégico del INFOP para el periodo 2020-2024, el cual fue elaborado siguiendo la Metodología de Planificación Estratégica Institucional con Enfoque de Resultados y de

conformidad a la Visión de País, Objetivos establecidos en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, Plan Estratégico del Sector Educación 2018-2030 y Plan de Gobierno Honduras (PEG) 2020-2022.

Dicho Plan Estratégico ha sido elaborado en coordinación con todas las unidades organizativas del INFOP, el cual contiene el contexto general, mismo que abarca sus leyes, el análisis situacional basado en la metodología de gestión por resultados, con el fin de identificar oportunidades de mejora, el establecimiento de un direccionamiento y programación estratégica que incluye objetivos, metas e indicadores definidos con resultados de impacto en la gestión institucional de mediano y largo plazo.

Cada una de estas acciones estratégicas van orientadas con la finalidad de contribuir a satisfacer la demanda del mercado e inserción laboral, elevar la competitividad de la población económicamente activa (PEA), y mejorar las condiciones de vida y la productividad del país en general.



 Abog. Roberto Cardona
 Director Ejecutivo
 Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)

Definiciones

Gestión por resultados: es un marco de referencia cuyo objetivo fundamental es optimizar el valor público generado por las instituciones del Estado, logrando cambios y transformaciones en la población objetivo, grupos de interés y la sociedad en su conjunto.

Planificación estratégica: Herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro.

Modelo lógico: Proceso que guía la formulación del plan estratégico, mediante la aplicación de un conjunto de herramientas metodológicas (árbol de problemas, árbol de solución y cadena de valor) que garantizan la coherencia interna entre los problemas identificados, las estrategias propuestas y los cambios deseados.

Cadena de valor público: Conjunto de actividades realizadas por instituciones públicas que dan respuesta a las necesidades o demandas de la sociedad. (Moore, 1998)

Objetivo estratégico institucional: Es el cambio positivo que la institución espera lograr sobre el problema central en el mediano plazo. Comprenden las grandes líneas estratégicas de la institución en el marco de su misión y visión.

Resultado estratégico: Es la medida del valor público generado por los objetivos estratégicos.

Efectos: Son cambios positivos que se esperan lograr en la población objetivo, grupos de interés, sectores o la sociedad en su conjunto como resultado de intervenir en el problema central.

Árbol de problemas y soluciones: Conjunto de hipótesis que muestran las relaciones de causalidad entre causas y efectos.

Causas directas: Factores explicativos inmediatos que inciden sobre el problema central (constituyen las raíces primarias del árbol de problemas).

Causas indirectas: Factores explicativos que se relaciona al problema central, pero incide directamente sobre las causas directas. (Constituyen las raíces secundarias del árbol de problemas).

Siglas y acrónimos

CENET	Centro Nacional de Educación para el Trabajo
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
CONEANFO	Comisión Nacional para el Desarrollo de la Educación Alternativa no Formal
FTP	Formación técnica profesional
GxR	Gestión por Resultados
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional
MADIGEP	Programa de la Unión Europea Medidas de Apoyo a la Gestión Pública
NTD	Norma técnica docente
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PEI INFOP	Plan Estratégico Institucional del Instituto Nacional de Formación Profesional
REDIFP	Red de Institutos de Formación Profesional - Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití
SCGG	Secretaría de Coordinación General de Gobierno
TICS	Tecnologías de la información y la comunicación
UPEG	Unidad de planeación, y evaluación de la gestión

Introducción

El Plan Estratégico Institucional del Instituto Nacional de Formación Profesional (PEI-INFOP) tiene como objetivo facilitar la articulación y coordinación de la Dirección, hacia la adopción del Modelo de Gestión por Resultados (GxR), concepto implementado dentro del marco de políticas de planificación global, Visión de País y Plan de Nación.

Este Plan Estratégico se elaboró bajo la participación de las máximas autoridades de la institución, Dirección Ejecutiva, Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión (UPEG), personal técnico, administrativo, operativo y el apoyo de la Dirección Presidencial de Planificación Estratégica, Presupuesto e. Inversión Pública y el Programa Medidas de Apoyo a la Gestión Pública (MADIGEP).

Para la realización del Plan Estratégico Institucional se tomó como base la metodología del Modelo Lógico, determinando en primera instancia un análisis de la situación actual del INFOP, tomando como consideración la participación de actores institucionales, una revisión exhaustiva de antecedentes institucionales y del sector de la formación técnica y profesional en Honduras.

Por consiguiente, el presente documento está estructurado de la siguiente forma: En la parte I resume la metodología empleada, el objetivo y proceso para la formulación del plan estratégico institucional.

En la parte II se indagó el contexto de la formación técnica profesional, se describe la creación y mandato legal del INFOP, sus antecedentes y estructura organizacional, la parte III consolida el análisis situacional como punto de partida al diseño del marco estratégico, finalizando con el análisis legal, la producción institucional y la construcción de los árboles de problemas institucionales como parte del modelo explicativo de la gestión por resultados. La parte IV incluye la construcción de los árboles de soluciones y el desarrollo de la fase de direccionamiento estratégico constituido por la Misión, Visión y Valores institucionales, así como la construcción de indicadores, concluyendo con los principales elementos del direccionamiento estratégico: objetivos, resultados estratégicos, efectos directos e indirectos.

Parte V programación estratégica, constituye el ¿cómo? alcanzar las metas propuestas durante la etapa de direccionamiento estratégico, abarca la definición de los productos y construcción de la cadena de valor público. Finalmente se presentan los anexos y demás documentación de soporte del presente plan.

Finalmente se desarrolla los principales hallazgos en la implementación del modelo de gestión por resultados para el INFOP, así como oportunidades de mejora en la gestión institucional.



I. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL PEI

I. Metodología de elaboración del PEI

I.1 El modelo de gestión por resultados

Como punto de partida es necesario definir el concepto de “planificar”. Planificar es realizar un plan o un proyecto hacia un objetivo definido. En ese orden de términos la planificación hace 20 o 30 años se conocía como planificación normativa y se relacionada al “deber ser” dicho modelo no fue efectivo debido a la visión del planificador no se ajustaba a la realidad.

Posteriormente desde el ámbito empresarial surge el concepto de planeación estratégica en la cual se consideran elementos situacionales y esenciales para la acción como la misión, visión y objetivos.

Se ha demostrado que la planificación estratégica produce beneficios relacionados al mejoramiento de la capacidad de gestión, eficientando los recursos materiales y humanos para la consecución de los objetivos institucionales.

La planificación nos permite pensar en el futuro, considerar obstáculos y oportunidades, alinear la misión de la institución y orientar el rumbo de la institución. El término planeación estratégica según algunos autores se define como el plan que integra las principales metas y políticas de una organización y, a la vez, establece la secuencia coherente de las acciones a realizar. (Henry Mintzberg, 1985), según el economista y planificador chileno Carlos Matus define la planificación como *“la brecha entre la situación actual y la situación deseada”*

Por tal razón la planificación es una función básica de la gerencia, determina el futuro deseado, es el proceso de construir un puente entre la situación actual y la situación deseada. Existen diversas metodologías que permiten diseñar un marco estratégico definido, una de ellas es el modelo lógico el cual facilita la identificación de los problemas centrales que constituyen un reto estratégico para la institución, este modelo plantea un análisis de la situación- problema y a partir de este, definir las estrategias, objetivos e intervenciones que conlleven a la situación deseada.

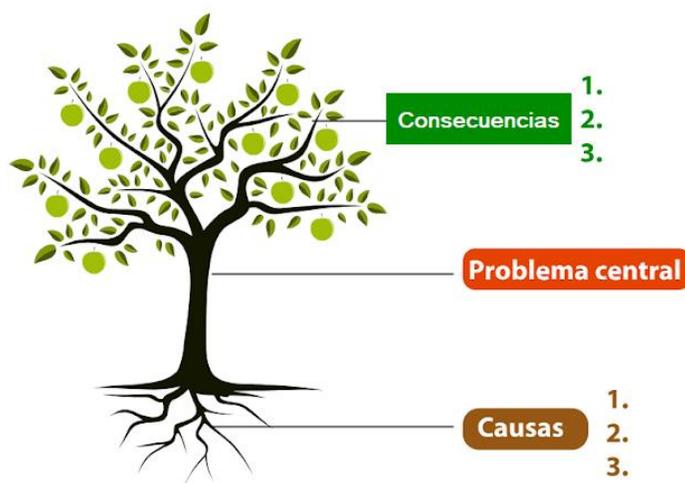
El modelo de Gestión por resultados está constituido del modelo explicativo, el cual es un conjunto de hipótesis que tratan de explicar las causas y los efectos negativos de la situación- problema (árbol de problemas) y el modelo prescriptivo o árbol de soluciones que permite diseñar a partir de los problemas seleccionados la estrategia institucional, este paso pertenece al capítulo de direccionamiento estratégico, y es donde se formula el marco estratégico: misión, visión, valores institucionales, objetivos, indicadores de resultados, así como sus ejes estratégicos y las diversas intervenciones los cuales facilitan la construcción de la cadena de valor público.

La formulación del PEI se realizó en 3 etapas: análisis situacional, direccionamiento y programación estratégica.

Etapa 1. Análisis situacional

Es el punto de partida para la formulación del PEI, el cual consta de un diagnóstico de la situación inicial del INFOP, analizando y priorizando la normativa institucional acorde a su misión y determinando la producción institucional actual, para concluir en la definición y descripción de los problemas centrales haciendo uso del modelo explicativo utilizando como herramienta de análisis el árbol de problemas

ILUSTRACIÓN 1 FICHA TÉCNICA DEL ÁRBOL DE PROBLEMAS



Etapa 2. Direccionamiento estratégico

Posteriormente al definir los árboles de problemas, corresponde la definición del árbol de solución, se revisa el marco estratégico: misión, visión, y valores y posteriormente se formulan los objetivos, resultados estratégicos e impactos.

Etapa 3. Programación estratégica

Tiene como propósito definir los ejes estratégicos y las intervenciones con sus respectivos resultados intermedios y productos, los cuales son necesarios para alcanzar los retos propuestos en el direccionamiento estratégico. En otras palabras, define los grandes retos y las estrategias orientadas a la solución del problema central y las intervenciones son acciones específicas requeridas para desarrollar estrategias y generar valor público.

En resumen, la metodología de GxR permite articular el ámbito institucional: insumos, procesos, productos con el ámbito de valor público: resultados e impactos con el fin de fortalecer la gestión pública y la eficiencia de los recursos públicos.



II. CONTEXTUALIZACIÓN

II. Contextualización

II.1 Contexto nacional de la formación técnica profesional

La formación profesional [1] fue surgiendo casi inadvertidamente en algunos países de Europa como Francia e Inglaterra en el siglo XI y se empezó a materializar con la división del trabajo, dados los conocimientos específicos que requieren algunas ocupaciones y que deben ser objeto de un aprendizaje.

En América Latina se habla de los Jesuitas como los primeros que dirigieron algunos programas de formación profesional en América del Sur en la época de la conquista, gradualmente los diferentes países fueron sintiendo la necesidad de formar mano de obra calificada que contribuyera a lograr el crecimiento y desarrollo de los mismos.- Dentro de los ministerios de educación y/o trabajo fueron organizando escuelas vocacionales, artes y oficios e institutos tecnológicos que sentaron las bases de los actuales servicios nacionales de formación profesional.

A través del tiempo fueron surgiendo en diferente orden las instituciones de formación profesional en los países de América Latina[2]: En Brasil en 1942 el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) y el Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC) en 1946; en Colombia el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) en 1957, en Argentina Consejo Nacional de Educación Técnica (CONET); en COSTA RICA El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) en 1965; y en Honduras El Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) en 1972 etc.

Los sistemas de formación profesional en casi todos los países latinoamericanos están diseñados siguiendo un mismo modelo, este es claramente el único ejemplo en que la región ha desarrollado una innovación como la del SENAI imitada por casi todos los países.

La mayoría de las instituciones de formación profesional de la región latinoamericana han sido beneficiadas desde la primera acción emprendida para su creación por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de asistencias técnicas, asesorías y convenios. Lo mismo que con la creación de la agencia especializada del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR) con sede en Montevideo, Uruguay, y cuyos objetivos son:

- Fomentar la cooperación entre los organismos nacionales responsables de la formación profesional.
- Colaborar en el planteamiento de la formación profesional de los países de la región.
- Desarrollar actividades de documentación, investigación, perfeccionamiento y experimentación, favoreciendo el intercambio de experiencias mediante reuniones técnicas y seminarios.

Así mismo el INFOP, forma parte de la Red de Institutos de Formación Profesional, (REDIFP) de Centroamérica, Panamá y República Dominicana y el Caribe con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y desde esa instancia y otras relacionadas se visualizan las nuevas iniciativas vocacionales para emprender acciones

conjuntas a través del intercambio técnico profesional para lograr una formación actualizada en función de las nuevas tendencias de necesidades del mercado laboral

II.2 Componentes del Sistema Nacional de Educación

La Educación en Honduras es un proceso vital y en permanente desarrollo como lo indica el Artículo 151, del Capítulo VIII, Título III de la Constitución de la República de Honduras de 1982: La educación es función esencial del Estado para la conservación, el fomento y difusión de la cultura. La cual deberá proyectar sus beneficios a la sociedad sin discriminación de ninguna manera.

Esta labor la logra a través de leyes, reglamentos y normativas, la cual preside la Ley Fundamental de Educación aprobada a través del decreto del Congreso Nacional No. 262-2011 y publicada en la gaceta el 22 de febrero del 2012, la cual dice lo siguiente: Artículo 1 con el fin de: Garantizar el derecho humano a la educación y establece los principios, garantías, fines y lineamientos generales de la educación nacional, define la estructura del Sistema Nacional de Educación, las atribuciones y obligaciones del Estado, los derechos y responsabilidades de las personas y de la sociedad en la función educadora.

Según la Ley Fundamental de Educación, el Sistema Nacional de Educación está conformado por los componentes: 1. Educación Formal 2. Educación no Formal y 3. Educación Informal. Los tres (3) componentes son interdependientes y ofrecen opciones formativas diferentes y complementarias, acordes con los principios de equidad, calidad, pertinencia y eficiencia de la educación.

La Educación Formal se organiza en una secuencia regular de niveles con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducentes a grados y títulos. El año lectivo consta, de al menos, doscientos (200) días de clase u otra unidad de medida equivalente.

El componente no formal se orienta a satisfacer necesidades educativas específicas o diferentes a las que atiende la educación formal. Desarrolla programas y acciones educativas para la formación, la capacitación artística, reconversión productiva y laboral, la promoción comunitaria, y el mejoramiento de las condiciones de vida.

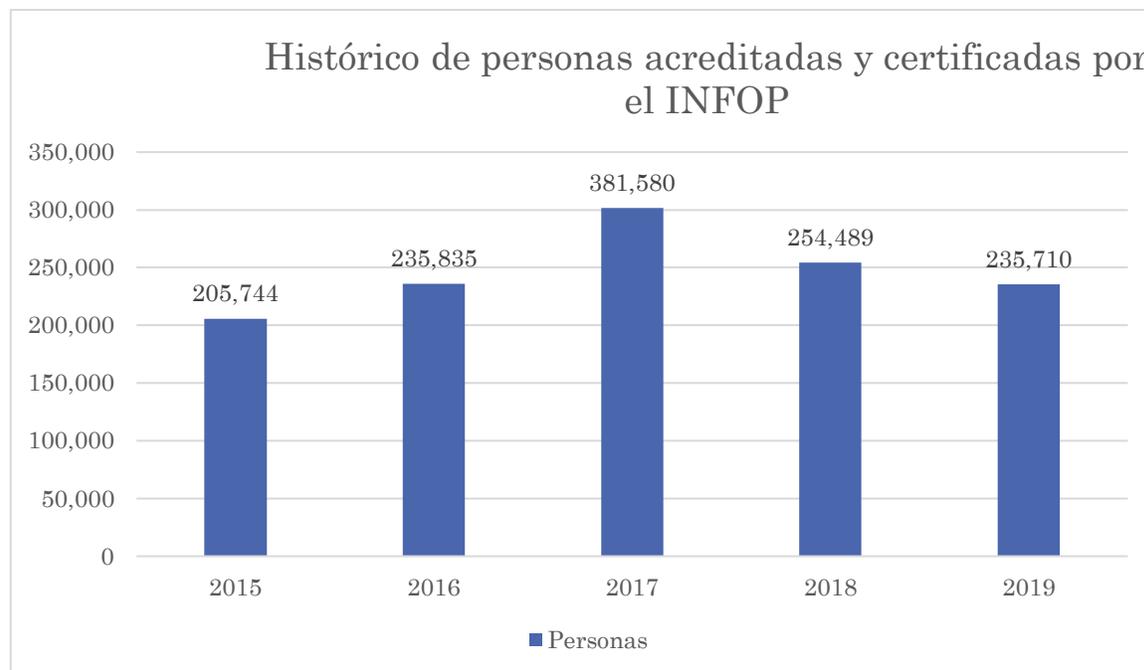
La Educación No Formal es desarrollada tanto por instituciones públicas como por el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), la Comisión Nacional para el Desarrollo de la Educación Alternativa no Formal (CONEANFO) y el Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET), tanto como por instituciones y organizaciones no gubernamentales. -

La Educación Informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de la familia, personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, herramientas de información y comunicación digital, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurales.

Estos aprendizajes se desarrollan a lo largo de la vida y son simultáneos con la educación formal y no formal. De acuerdo con datos del INFOP el total de personas capacitadas y certificadas del Instituto en sus diferentes modalidades de formación ha sido significativo, desde la nueva gestión institucional se han mejorado los procesos,

actualización de curriculas, mejoramiento de las capacidades de los instructores, esta mejora en la calidad de la formación provoco un menor número de personas capacitadas y certificadas en los últimos años en comparación con el año 2017, ver figura 1

FIGURA 1 PERSONAS ACREDITADAS Y CERTIFICADAS POR EL INFOP



Fuente: Elaboración propia con datos de la UPEG- INFOP

II.3 Breve reseña histórica del Instituto Nacional de Formación Profesional

El instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP). Fue creado mediante Decreto Ley No.10, del 28 de diciembre de 1972. Es la institución rectora de las políticas de formación profesional encaminadas al desarrollo económico y social del país y para todos los sectores de la economía, proporcionando a los hondureños una opción de formación, capacitación y certificación para enfrentar los retos de la sociedad moderna, como ente rector del sector busca de la excelencia de servicios de educación no formal en lo referente a la formación profesional para el trabajo.

La Constitución de la República en su artículo 140 estipula que “El Estado promoverá la formación profesional y la capacitación técnica de los trabajadores” recayendo dicha función como ente gubernamental en el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP). Siendo el INFOP responsable de la atención de las necesidades educativas de la formación técnico profesional y vocacional.

Objetivos y atribuciones del Instituto

De acuerdo con el art. 2 de la Ley del INFOP el objeto y atribuciones del Instituto se resumen a continuación:

Objetivo:

Contribuir al aumento de la productividad nacional y al desarrollo económico y social del país, mediante el establecimiento de un sistema racional de formación profesional para todos los sectores de la economía y para todos los niveles de empleo, de acuerdo con los planes nacionales de desarrollo económico y social y las necesidades reales del país.

Atribuciones:

- Realizar investigaciones sobre los recursos humanos existentes, determinar la necesidad de su formación profesional y planificar ésta.
- Organizar y ejecutar programas de formación profesional para todos los sectores de la economía nacional y para todos los niveles de empleo.
- Organizar y ejecutar programas de formación profesional para trabajadores empleados, desempleados y subempleados.
- Prestar asistencia técnica a los empresarios aportantes para la creación, estructuración y funcionamiento de sus propios servicios de formación profesional, incluyendo el aprendizaje.
- Colaborar en el desarrollo de programas de alfabetización de adultos en cuanto estén relacionados los planes y programas del instituto.
- Colaborar con los servicios nacionales de colocación y empleo
- Las demás que sean necesarias para alcanzar el objetivo previsto en el artículo 2 de esta Ley.

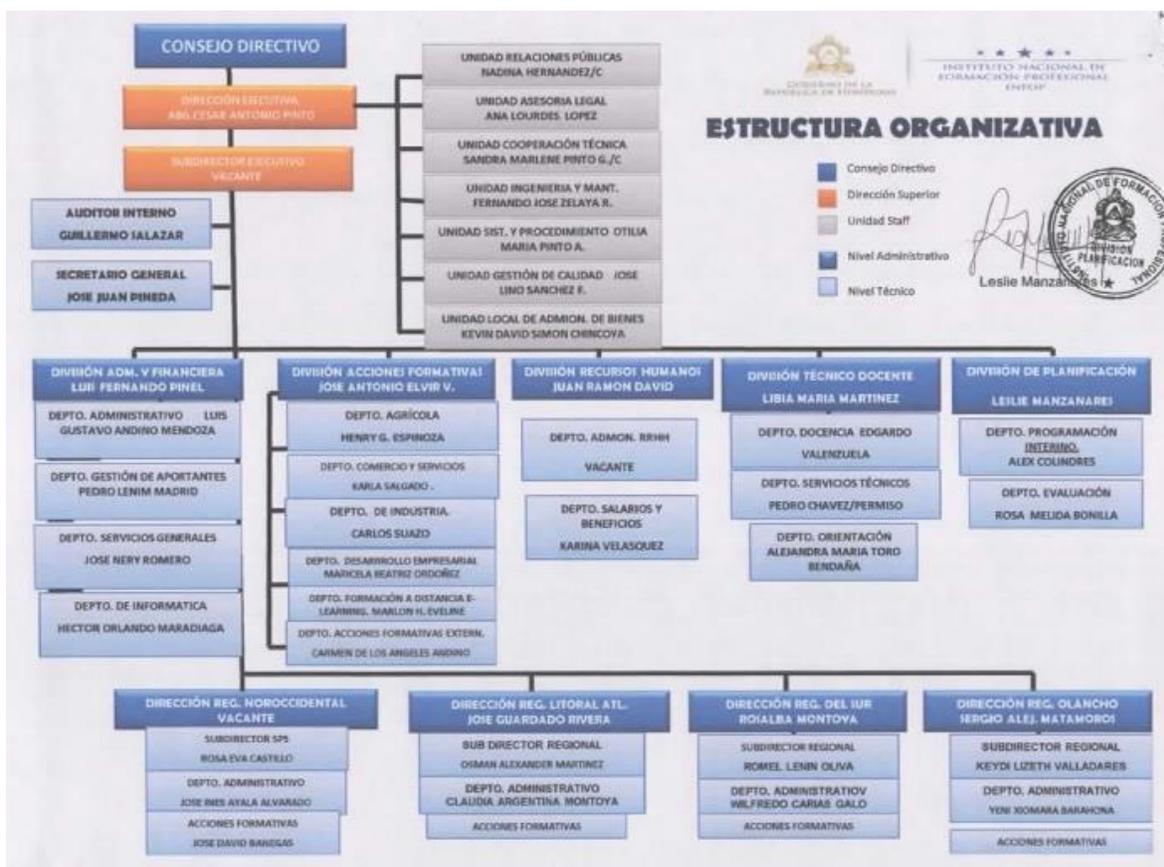
II.3.1 Estructura organizacional del INFOP

La Dirección superior del Instituto está a cargo de un Consejo Directivo integrado por cuatro (4) representantes del Estado, dos (2) representantes de la Empresa Privada y dos (2) representantes de los trabajadores.

El INFOP atiende las necesidades de formación profesional a nivel nacional (18 departamentos) y en todos los sectores de la economía como son agropecuario, industria y comercio y servicio, mediante 5 oficinas regionales localizadas en los principales polos de desarrollo del país (Regional del centro en Tegucigalpa, capital de la República, regional Noroccidental en San Pedro Sula, departamento de Cortés, regional Litoral Atlántico en La Ceiba, Atlántida, regional del Sur en San Lorenzo, departamento de Valle y la regional Centro Oriente ubicada en Catacamas departamento de Olancho).

Todas las oficinas regionales cuentan con centros fijos, móviles, departamentos de desarrollo empresarial, unidades de hotelería y diversos programas y proyectos que sirven de base para la formación de los hondureños que así lo demanden. La estructura organizativa actual se muestra en la ilustración no 2

ILUSTRACIÓN 2 ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL INFOP



Fuente: UPEG, INFOP I semestre, II Trimestre de 2019

II.3.2 Modalidades de formación

La capacitación se desarrolla mediante diferentes modos y modalidades de formación como ser: Aprendizaje en centro, Complementación, Habilitación, Asesorías, Formación individualizada, Certificación por competencia laboral, Formación dual, Formación por alternancia, Asistencias técnicas y E-Learning.

- APRENDIZAJE EN CENTRO:** Es un modo de formación utilizado para preparar nueva mano de obra, principalmente para ocupaciones de los diferentes sectores de la economía. Los aspirantes deben tener entre 15 y 21 años. Exige dedicación a tiempo completo mediante etapas lectivas en el INFOP y productivas en las empresas, con una duración de 1½ a 2½ años.
- APRENDIZAJE DUAL:** Formación profesional orientada a preparar mano de obra calificada en acción conjunta entre el INFOP y el sector público y privado. Los conocimientos tecnológicos de la ocupación los imparte el INFOP en sus diferentes centros y la formación práctica la realiza en las instituciones o empresas bajo la responsabilidad de un instructor guía del INFOP y un monitor de la empresa, este último es capacitado técnica y metodológicamente por el INFOP para tal fin.

- **HABILITACIÓN:** Destinado a jóvenes mayores de 14 años y adultos que necesitan capacitarse en una ocupación semi calificada, sea una ocupación nueva o relacionada con la que desempeñan habitualmente. Generalmente se destina a desempleados, muchas veces de los sectores informales, o a personal ocupado que no tiene ningún tipo de calificación.
- **COMPLEMENTACIÓN:** Modo de formación destinado a trabajadores en servicio que poseen conocimientos previos y experiencia laboral, con el fin de completar, actualizar o perfeccionar los conocimientos, habilidades o destrezas para ser más competentes en el desempeño de las funciones relacionadas con su trabajo.
- **ENSEÑANZA INDIVIDUALIZADA:** Es una metodología basada principalmente en las características individuales de los participantes y en sus condiciones sociales y ambientales, en donde cada participante progresa de acuerdo con sus aptitudes, su esfuerzo y su interés, sin perjudicar ni ser perjudicado por el ritmo de aprendizaje de sus compañeros de grupo. Esta metodología se utiliza en los talleres populares, es abierto, escolarizado, flexible, eminentemente práctico y sin límite de tiempo.
- **ASISTENCIA TÉCNICA:** Proceso gradual, sistemático, integral y formativo, donde el asesor del INFOP y el jefe de área de la empresa, identifican y resuelven los problemas que afectan el funcionamiento administrativo de la empresa.
- **ALTERNANCIA:** Es una metodología de formación integral destinada a jóvenes del área rural, cuyo fundamento es la alternancia, porque se desarrolla en diferentes lugares, estableciendo un verdadero vínculo de colaboración entre el centro y el campo, contribuyendo de esta forma al desarrollo de las comunidades, tomando en consideración las necesidades familiares y de su entorno.
- **CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES:** Es el reconocimiento formal de las capacidades laborales de las personas, sin importar la forma en que han sido adquiridas. Para tal efecto se requiere aplicar en el puesto de trabajo un proceso de evaluación, con el fin de verificar si el trabajador (a) posee los conocimientos, actitudes, destrezas y habilidades necesarias para el eficiente desempeño de una función productiva dada.

II.4 Tendencias de la formación técnica profesional en américa latina (AL)

De acuerdo con la Oficina Regional para la Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe el panorama regional encierra grandes expectativas en cuanto al cumplimiento de las metas de la Agenda de Desarrollo Sostenible y de Educación 2030 la cual presenta avances en reducción de pobreza, pero también retos en materia de equidad y sostenibilidad.

Actualmente persisten los bajos niveles de desarrollo entre países de la región, alguna de las principales tendencias que afectan la formación técnica profesional (FTP) se presentan a continuación:

TABLA 1 TENDENCIAS DE LA FTP EN AMÉRICA LATINA

<ul style="list-style-type: none"> • La inserción internacional: los shocks en los precios de las materias primas y una menor demanda internacional de los bienes que la región produce durante el 2013 y 2015 provocó el peor desempeño exportador en ocho décadas. Por lo cual los países deben avanzar desde ser economías exportadoras de materias primas hacia el mejoramiento de sus procesos de producción y desarrollo de capital humano.
<ul style="list-style-type: none"> • El ingreso medio: los costos salariales son demasiado altos para competir a nivel internacional con mano de obra barata.
<ul style="list-style-type: none"> • Productividad (I+D): El incremento de la productividad depende de políticas que promuevan la I+D, la innovación y la gestión del talento humano.
<ul style="list-style-type: none"> • Tendencias demográficas: existen brechas de equidad y sostenibilidad hacia bajos niveles de fecundidad y un aumento en la esperanza de vida que llevan el cambio de la estructura de la población.
<ul style="list-style-type: none"> • Pobreza e ingresos: la pobreza ha disminuido de un 48% a menos de un 30% sin embargo, aún predomina una inadecuada distribución del ingreso.
<ul style="list-style-type: none"> • Empleo: Se necesitan cambios estructurales para enfrentar déficits existentes en empleo y trabajo decente. Uno de los retos es el aumento de la informalidad en el mercado de trabajo. Los datos de la OIT revelan que, en la región, entre el 20% de la población con mayores ingresos las situaciones de informalidad afectan al 30% de las personas. En cambio, entre el 20% de la población con menos ingresos, 73,4% están en situación de informalidad.
<ul style="list-style-type: none"> • Micro y pequeñas empresas: en AL se mantiene una elevada presencia de micro y pequeñas empresas y muy baja las empresas de tamaño mediano. La falta de empresas medianas es un freno al crecimiento y la productividad de los empleos de calidad.
<ul style="list-style-type: none"> • Educación: Existe una mejora en las tasas de escolarización en primaria. Sin embargo, persisten altas tasas de abandono escolar.
<ul style="list-style-type: none"> • Oferta y demanda de calificaciones: existe una desconexión entre la formación que ofrece el sistema educativo y las competencias demandadas por el sector productivo.

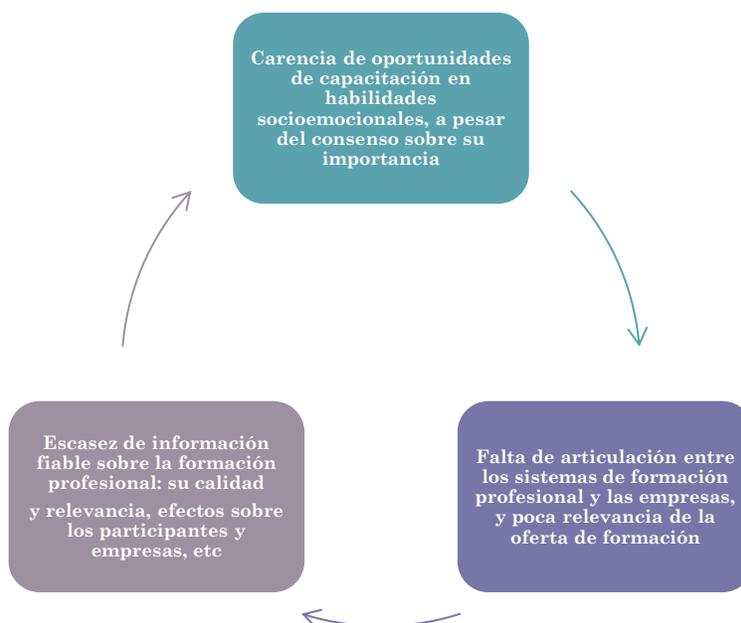
Fuente: La enseñanza y formación técnico profesional en AL y el caribe: Una perspectiva regional hacia 2030

Otro estudio llevado a cabo por el Banco de Desarrollo de América Latina analiza el hecho de las tendencias de la FTP e identifica algunas brechas existentes entre la educación, la capacitación y la demanda profesionales que permita la inserción de más jóvenes al mercado laboral. Algunos de sus principales hallazgos radican en:

- Brechas de habilidades a nivel de educación secundaria.
- Sistema educativo con poco énfasis en las carreras STEM (Ciencia, tecnología, Ingeniería y Matemáticas por sus siglas en inglés) y orientaciones técnicas.
- Fuerza laboral informal y poco cualificada

En cuanto a este último resalta que los programas de formación técnica y profesional deben actualizarse y profundizar las habilidades para el empleo. Sobre todo, la inclusión de sectores en condiciones de vulnerabilidad (situaciones económicas, étnicas o de género). Estos desafíos y oportunidades de acción para la FTP se resumen en la ilustración

FIGURA 2 RETOS DE LA FTP EN AL



Fuente: Educación técnica y formación profesional en américa latina y el caribe: desafíos y oportunidades



III. ANÁLISIS SITUACIONAL

III. Análisis situacional

a) Elementos del análisis situacional

La metodología de gestión por resultados establece que las principales actividades de dicha fase son:

- Revisión del marco legal institucional
- Revisión de la producción institucional y
- Elaboración y análisis de los árboles de problemas

La herramienta de análisis es el árbol de problemas, basado en el modelo explicativo y consiste en un análisis causa – efecto, para posteriormente facilitar el diseño del marco estratégico. A continuación, se presenta el análisis situacional para cada uno de los problemas centrales.

III.1 Marco legal e institucional

La revisión del marco legal- institucional tiene por objetivo identificar vacíos y analizar el contexto normativo del INFOP para el cual realiza su gestión y que pudieren existir elementos conflictivos que impiden un mejor desempeño. En términos generales se ha priorizado la normativa que requiere mayor atención y que consecuentemente se considera un desafío para la institución:

Constitución de la República

La Constitución establece en su capítulo VIII de la Educación y la Cultura, artículo 151. La educación como una función esencial del Estado para la conservación, el fomento y difusión de la cultura, la cual deberá proyectar sus beneficios a la sociedad sin discriminación de ninguna naturaleza, no se encontraron vacíos, ya que establece el derecho y la universalidad de la educación como parte de las funciones Estado.

Ley Fundamental de Educación

Establece en su artículo 2. El Derecho Fundamental a la Educación y la obligación del Estado de la Universalidad de la Educación, así como las diferentes modalidades de estudio siendo el INFOP parte del Sistema Nacional de Educación y participa en la regulación y rectoría de la Educación No Formal. No se encontraron vacíos dentro de la normativa.

Ley del INFOP (Decreto Ley No. 10, del 28 de diciembre de 1972)

Se considera es anacrónica porque no responde a los desafíos actuales en el campo de la formación técnica y profesional y las diversas tendencias, su artículo 2 establece el objetivo del instituto en contribuir al desarrollo de la productividad nacional y al desarrollo económico y social, mediante el establecimiento de un sistema nacional de formación profesional para todos los sectores de la economía y todos los niveles de empleo, es necesaria su actualización, ya que la formación técnica profesional hoy en día es diferente cuando fue constituida dicha ley, existen nuevos mandatos para el Instituto en la Ley Fundamental de Educación y sus reglamentos, dichas reformas involucran una priorización de las normativas por parte de diferentes áreas (Secretaría Legal y

Jefes de División) dichos cambios se pretenden realizar durante la vigencia del presente plan.

NTD-01- Diseño y Administración de documentos

Acorde al análisis legal se concluye que es anacrónica, existen vacíos a nivel de contenido, debido a nuevas normas que deben ser actualizadas conforme a la normativa internacional para el diseño formativo, esto incluye el resguardo digital de documentos en sustitución del sistema tradicional de archivos. Actualmente dicha norma se está revisando y se ha considerado prioritaria para la gestión de la institución.

NTD-02- Planificación y Presupuesto anual

Es anacrónica, existen vacíos a nivel de contenido, debe considerarse su actualización a las exigencias de las normas de presupuesto y planificación emitidas por el gobierno central, que permitan planificar de forma eficiente y eficaz en favor de la formación técnica y profesional, actualmente dicha normativa se está revisando y actualizando.

NTD-03- Elaboración de impresos

Es anacrónica, actualmente los impresos o material didáctico debe reglamentarse su producción para su uso en la formación profesional con tecnologías virtuales, esta normativa se encuentra en revisión y actualización de la División Técnico Docente y Secretaria Legal.

NTD-04- Diseño curricular y acreditación de la oferta de formación profesional

Por medio de la Red de Instituciones de Formación Profesional de Centroamérica y el Caribe (REDIFP) de la cual el INFOP forma parte, se dictan las directrices en cuanto al diseño curricular y acreditación de la oferta de formación profesional, se concluye que existen vacíos de contenido, debido a que la oferta institucional debe ser actualizada y adaptada en base a los lineamientos del REDIFP con el fin de incrementar la calidad de la oferta formativa que se ofrece a la población.

NTD-05- Norma de evaluación, control y supervisión de la formación profesional

Existen vacíos a nivel de contenido, el paradigma de supervisión de la formación profesional ha cambiado en los últimos años, dicho cambio de enfoque concibe el seguimiento y el acompañamiento del documento en el aprendizaje del aprendiz. Dicha normativa se encuentra en revisión y actualización por la División técnica docente y Secretaria Legal del INFOP.

NTD-06- Organización de archivos de gestión

Es anacrónica, la gestión de archivos y documentos es un pilar importante en la gestión institucional, los vacíos a nivel de contenido consideran que deben implementarse los respaldos de información virtuales o informatizados y los cuales se les debe regular.

NTD-08- Diseño de materiales didácticos

La creación de materiales didácticos (manuales) en versión física deben adaptarse a las nuevas formas de enseñanza virtuales los cuales no se encuentran regulados. Actualmente dicha normativa se está revisando y actualizando por parte de la División técnico docente y Secretaria Legal.

NTD-16- Reglamento de ventas de productos generados en los programas de formación profesional institucional

Es anacrónica, existen vacíos de contenido. No se encuentra actualizada y no define los procedimientos de control de bienes nacionales y equilibrio de oportunidades para todos. Actualmente se está revisando y actuando por parte de la División técnico docente y Secretaria Legal.

NTD-17- Formación dual

La formación dual es una modalidad de estudios dentro de la formación profesional que permite al aprendiz adquirir conocimientos y disponer de experiencia práctica en las empresas. Se considera anacrónica, debido a vacíos de contenido, se carece de reglamentación dentro del Código del Trabajo que obliga a las empresas a aceptar aprendices e implementar la formación dual. Actualmente se encuentra en revisión y actualización por la División técnico docente y Secretaria Legal.

NTD-23- Carga académica de los docentes de la formación profesional

Existen vacíos a nivel de contenido, se requiere incorporar la gestión del recurso humano por competencias y formación permanente y evaluación del desempeño. Actualmente se está revisando y actualizando.

Manual de descripción de puestos

Existen vacíos a nivel de contenido, se requiere actualizar según las nuevas exigencias de competencias tecnológicas y creación de un manual de puestos y salarios respectivos que permita eficientar la gestión del recurso humano.

Reglamento de Compras

Existen vacíos de contenido, en cuanto a la procesos de compras y licitaciones que deben adaptarse a las normas de proveedores registrados y la Ley de Contratación del Estado, sobre todo en los proyectos de infraestructura. Actualmente se está revisando y actuando por parte de Secretaria Legal y el área de infraestructura del Instituto.

Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020 - 2024

Instituto Nacional de Formación Profesional / Secretaria Legal

Nombre de la Normativa Legal	¿Responde a los desafíos actuales o es anacrónica?	¿Existen contradicciones con otras normativas? ¿Qué tanto afectan la gestión institucional?	¿Existen vacíos a nivel de contenidos o de reglamentación?	¿Es urgente hacer ajustes a la normativa?
Decreto No. 10 de 1972 (Ley del INFOP)	Es anacrónica	NO	Es necesaria su actualización, ya que la formación técnica profesional hoy en día es diferente a cuando fue constituida esta Ley). Hay nuevos mandatos en la Ley Fundamental de Educación y sus reglamentos	SI adaptarla a la estructura organizacional del INFOP y las necesidades actuales de los programas de gobierno, Igualmente debe ser actualizada pronto de conformidad a las nuevas funciones emanadas de la Ley Fundamental de Educación y sus Reglamentos
NTD-01- Diseño y Administración de Documentos	Es anacrónica	NO	Existen algunos vacíos a nivel de contenido. Las nuevas normas deben ser actualizadas en función de las exigencias de normas internacionales de diseño normativo.	SI, se está revisando y actualizando. La urgencia es porque se deben adaptar todas las normas a un nuevo modelo de diseño de las mismas.
NTD-02- Planificación y Presupuesto anual	Es anacrónica	NO	Existen algunos vacíos a nivel de contenido. Las nuevas normas deben ser actualizadas en función de las exigencias de normas de presupuesto y planificación emitidas por el gobierno central.	SI, se está revisando y actualizando
NTD-03- Elaboración de impresos	Es anacrónica	NO	Existen algunos vacíos a nivel de contenido. Los impresos actualmente deben tener normado la producción para uso en la formación	SI, se está revisando y actualizando

			profesional con tecnologías virtuales.	
NTD-04- Diseño curricular y acreditación de la oferta de formación profesional	Sí responde	NO	Existen algunos vacíos a nivel de contenido. Este proceso es concertado con la Red de Instituciones de Formación profesional de Centro América y el Caribe REDIFP, s.	SI, se está revisando y actualizando. Actualizada respecto a la REDIFP, falta actualizar respecto a normas internacionales de calidad.
NTD-05- Norma de evaluación, control y supervisión de la formación profesional	Es anacrónica	NO	Existen algunos vacíos a nivel de contenido. La supervisión cambió de enfoque, ahora se concibe como seguimiento y acompañamiento docente	SI, se está revisando y actualizando
NTD-06- Organización de archivos de gestión	Es anacrónica	NO	Existen algunos vacíos a nivel de contenido. Las reglas de archivo cambiaron al aceptarse los respaldos de archivos virtuales o informatizadas los cuales deben ser regulados.	SI, se está revisando y actualizando
NTD-07- Comunicación interna y externa	Es anacrónica	NO	Existen algunos vacíos a nivel de contenido. Se generaron cambios en la comunicación con la Dirección superior lo cual generó nuevo instrumento de comunicación por medio de oficios y no solo el memorando.	SI, se está revisando y actualizando
NTD-08- Diseño de materiales didácticos	Es anacrónica	NO	Existen algunos vacíos a nivel de contenido. La estructura del diseño de los materiales didácticos (manuales) evolucionaron a la creación de materiales didácticos para uso en proceso de formación virtual y no están regulados.	SI, se está revisando y actualizando

NTD-09- Elaboración de informes de actividades	Es anacrónica	NO	Existen algunos vacíos a nivel de contenido. De acuerdo con los cambios en el sistema de planificación y presupuesto y a las exigencias del sistema de planificación del Estado y sus instituciones vinculadas con el INFOP, se debe actualizar la forma de presentar los informes, mensuales, trimestrales y anuales.	SI, se está revisando y actualizando
NTD-10- Formación de docentes de la formación profesional	Sí responde a los desafíos actuales	NO	No solo se actualizará si la política de formación de docentes de Consejo Nacional de Educación tiene nuevos mandatos al respecto.	NO. actualizada
NTD-11- Servicios de orientación profesional	Es anacrónica	NO	Existen algunos vacíos a nivel de contenido. No se incluyen funciones nuevas que actualmente demanda y se ejecutan respecto a mentorías y habilidades para la vida	SI, se está revisando y actualizando
NTD-12- Reglamento para Control de Bienes	Sí responde a los desafíos actuales	NO	NO. Sus cambios se ejecutan en función de los mandatos de bienes nacionales	NO
NTD-13- Reglamento de Viáticos	Si responde	NO	Existen algunos vacíos a nivel de contenido. no están actualizados los valores según costo de vida y hay algunas contradicciones en la liquidación del gasto.	SI, se está revisando y actualizando la misma
NTD-14- Reglamento de disciplina de aprendices en centros de formación profesional	Sí responde	NO	Existen algunos vacíos a nivel de contenido. Ya se actualizó está en proceso de aprobación.	SI, se está revisando y actualizando. Actualmente en proceso de aprobación.
NTD-15- Reglamento de Becas de empleados	Si responde	NO	Existen algunos vacíos a nivel de contenido. No se incluyen obligaciones del beneficiario que garanticen eficacia de la beca.	SI, se está revisando y actualizando

NTD-16- Reglamento de ventas de productos generados en los programas de formación profesional institucional	Es anacrónica	NO	Existen algunos vacíos a nivel de contenido. No se ha actualizado con relación a los procedimientos de control de bienes nacionales y equilibrio de oportunidades para todos.	SI, se está revisando y actualizando
NTD-17- Formación dual	Es anacrónica	NO	Existen algunos vacíos a nivel de contenido. Se carece de la reglamentación del artículo del Código de Trabajo que obliga a las empresas a aceptar o tener aprendices en las empresas para implementar la Formación dual con nueva reglamentación	SI, se está revisando y actualizando
NTD-18- Pequeña empresa rural (PER)	Es anacrónica	NO	Existen algunos vacíos a nivel de contenido. La norma es Metodológica, solo que actualmente no se aplica de conformidad, por lo cual se debe hacer un ajuste a lo que realmente se hace y se requiere.	SI, se está revisando y actualizando
NTD-19- Administración de la certificación de personas	Es anacrónica	NO	Existen algunos vacíos a nivel de contenido. Se requiere un modelo más abierto para generar articulación con el sistema educativo e incluir la tercerización de servicios de evaluación de competencias para efectos de certificación.	SI, se está revisando y actualizando
NTD-20- Metodología de la enseñanza individualizada	Sí responde a los desafíos actuales	NO	NO, es una metodología y su aplicación es vigente.	NO
NTD-21- Metodología de la alternancia	Sí responde a los desafíos actuales	NO	NO. es vigente porque es una metodología que aún se aplica de conformidad	NO
NTD-22- Reclutamiento, selección, contratación y promoción del personal	Sí responde	NO	Existen algunos vacíos a nivel de contenido. Se requiere incorporar	SI, se está revisando y actualizando

NTD-23- Carga académica de los docentes de la formación profesional	Es anacrónica	NO	Existen algunos vacíos a nivel de contenido. Se requiere incorporar la gestión de recurso humano por competencia, formación permanente y evaluación del desempeño.	SI, se está revisando y actualizando
NTD-24- Regulación Jurídica de Centros Colaboradores	Si responde	NO	Se deben actualizar valores de contratación y requerimientos actuales de acreditación de Centros de Formación Profesional.	SI, se está revisando y actualizando
NTD-25- Diseño de normas técnicas de competencias laborales	Si responde	NO	No	No
NTD-26- Acciones puntuales	Si responde	NO	Existen algunos vacíos a nivel de contenido. Se deben actualizar los valores a pagar y niveles de contratación.	SI, se está revisando y actualizando
NTD-27- Acreditación de centros de formación profesional	Sí responde	NO	Existen algunos vacíos a nivel de contenido. Se revalorarán los niveles de acreditación.	SI, se está revisando y actualizando
NTD-28- Metodología del programa INFOP en mi barrio	Sí responde a los desafíos actuales	NO	NO	NO
NTD-29- Reglamento de becas de aprendices	Sí responde a los desafíos actuales	NO	NO	NO
NTD-30- Reglamento de bibliotecas del INFOP	Es anacrónica	NO	Existen algunos vacíos a nivel de contenido. No están incluidos el uso de los servicios virtuales en bibliotecas que se instalarán.	SI, se está revisando y actualizando
Manual de descripción de puestos	Es anacrónica	NO	Existen algunos vacíos a nivel de contenido. Requiere de actualizar según las nuevas exigencias de competencias tecnológicas en la valoración de los perfiles de puestos.	SI, se está revisando y actualizando

Reglamento de Compras	Es anacrónica	NO	Existen algunos vacíos a nivel de contenido. Las nuevas normas de compras a proveedores registrados en el Estado	SI
-----------------------	---------------	----	--	----

III.2 Análisis de la producción

En este apartado se describen cada uno de los productos finales (bienes y servicios) que pueden no contribuir a la generación de valor público dentro del contexto de la misión institucional actual. Para llevar a cabo dicho análisis, es necesario determinar si la producción institucional se enmarca o no en la misión institucional y calificar su nivel de contribución al valor público, sea alto, medio o bajo. Los resultados para el INFOP se enumeran en la tabla:

Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020 - 2024

Instituto Nacional de Formación Profesional / División de Planificación

Producto Final	¿Se enmarca en la Misión Institucional?		¿Tal y como se entrega el producto final, el valor público generado es?		
	Si	No	Bajo	Medio	Alto
Participantes capacitados en cursos de formación Técnica y Profesional con pensum curricular actualizado y nuevas carreras a nivel nacional.	X				X
Trabajadores certificados en sus competencias laborales bajo estándares actualizados en diferentes ocupaciones productivas a fin de mejorar sus oportunidades de trabajo.	X				X

Concluyendo que el Instituto tiene dos productos finales: participantes capacitados en cursos de formación Técnica y Profesional con pensum curricular actualizado y nuevas carreras a nivel nacional y trabajadores certificados en sus competencias laborales bajo

estándares actualizados en diferentes ocupaciones productivas a fin de mejorar sus oportunidades de trabajo.

Este producto se encuentra desagregado a nivel nacional y por sedes regionales. De acuerdo con el análisis situacional este producto se encuentra enmarcado dentro de la misión institucional actual del INFOP y contribuye de forma significativa a la generación de valor público; de acuerdo con su ley de creación del Instituto tiene el mandato legal de rectorar el sistema de educación técnica profesional para todos los sectores de la economía y para todos los niveles de empleo con la finalidad de acelerar el desarrollo económico y social del país.

Así mismo la Ley Fundamental de Educación en su artículo 26 establece que la educación No Formal se desarrolla en contextos específicos, organizados, flexibles, diversificados, abarca la integralidad del desarrollo humano y certifica las capacidades y habilidades de los educandos. No está orientada a la obtención de títulos académicos y comprende la organización de diversos contextos de aprendizaje, siendo el INFOP la institución la cual le corresponde dirigir, controlar, ejecutar, supervisar y evaluar todas las actividades encaminadas a la formación profesional inicial y continua en el ámbito de la educación no formal y en el trabajo a nivel nacional (Ley Fundamental de Educación, 2012) A continuación, se presenta el número de participantes aprobados por sectores económicos durante el año 2019:

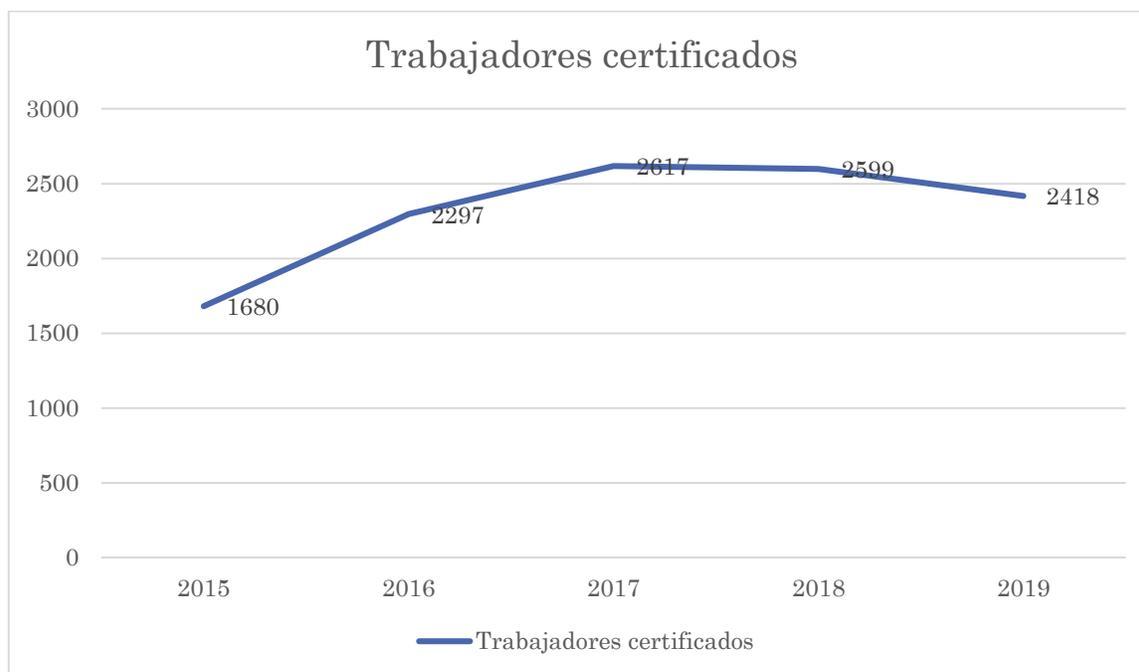
FIGURA 3 PARTICIPANTES POR SECTORES ECONÓMICOS, 2019



Fuente: UPEG-INFOP

En cuanto al producto 2, cabe destacar que los trabajadores no son capacitados sino certificados en competencias como ser: panadero, pintor automotriz, reparador de celulares, operadores de maquinaria, cocineros, barberos, técnico de tornos entre otros. El total de trabajadores certificados en competencias se resume en la Figura 4:

FIGURA 4 HISTÓRICO TRABAJADORES CERTIFICADOS EN COMPETENCIAS



Fuente: UPEG- INFOP

III.3 Análisis de la problemática institucional

Producto de un análisis reflexivo previo a la construcción del marco estratégico del INFOP, se realizaron sesiones, plenarias y jornadas de trabajo con los equipos técnicos y autoridades de la institución, identificándose 2 problemas centrales:

III.3.1 Oferta de formación técnica-profesional desarticulada con el mercado laboral

De acuerdo con el Banco Mundial Honduras es catalogado como un país de ingreso medio-bajo el cual se ha desarrollado en lo económico y social bajo un modelo exportador de bienes agrícolas y manufacturas con bajo valor agregado. Dicho modelo ha sido vulnerable a la variación de los precios internacionales y dependiente a economías más desarrolladas.

Su población es predominantemente joven, el grupo poblacional de 0 a 19 años representa el 41% de la población. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en su Encuesta Permanente de Hogares con Propósitos Múltiples (EPHPM, 2016) Honduras el 25.3% de la población joven no trabaja ni estudia, siendo los rangos de edad más afectados de 15 a 24 años.¹

Teniendo en cuenta el crecimiento demográfico se estima que este porcentaje disminuya y para el 2030 sea de un 31%, estos cambios representan grandes desafíos en materia de políticas públicas educativas que permitan la formación de recurso humano

¹ INE, Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM) 2016

altamente calificado que permitan el desarrollo de sus habilidades técnicas y profesionales.

La Ley Fundamental de Educación del Estado de Honduras establece que la educación es gratuita, así como las distintas modalidades de formación: el componente de educación formal y no formal, en relación con este último la formación técnica profesional es responsabilidad del Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) mediante Decreto Ley No. 10, del 28 de diciembre de 1972, atendiendo la formación técnico profesional y educación vocacional.

Sin embargo, el país no ha avanzado en la creación de un sistema de formación técnica profesional articulado a las demandas reales del país y del mercado laboral hondureño como estipula la Ley del INFOP en su artículo 2. Las principales causas que originan dicha desarticulación de la oferta de FTP con el mercado laboral son las siguientes:

a) Falta de monitoreo del mercado laboral y estudios de prospección oportunos, para poder articular la oferta formativa con el Mercado Laboral.

Los estudios prospectivos son necesarios para identificar correctamente la demanda en las áreas técnicas y orientar la oferta institucional vigente, sin embargo, para ser posible es necesario contar con un observatorio del mercado laboral conformado por diversos sectores del Sistema, principalmente fortalecer la articulación interinstitucional, la capacitación metodología y del personal para estudios prospectivos

b) Falta de una política de Desarrollo de personal técnico para el diseño curricular

Al no contar con el personal calificado con las competencias y habilidades en estas áreas los diseños curriculares no cumplen con las exigencias del Mercado Laboral, conforme las tendencias de la FTP van cambiando el Instituto está en la obligación de ejecutar planes de capacitación y desarrollo del personal priorizado, y una política que permita establecer dichos procesos de formación y capacitación continua para el diseño curricular.

c) Falta de identificación y actualización de oferta formativa actual del INFOP

El Instituto necesita conformar mesas técnicas sectoriales y regionales para la identificación y actualización de oferta formativa, con la conformación de estos grupos la oferta formativa estaría respondiendo a las exigencias de estos sectores que conforman el Mercado Laboral.

d) Falta de actualización en las Tecnologías de información para el desarrollo curricular

Mediante el fortalecimiento de la tecnología será posible diseñar curriculas enmarcadas en la realidad y exigencias que tiene la Institución.

e) Déficit en las competencias sociolaborales para el desarrollo curricular

Corresponde a un componente del desarrollo curricular incorporar competencias sociolaborales que permitan a los egresados incorporarse al mercado laboral a través del autoempleo y el emprendimiento.

A continuación, se presenta el árbol de problema: Problema Central, Causas y consecuencias:

FIGURA 5 ÁRBOL DE PROBLEMAS NO. 1

CONSECUENCIAS INDIRECTAS	Pérdida de competitividad del país				
CONSECUENCIAS INDIRECTAS	Baja productividad.	Inestabilidad familiar.	Inestabilidad financiera.	Disminución de la tasa de matrícula	Afecta el crecimiento laboral.
CONSECUENCIAS INDIRECTAS	Inconformidad de los sectores productivos con el talento humano	Eleva los costos financieros de la empresa.	Fracasos prematuros de microempresas	Disminución de la cobertura.	Afecta el continuo educativo del egresado.
CONSECUENCIAS DIRECTAS	Baja inserción laboral de los egresados de INFOP	Pérdida temprana del empleo egresados	Emprendimientos débiles de los egresados	Disminución de la credibilidad.	Oferta formativa desactualizada
PROBLEMA CENTRAL	Oferta de Formación Profesional desarticulada con el Mercado Laboral.				
CAUSAS DIRECTAS	Falta de monitoreo del mercado laboral y estudios de prospección oportunos.	Falta de Desarrollo de personal técnico para el diseño curricular pertinente.	Falta de identificación y actualización de oferta formativa actual del INFOP	Falta de actualización en las Tecnologías de información para el desarrollo curricular.	Déficit en las competencias sociolaborales para el desarrollo curricular
CAUSAS INDIRECTAS	No existe un observatorio de mercado laboral en la Institución	Falta de presupuesto para desarrollo curricular	Falta de organización de los sectores productivos.	Falta de equipamiento tecnológico para el Desarrollo Curricular.	Débil desarrollo de habilidades laborales
	Falta de personal y falta de capacitación metodológica para estudios prospectivos.	Falta de ejecución de planes de capacitación y desarrollo de personal priorizado.	Falta de acuerdos sectoriales para el diseño de la oferta formativa.	Falta de capacitación del personal en tecnologías nuevas.	Falta de inteligencia emocional para el trabajo
	Falta de coordinación interinstitucional con la secretaria del Trabajo y otras Instituciones vinculantes.	Falta de una política para el desarrollo del personal técnico en desarrollo curricular	Falta de coordinación interinstitucional en mesas técnicas regionales y falta de incidencia institucional en las mesas regionales oficiales.	Falta de mejoras en la infraestructura física y pedagógica.	Falta de formación orientada en la cultura para el emprendimiento

Fuente: Talleres PEI- INFOP, 2019

III.3.2 Limitada implementación del modelo de gestión por resultados para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional

Actualmente el Instituto ha venido realizando grandes esfuerzos para lograr una reforma institucional integral que busca fomentar la investigación, el desarrollo tecnológico y la formación de los trabajadores, así como los jóvenes, esto en conjunto con la Empresa Privada apoyando en la identificación de la demanda y generando oportunidades de formación a sus empleados.

La implementación del modelo de gestión por resultados para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional permitirá articular el logro de los objetivos y metas institucionales, sin embargo, este se ha visto parcialmente implementado, de modo que para reducir las brechas en cada uno de los pilares del modelo de gestión por resultados: Planeación estratégica, Modernización organizacional, Presupuesto por resultados, Monitoreo y Evaluación, la Transparencia y Rendición de Cuentas se desarrolló un diagnóstico (Anexo 1) todo ello contribuye a un mejoramiento eficaz de la gestión institucional del INFOP, y articulación con el presupuesto- insumos-procesos y productos institucionales, que finalmente maximizan el valor público que entrega el instituto a los usuarios/beneficiarios.

Las causas principales identificadas de la limitada implementación del modelo de gestión por resultados son:

a) Inadecuada gestión del talento humano

El desarrollo y fomento del talento humano es una pieza clave para el alcance de los objetivos estratégicos institucionales, el Instituto enfrenta dificultades relacionadas a la cultura organizacional; algunos de los problemas identificados: es la inadecuada selección y contratación del personal y de objetividad en la aplicación de la evaluación del desempeño, así como la desactualización de los procesos de recursos humanos y la escasa formación y actualización del personal, la falta de liderazgo gerencial y empoderamiento de los líderes de área dificultan el quehacer institucional del INFOP.

b) Debilidad en procesos y procedimientos institucionales

En el año 2014 se inició el levantamiento y actualización de procesos bajo la norma internacional ISO 9001-2008, el cual exige cumplir una serie de requisitos con el objetivo de aumentar la satisfacción de nuestros clientes internos y externos a través de la mejora continua, implementando un Sistema de Gestión de Calidad que nos permita Planificar, Ejecutar, Controlar y medir cada una de las actividades implícitas en cada proceso, para el desarrollo de la misión a través de prestación de servicios con altos estándares de calidad, los cuales son medidos mediante los indicadores de satisfacción y así contribuir al aumento de la productividad Nacional y al desarrollo económico y social del país.

En la actualidad se cuenta con procesos y procedimientos aprobados, los cuales no son puestos en práctica en su totalidad por los líderes de procesos, debido a falta de compromiso y conocimiento de las normas y procesos Institucionales ya que la institución no lleva a cabo el proceso de inducción a los empleados que ingresan a la institución.

c) Infraestructura inadecuada a las necesidades de la FTP

INFOP carece actualmente de instalaciones adecuadas y suficientes, orientadas a la formación, capacitación y certificación para enfrentar los retos de la sociedad moderna. en la actualidad cuenta con un total de 34 unidades operativas a nivel nacional, de las cuales 24 son instalaciones propias y 10 son alquiladas o facilitadas. Dichas instalaciones en su mayoría no cuentan con toda la infraestructura e insumos adecuados para llevar a cabo de manera óptima el proceso de enseñanza aprendizaje y cuentan con más de 40 años de antigüedad.

d) Marco regulatorio desactualizado a las necesidades actuales de formación profesional

El análisis legal revela que la ley del INFOP la cual data de 1972 se encuentra totalmente desactualizada, la cual no le permite ejercer efectivamente su mandato legal acorde a las necesidades de formación actual, la innovación y las tendencias actuales en la formación técnica profesional. La ley carece de un reglamento que permita normar el actuar institucional, esto genera consecuencias como la discrecionalidad en su aplicación, así mismo a lo interno se carece del reglamento laboral interno de trabajo que fortalezca todos los procesos administrativos del instituto.

e) Limitada rectoría e incidencia en los sectores productivos

Acorde al reglamento de la Ley Fundamental de Educación, el INFOP corresponde la atención de las necesidades educativas de formación técnico profesional (inicial y continua) y de la educación vocacional; el registro y publicación de las instituciones del Estado y No gubernamentales que brindan servicios de formación técnica profesional y la certificación de los aprendizajes y competencias logradas por los educandos en conformidad a lo dispuesto en la Ley de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa emanada de la Ley Fundamental de Educación.

Lo anterior se ha visto limitado debido a la falta de involucramiento y propuestas de los sectores productivos para la adecuación de la oferta formativa del INFOP, una debilidad intrínseca es la falta del reglamento de la ley del Instituto, entre otras normativas internas que deben revisarse y actualizarse.

A continuación, se presenta el árbol de problema no. 2:

FIGURA 6 ÁRBOL DE PROBLEMAS NO. 2

CONSECUENCIAS INDIRECTAS	Ineficiencia de la administración pública											
CONSECUENCIAS INDIRECTAS	Baja productividad laboral en el país	Menor inclusión de la población postergada en el mercado laboral		Pérdida de la innovación y la calidad educativa		Incremento en la tasa de desempleo		Aumento en la conflictividad social				
CONSECUENCIAS DIRECTAS	Egresados sin las competencias que demanda el sector productivo		Insatisfacción de los clientes internos y externos				Disminución de la credibilidad.					
PROBLEMA CENTRAL	Limitada implementación del modelo de gestión por resultados para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional											
CAUSAS DIRECTAS	Inadecuada gestión del talento humano			Debilidad en procesos y procedimientos institucionales			Infraestructura desarticulada a las necesidades de la FTP			Limitada rectoría e incidencia en los sectores productivos		
CAUSAS INDIRECTAS	Desconocimiento de empleados y colaboradores del manual de inducción	Inadecuada selección, seguimiento y contratación del personal por competencias	Inexistencia de un programa de reconocimiento al buen empleado	Falta de compromiso institucional para la aplicación de los procesos institucionales	Limitado control y cumplimiento de los procesos	Falta de un sistema de gestión de calidad	Falta de diagnóstico de Infraestructura general por cada centro de INFOP: necesidades de equipo pedagógico, ergonómico, maquinaria y herramientas	Falta de una Unidad Administradora para la evaluación y aprobación de proyectos de infraestructura física y pedagógica	Sistema hidrosanitario y eléctrico de los espacios físicos inadecuados	Falta de actualización y reforma de la Ley del INFOP y ausencia de su reglamento		
	Falta de un programa actualizado para la elaboración de las planillas	Desactualización del plan de necesidades de capacitación	Desconocimiento de colaboradores sobre la normativa y políticas institucionales	Falta de recurso Humano disponible en gestión de calidad	Falta de un equipo de mejora continua para los procesos institucionales						Falta de un mapeo control de las organizaciones que brindan formación técnica profesional	
	Falta de alianzas estratégicas para la formación del personal	Deficiencia en la comunicación interna con las regionales, divisiones, departamentos y unidades	Falta de trabajo en equipo dentro de la institución									
	Falta de actualización y aplicación de los procesos como el reglamento interno, escala salarial, evaluación del desempeño y perfiles de puestos y salarios.											



IV. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

IV. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

El direccionamiento estratégico establece los grandes desafíos institucionales de mediano plazo mediante la definición de los objetivos y los ejes estratégicos, estos últimos constituyen el ¿cómo? La institución piensa alcanzar los objetivos planteados. Este proceso incluye definir la misión, visión y valores institucionales. El direccionamiento tiene como base los árboles de problemas y de solución en estos últimos se plantean los objetivos, resultados y ejes estratégicos que inciden en aplacar las causas primarias y secundarias de los problemas centrales identificados.

En base a lo anterior, a continuación, se presenta el marco estratégico del INFOP para el periodo 2020-2024:

3.1 Misión, visión y valores institucionales

MISIÓN

“Rectorar y ofrecer formación técnica profesional con calidad a la población económicamente activa, para contribuir a la inserción laboral y al desarrollo económico y social del país”

VISIÓN

“Ser la Institución que desarrolla los servicios de formación técnico profesional en Honduras con estándares de calidad e innovación permanente”

VALORES INSTITUCIONALES

Identidad institucional: Trabajamos orgullosamente en el INFOP, con fe y convicción de engrandecer nuestro país, defendemos de forma personal y social nuestra institución.

Respeto: Somos una familia y nuestro trabajo se realiza basado en el respeto mutuo y de los demás.

Responsabilidad: Cumplimos oportuna puntual y cabalmente con nuestro trabajo, identificándonos con la calidad y diferenciándonos por la excelencia en el servicio.

Innovación: Somos una institución que incorpora los nuevos tecnológicos para la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje en la formación técnica profesional en Honduras.

Justicia y equidad: Tratamos a todas las personas sin distinciones de clase social, raza, credo, creencias, género y condición física, porque somos iguales en dignidad y derechos.

Honestidad: Nos caracterizamos por la transparencia y honradez en cada una de nuestras acciones y por ello hacemos del INFOP una institución diferente a los demás.

Solidaridad: Somos colaboradores y solidarios, se refleja en sentir la empatía por el dolor de los demás como seres humanos y como parte de una colectividad institucional que busca el bien común.

3.2 Objetivos y ejes estratégicos

El objetivo estratégico expresa un cambio positivo que la institución espera lograr en el mediano plazo, dentro del marco de su misión y visión. Se formulan a partir de los árboles de solución, los cuales se pueden visualizar a continuación:

ANEXO 1 ÁRBOL DE SOLUCIÓN OE 1

EFEECTO INDIRECTO	Incrementada la competitividad del país				
EFEECTO INDIRECTO	Incrementada la productividad nacional	Estabilidad familiar.	Estabilidad financiera de las familias de jóvenes egresados	Disminución de la tasa de matrícula	Incrementado el crecimiento laboral
EFEECTO INDIRECTO	Incrementada la satisfacción de los sectores productivos con los egresados	Reducidos los costos financieros de las empresas	Emprendimientos de egresados consolidados y sostenibles	Disminución la matrícula a nivel nacional	Fortalecido el continuo educativo del egresado.
EFECTOS DIRECTOS	Incrementada la inserción laboral de los egresados de INFOP	Disminuida la pérdida temprana del empleo egresados	Fortalecidas las competencias de los egresados para el emprendimiento de negocios.	Incrementada la demanda matrícula en áreas estratégicas	Articulada la Curricula de las carreras de la formación técnica profesional al progreso educativo de los egresados en el sistema educativo
OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país.				
EJES ESTRATÉGICOS	Monitoreo de Mercado y Prospección	Programa de Desarrollo de Personal Técnico en Diseño Curricular.	Identificación y actualización de la oferta formativa	Actualización/Adquisición de tecnología para Diseño Curricular	Programa de fortalecimiento de las competencias sociolaborales para el desarrollo curricular
INTERVENCIONES	Proponer Observatorio de Mercado Laboral Interinstitucional	Creación de Partida Presupuestaria para Diseño Curricular	Organización de Mesas Sectoriales, regionales y sectores productivos organizados.	Equipamiento Tecnológico, Infraestructura Física y Pedagógica.	Talleres de habilidades sociolaborales
	Fortalecer capacidades técnicas y operativas para monitoreo y estudios prospectivos de mercado.	Capacitación y certificación de competencias del personal en desarrollo curricular.	Coordinación Interinstitucional en mesas Técnicas Regionales y Sectoriales	Plan de capacitación al personal en Tics.	Talleres de formación para emprendedores
	Establecer Cartas de Entendimiento interinstitucionales entre sectores productivos e instituciones del Estado.	Creación de una política de estabilidad y desarrollo del personal del INFOP	Incidencia de los Sectores que conforman el Consejo Directivo institucional en las mesas regionales oficiales.		

Tomando en cuenta lo anterior los objetivos y ejes estratégicos para el INFOP, se resumen a continuación:

Objetivo estratégico (OE 1):

Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país.

Ejes estratégicos (EE 1):

EE. 1.1 Monitoreo de Mercado y Prospección para el Diseño Curricular

EE. 1.2 Programa de Desarrollo de Personal Técnico en Diseño Curricular

EE. 1.3 Identificación y actualización de la oferta formativa

EE. 1.4 Actualización/Adquisición de tecnología para Diseño Curricular

EE. 1.5 Programa de fortalecimiento de las competencias sociolaborales para el desarrollo curricular

Objetivo estratégico (OE 2):

Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.

Ejes estratégicos (EE 2):

EE. 2.1 Adecuación gestión del talento humano

EE. 2.2 Fortalecimiento de los procesos y procedimientos institucionales

EE. 2.3 Mejoramiento y adecuación de la Infraestructura las necesidades de la FTP

EE. 2.4 Fortalecimiento de la rectoría del INFOP en los sectores productivos

3.3 Síntesis del direccionamiento estratégico

El direccionamiento estratégico, juntamente con sus efectos, objetivos estratégicos y sus respectivos impactos y resultados se resumen en el tablero de direccionamiento estratégico, el cual permite visualizar los grandes retos institucionales en el mediano plazo. Para el INFOP se puede visualizar en la tabla siguiente

TABLA 2 SÍNTESIS DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO OEI 1

Misión: Rectorar y ofrecer formación técnica profesional con calidad a la población económicamente activa, para contribuir a la inserción laboral y al desarrollo económico y social del país.

Visión: Ser la Institución que desarrolla los servicios de formación técnico profesional en Honduras con estándares de calidad e innovación permanente.

Direccionamiento		Indicadores de Impacto Directo	Línea de Base	Metas				
Efectos Directos	Impacto Directo			20	21	22	23	24
Incrementada la inserción laboral de los egresados	Incrementada la empleabilidad de los egresados	Tasa de empleabilidad de los egresados	0	70%	75%	80%	85%	90%
Disminuida la pérdida temprana del empleo de los egresados	Incrementada la estabilidad laboral de los egresados	Tasa de abandono laboral de los egresados	0	50%	45%	40%	35%	30%
Fortalecidas las competencias de los egresados para el emprendimiento de negocios.	Incrementado el emprendimiento de negocios de los egresados	Número de emprendimientos creados y funcionando por egresados de los programas de emprendimiento de negocios	0	200	200	300	300	300
Incrementada la demanda matricula en áreas estratégicas	Mejorada la credibilidad del instituto	Tasa bruta de matrícula del INFOP (TBM)	20000 0	10%	10%	10%	10%	10%
Oferta formativa del INFOP actualizada	Mejorada la calidad y la competitividad de las carreras de FTP	Número de carreras nuevas y actualizadas diseñadas para el mejoramiento de la oferta de FTP articulado al sistema educativo	16	16	16	16	16	16
Objetivos Estratégicos Institucionales	Resultado Estratégico	Indicador de Resultado Estratégico	Línea de Base	20	21	22	23	24
Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país.	Oferta de formación técnica profesional de la población hondureña vinculada a las necesidades del mercado laboral y políticas públicas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral	Porcentaje de articulación de la oferta institucional vigente	800	8%	12%	12%	15%	15%

Misión: Rectorar y ofrecer formación técnica profesional con calidad a la población económicamente activa, para contribuir a la inserción laboral y al desarrollo económico y social del país.

Visión: Ser la Institución que desarrolla los servicios de formación técnico profesional en Honduras con estándares de calidad e innovación permanente.

Direccionamiento		Indicadores de Impacto Directo	Línea de Base	Metas				
Efectos Directos	Impacto Directo			20	21	22	23	24
Egresados con las competencias que demanda el sector productivo	Incrementada la empleabilidad de los egresados	Tasa de empleabilidad de los egresados	0	70%	75%	80%	85%	90%
Incrementada la satisfacción de los clientes internos y externos	Mayor inserción laboral, Satisfacción del empleador	Porcentaje de satisfacción de los empresarios respecto a los egresados	0	70%	75%	80%	85%	90%
Incrementada la credibilidad del INFOP	Mayor satisfacción de los clientes, fidelización de los clientes, Se mejora la imagen	Porcentaje de clientes internos y externos satisfechos con los servicios del INFOP	0	70%	75%	80%	85%	90%
Objetivos Estratégicos Institucionales	Resultado Estratégico	Indicador de Resultado Estratégico	Línea de Base	20	21	22	23	24
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.	Implementado al modelo de gestión por resultados	Brecha de implementación en el modelo de gestión por resultados	3.75	4.13	4.34	4.56	4.79	4.85

3.3 Articulación del PEI con las metas de planificación global

Como parte de la elaboración del Plan Estratégico Institucional y en el marco de la metodología de gestión por resultados, es necesario incorporar la articulación de los objetivos estratégicos institucionales con las metas de la planificación global (Visión de País, ODS y el Plan Estratégico de Gobierno), el cual tiene una importancia para la toma de decisiones a nivel gerencial

Objetivo estratégico (OE 1):

Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país.

TABLA 4 TABLERO DE RELACIONAMIENTO OBJETIVOS PEI NO 1, VISIÓN DE PAÍS, ODS Y PLAN DE GOBIERNO

PEI INFOP 2020 -2024					
Objetivo 1 y Efectos directos asociados					
Visión de País		ODS		Plan de gobierno (PEG) 2018-2022	
Objetivos	Metas	ODS	Metas	Objetivos	Metas
Objetivo 3: Una Honduras productiva, generadora de oportunidades y empleo digno, que aprovecha de manera sostenible sus recursos y reduce la vulnerabilidad ambiental.	Meta 3.1: Reducir la tasa de desempleo abierto al 2% y la tasa de subempleo invisible al 5% de la población ocupada.	Educación de calidad	4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria	Sector: Desarrollo y bienestar social. Subsector: Educación inclusiva y de calidad. Resultado: Ampliadas las tasas de cobertura en los diferentes niveles de educación	Medidas de política: Desarrollar modalidades innovadoras en los centros de educación técnica vocacional Institucionalizar un sistema de evaluación, certificación y promoción de docentes y educadores no formales

Objetivo estratégico (OE 2):

Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.

TABLA 5 TABLERO DE RELACIONAMIENTO OBJETIVOS PEI NO. 2, VISIÓN DE PAÍS, ODS Y PLAN DE NACIÓN

PEI INFOP 2020 -2024					
Objetivo 1 y Efectos directos asociados					
Visión de País		ODS		Plan de gobierno (PEG) 2018-2022	
Objetivos	Metas	ODS	Metas	Objetivos	Metas
Objetivo 3: Una Honduras productiva, generadora de oportunidades y empleo digno, que aprovecha de manera sostenible sus recursos y reduce la vulnerabilidad ambiental.	Meta 3.1: Reducir la tasa de desempleo abierto al 2% y la tasa de subempleo invisible al 5% de la población ocupada.	Educación de calidad	4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria	Sector: Gobernabilidad Democrática y Desarrollo Subsector: Modernización y transparencia Objetivo: Lograr un Estado más efectivo y transparente en la entrega de servicios y el uso de recursos públicos.	Meta: Incrementada la calidad, eficiencia y transparencia de las Instituciones Públicas Medidas de política: Institucionalizar la Escuela de Alta Gerencia Pública (EAGP) para fomentar la cultura de la gestión por resultados y el servicio al ciudadano, en los funcionarios y empleados públicos Consolidar el modelo de Gestión por Resultados, para mejorar la calidad del gasto y la generación del valor público



V. PROGRAMACIÓN ESTRATÉGICA

V. PROGRAMACIÓN ESTRATÉGICA

V.1 Denominación de los ejes estratégicos

La etapa de programación estratégica se definen los ejes estratégicos, las intervenciones y sus respectivos resultados intermedios y productos, necesarios para alcanzar los retos propuestos en el direccionamiento estratégico.

En resumen, la definición de los ejes estratégicos con sus respectivos resultados intermedios se presenta en la siguiente tabla de ejes estratégicos, el cual nos permite visualizar en un solo cuadro la estrategia institucional de mediano plazo:

TABLA 6 TABLERO DE EJES ESTRATÉGICOS Y RESULTADO INTERMEDIO DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO NO. 1

Objetivo estratégico	Ejes estratégicos	Resultado intermedio	Indicador	Línea base	Metas				
					20	21	22	23	24
Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país	Monitoreo de Mercado y Prospección para el diseño curricular	Identificadas las necesidades de formación del mercado laboral	Número de estudios de prospección planificados	0	12	12	12	12	12
	Programa de Desarrollo de Personal Técnico en Diseño Curricular	Mejorada las competencias laborales del personal técnico en diseño curricular	Porcentaje de personal capacitado y certificado en competencias laborales para el desarrollo curricular programadas	0	60%	70%	80%	90%	100%
	Identificación y actualización de la oferta formativa	Incrementada las acciones sectoriales y regionales para la actualización de la oferta formativa	Número de acciones sectoriales y regionales para la actualización de la oferta formativa realizadas	0	20	20	20	20	20
	Actualización/Adquisición de tecnología para Diseño Curricular	Mejoradas las competencias en TIC en el personal para el desarrollo curricular	Porcentaje del personal capacitado/certificado en competencias TIC para el desarrollo curricular programadas	0	60%	70%	80%	90%	100%
	Programa de fortalecimiento de las competencias sociolaborales para el desarrollo curricular	Fortalecidas las competencias sociolaborales para el desarrollo curricular	Porcentaje de personal técnico capacitados y certificados en habilidades sociolaborales y emprendimiento para el desarrollo curricular programados	0	60%	70%	80%	90%	100%

TABLA 7 TABLERO DE EJES ESTRATÉGICOS Y RESULTADO INTERMEDIO DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO NO. 2

Objetivo estratégico	Ejes estratégicos	Resultado intermedio	Indicador de resultado intermedio	Línea base	Metas				
					20	21	22	23	24
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional	Adecuación de la gestión del talento humano	Mejorado el desempeño de los colaboradores	Índice de desempeño de los empleados y colaboradores del INFOP	0	70%	75%	80%	85%	90%
		Incrementada la formación y conocimientos del personal	Porcentaje de empleados capacitados del programa de formación integral	0	30%	40%	50%	60%	70%
		Incrementado el liderazgo gerencial de la Institución	Número de talleres de capacitación del programa de liderazgo realizados	0	2	2	2	2	2
	Fortalecimiento de los procesos y procedimientos institucionales	Reducidos los costos y tiempos	Porcentaje de cumplimiento de tiempos establecidos	0	40%	60%	80%	90%	100%
		Mejorado los lineamientos de los procesos y procedimientos institucionales.	Porcentaje de reducción de quejas y reclamos	0	50%	40%	25%	10%	5%
		Eficiencia del funcionamiento de los procesos	Porcentaje de procesos articulados por unidades	0	30%	50%	70%	85%	90%
		Incrementado el monitoreo de los procesos y procedimientos institucionales.	Porcentaje de acciones correctivas ejecutadas	0	20%	35%	50%	80%	85%
	Mejoramiento y adecuación de la Infraestructura las necesidades de la FTP	Incrementada la asignación presupuestaria para el mejoramiento y ampliación de la infraestructura institucional	Porcentaje del presupuesto aprobado para mejoras y ampliación de la infraestructura	0	1%	2%	2%	2%	2%
		Simplificados los procesos para evaluar y aprobar proyectos de inversión.	Porcentaje de recomendaciones técnicas implementadas	0	10%	20%	30%	40%	50%
		Mejorado el desempeño del personal técnico y profesional de infraestructura	Reportes de seguimiento del desempeño del personal programados en el año	0	2	2	2	2	2
		Mejorada la infraestructura a las necesidades de la FTP	Número de proyectos de infraestructura física adaptada/mejorada programados	0	8	8	8	8	8
	Fortalecimiento de la rectoría del INFOP en los sectores productivos	Marco legal vigente actualizado	Ley del INFOP y reglamentos actualizados e implementados	0	X	X	X	X	
		Fortalecido el sistema de formación técnica profesional	Porcentaje de organizaciones, instituciones que brindan servicios de FTP certificadas	0	40%	50%	60%	70%	80%

V.2 Intervenciones y productos

Las intervenciones son definidas a partir de cada causa indirecta procedente del árbol de problemas y plasmadas en el árbol de solución correspondiente, éstas determinan acciones y conforman la obtención de un producto. Para el INFOP la nueva producción institucional se resume a continuación:

TABLA 8 TABLERO DE INTERVENCIONES, PRODUCTOS DEL OE 1 Y EJES ESTRATÉGICOS

Objetivo estratégico	Eje estratégico	Intervenciones	Productos	Metas				
				20	21	22	23	24
Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país	Monitoreo de mercado y estudios de prospección	Establecer Cartas de Entendimiento interinstitucionales entre sectores productivos e instituciones del Estado	Cartas de entendimiento entre sectores productivos e instituciones del Estado firmadas	X	X	X	X	X
		Fortalecer capacidades técnicas y operativas para monitoreo y estudios prospectivos de mercado.	Personal en desarrollo curricular capacitado en monitoreo y estudios prospectivos de mercado.	6	6	6	6	6
		Proponer Observatorio de Mercado Laboral Interinstitucional	Observatorio del mercado laboral interinstitucional funcionando	X	X	X	X	
	Programa de Desarrollo de Personal Técnico en Diseño Curricular	Creación de Partida Presupuestaria para Diseño Curricular	Plan de presupuesto para el diseño curricular	X				
		Capacitación y certificación de competencias del personal en desarrollo curricular	Personal en desarrollo curricular capacitado y certificado	X	X	X	X	X
		Creación de una política de estabilidad y desarrollo del personal del INFOP	Política de desarrollo curricular implementada	X				
	Identificación y actualización de la oferta formativa	Organización de Mesas Sectoriales, regionales y sectores productivos organizados	Mesas sectoriales organizadas	X	X	X	X	
		Coordinación Interinstitucional en mesas Técnicas Regionales y Sectoriales e incidencia de los sectores que conforman el Consejo Directivo	Propuestas de participación de integrantes del Consejo Directivo en la definición de la oferta	100%	100%	100%	100%	100%
	Tecnología para Diseño Curricular	Equipamiento Tecnológico, Infraestructura Física y Pedagógica	Áreas con equipamientos actualizados para el desarrollo curricular	40%	50%	60%	70%	80%
		Plan de capacitación al personal en Tics	Personal de desarrollo curricular capacitado en TICS	3	3	3	3	3
	Programa de fortalecimiento de las competencias sociolaborales para el desarrollo curricular	Talleres de habilidades sociolaborales y formación para emprendedores	Talleres de formación en habilidades sociolaborales y formación en emprendimientos	3	3	3	3	3

TABLA 9 TABLERO DE INTERVENCIONES, PRODUCTOS DEL OE 2 Y EJES ESTRATÉGICOS

Objetivo estratégico	Eje estratégico	Intervenciones	Productos	Metas				
				20	21	22	23	24
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional	Adecuada gestión del talento humano	Implementar el programa Yo conozco INFOP, a través del manual de inducción y reglamento interno	Reglamento interno aplicado, funcionarios y colaboradores socializados	X	X			
		Revisión, actualización y seguimiento de las normas 22 y 26 correspondientes a la selección y seguimiento de la contratación del personal administrativo, técnico e instructores puntuales	Procesos de RRHH actualizados	X	X			
		Estructurar un programa de reconocimiento al buen desempeño laboral	Empleados y funcionarios del Programa de reconocimiento al buen desempeño laboral	2	2	2	2	2
		Creación / adquisición de un nuevo programa informático para la elaboración de las planillas	Programa informático para la elaboración de planillas	X	X			
		Realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación y mecanismos de financiamiento	Diagnóstico de necesidades de capacitación y mecanismos de financiamiento elaborado	1	1	1	1	1
		Realizar talleres de socialización sobre la normativa y políticas institucionales	Empleados y funcionarios sobre la normativa y políticas institucionales de RRHH socializados	10	10	10	10	10
		Desarrollar alianzas estratégicas para la formación del personal	Alianzas estratégicas para la formación del personal realizadas	10	10	10	10	10
		Implementación de un sistema de comunicación interna	Sistema de comunicación interna implementado	X	X			
		Desarrollar jornadas de capacitación a través del programa Vocación de Servicio (VOS) en el tema de liderazgo, habilidades blandas y conducta ética del servidor público	Servidores públicos capacitados a través del programa de Vocación de Servicio (VOS) implementado	20	20	20	20	20
		Conformación de comisiones para la actualización y aplicación de los procesos como el reglamento interno, escala salarial, evaluación del desempeño y perfiles de puestos y salarios.	Manual de inducción aprobado	X				
Reglamento interno elaborado y aprobado	X							
Manual de perfiles de puestos y salarios actualizados	X							

Objetivo estratégico	Eje estratégico	Intervenciones	Productos	Metas				
				20	21	22	23	24
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional	Fortalecimiento de los procesos y procedimientos institucionales	Fortalecer el compromiso institucional y conocimiento en procesos institucionales	Empleados y líderes de áreas capacitados y socializados en procesos y reglamentos actuales.	X	X	X	X	X
		Implementar mecanismos de medición para verificar el cumplimiento de los procesos y formatos de control	Mecanismos de medición para verificar el cumplimiento de los procesos y formatos de control implementados	X	X	X	X	X
		Implementar un sistema de gestión de calidad	Sistema de gestión de calidad implementado	X	X	X	X	X
		Aumentar el Recurso Humano disponible en gestión de calidad	Centros acreditados y certificación de personas realizadas	X	X	X	X	X
		Creación de un equipo de mejora continua para los procesos institucionales	Recomendaciones de mejora de los procesos institucionales realizados	X	X	X	X	X
	Mejoramiento y adecuación de la Infraestructura las necesidades de la FTP	Realizar un diagnóstico de Infraestructura general por cada centro de INFOP: necesidades de equipo pedagógico ergonómico, maquinaria y herramientas	Informe de Diagnóstico de las condiciones y necesidades de la infraestructura física del INFOP	1	1	1	1	1
		Creación de una Unidad Administradora para la evaluación y aprobación de proyectos de infraestructura física y pedagógica	Informes de viabilidad de proyectos	X	X	X	X	X
			Informes de seguimiento del desarrollo del Proyectos	X	X	X	X	X
			Informe de evaluación final del proyecto	X	X	X	X	X
			Recomendaciones técnicas de construcción/mejora y tecnificación de áreas de formación y apoyo	X	X	X	X	X
		Modernización del sistema hidrosanitario y eléctrico de los espacios físicos existentes	Sistema hidrosanitario y eléctrico de los espacios físicos mejorados a la FTP	X	X	X	X	X
	Fortalecimiento de la rectoría del INFOP en los sectores productivos	Actualización y reforma de la Ley del INFOP y su reglamento	Ley del INFOP y su reglamento actualizado	X	X	X		
		Realización de un mapeo control de las organizaciones que brindan formación técnica profesional	Mapeos para el control de las organizaciones que brindan formación técnica profesional	1	1	1	1	1

ANEXOS



SECRETARIA DE COORDINACIÓN GENERAL DE GOBIERNO
-SCGG-

**SITUACIÓN ACTUAL DEL INFOP EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL
MODELO DE GESTIÓN POR RESULTADOS**

Consultor: Licenciado. Carlos Manuel Urbina Barahona

Noviembre, 2019

Brecha de implementación en el modelo de gestión por resultados

El instrumento desarrollado por el apoyo técnico de la SCGG permite evaluar de forma técnica la brecha existente entre la situación encontrada (línea base) y el óptimo (deseado) en una institución en la cual se aplicará el Modelo de Gestión por Resultados.

Los elementos del instrumento se componen:

- 5 pilares para evaluar
- Diecinueve (19) Componentes
- Ochenta y cuatro (84) “Óptimos”
- Calificación de 1 a 5 donde:

1 alejado del óptimo, 2 Limitados Avances, 3 A medio camino, 4 Cercano al óptimo, 5 Óptimo

El instrumento tiene la importancia de brindar información oportuna para orientar la asistencia técnica, la capacitación y la planificación estratégica, los participantes constan del talento humano seleccionado por la máxima autoridad para conocer por medio de su experiencia el estado integral de la institución.

Principales resultados

De acuerdo, con los resultados recolectados para el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), se evaluaron los 5 pilares del modelo de gestión por resultado, obteniendo una calificación de 3.75 y una media respecto al óptimo de (1.25) existen varios aspectos por mejorar la gestión institucional, ver Tabla 10

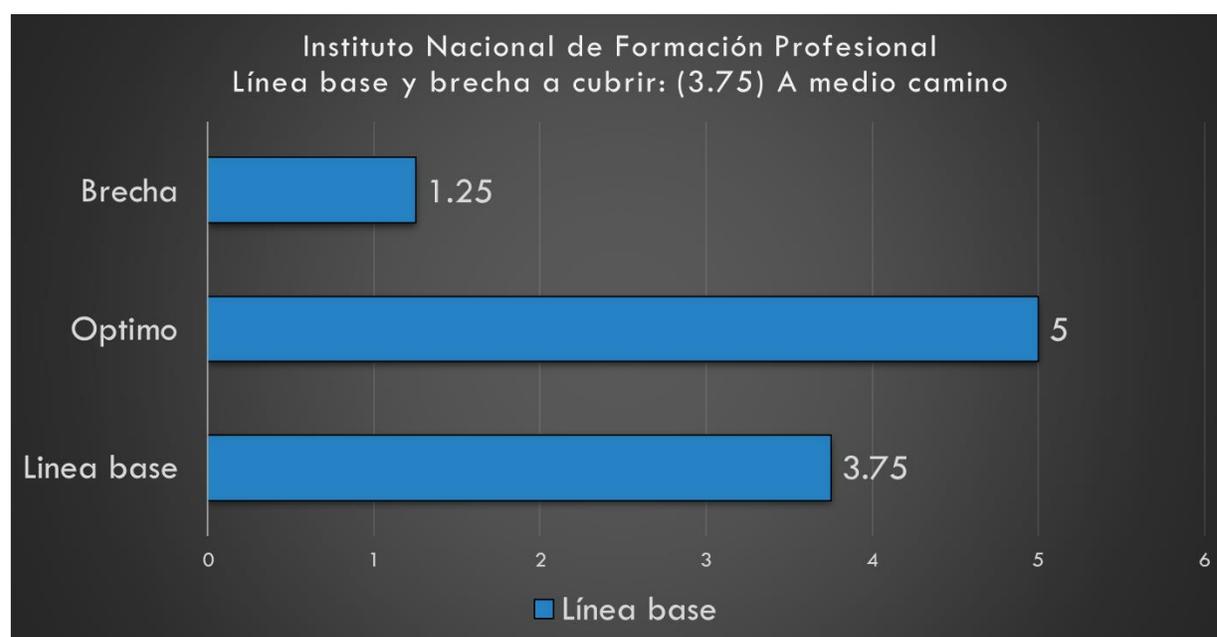
TABLA 10 RESULTADOS POR PILAR DEL MODELO DE GXR

Instituto Nacional de Formación Profesional -INFOP- PILARES GESTION POR RESULTADOS	Optimo	Calificación del Pilar
Planificación estratégica	5	3.96
Presupuesto por resultados	5	3.99
Modernización Organizacional	5	3.35
Monitoreo y Evaluación	5	3.62
Transparencia y Rendición de cuentas	5	3.83
Línea de base		3.75
Brecha por cubrir		1.25

Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento “Brecha en la implementación del Modelo de Gestión por Resultados, INFOP, 2019

Los aspectos más importantes dentro del modelo de gestión por resultados resultaron en su mayoría evaluados a: MEDIO CAMINO, lo cual significa que existen avances positivos, sin embargo, con un cumplimiento parcial en las condiciones o características expresadas en cada pilar evaluado, y su persistencia no favorece el accionar de la institución. En la Figura 4, se aprecia la línea base del INFOP y la brecha a reducir respecto al óptimo

FIGURA 7 LÍNEA BASE, ÓPTIMO Y BRECHA



Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento “Brecha en la implementación del Modelo de Gestión por Resultados, INFOP, 2019

Resultados por componentes de cada pilar del Modelo de GxR

A continuación, se presenta un resumen por los diferentes componentes que conforman cada pilar del Modelo de GxR y sus respectivas calificaciones, es necesario destacar que los avances son significativos y muy cercanos al óptimo a nivel de componentes, la nota por pilar se determina como el promedio simple de las calificaciones para cada componente respectivo: Ver Tabla 11

TABLA 11 PILARES DEL MODELO DE GESTIÓN POR RESULTADOS Y COMPONENTES
PILAR DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Componentes	Calificación 1-5
1. Formulación del Plan Estratégico Institucional -PEI-	4.20
2. Direccionamiento y Programación estratégica.	4.15
3. Estrategia y Operación.	3.94
4. Comunicación interna y externa del Plan Estratégico Institucional-PEI-	3.53
TOTAL	3.96

PILAR DE PRESUPUESTO POR RESULTADOS	
Componentes	Calificación 1-5
1. Articulación del presupuesto con los instrumentos de planificación financiera de mediano plazo.	4.17
2. Estructura Programática presupuestal.	3.81
TOTAL	3.99

PILAR DE MODERNIZACION ORGANIZACIONAL	
Componentes	Calificación 1-5
1. Estructura administrativa (organigrama).	3.63
2. Gestión de recursos humanos.	3.27
3. Gestión por procesos y procedimientos.	3.60
4. Innovación y tecnología.	3.0
5. Instalaciones locativas y ambiente de trabajo.	3.25
TOTAL	3.35

PILAR DE MONITOREO Y EVALUACION	
Componentes	Calificación 1-5
1. Sistema de Monitoreo y Evaluación.	3.08
2. Retroalimentación a la Alta Dirección.	3.73
3. Planes de acción correctivos.	4.04
TOTAL	3.62

PILAR DE TRANSPARENCIA Y RENDICION DE CUENTAS	
Componentes	Calificación 1-5
1. Acceso a la información pública.	4.0
2. Sistema de Control Interno.	3.87
3. Sistema de Compras y Adquisiciones.	4.13
4. Rendición de cuentas.	3.73
5. Participación ciudadana.	3.43
TOTAL	3.83

Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento "Brecha en la implementación del Modelo de Gestión por Resultados, INFOP, 2019

Conclusiones y recomendaciones

Las conclusiones del informe se enfocan en los pilares que resultaron con menor calificación respecto al óptimo, a pesar de que en todos los pilares se encuentra A medio Camino, se priorizaron los siguientes aspectos para el INFOP:

Pilar de Modernización organizacional: Medio camino del óptimo

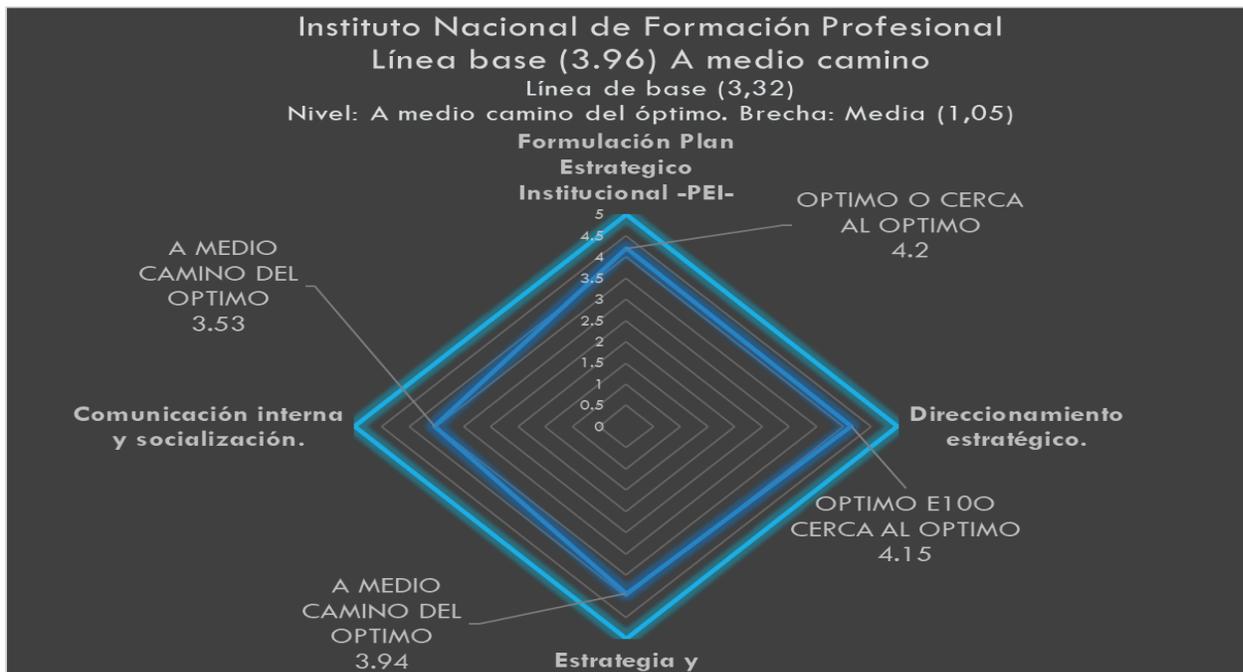
- **Componente de Innovación y tecnología:** Limitados avances en la definición de procesos para identificar necesidades de innovación, se debe fortalecer la adaptabilidad ante dichos cambios a la gestión, así como prever recursos necesarios para implementar las innovaciones requeridas.
- **Componente infraestructura e instalaciones locativas:** Limitados avances ya que la infraestructura física y el equipamiento en su Institución (muebles y equipo) en la sede y sus regionales no reúne las condiciones requeridas para su adecuado funcionamiento acordes a la demanda de la FTP. Mediante la unificación de criterios de los procesos de licitación y la existencia de una Unidad Administradora de Proyectos que permita la generación de informes técnicos de proyectos: planeación, evaluación y seguimiento.
- **Componente Gestión del Talento Humano:** Limitados avances, La Institución debe mantener un proceso de formación y capacitación permanente para fortalecer las competencias del recurso humano respecto a los requerimientos estratégicos y operativos y de los resultados de la evaluación del desempeño, mediante estructuras organizacionales orientadas a resultados.
- **Componente Gestión por Procesos:** Medio camino, mediante el empoderamiento de los líderes de procesos, se debe crear una cultura orientada en procesos que permita la satisfacción de los clientes internos y externos por medio de la implementación de Un Sistema de Gestión por Procesos (SGP), así como la retroalimentación entre Unidades, para la mejora de estos

Pilar de Monitoreo y Evaluación, A medio camino del óptimo

- **Componente Monitoreo y Evaluación:** A medio camino, Se debe implementar un sistema de monitoreo y evaluación en la Institución que se mantenga actualizado con los cambios realizados al Plan estratégico Institucional.
- **Componente Retroalimentación a la Alta Dirección:** A medio camino, existen avances positivos, se puede mejorar en la gestión institucional mediante alertas tempranas generadas por el sistema de monitoreo que permitan medir el desempeño de cada Unidad y avance general respecto a los objetivos estratégicos institucionales.
- **Componente Planes de Acción Correctivos:** Muy cercano al óptimo, la institución cuenta con planes correctivos que permitan la mejora continua (retroalimentación) a los distintos Departamentos y Unidades de la Institución, puede mejorarse incorporando las lecciones aprendidas que resulten de los planes de acción correctivo.

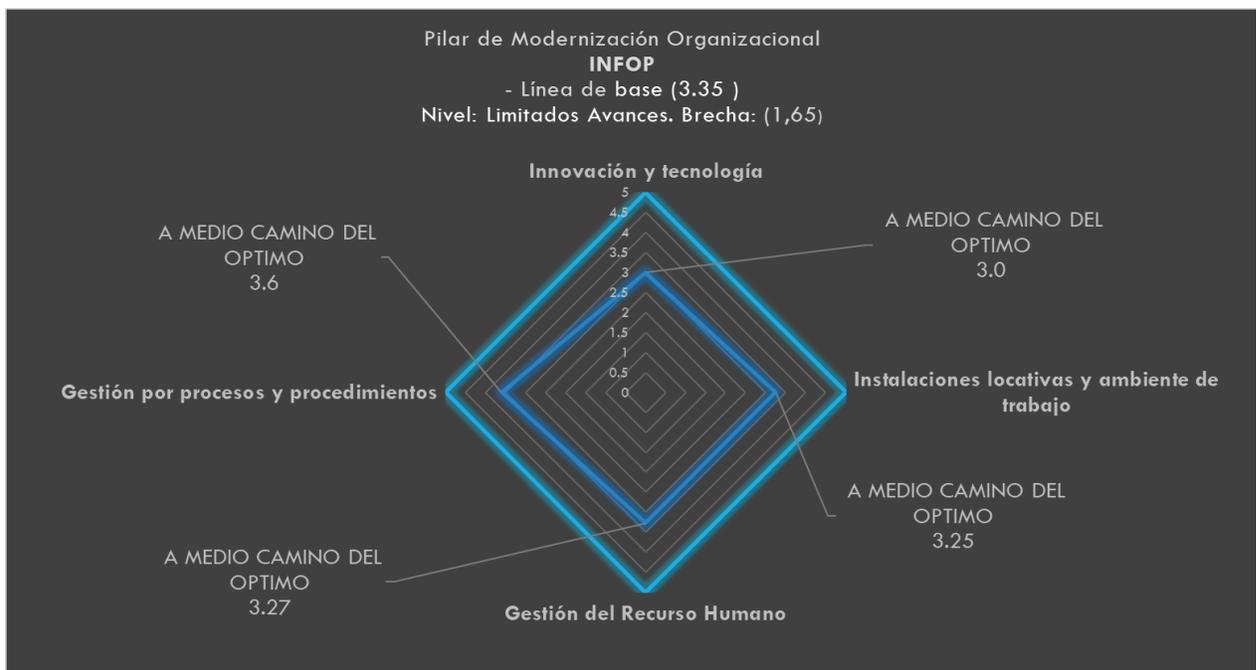
Ilustraciones

ILUSTRACIÓN 3 PILAR 1 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA



Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento “Brecha en la implementación del Modelo de Gestión por Resultados, INFOP, 2019

ILUSTRACIÓN 4 PILAR 2 MODERNIZACIÓN ORGANIZACIONAL



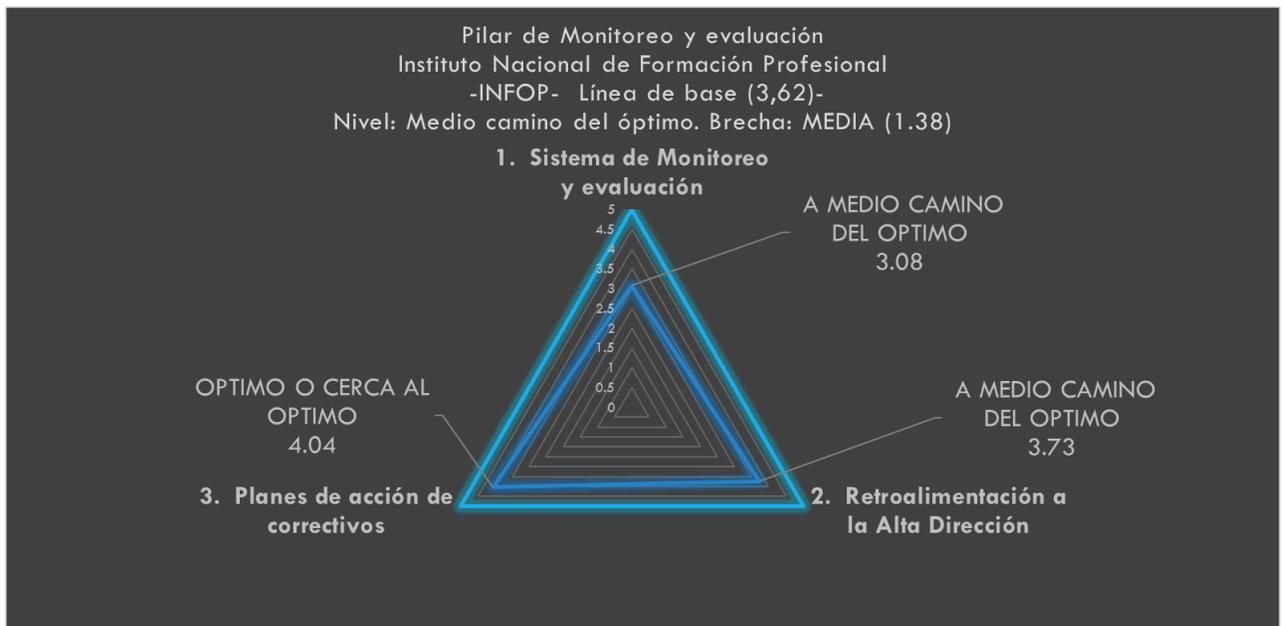
Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento “Brecha en la implementación del Modelo de Gestión por Resultados, INFOP, 2019

ILUSTRACIÓN 5 PILAR 3 PRESUPUESTO POR RESULTADOS



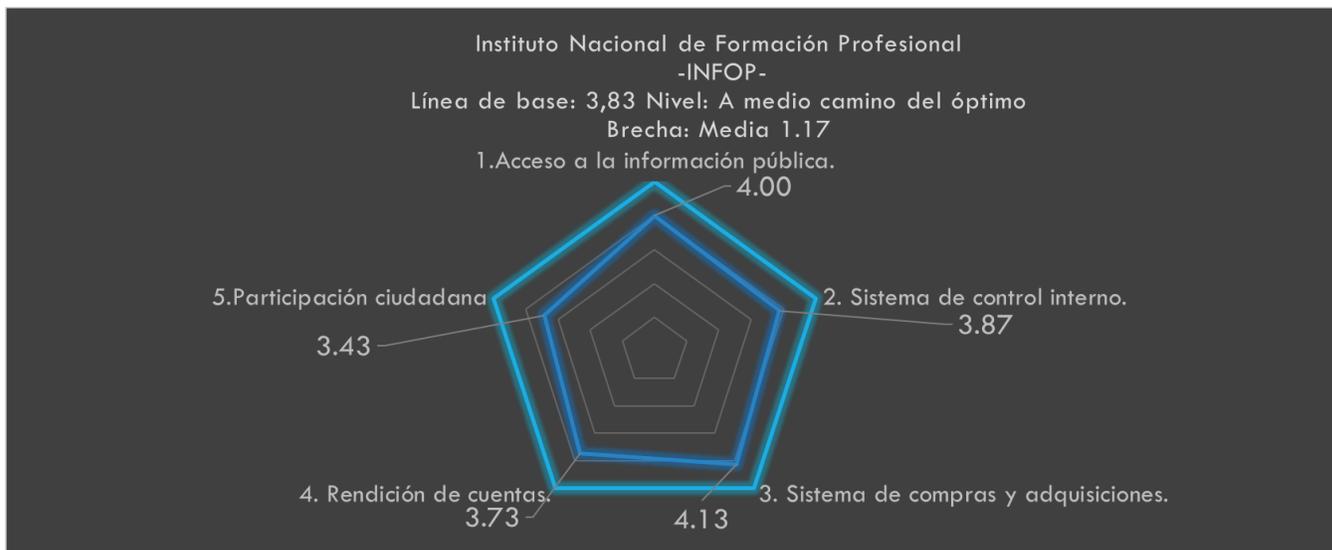
Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento “Brecha en la implementación del Modelo de Gestión por Resultados, INFOP, 2019

ILUSTRACIÓN 6 PILAR 4 MONITOREO Y EVALUACIÓN



Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento “Brecha en la implementación del Modelo de Gestión por Resultados, INFOP, 2019

ILUSTRACIÓN 7 PILAR 5 TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS



Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento “Brecha en la implementación del Modelo de Gestión por Resultados, INFOP,

Fichas de indicadores objetivo no. 1

Objetivo estratégico 1: Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país.

I. Indicadores de impacto

Impacto	Indicador	Resultado Estratégico	Resultados Intermedios
Impacto 1: Incrementada la empleabilidad de los egresados	Tasa de desempleo de los egresados	Oferta de formación técnica profesional de la población hondureña vinculada a las necesidades del mercado laboral y políticas públicas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral	Identificadas las necesidades de formación del mercado laboral
Impacto 2: Incrementada la estabilidad laboral de los egresados	Tasa de abandono laboral de los egresados		Mejorada las competencias laborales del personal técnico en diseño curricular
Impacto 3: Incrementado el emprendimiento de negocios de los egresados	Número de emprendimientos creados y funcionando por egresados de los programas de emprendimiento de negocios		Incrementada las acciones sectoriales y regionales para la actualización de la oferta formativa
			Mejoradas las competencias en TIC en el personal para el desarrollo curricular
Impacto 4: Mejorada la credibilidad del instituto	Tasa bruta de matrícula (TBM)		Fortalecidas las competencias sociolaborales para el desarrollo curricular
Impacto 5: Mejorada la calidad y la competitividad de las carreras de FTP	Número de carreras nuevas y actualizadas diseñadas para el mejoramiento de la oferta de FTP articulado al sistema educativo		

II. Indicador de Resultado Estratégico

Objetivos Estratégicos	Resultado Estratégico	Indicador
Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país	Oferta de formación técnica profesional de la población hondureña vinculada a las necesidades del mercado laboral y políticas públicas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral	Porcentaje de articulación de la oferta formativa institucional vigente

III. Indicador de Resultado estratégico Intermedio

Objetivo Estratégico	Eje Estratégico	Resultado Intermedio	Indicador
Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país	Monitoreo de Mercado y Prospección	Identificadas las necesidades de formación del mercado laboral	Número de estudios de prospección planificados
	Programa de Desarrollo de Personal Técnico en Diseño Curricular	Mejorada las competencias laborales del personal técnico en diseño curricular	Porcentaje de personal capacitado y certificado en competencias laborales para el desarrollo curricular programadas
	Identificación y actualización de la oferta formativa	Incrementada las acciones sectoriales y regionales para la actualización de la oferta formativa	Número de acciones sectoriales y regionales para la actualización de la oferta formativa realizadas
	Actualización/Adquisición de tecnología para Diseño Curricular	Mejoradas las competencias en TIC en el personal para el desarrollo curricular	Número del personal capacitado/certificado en competencias TIC para el desarrollo curricular programadas
	Programa de fortalecimiento de las competencias sociolaborales para el desarrollo curricular	Fortalecidas las competencias sociolaborales para el desarrollo curricular	Porcentaje de personal técnico capacitados y certificados en habilidades sociolaborales y emprendimiento para el desarrollo curricular programados

1. FICHA DE INDICADORES DE IMPACTO

ANEXO 3 FICHAS INDICADORES DE IMPACTO OE: 1

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE IMPACTO 1	
Gabinete Sectorial	Desarrollo económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades actuales y prospectivas del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país
Eje Estratégico	
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Tasa de empleo de los egresados del INFOP
Descripción	El indicador mide efectivamente el porcentaje de egresados que cuentan con un empleo transcurridos X meses desde la finalización de sus estudios.
Tipo de Indicador	Impacto
Unidad de Medida	Encuesta de inserción laboral
Fórmula de cálculo	$(NEE/NET) \times 200$
Variables	NET: Total, de egresados encuestados NEE: Número de egresados que trabajan
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	Encuesta aplicada por la División de Acciones Formativas
Nivel de desagregación del indicador	Por sede y por tipo de carrera
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Ascendente
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 70% Meta año 3: 80% Meta año 2: 75% Meta año 4: 85% Meta año 5: 90%
Comentarios	Este indicador se recomienda sea contrastado con otros indicadores: Tasa de paro o inactividad para tener una mejor perspectiva de la situación laboral de los egresados debido a que la tasa de ocupación y de paro pueden ser bajas por situaciones de inactividad.

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE IMPACTO 2	
Gabinete Sectorial	Desarrollo económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades actuales y prospectivas del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país
Eje Estratégico	
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Tasa de abandono laboral de egresados
Descripción	La tasa de abandonos refleja el porcentaje de los egresados del INFOP que durante un período de tiempo específico abandonaron su empleo por alguna razón. Es la cantidad de egresados que se retiran de una empresa durante un lapso definido.
Tipo de Indicador	Impacto
Unidad de Medida	Porcentaje
Fórmula de cálculo	$(NA/PE) * 100$
Variables	NA: Número de abandonos PE: Promedio de empleados en la organización encuestada
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	Encuesta de abandono laboral dirigida por el Departamento de Orientación
Nivel de desagregación del indicador	Nacional
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Descendente
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 50% Meta año 4: 35% Meta año 2: 45% Meta año 5: 30% Meta año 3: 40%
Comentarios	Se refiere a una encuesta dirigida a las empresas que captan profesionales egresados del INFOP. El número de abandonos debe corresponder específicamente a egresados de la institución y el universo de empresas identificadas que emplean egresados.

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE IMPACTO 3	
Gabinete Sectorial	Desarrollo económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades actuales y prospectivas del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país
Eje Estratégico	
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Número de emprendimientos creados y funcionando por egresados de los programas de emprendimiento de negocios
Descripción	El indicador se refiere al número de proyectos de emprendimientos creados por parte de los egresados en los diferentes programas que promueven el emprendimiento de negocios del INFOP.
Tipo de Indicador	Impacto
Unidad de Medida	Valor absoluto
Fórmula de cálculo	N/A
Variables	NE: Número de empresas creadas por egresados de los programadas de emprendimiento de negocios
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	Estadísticas del Departamento de Emprendimiento e Innovación
Nivel de desagregación del indicador	Nacional
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Ascendente
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 200 Meta año 4: 300 Meta año 2: 200 Meta año 5: 300 Meta año 3: 300
Comentarios	

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE IMPACTO 4	
Gabinete Sectorial	Desarrollo económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades actuales y prospectivas del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país
Eje Estratégico	
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Tasa bruta de matrícula (TBM) del INFOP
Descripción	El indicador define el número de alumnos matriculados en un determinado nivel de educación, independientemente de su edad, expresada en porcentaje correspondiente a ese nivel de enseñanza
Tipo de Indicador	Impacto
Unidad de Medida	Tasa
Fórmula de cálculo	$(ET/PT) * 100$
Variables	ET: Número de alumnos matriculados en un nivel determinado de educación PT: Población del grupo de edad oficial que corresponde a ese nivel
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	Registros, encuestas y censos del INFOP, INE y SEDUC
Nivel de desagregación del indicador	Nacional y grupos etarios
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	200,000
Tendencia esperada del indicador	Constante
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 10% Meta año 4: 10% Meta año 2: 10% Meta año 5: 10% Meta año 3: 10%
Comentarios	PT: población de edad oficial que corresponde al nivel de educación. Por ejemplo, si la edad de ingreso a la educación primaria es de 7 años y su duración es de 6 años, PT es la población que se encuentre en el rango de (7 - 12) años

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE IMPACTO 5	
Gabinete Sectorial	Desarrollo económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades actuales y prospectivas del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país
Eje Estratégico	
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Número de acciones dirigidas al mejoramiento de la oferta de FTP y articulación al sistema educativo
Descripción	El indicador se refiere al número de acciones realizadas para fortalecer los procesos de revisión, actualización y mejoramiento de la Curricula de las carreras de FTP
Tipo de Indicador	Impacto
Unidad de Medida	Porcentaje
Fórmula de cálculo	N/A
Variables	Número de reuniones realizadas
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	Actas de reuniones de la División Técnico Docente
Nivel de desagregación del indicador	Nacional y por sede
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Ascendente
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 16 Meta año 4: 16 Meta año 2: 16 Meta año 5: 16 Meta año 3: 16
Comentarios	El avance anual del indicador puede determinarse como el total de acciones efectivamente realizadas/ total de acciones planificadas x 100

2. FICHA DE INDICADOR DE RESULTADO ESTRATÉGICO
ANEXO 4 FICHAS DE INDICADORES DE RESULTADO ESTRATÉGICO OE: 1

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR de Resultado estratégico	
Gabinete Sectorial	Desarrollo económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades actuales y prospectivas del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país
Eje Estratégico	
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Porcentaje de articulación de la oferta institucional vigente
Descripción	El indicador resume el porcentaje de la oferta institucional vinculada a la demanda laboral. Por articulación se comprende a toda la oferta institucional en procesos de revisión, actualización y creación implementados con participación sectorial
Tipo de Indicador	Resultado estratégico
Unidad de Medida	Porcentaje
Fórmula de cálculo	$(A+B+C+D/TO) * 100$
Variables	A: Número de carreras nuevas diseñadas B: Número de carreras actualizadas C: Número de programas de cursos actualizados D: Número de carreras y cursos implementados TO: Total, oferta institucional
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	Estadísticas de la División Técnico Docente
Nivel de desagregación del indicador	Nacional, por sede y zona geográfica, de acuerdo con sus variables.
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	800
Tendencia esperada del indicador	Ascendente
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 8% Meta año 4: 15% Meta año 2: 12% Meta año 5: 15% Meta año 3: 12%
Comentarios	

3. FICHA DE INDICADORES DE RESULTADO ESTRATÉGICO INTERMEDIO

ANEXO 5 FICHA DE INDICADORES DE RESULTADO INTERMEDIO OE: 1

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE RESULTADO INTERMEDIO	
Gabinete Sectorial	Desarrollo Económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades actuales y prospectivas del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país
Eje Estratégico	Monitoreo de Mercado y Prospección
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Número de estudios de prospección elaborados
Descripción	El indicador mide el número de estudios de prospección elaborados para identificar necesidades del mercado laboral
Tipo de Indicador	Resultado intermedio
Unidad de Medida	Estudios de prospección
Fórmula de cálculo	$NEPE/NEPP \times 100$
Variables	NEPE: Número de estudios de prospección elaborados NEPP: Número de estudios de prospección planificados
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	Estadísticas del Departamento de Prospección
Nivel de desagregación del indicador	Nacional
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Ascendente
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 12 Meta año 4: 12 Meta año 2: 12 Meta año 5: 12 Meta año 3: 12
Comentarios	Debe establecerse el número programado de estudios de prospección

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE RESULTADO INTERMEDIO	
Gabinete Sectorial	Desarrollo Económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades actuales y prospectivas del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país
Eje Estratégico	Programa de Desarrollo de Personal Técnico en Diseño Curricular
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Porcentaje de personal capacitado y certificado en competencias laborales para el desarrollo curricular programadas
Descripción	El indicador corresponde al Número de personal capacitado y certificado en competencias laborales para el desarrollo curricular programadas durante el periodo de referencia.
Tipo de Indicador	Resultado intermedio
Unidad de Medida	Porcentaje
Fórmula de cálculo	$NPC/TPDC * 100$
Variables	NPC: Número de personal capacitado y certificado en competencias laborales para el desarrollo curricular programadas TPDC: Total, del personal en desarrollo curricular
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	Estadísticas de la División Técnico Docente
Nivel de desagregación del indicador	Nacional
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Ascendente
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 60% Meta año 4: 90% Meta año 2: 70% Meta año 5: 100% Meta año 3: 80%
Comentarios	Plan de acción/ iniciativas: Aplicación de instrumento de medición para medir las competencias y habilidades del personal

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE RESULTADO INTERMEDIO	
Gabinete Sectorial	Desarrollo Económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades actuales y prospectivas del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país
Eje Estratégico	Identificación y actualización de la oferta formativa
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Número de acciones sectoriales y regionales para la actualización de la oferta formativa realizadas
Descripción	El indicador pretende medir el porcentaje de acciones, reuniones realizadas con mesas sectoriales y regionales para la actualización de la oferta formativa implementadas, dividido entre el total de reuniones o acciones realizadas
Tipo de Indicador	Resultado intermedio
Unidad de Medida	Valor absoluto
Fórmula de cálculo	N/A
Variables	Número de actividades institucionales sectoriales y regionales para la actualización de la oferta formativa realizadas
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	Actas de reuniones. Fuente de información: División Técnico Docente, División de Acciones Formativas y Departamento de Prospección
Nivel de desagregación del indicador	Nacional, Sectorial
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Ascendente
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 20 Meta año 4: 20 Meta año 2: 20 Meta año 5: 20 Meta año 3: 20
Comentarios	El desempeño del indicador puede compararse el valor realizado/ valor programado. Se deben formar mesas de trabajo con diversos sectores. El producto de dichas mesas deberán ser las recomendaciones, hallazgos dirigidos a la mejora curricular del INFOP y que estas sean efectivamente implementadas.

**FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR
DE RESULTADO INTERMEDIO**

Gabinete Sectorial	Desarrollo Económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades actuales y prospectivas del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país
Eje Estratégico	Actualización/Adquisición de tecnología para Diseño Curricular
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Porcentaje del personal capacitado/certificado en competencias TIC para el desarrollo curricular programadas
Descripción	El indicador pretende medir el Número del personal capacitado/certificado en competencias TIC para el desarrollo curricular durante el periodo de referencia
Tipo de Indicador	Resultado intermedio
Unidad de Medida	Porcentaje
Fórmula de cálculo	$NPC - TIC / TPDC * 100$
Variables	NPC – TIC Número del personal capacitado/certificado en competencias TIC para el desarrollo curricular programadas TPDC: Total, del personal en desarrollo curricular
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	Estadísticas de la División Técnico Docente y División de Recursos Humanos
Nivel de desagregación del indicador	Nacional, Sectorial
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Ascendente
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 60% Meta año 4: 90% Meta año 2: 70% Meta año 5: 100% Meta año 3: 80%
Comentarios	El desempeño del indicador puede compararse como el valor realizado/ valor programado.

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE RESULTADO INTERMEDIO	
Gabinete Sectorial	Desarrollo Económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades actuales y prospectivas del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país
Eje Estratégico	Programa de fortalecimiento de las competencias sociolaborales para el desarrollo curricular
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Porcentaje de personal técnico capacitados y certificados en habilidades sociolaborales y emprendimiento para el desarrollo curricular programados
Descripción	El indicador pretende medir el número del personal técnico capacitado y certificado en competencias sociolaborales para el desarrollo curricular
Tipo de Indicador	Resultado intermedio
Unidad de Medida	Porcentaje
Fórmula de cálculo	$NEC/TPDC * 100$
VARIABLES	NEC: Número de personal técnico capacitados y certificados en habilidades sociolaborales y emprendimiento programados TPDC: Total, del personal en desarrollo curricular
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	Estadísticas de la División Técnico Docente y División de Recursos Humanos
Nivel de desagregación del indicador	Nacional, Sectorial
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Ascendente
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 60% Meta año 4: 90% Meta año 2: 70% Meta año 5: 100% Meta año 3: 80%
Comentarios	.

Fichas de indicadores objetivo no. 2

Objetivo estratégico 2: Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional

I. Indicadores de impacto

Impacto	Indicador	Resultado Estratégico	Resultados Intermedios
Impacto 1: Incrementada la empleabilidad de los egresados	Tasa de empleabilidad de los egresados	Implementado el modelo de gestión por resultados	Mejorado el desempeño de los colaboradores
Impacto 2: Mayor inserción laboral, Satisfacción del empleador	Porcentaje de satisfacción de los empresarios respecto a los egresados		Incrementada la formación y conocimientos del personal
			incrementado el liderazgo gerencial de la Institución
			Reducidos los costos y tiempos
			Lineamientos claros y precisos
			Eficiencia del funcionamiento de los procesos
Impacto 3: Mayor satisfacción de los clientes, fidelización de los clientes, Se mejora la imagen	Porcentaje de clientes internos y externos satisfechos con los servicios del INFOP		control y correcciones oportunas
			Incrementada la asignación presupuestaria para el mejoramiento y ampliación de la infraestructura institucional
			Simplificados los procesos para evaluar y aprobar proyectos de inversión.
			Mejorado el desempeño del personal técnico y profesional de infraestructura
			Infraestructura moderna y actualizada
			Marco legal vigente actualizado
		Fortalecido el control y certificación de organizaciones, instituciones que brindan servicios de FTP	

II. Indicador de Resultado Estratégico

Objetivos Estratégicos	Resultado Estratégico	Indicador
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional	Implementado el modelo de gestión por resultados	Brecha del modelo de gestión por resultados

III. Indicador de Resultado Intermedio

Objetivo Estratégico	Eje Estratégico	Resultado Intermedio	Indicador
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional	Adecuada gestión del talento humano	Mejorado el desempeño de los colaboradores	Número de reportes elaborados del desempeño de los colaboradores
		Incrementada la formación y conocimientos del personal	Porcentaje de empleados capacitados del programa de formación integral
		incrementado el liderazgo gerencial de la Institución	Número de talleres de capacitación del programa de liderazgo realizados
	Fortalecimiento de los procesos y procedimientos institucionales	Reducidos los costos y tiempos	Porcentaje de cumplimiento de tiempos establecidos
		Lineamientos claros y precisos	Porcentaje de reducción de quejas y reclamos
		Eficientado el funcionamiento de los procesos	Porcentaje de procesos articulados por unidades
		Control y correcciones oportunas	Porcentaje de acciones correctivas ejecutadas
	Mejoramiento y adecuación de la Infraestructura las necesidades de la FTP	Incrementada la asignación presupuestaria para el mejoramiento y ampliación de la infraestructura institucional	Porcentaje del presupuesto aprobado para mejoras y ampliación de la infraestructura
		Simplificados los procesos para evaluar y aprobar proyectos de inversión.	Porcentaje de recomendaciones técnicas implementadas
		Mejorado el desempeño del personal técnico y profesional de infraestructura	Reportes de seguimiento del desempeño del personal programados en el año
		Infraestructura moderna y actualizada	Número de proyectos de infraestructura física adaptada/mejorada programados
	Fortalecimiento del Marco legal vigente	Ley del INFOP y reglamentos actualizados e implementados	Número de reglamentos actualizados e implementados
	Fortalecimiento de la rectoría del INFOP en los sectores productivos	Fortalecido el sistema de formación técnica profesional	Porcentaje de acciones interinstitucionales para el fortalecimiento del sistema de formación técnica profesional
			Porcentaje de organizaciones, instituciones que brindan servicios de FTP certificadas

1. FICHA DE INDICADORES DE IMPACTO

ANEXO 6 FICHA DE INDICADORES DE IMPACTO OE 2

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE IMPACTO	
Gabinete Sectorial	Desarrollo económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional
Eje Estratégico	
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Tasa de empleabilidad de los egresados
Descripción	El indicador es un instrumento o encuesta para aplicarse a los egresados del INFOP en temas relacionados a la empleabilidad como principio del valor público del Instituto. Mide el porcentaje de egresados que tienen o han mantenido un empleo durante el último año de la evaluación
Tipo de Indicador	Impacto
Unidad de Medida	Porcentaje
Fórmula de cálculo	$EEP/EE \times 100$
Variables	EPP: Número de egresados con un empleo los últimos 6 meses previos del estudio EE: Total, de egresados encuestados
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	Encuestas. Fuente de información: Estadísticas de la División de Acciones Formativas
Nivel de desagregación del indicador	Nacional y regional
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Ascendente
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 70% Meta año 4: 85% Meta año 2: 75% Meta año 5: 90% Meta año 3: 80%
Comentarios	Se espera un porcentaje de aprobación mínima del 70% sobre la muestra total de egresados

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE IMPACTO	
Gabinete Sectorial	Desarrollo económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional
Eje Estratégico	
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Porcentaje de satisfacción de los empresarios respecto a los egresados
Descripción	El indicador es un instrumento o encuesta para aplicarse a las empresas con las que INFOP mantiene sus Mide el porcentaje de empleadores satisfechos que tienen una opinión favorable sobre sus empleados egresados del Instituto
Tipo de Indicador	Impacto
Unidad de Medida	Porcentaje
Fórmula de cálculo	$EEP/EE \times 100$
Variables	EEP: Número de empleadores con nota favorable EE: Total, de empleadores encuestados
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	Encuestas. Fuente de información: División de Acciones Formativas
Nivel de desagregación del indicador	Nacional y regional
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Ascendente
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 70% Meta año 4: 85% Meta año 2: 75% Meta año 5: 90% Meta año 3: 80%
Comentarios	Se espera un porcentaje de aprobación mínima del 70% sobre la muestra total de empleadores

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE IMPACTO	
Gabinete Sectorial	Desarrollo económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional
Eje Estratégico	
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Porcentaje de clientes internos y externos satisfechos con los servicios del INFOP
Descripción	El indicador es un instrumento o encuesta para aplicarse a las empresas con las que INFOP mantiene sus Mide el porcentaje de empleadores satisfechos que tienen una opinión favorable sobre sus empleados egresados del Instituto
Tipo de Indicador	Impacto
Unidad de Medida	Porcentaje
Fórmula de cálculo	$CIE/TCIE \times 100$
Variables	CIE: Número de clientes internos y externos con nota favorable TCIE: Total, clientes internos y externos encuestados
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	Encuestas. Fuente de información: División de Acciones Formativas
Nivel de desagregación del indicador	Nacional y regional
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Ascendente
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 70% Meta año 4: 85% Meta año 2: 75% Meta año 5: 90% Meta año 3: 80%
Comentarios	Se espera un porcentaje de aprobación mínima del 70% sobre la muestra total de clientes internos y externos encuestados

2. FICHA DE INDICADORES DE RESULTADO ESTRATÉGICO
ANEXO 7 FICHA DE INDICADOR DE RESULTADO ESTRATÉGICO OE 2

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE RESULTADO ESTRATÉGICO	
Gabinete Sectorial	Desarrollo económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional
Eje Estratégico	
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Instrumento Brecha de Implementación del Modelo de Gestión por Resultados
Descripción	El indicador es un instrumento o evaluación desarrollada por la SCGG para evaluar la brecha de implementación del modelo de gestión por resultados, en sus 5 pilares. La nota máxima es 5 y representa el óptimo, entre más cercano al óptimo se obtienen mejores resultados a los ítems planteados dentro del Modelo de Gestión por Resultados.
Tipo de Indicador	Resultado estratégico
Unidad de Medida	Valor absoluto (1-5)
Fórmula de cálculo	NA
Variables	BRCH1: Brecha del pilar de planeación estratégica BRCH2: Brecha del pilar de Modernización organizacional BRCH3: Brecha del pilar de Presupuesto por resultados BRCH4: Brecha del pilar de Monitoreo y Evaluación BRCH5: Brecha del pilar de Transparencia y rendición de cuentas
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	Encuestas. Fuente de información: Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión
Nivel de desagregación del indicador	Nacional
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	3.75
Tendencia esperada del indicador	Descendente
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 4.13 Meta año 4: 4.79 Meta año 2: 4.34 Meta año 5: 4.85 Meta año 3: 4.56
Comentarios	No aplica fórmula de cálculo por tratarse de un valor absoluto, donde la institución debe acercarse al óptimo, calificación máxima de 5. La meta del indicador se establece en reducir la brecha de línea base (1.25) en un 5% cada año.

3. FICHA DE INDICADORES DE RESULTADO INTERMEDIO

ANEXO 8 FICHA DE INDICADORES DE RESULTADO INTERMEDIO OE 2

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE RESULTADO INTERMEDIO	
Gabinete Sectorial	Desarrollo económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional
Eje Estratégico	Adecuada gestión del talento humano
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Porcentaje de empleados y colaboradores del programa de desarrollo del INFOP integral
Descripción	Mide la razón entre el número de empleados capacitados o entre el desarrollo de los cursos del INFOP y el total de empleados y colaboradores del programa de desarrollo del INFOP a través de diferentes acciones de capacitación del programa de
Tipo de Indicador	Resultado integral
Unidad de medida	Resultado intermedio
Escala de Medida	Porcentaje 00
Fórmula de cálculo	$\frac{\text{Número de empleados y colaboradores con nota aprobatoria de desempeño}}{\text{Número de empleados y colaboradores del programa de formación integral}} \times 100$
Variables	<p>Variable Numeradora: Número de empleados y colaboradores del programa de formación integral con nota aprobatoria de desempeño</p> <p>Variable Denominadora: Total de empleados y colaboradores del programa de formación integral</p>
Periodicidad del Indicador	EP: Total, de empleados programados a capacitar Anual
Metodología del Indicador	Evaluaciones de desempeño. Fuente: División de Recursos Humanos
Método de recolección del indicador	Encuestas, registros de la División de Recursos Humanos
Nivel de desagregación del indicador	Nacional y regional
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Ascendente
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI
Metas del Indicador	<p>Meta año 1: 70% Meta año 4: 85%</p> <p>Meta año 2: 36% Meta año 5: 80%</p> <p>Meta año 3: 80% Meta año 5: 70%</p> <p>Meta año 3: 50%</p>
Comentarios	Se estima una nota aprobatoria del 70%. Se debe construir un instrumento que mida el desempeño de los colaboradores.

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE RESULTADO INTERMEDIO	
Gabinete Sectorial	Desarrollo económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional
Eje Estratégico	Adecuada gestión del talento humano
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Número de talleres de capacitación del programa de liderazgo realizados
Descripción	Mide el número de talleres realizados para fortalecer el liderazgo gerencial en la institución. El indicador no contiene formula y lo constituye un valor absoluto
Tipo de Indicador	Resultado intermedio
Unidad de Medida	Valor absoluto
Fórmula de cálculo	NA
Variables	Número de talleres sobre liderazgo gerencial realizados
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	Encuestas, registros de la División de Recursos Humanos
Nivel de desagregación del indicador	Nacional y regional
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Constante
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 2 Meta año 4: 2 Meta año 2: 2 Meta año 5: 2 Meta año 3: 2
Comentarios	

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE RESULTADO INTERMEDIO	
Gabinete Sectorial	Desarrollo económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional
Eje Estratégico	Adecuada gestión del talento humano
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Índice de desempeño de los empleados y colaboradores del INFOP
Descripción	Mide la razón entre el número de empleados evaluados con buen desempeño entre el total de empleados del INFOP
Tipo de Indicador	Resultado intermedio
Unidad de Medida	índice
Fórmula de cálculo	$EC/TC \times 100$
Variables	EC: Número de empleados y colaboradores con nota aprobatoria de desempeño TC: Total, de empleados y colaboradores evaluados
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	Evaluaciones de desempeño. Fuente: División de Recursos Humanos
Nivel de desagregación del indicador	Nacional y regional
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Ascendente
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 70% Meta año 4: 85% Meta año 2: 75% Meta año 5: 90% Meta año 3: 80%
Comentarios	Se estima una nota aprobatoria del 70%. Se debe construir un instrumento que mida el desempeño de los colaboradores.

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE RESULTADO INTERMEDIO	
Gabinete Sectorial	Desarrollo económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional
Eje Estratégico	Fortalecimiento de los procesos y procedimientos institucionales
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Porcentaje de cumplimiento de tiempos establecidos
Descripción	Muestra el grado de cumplimiento de tiempos establecidos en los procesos
Tipo de Indicador	Resultado intermedio
Unidad de Medida	Porcentaje
Fórmula de cálculo	$TR/TE \times 100$
Variables	Tiempo real por procesos Tiempos establecidos por proceso
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	INFOP-Unidad de Sistemas y Gestión de Calidad (USGC)
Nivel de desagregación del indicador	Nacional, regional
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Ascendente
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 40% Meta año 4: 90% Meta año 2: 60% Meta año 5: 100% Meta año 3: 80%
Comentarios	

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE RESULTADO INTERMEDIO	
Gabinete Sectorial	Desarrollo económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional
Eje Estratégico	Fortalecimiento de los procesos y procedimientos institucionales
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Porcentaje de reducción de quejas y reclamos
Descripción	Muestra el porcentaje de disminución de quejas y reclamos
Tipo de Indicador	Resultado intermedio
Unidad de Medida	Porcentaje
Fórmula de cálculo	$(TQR/TCR) * 100$
Variables	TQR: Total de quejas y reclamos resueltos TCR: Total de quejas y reclamos recibidos
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	Libro de quejas, correos electrónicos. Fuente de información: Buzón de Quejas y Sugerencias
Nivel de desagregación del indicador	Nacional
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Descendente
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 50% Meta año 4: 10% Meta año 2: 40% Meta año 5: 5% Meta año 3: 25%
Comentarios	Se pretende dar respuesta satisfactoria a todos los correos de quejas y reclamos que se reciben, a fin de disminuir el porcentaje de estas.

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE RESULTADO INTERMEDIO	
Gabinete Sectorial	Desarrollo económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional
Eje Estratégico	Fortalecimiento de los procesos y procedimientos institucionales
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Porcentaje de procesos articulados por unidades
Descripción	Muestra el porcentaje de procesos articulados en cada una de las Unidades
Tipo de Indicador	Resultado intermedio
Unidad de Medida	Porcentaje
Fórmula de cálculo	$PA/TP \times 100$
Variables	PA: Número de procesos articulados TP: Total, de procesos
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	Estadísticas del INFOP-Unidad de Sistemas y Gestión de Calidad (USGC)
Nivel de desagregación del indicador	Nacional
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Ascendente
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 30% Meta año 4: 85% Meta año 2: 50% Meta año 5: 90% Meta año 3: 70%
Comentarios	Se pretende medir el número de procesos articulados en cada una de las unidades que conforman la estructura organizacional del INFOP.

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE RESULTADO INTERMEDIO	
Gabinete Sectorial	Desarrollo económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional
Eje Estratégico	Fortalecimiento de los procesos y procedimientos institucionales
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Porcentaje de acciones correctivas ejecutadas
Descripción	Pretende medir el porcentaje de acciones correctivas ejecutadas en relación con las acciones correctivas detectadas
Tipo de Indicador	Resultado intermedio
Unidad de Medida	Porcentaje
Fórmula de cálculo	$(ACE/TACD) * 100$
Variables	ACE: Acciones Correctivas Ejecutadas TACD: Total, de Acciones Correctivas Detectadas
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	Estadísticas de INFOP-Unidad de Sistemas y Gestión de Calidad (USGC)
Nivel de desagregación del indicador	Nacional
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Ascendente
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 20% Meta año 4: 80% Meta año 2: 35% Meta año 5: 85% Meta año 3: 50%
Comentarios	

**FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR
DE RESULTADO INTERMEDIO**

Gabinete Sectorial	Desarrollo económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional
Eje Estratégico	Mejoramiento y adecuación de la Infraestructura las necesidades de la FTP
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Porcentaje del presupuesto aprobado para mejoras y ampliación de la infraestructura
Descripción	El indicador describe el porcentaje del presupuesto institucional destinado a las mejoras/ampliación de la infraestructura institucional
Tipo de Indicador	Resultado intermedio
Unidad de Medida	Porcentaje
Fórmula de cálculo	$(PAI/PT) * 100$
Variables	PAI: Monto total presupuesto aprobado para mejoras de infraestructura PT: Total, del presupuesto aprobado para la institución en el año fiscal
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	Estadísticas de la División Administrativa del INFOP
Nivel de desagregación del indicador	Nacional
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Constante
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 1% Meta año 4: 2% Meta año 2: 2% Meta año 5: 2% Meta año 3: 2%
Comentarios	Será la División administrativa la encargada de identificar la fuente de la información, se espera que este indicador sea creciente (valores de 0 - 100%)

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE RESULTADO INTERMEDIO	
Gabinete Sectorial	Desarrollo económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional
Eje Estratégico	Mejoramiento y adecuación de la Infraestructura las necesidades de la FTP
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Porcentaje de recomendaciones técnicas implementadas
Descripción	El indicador muestra las recomendaciones técnicas de la normatividad vigente para su revisión o actualización aplicables a la unificación de procesos administrativos para proyectos de mejora/ampliación de infraestructura institucional.
Tipo de Indicador	Resultado intermedio
Unidad de Medida	Porcentaje
Fórmula de cálculo	$(RTI/TRR) * 100$
Variables	RTI: Número de recomendaciones técnicas implementadas TRR: Total, de recomendaciones técnicas realizadas
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	Estadísticas de la División administrativa /Unidad Administradora de Proyectos
Nivel de desagregación del indicador	Nacional y regional
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Ascendente
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 10% Meta año 4: 40% Meta año 2: 20% Meta año 5: 50% Meta año 3: 30%
Comentarios	

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE RESULTADO INTERMEDIO	
Gabinete Sectorial	Desarrollo económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional
Eje Estratégico	Mejoramiento y adecuación de la Infraestructura las necesidades de la FTP
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Reportes de seguimiento del desempeño del personal de infraestructura programados en el año
Descripción	El indicador se refiere a los reportes de seguimiento del desempeño del personal técnico y profesional asignado a los diferentes proyectos de mejoramiento/ampliación de la infraestructura institucional.
Tipo de Indicador	Resultado intermedio
Unidad de Medida	Informes
Fórmula de cálculo	N/A
Variables	Informes de desempeño
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	División administrativa /Unidad Administradora de Proyectos
Nivel de desagregación del indicador	Nacional, regional
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Constante
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 2 Meta año 4: 2 Meta año 2: 2 Meta año 5: 2 Meta año 3: 2
Comentarios	

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE RESULTADO INTERMEDIO	
Gabinete Sectorial	Desarrollo económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional
Eje Estratégico	Mejoramiento y adecuación de la Infraestructura las necesidades de la FTP
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Número de proyectos de infraestructura física adaptada/mejorada programados
Descripción	El indicador se refiere al número de proyectos realizados por especialidad para el mejoramiento/ampliación de la infraestructura física institucional.
Tipo de Indicador	Resultado intermedio
Unidad de Medida	Valor absoluto
Fórmula de cálculo	N/A
Variables	Número de proyectos
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	Estadísticas de la División administrativa /Unidad Administradora de Proyectos
Nivel de desagregación del indicador	Nacional, regional
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Constante
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 8 Meta año 4: 8 Meta año 2: 8 Meta año 5: 8 Meta año 3: 8
Comentarios	

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE RESULTADO INTERMEDIO	
Gabinete Sectorial	Desarrollo económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional
Eje Estratégico	Fortalecimiento de la rectoría del INFOP en los sectores productivos
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Ley del INFOP y reglamentos actualizados e implementados
Descripción	El indicador se refiere al número de reglamentos actualizados e implementados y programados
Tipo de Indicador	Resultado intermedio
Unidad de Medida	Valor absoluto
Fórmula de cálculo	N/A
Variables	NA: Leyes y reglamentos actualizados
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	División Legal INFOP
Nivel de desagregación del indicador	Nacional
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Ascendente
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: X Meta año 4: X Meta año 2: X Meta año 5: Meta año 3: X
Comentarios	El indicador no comprende formula de cálculo debido a que se refiere a metas establecidas para la actualización del marco normativo de la institución

FORMATO DE FICHA TECNICA DEL INDICADOR DE RESULTADO INTERMEDIO	
Gabinete Sectorial	Desarrollo económico
Institución	Instituto Nacional de Formación Profesional
Objetivo Estratégico del PEI	Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional
Eje Estratégico	Fortalecimiento de la rectoría del INFOP en los sectores productivos
1. FORMULACIÓN DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Porcentaje de organizaciones, instituciones que brindan servicios de FTP certificadas
Descripción	El indicador se refiere al porcentaje de organizaciones, instituciones que brindan servicios de FTP certificadas, para tal fin se realizará una línea base por año de dichas instituciones.
Tipo de Indicador	Resultado intermedio
Unidad de Medida	Porcentaje
Fórmula de cálculo	OR/OP X 100
Variables	OR: Organizaciones certificadas OP: Total, de organización de línea base
Periodicidad del Indicador	Anual
Método de recolección	Línea base del proyecto. Responsables: Unidad de Certificación, Direcciones Regionales, División de Planificación y Presupuesto, División Técnico Docente, Departamento de Docencia, Unidad de Investigación y Proyectos
Nivel de desagregación del indicador	Nacional
2. ESTIMACIÓN DEL INDICADOR Y DEFINICIÓN DE METAS	
Línea de base	0
Tendencia esperada del indicador	Ascendente
Metas del Indicador	Valor de la meta propuesta para cada uno de los años del periodo de vigencia del PEI Meta año 1: 100% Meta año 4: 100% Meta año 2: 100% Meta año 5: 100% Meta año 3: 100%
Comentarios	

Ficha técnica de intervenciones objetivo no. 1

Instituto Nacional de Formación Profesional

-Intervención 1 -

1.1. Nombre de la intervención:

ANEXO 9 FICHA DE INTERVENCIONES OE: 1

Establecer Cartas de Entendimiento interinstitucionales entre sectores productivos e instituciones del Estado.
--

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
Cooperación Técnica	Cooperación Técnica ración Técnica
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
Departamento de Prospección	Departamento de Prospección

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades actuales y prospectivas del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país	Porcentaje de articulación de la oferta institucional vigente

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Monitoreo de mercado y estudios de prospección	Número de estudios de prospección planificados

2. Perfil de la intervención

2.2 Justificación

Justificación
Con la firma de Cartas de Entendimiento con los sectores productivos e instituciones se logrará la recopilación de información acerca del comportamiento del mercado laboral, lo cual permitirá a la Institución vincular la oferta profesional a las necesidades de empleo.

3.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Establecer firma de cartas de entendimiento para la colaboración institucional del observatorio de mercado laboral.

4.2 Alcance de la intervención

Alcance
A nivel sectorial y regional

5.2 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

6.2 Área de influencia

Departamento	Municipio
<i>N/A</i>	<i>N/A</i>

7.2 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Cartas de entendimiento</i>	Se procederá a la firma de cartas de entendimiento para la colaboración interinstitucional en la recopilación de información del comportamiento del mercado laboral.

8.2 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Instituciones y Sectores participantes
Empresa Privada en general

9.2 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
Componente 1: Conformación de Comisión Bipartita	Por determinar	Por determinar
<i>Componente 2: Manual de Inducción aprobado</i>	Por determinar	Por determinar
<i>Componente 3: Manual de Inducción aplicándose</i>	Por determinar	Por determinar

Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)	Por determinar	Por determinar
---	----------------	----------------

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Coordinador Cooperación Técnica	Unidad Cooperación Técnica		
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe Departamento de Prospección	Departamento de Prospección		

Instituto Nacional de Formación Profesional

-Intervención 2-

Información General

1.1. Nombre de la intervención:

Fortalecer capacidades técnicas y operativas para monitoreo y estudios prospectivos de mercado.

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
Departamento de Investigación y Prospección	Departamento de Investigación y Prospección
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
División de Planificación	División de Planificación

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades actuales y prospectivas del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país	Porcentaje de articulación de la oferta institucional vigente

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Monitoreo de mercado y estudios de prospección	Número de estudios de prospección planificados

2. Perfil de la intervención

2.1 Justificación

Justificación
Los estudios prospectivos se realizan basados en enfoques metodológicos o procesos focalizados, para cualquiera de los casos se requiere que el personal que desarrolla los estudios prospectivos domine ambas metodologías, por lo que debe ser capacitado a fin de unificar criterios en el proceso de interpretación de la información recopilada y la publicación de los resultados.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo

Fortalecer las capacidades técnicas y operativas del personal que realiza los estudios de prospección.
--

2.3 Alcance de la intervención

Alcance

Personal involucrado

2.4 Área de influencia

Departamento	Municipio
<i>Francisco Morazán</i>	<i>Distrito Central</i>

2.5 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2014</i>

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Personal en desarrollo curricular capacitado en monitoreo y estudios prospectivos de mercado.</i>	Las capacitaciones serán enfocadas en las metodologías para desarrollar procesos de investigación prospectiva del empleo y las áreas técnicas de trabajo (Técnicos en Investigación Prospectiva)

2.7

Beneficiarios de la intervención

Técnicos en Investigación Prospectiva

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
	Por determinar	Por determinar
	Por determinar	Por determinar
	Por determinar	Por determinar
Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)	Por determinar	Por determinar

2. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe de Departamento Prospección	Departamento de Prospección		
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe División de Planificación	Departamento de Planificación		

Instituto Nacional de Formación Profesional

-Intervención 3-

Información General

1.1. Nombre de la intervención:

Proponer Observatorio de Mercado Laboral Interinstitucional

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
Departamento de Investigación y Prospección	Departamento de Investigación y Prospección
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
División de Planificación	División de Planificación

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades actuales y prospectivas del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país	Porcentaje de articulación de la oferta institucional vigente

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Monitoreo de mercado y estudios de prospección	Número de estudios de prospección planificados

2. Perfil de la intervención

2.1 Justificación

Justificación
El mantener información acerca del mercado laboral permite canalizar los recursos de la Institución a las necesidades de demanda sectorial e identificar el comportamiento del empleo en las áreas específicas.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Contribuir a la implementación de un observatorio laboral interinstitucional para el monitoreo del empleo en el mercado del trabajo.

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
A nivel nacional por regiones y prioridades

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
<i>N/A</i>	<i>N/A</i>

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Observatorio del mercado laboral interinstitucional</i>	Se participa por parte del INFOP en la recopilación de información para alimentar el observatorio laboral interinstitucional

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Las Instituciones de Formación Profesional
Centros de colocación de empleo
Instituciones integrantes del Observatorio laboral

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
	Por determinar	Por determinar
	Por determinar	Por determinar
	Por determinar	Por determinar
Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)	Por determinar	Por determinar

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe de Departamento Prospección	Departamento de Prospección		
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe División de Planificación	Departamento de Planificación		

Instituto Nacional de Formación Profesional

-Intervención 4-

Información General

1.1. Nombre de la intervención:

Creación de Partida Presupuestaria para capacitación del personal de diseño curricular

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
División Técnico Docente	Departamento de Diseño Curricular
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
División de Recursos Humanos	División de Recursos Humanos

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades actuales y prospectivas del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país	Porcentaje de articulación de la oferta institucional vigente

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Programa de Desarrollo de Personal Técnico en Diseño Curricular	Porcentaje de personal capacitado y certificado en competencias laborales para el desarrollo curricular programadas

2. Perfil de la intervención

2.1 Justificación

Justificación
El personal debe estar capacitado con las metodologías y procesos de diseño curricular actualizados que respondan a dar respuestas a las necesidades de formación que requiere el mercado laboral.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Creación de asignación presupuestaria para programa de formación en diseño curricular al personal técnico

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
A nivel nacional por regiones y prioridades

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
<i>N/A</i>	<i>N/A</i>

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Plan de presupuesto para el diseño curricular</i>	Plan de capacitación en diseño curricular al personal técnico para su asignación presupuestaria

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Personal Diseño Curricular

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
Por determinar	Por determinar	Por determinar
Por determinar	Por determinar	Por determinar
Por determinar	Por determinar	Por determinar
<i>Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)</i>	Por determinar	Por determinar

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe División Técnico Docente	División Técnico Docente		
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe División de Recursos Humanos	División de Recursos Humanos		

Instituto Nacional de Formación Profesional
-Intervención 5-

Información General

1.1. Nombre de la intervención:

Creación de una política de desarrollo del personal técnico en diseño curricular
--

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
División Técnico Docente	Departamento de Diseño Curricular
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
Unidad de Sistemas y Procedimientos	Unidad de Sistemas y Procedimientos

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades actuales y prospectivas del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país	Porcentaje de articulación de la oferta institucional vigente

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Programa de Desarrollo de Personal Técnico en Diseño Curricular	Porcentaje de personal capacitado y certificado en competencias laborales para el desarrollo curricular programadas

2. Perfil de la intervención

2.1 Justificación

Justificación
Es necesario la creación de una política en desarrollo curricular los procesos de formación son continuos. Desde la selección del personal, la capacitación inicial, la capacitación permanente.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Creación de una política de diseño curricular para articular la oferta formativa al mercado laboral

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
A nivel nacional por regiones y prioridades

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Política de desarrollo curricular</i>	Creación de una política de desarrollo curricular para el sostenimiento financiero en los procesos de formación y fortalecimiento de competencias.

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Personal Diseño Curricular

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
Por determinar	Por determinar	Por determinar
Por determinar	Por determinar	Por determinar
Por determinar	Por determinar	Por determinar
Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)	Por determinar	Por determinar

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe División Técnico Docente	División Técnico Docente		
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Coordinador Unidad de Sistemas y Procedimientos	Unidad de Sistemas y Procedimientos		

Instituto Nacional de Formación Profesional
-Intervención 6-

Información General

1.1. Nombre de la intervención:

Capacitación y certificación de competencias del personal en desarrollo curricular
--

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
División de Recursos Humanos	Departamento de Administración de Recursos Humanos
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
División Técnico Docente	Departamento de Diseño Curricula

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades actuales y prospectivas del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país	Porcentaje de articulación de la oferta institucional vigente

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Programa de Desarrollo de Personal Técnico en Diseño Curricular	Porcentaje de personal capacitado y certificado en competencias laborales para el desarrollo curricular programadas

2. Perfil de la intervención

2.1 Justificación

Justificación
Se necesita capacitar al personal técnico que desarrolla la oferta formativa institucional, para lograr la articulación con el mercado laboral y los sectores productivos.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Capacitar al personal técnico responsable de asesoría y diseño curricular

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
A nivel nacional por regiones y prioridades

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Personal en desarrollo curricular capacitado y certificado</i>	Realizar talleres al personal técnico en desarrollo curricular para fortalecer sus competencias

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Personal Diseño Curricular

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
Por determinar	Por determinar	Por determinar
Por determinar	Por determinar	Por determinar
Por determinar	Por determinar	Por determinar
<i>Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)</i>	Por determinar	Por determinar

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe División de Recursos Humanos	División de Recursos Humanos		
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe División Técnico Docente	División Técnico Docente		

Instituto Nacional de Formación Profesional
-Intervención 7-

Información General

1.1. Nombre de la intervención:

Organización y coordinación de Mesas Sectoriales, regionales y sectores productivos organizados

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
Departamento de prospección	Departamento de Prospección
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
División Técnico Docente	División Técnico Docente

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades actuales y prospectivas del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país	Porcentaje de articulación de la oferta institucional vigente

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Identificación y actualización de la oferta formativa	Número de acciones sectoriales y regionales para la actualización de la oferta formativa realizadas

2. Perfil de la intervención

2.1 Justificación

Justificación
La articulación de la formación profesional con los sectores productivos requiere de la participación sectorial para la identificación de la demanda y la definición de las exigencias de competencias con visión prospectiva

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Identificar las necesidades de formación profesional con visión prospectiva en los diferentes sectores

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
A nivel nacional en los diferentes sectores productivos

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Mesas sectoriales</i>	Organización de las representaciones sectoriales de rubros de producción y regiones del país

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Sectores productivos y egresados del INFOP

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
Por determinar	Por determinar	Por determinar
Por determinar	Por determinar	Por determinar
Por determinar	Por determinar	Por determinar
<i>Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)</i>	Por determinar	Por determinar

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe Departamento de Prospección	Departamento de Prospección		
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe División Técnico Docente	División Técnico Docente		

Instituto Nacional de Formación Profesional
-Intervención 8-

Información General

1.1. Nombre de la intervención:

Incidencia de los Sectores que conforman el Consejo Directivo

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
Consejo Directivo	Consejo Directivo
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
Dirección Ejecutiva	Dirección Ejecutiva

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades actuales y prospectivas del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país	Porcentaje de articulación de la oferta institucional vigente

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Identificación y actualización de la oferta formativa	Número de acciones sectoriales y regionales para la actualización de la oferta formativa realizadas

2. Perfil de la intervención

2.1 Justificación

Justificación
Es necesario la participación de los representantes del Consejo Directivo tengan un mayor compromiso con la investigación de necesidades de formación profesional con visión prospectiva a fin de diseñar la oferta conforme a la demanda que ellos mismos requieren.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Promover la participación de los representantes del consejo directivo en la identificación de la demanda de formación técnica profesional.

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
A nivel nacional en mesas técnicas, mesas sectoriales y mesas regionales

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Propuestas de participación de los integrantes del Consejo Directivo en la definición de la oferta</i>	Es la necesidad de lograr compromiso de los representantes ante el Consejo Directivo para los sectores que representan participen en las convocatorias de las mesas regionales, sectoriales y mesas técnicas.

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Sectores representados en el Consejo Directivo

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
Por determinar	Por determinar	Por determinar
Por determinar	Por determinar	Por determinar
Por determinar	Por determinar	Por determinar
<i>Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)</i>	Por determinar	Por determinar

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Consejo Directivo	Consejo Directivo		
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Dirección Ejecutiva	Dirección Ejecutiva		

Instituto Nacional de Formación Profesional
-Intervención 9-

Información General

1.1. Nombre de la intervención:

Equipamiento Tecnológico, Infraestructura Física y Pedagógica

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
División de Acciones Formativas	División de Acciones Formativas
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
División Administrativa y Financiera División de Planificación División de Recursos Humanos Dirección Ejecutiva	Sección de Proveeduría Departamento de Administración de Personal Unidad de Formación de Instructores

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades actuales y prospectivas del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país	Porcentaje de articulación de la oferta institucional vigente

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Actualización/Adquisición de tecnología para Diseño Curricular	Porcentaje del personal capacitado/certificado en competencias TIC para el desarrollo curricular programadas

2. Perfil de la intervención

2.1 Justificación

Justificación
Cuando se diseña la oferta en función de la demanda se requiere que para el desarrollo curricular se cuente con las instalaciones físicas, pedagógicas y recursos humanos de acuerdo con la demanda de competencias que se van a desarrollar según el diseño curricular para asegurar que la oferta se ejecuta en función del diseño y de la demanda.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Equipar los espacios físicos, tecnológicos y pedagógicos para el desarrollo de las acciones formativas.

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
A nivel nacional

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Áreas con equipamientos actualizados para el desarrollo curricular</i>	Equipamiento de infraestructura física y pedagógica, tecnologías para la implementación de desarrollo curricular

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Egresados y sectores productivos

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
Por determinar	Por determinar	Por determinar
Por determinar	Por determinar	Por determinar
Por determinar	Por determinar	Por determinar
Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)	Por determinar	Por determinar

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe División de Acciones Formativas	División de Acciones Formativas		
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Dirección Ejecutiva	Dirección Ejecutiva		

Instituto Nacional de Formación Profesional
-Intervención 10-

Información General

1.1. Nombre de la intervención:

Plan de capacitación al personal en Tics
--

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
División de Acciones Formativas	División de Acciones Formativas
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
División Técnico Docente	Departamento Diseño Curricular
División de Recursos Humanos	Departamento de Administración de personal

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades actuales y prospectivas del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país	Porcentaje de articulación de la oferta institucional vigente

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Actualización/Adquisición de tecnología para Diseño Curricular	Porcentaje del personal capacitado/certificado en competencias TIC para el desarrollo curricular programadas

2. Perfil de la intervención

2.1 Justificación

Justificación
Los procesos de trabajo actuales en los sistemas de producción y servicios requieren el manejo de tecnologías informáticas, por lo que los procesos de formación deben desarrollar competencias informáticas requiriéndose para ellos personal docente que esté preparado para aprovechar los recursos didácticos virtuales en los procesos educativos para el desarrollo de competencias de los participantes que egresaran al mercado laboral, esto hace necesario capacitar al personal técnico que realiza el diseño y el que desarrolla el currículo.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Desarrollar un plan de formación en Tecnologías de la información y comunicación para el fortalecimiento de las competencias del personal técnico en diseño y desarrollo curricular.

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
A nivel nacional en donde se desarrollan las acciones formativas

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Personal de desarrollo curricular capacitado en TICS</i>	Proceso de formación en Tecnologías de la Comunicación y de la Información al personal de diseño y desarrollo curricular

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Personal técnico de diseño y desarrollo curricular

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
Por determinar	Por determinar	Por determinar
Por determinar	Por determinar	Por determinar
Por determinar	Por determinar	Por determinar
Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)	Por determinar	Por determinar

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe División de Acciones Formativas	División de Acciones Formativas		
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe División Técnico Docente	Jefe División Técnico Docente		

Instituto Nacional de Formación Profesional
-Intervención 11-

Información General

1.1. Nombre de la intervención:

Talleres de habilidades sociolaborales y formación para emprendimientos

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
División de Acciones Formativas	División de Acciones Formativas
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
División Técnico Docente	Departamento Diseño Curricular

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades actuales y prospectivas del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país	Porcentaje de articulación de la oferta institucional vigente

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Programa de fortalecimiento de las competencias sociolaborales para el desarrollo curricular	"Porcentaje de personal técnico capacitados y certificados en habilidades sociolaborales y emprendimiento para el desarrollo curricular programados "

2. Perfil de la intervención

2.1 Justificación

Justificación
Para desarrollar competencia en los egresados de los programas de formación profesional en habilidades sociolaborales se requiere que los instructores tengan el conocimiento y la competencia para ejemplificar en el trabajo y ser modelo de comportamiento para que los participantes desarrollen competencias con la vivencia del aprendizaje en el centro de formación. Para promover un pensamiento emprendedor en la formación profesional con los participantes en los diferentes programas se requiere que los instructores tengan las competencias básicas para impulsar competencias emprendedoras en sus participantes; a fin de impulsar la

creación de negocios, generación de empleos e inserción en el trabajo por emprendimientos.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Desarrollar un plan de formación en habilidades sociolaborales y formación en emprendimiento.

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
A nivel nacional

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Talleres de formación en habilidades sociolaborales y formación en emprendimientos</i>	Proceso de formación en habilidades sociolaborales y formación en emprendimientos.

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Personal de instructoría, egresados y sectores productivos

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
Por determinar	Por determinar	Por determinar
Por determinar	Por determinar	Por determinar
Por determinar	Por determinar	Por determinar
Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)	Por determinar	Por determinar

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe División de Acciones Formativas	División de Acciones Formativas		
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe División Técnico Docente	Jefe División Técnico Docente		

Ficha técnica de intervenciones objetivo no. 2

Instituto Nacional de Formación Profesional

-Intervención 12 -

Información General

1.1. Nombre de la intervención:

ANEXO 10 FICHAS DE INTERVENCIÓN OE 2

Implementación del Programa Yo conozco INFOP, a través del manual de inducción y reglamento interno

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
División de RRHH	Departamento de Administración de RRHH
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
	Unidad de Desarrollo de RRHH

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.	Brecha de implementación del modelo de gestión por resultados

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Adecuación en la gestión del talento humano	Número de reportes elaborados del desempeño de los colaboradores
	Porcentaje de empleados capacitados del programa de formación integral
	Número de talleres de capacitación del programa de liderazgo realizados

2. Perfil de la intervención

2.1 Justificación

Justificación
En una organización si no se realiza el proceso de inducción de personal o se ejecuta en forma inadecuada, existe una desorientación de los nuevos empleados que entran a formar parte de esta, es por eso que la inducción es una parte esencial de toda organización, así mismo la existencia del reglamento interno de condiciones de trabajo es muy importante ya que regula la relación patrono- empleado.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Orientar al empleado de recién ingreso sobre la misión y visión, dependencias y funcionamiento del Instituto, así mismo regular las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse todos los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en la organización para un mejor desempeño e integración en su puesto de trabajo. También se pretende fortalecer el sentido de pertenencia del personal que labora en la institución en relación con sus asignaciones y funciones que desempeñara en su lugar de trabajo.

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
Personal de recién ingreso y antiguo con conocimiento de la función y del reglamento interno del INFOP

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Reglamento interno aplicado, funcionarios y colaboradores socializados</i>	El manual de inducción orienta al empleado y el reglamento interno regula las relaciones laborales de la institución.

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Empleados nuevos y antiguos Sector productivo Participantes Proveedores

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
Componente 1: Conformación de Comisión Bipartita	Por determinar	Por determinar
Componente 2: Manual de Inducción y Reglamento Interno aprobados	Por determinar	Por determinar
Componente 3: Manual de Inducción y Reglamento Interno aplicándose	Por determinar	Por determinar
Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)	Por determinar	Fondos Nacionales

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Director de RRHH	División de RRHH		2019
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe del Departamento de Administración de RRHH	Departamento de Administración de RRHH		2019

-Intervención 13 -

Información General

1.1. Nombre de la intervención:

Revisión, actualización y seguimiento de las normas 22 y 26 correspondientes a la selección y seguimiento de la contratación del personal administrativo, técnico e instructores puntuales
--

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
División de RRHH	Departamento de Administración de RRHH
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
	Unidad de Desarrollo de RRHH

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.	Brecha de implementación del modelo de gestión por resultados

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Adecuación en la gestión del talento humano	Número de reportes elaborados del desempeño de los colaboradores
	Porcentaje de empleados capacitados del programa de formación integral
	Número de talleres de capacitación del programa de liderazgo realizados

2. Perfil de la intervención

2.1 Justificación

Justificación
Para una mejor aplicación de las normas N.º 22 y 26 correspondientes a la selección y contratación de personal es de suma importancia que estén actualizadas conforme a los requerimientos institucionales.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Contar con procesos de selección y contratación del talento humano actualizados de acuerdo con las exigencias del mundo laboral.

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
Aplicando normas actualizadas para la contratación de personal administrativo, técnico e instructores puntuales.

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Procesos de RRHH actualizados</i>	La norma 22 y la 26 corresponden a la selección y seguimiento de la contratación del personal administrativo, técnico e instructores puntuales.

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Empleados nuevos y antiguos Sector productivo Participantes Proveedores

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
Componente 1: Conformación de Comisión para la actualización de la norma 22 y 26	Por determinar	Por determinar
Componente 2: Revisión de las normas actualizadas	Por determinar	Por determinar
Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)	Por determinar	Fondos Nacionales

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Director de RRHH	División de RRHH		2019
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe del Departamento de Administración de RRHH	Departamento de Administración de RRHH		2019

-Intervención 14 -*Información General***1.1. Nombre de la intervención:**

Estructurar un programa de reconocimiento al buen desempeño laboral

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
División de RRHH	Departamento de Administración de RRHH
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
	Unidad de Desarrollo de RRHH

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.	Brecha de implementación del modelo de gestión por resultados

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Adecuación en la gestión del talento humano	Número de reportes elaborados del desempeño de los colaboradores
	Porcentaje de empleados capacitados del programa de formación integral
	Número de talleres de capacitación del programa de liderazgo realizados

*2. Perfil de la intervención***2.1 Justificación**

Justificación
Si los empleados se sienten valorados y se fortalece el desarrollo de sus funciones, traerá beneficios; como disminución de la rotación, aumento de la productividad, mejora en el desempeño y clima laboral agradable.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Desarrollar un programa de reconocimiento al buen desempeño laboral y motivar con ello al crecimiento profesional / laboral del empleado.

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
Personal permanente, por contrato y puntual.

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Empleados y funcionarios del Programa de reconocimiento al buen desempeño laboral</i>	Reconocer los esfuerzos, comportamiento, así como los logros de un empleado o equipo de trabajo cuando contribuyen al alcance de los objetivos de la Institución y los valores que estos reflejan.

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Empleados nuevos y antiguos Sector productivo Participantes Proveedores

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
Componente 1: Estructurar Programa de reconocimiento al buen desempeño laboral a nivel nacional	Por determinar	Por determinar
Componente 2: Socialización	Por determinar	Por determinar
Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)	Por determinar	Fondos Nacionales

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Director de RRHH	División de RRHH		2019
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe del Departamento de Administración de RRHH	Departamento de Administración de RRHH		2019

-Intervención 15 -*Información General***1.1. Nombre de la intervención:**

Creación /adquisición de un nuevo programa informático para la elaboración de las planillas

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
División de RRHH	Departamento de Administración de RRHH
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
	Unidad de Desarrollo de RRHH

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.	Brecha de implementación del modelo de gestión por resultados

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Adecuación en la gestión del talento humano	Número de reportes elaborados del desempeño de los colaboradores
	Porcentaje de empleados capacitados del programa de formación integral
	Número de talleres de capacitación del programa de liderazgo realizados

*2. Perfil de la intervención***2.1 Justificación**

Justificación
Mediante un programa informático, el proceso de elaboración de planillas se realizaría en un menor tiempo posible, se podrían incorporar mayores campos y se reducen las posibilidades de errores.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Simplificar y optimizar el proceso de elaboración de planillas.

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
Reducir tiempo en la elaboración, ampliar campos y reducir posibilidades de error.

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Programa informático para la elaboración de planillas</i>	Elaborar o adquirir un programa para la elaboración de las planillas de los empleados del Instituto.

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Empleados nuevos y antiguos Sector productivo Participantes Proveedores

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
Componente 1: Adquisición Programa Informático de elaboración de planillas	Por determinar	Por determinar
Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)	Por determinar	Fondos Nacionales

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Director de RRHH	División de RRHH		2019
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe del Departamento de Administración de RRHH	Departamento de Administración de RRHH		2019

-Intervención 16 -*Información General***1.1. Nombre de la intervención:**

Elaboración de diagnóstico de las necesidades de capacitación y mecanismos de financiamiento.

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
División de RRHH	Departamento de Administración de RRHH
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
	Unidad de Desarrollo de RRHH

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.	Brecha de implementación del modelo de gestión por resultados

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Adecuación en la gestión del talento humano	Número de reportes elaborados del desempeño de los colaboradores
	Porcentaje de empleados capacitados del programa de formación integral
	Número de talleres de capacitación del programa de liderazgo realizados

*2. Perfil de la intervención***2.1 Justificación**

Justificación
El diagnóstico de necesidades de capacitación proporcionará información esencial, para planear, elaborar y aplicar con éxito los programas de capacitación. Igual permitirá a la Institución canalizar recursos hacia las áreas que contribuirán más al desarrollo de los colaboradores mejorando el desempeño organizacional, identificando fortalezas y debilidades.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Determinar las necesidades de capacitación de los empleados del Instituto.

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
El diagnóstico se realizará en todas las oficinas regionales.

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Diagnóstico de necesidades de capacitación y mecanismos de financiamiento</i>	Para la realización del diagnóstico, se aplicarán encuestas a los empleados del INFOP tomando muestras.

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Empleados nuevos y antiguos

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
Componente 1: Diagnóstico de necesidades de capacitación	Por determinar	Por determinar
Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)	Por determinar	Fondos Nacionales

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Director de RRHH	División de RRHH		2019
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe del Departamento de Administración de RRHH	Departamento de Administración de RRHH		2019

-Intervención 17 -*Información General***1.1. Nombre de la intervención:**

Realizar talleres de socialización sobre la normativa y políticas institucionales

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
División de RRHH	Departamento de Administración de RRHH
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
	Unidad de Desarrollo de RRHH

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.	Brecha de implementación del modelo de gestión por resultados

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Adecuación en la gestión del talento humano	Número de reportes elaborados del desempeño de los colaboradores
	Porcentaje de empleados capacitados del programa de formación integral
	Número de talleres de capacitación del programa de liderazgo realizados

*2. Perfil de la intervención***2.1 Justificación**

Justificación
Es importante que el personal de INFOP conozca la normativa Institucional para una correcta aplicación, ya que esta ayuda a mantener el buen ambiente laboral creando una sana convivencia, así mismo el buen acatamiento de las normas favorecen el bienestar y desarrollo de valores y de la organización.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Desarrollar talleres de capacitación sobre la normativa institucional.

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
Capacitar a todos los empleados el Instituto en las diferentes Oficinas Regionales.

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Empleados y funcionarios sobre la normativa y políticas institucionales de RRHH socializados</i>	Se realizarán talleres de socialización en donde se abordarán diversos temas.

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Empleados nuevos y antiguos

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
Componente 1: Talleres de socialización Oficina Regional del Centro	40,000	Fondos Nacionales
Componente 2: Talleres de Socialización Oficina Regional Noroccidental	26,000	Fondos Nacionales
Componente 3: Talleres de Socialización Oficina Regional Litoral Atlántico	26,000	Fondos Nacionales
Componente 4: Talleres de Socialización Oficina Regional del Sur	10,000	Fondos Nacionales
Componente 5: Talleres de Socialización Oficina Regional de Olancho	5,000	Fondos Nacionales
Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)	107,000	Fondos Nacionales

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Director de RRHH	División de RRHH		2019
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe del Departamento de Administración de RRHH	Departamento de Administración de RRHH		2019

-Intervención 18 -

Información General

1.1. Nombre de la intervención:

Desarrollar alianzas estratégicas para la formación de la personal
--

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
División de RRHH	Departamento de Administración de RRHH
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
	Unidad de Desarrollo de RRHH

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.	Brecha de implementación del modelo de gestión por resultados

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Adecuación en la gestión del talento humano	Número de reportes elaborados del desempeño de los colaboradores
	Porcentaje de empleados capacitados del programa de formación integral
	Número de talleres de capacitación del programa de liderazgo realizados

2. Perfil de la intervención

2.1 Justificación

Justificación
El desarrollo de alianzas estratégicas para impartir capacitación a los empleados permite intercambiar conocimientos.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Capacitar mayor cantidad de empleados, mediante alianzas estratégicas.

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
Se realizarán alianzas estratégicas con diversas organizaciones educativas para la capacitación de los empleados.

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Alianzas estratégicas</i>	Se realizarán alianzas estratégicas con instituciones educativas para capacitar a los empleados del Instituto.

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Empleados nuevos y antiguos

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
Componente 1: Alianzas estratégicas suscritas	Por determinar	Fondos Nacionales
Componente 2: Capacitación a desarrollar a través de las alianzas estratégicas	Por determinar	Fondos Nacionales
<i>Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)</i>	Por determinar	Fondos Nacionales

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Director de RRHH	División de RRHH		2019
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe del Departamento de Administración de RRHH	Departamento de Administración de RRHH		2019

-Intervención 19 -*Información General***1.1. Nombre de la intervención:**

Implementación de un sistema de comunicación interna
--

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
División de RRHH	Departamento de Administración de RRHH
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
	Unidad de Desarrollo de RRHH

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.	Brecha de implementación del modelo de gestión por resultados

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Adecuación en la gestión del talento humano	Número de reportes elaborados del desempeño de los colaboradores
	Porcentaje de empleados capacitados del programa de formación integral
	Número de talleres de capacitación del programa de liderazgo realizados

*2. Perfil de la intervención***2.1 Justificación**

Justificación
A través de la implementación de un sistema de comunicación interna se promueve un flujo de comunicación bidireccional que contribuye a generar un clima de confianza y mantener las buenas relaciones entre los colaboradores y los altos mandos de la Institución.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Mejorar los canales de comunicación a lo interno del Instituto.

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
El alcance de la comunicación interna es hacia todas las Oficinas Regionales del INFOP.

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Sistema de comunicación interna implementado</i>	Se creará un sistema de comunicación interna en todas las Oficinas Regionales para agilizar el quehacer de la Institución.

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Empleados Participantes Clientes internos y externos

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
Sistema de comunicación interna implementado, Oficina Regional del Centro.	Por determinar	Fondos Nacionales
Sistema de comunicación interna implementado, Oficina Regional Noroccidental	Por determinar	Fondos Nacionales
Sistema de comunicación interna implementado, Oficina Regional Litoral Atlántico	Por determinar	Fondos Nacionales
Sistema de comunicación interna implementado, Oficina Regional del Sur	Por determinar	Fondos Nacionales
Sistema de comunicación interna implementado, Oficina Regional de Olancho	Por determinar	Fondos Nacionales
Sistema de comunicación interna implementado, Oficina Regional del Centro.	Por determinar	Fondos Nacionales
Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)	Por determinar	Fondos Nacionales

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Director de RRHH	División de RRHH		2019
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe del Departamento de Administración de RRHH	Departamento de Administración de RRHH		2019
	Unidad de Relaciones Públicas		2019

-Intervención 20 -

Información General

1.1. Nombre de la intervención:

Desarrollar jornadas de capacitación a través del programa Vocación de Servicio (VOS) en el tema de liderazgo, habilidades blandas y conducta ética del servidor público

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
División de RRHH	Departamento de Administración de RRHH
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
	Unidad de Desarrollo de RRHH

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.	Brecha de implementación del modelo de gestión por resultados

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Adecuación en la gestión del talento humano	Número de reportes elaborados del desempeño de los colaboradores
	Porcentaje de empleados capacitados del programa de formación integral
	Número de talleres de capacitación del programa de liderazgo realizados

2. Perfil de la intervención

2.1 Justificación

Justificación

Para ofrecer un servicio de mayor calidad a nuestros clientes sean internos o externos, es necesario el fortalecimiento de la actitud, conocimiento, habilidades o conducta del empleado, lo cual se traduce en relaciones interpersonales sanas entre todos los colaboradores logrando condiciones de trabajo más satisfactorias.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Capacitar a los empleados del INFOP en temas de vocación de servicio y habilidades blandas, a través del programa Vocación de Servicio (VOS).

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
Capacitar a todos los empleados del Instituto en las diferentes Oficinas Regionales y se hará efecto multiplicador en los demás centros del INFOP.

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Servidores públicos capacitados a través del programa de Vocación de Servicio (VOS) implementado</i>	Se desarrollarán capacitaciones en vocación de servicio, habilidades blandas e inteligencia emocional entre otras.

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Empleados Participantes Clientes internos y externos

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
Componente 1: Capacitación en la Oficina Regional del Centro	550,000	Fondos Nacionales
Componente 2: Capacitación en la Oficina Regional Noroccidental	55,000	Fondos Nacionales
Componente 3: Capacitación en la Oficina Regional Litoral Atlántico	55,000	Fondos Nacionales
Componente 4: Capacitación en la Oficina Regional del Sur	35,000	Fondos Nacionales
Componente 5: Capacitación en la Oficina Regional de Olancho	35,000	Fondos Nacionales
Componente 1: Capacitación en la Oficina Regional del Centro	550,000	Fondos Nacionales
Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)	730,000	Fondos Nacionales

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Director Ejecutivo	Dirección Ejecutiva		2019
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe División de RRHH	División de RRHH		2019

-Intervención 21 -

Información General

1.1. Nombre de la intervención:

Conformación de comisiones para la actualización y aplicación de los procesos como el reglamento interno, escala salarial, evaluación del desempeño y perfiles de puestos y salarios.

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
División de RRHH	Departamento de Salarios y Beneficios
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.	Brecha de implementación del modelo de gestión por resultados

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Adecuación en la gestión del talento humano	Número de reportes elaborados del desempeño de los colaboradores
	Porcentaje de empleados capacitados del programa de formación integral
	Número de talleres de capacitación del programa de liderazgo realizados

2. Perfil de la intervención

2.1 Justificación

Justificación
La conformación de comisiones integradas por el sector trabajador y patrono para la actualización y aplicación de estos procesos, son esenciales para unas relaciones laborales sanas y dentro del marco de la ley.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Actualizar y aplicar los procesos del reglamento interno, escala salarial, evaluación del desempeño y perfiles de puestos y salarios

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
Conformar una comisión para cada uno de los procesos: reglamento interno, escala salarial, evaluación del desempeño y perfiles de puestos y salarios.

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Manual de inducción aprobado</i>	El manual de inducción orienta al empleado en su puesto de trabajo y en la institución
<i>Reglamento interno elaborado y aprobado</i>	El reglamento interno regula las relaciones laborales dentro de la institución.
<i>Manual de perfiles de puestos y salarios actualizados</i>	Contar con perfiles de puestos y salarios actualizados permite atraer talento humano calificado y adecuado a las necesidades de la Institución y reduce la duplicidad de funciones. Así mismo sirve de guía para el reclutamiento y selección de personal de manera más efectiva.

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Empleados Participantes Clientes internos y externos Sector productivo

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
<i>Componente 1: Manual de Inducción aprobado</i>	Por determinar	Fondos Nacionales
<i>Componente 2: Reglamento Interno elaborado y aprobado</i>	Por determinar	Fondos Nacionales
<i>Componente 3: Manual de Perfiles de Puestos y Salarios Actualizados</i>	Por determinar	Fondos Nacionales
<i>Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)</i>	Por determinar	Fondos Nacionales

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Jefe División de RRHH	División de RRHH		2019
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
			2019

-Intervención 22 -*Información General***1.1. Nombre de la intervención:**

Fortalecer el compromiso institucional a través de capacitaciones motivacionales y socialización de procesos y reglamentos actuales.
--

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
Alta Gerencia	Todas las divisiones y direcciones regionales
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
Unidad de gestión de calidad y unidad de sistemas y procedimientos	

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.	Brecha de implementación del modelo de gestión por resultados

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Fortalecimiento de los procesos y procedimientos institucionales	Porcentaje de cumplimiento de tiempos establecidos
	Porcentaje de reducción de quejas y reclamos
	Porcentaje de procesos articulados por unidades
	Porcentaje de acciones correctivas ejecutadas

*2. Perfil de la intervención***2.1 Justificación**

Justificación
La capacitación es un proceso a corto plazo, implementado para modificar los comportamientos de los colaboradores, garantizar la adquisición de habilidades y el conocimiento de reglas y conceptos importantes para la realización de las tareas exigidas por el trabajo.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Tener personal comprometido con el quehacer institucional

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
Todas las áreas de la institución

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Empleados y líderes de áreas capacitados y socializados en procesos y reglamentos actuales.</i>	Personal motivado para realizar sus funciones de una mejor manera y aportar a los procesos institucionales

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Empleados Participantes Clientes internos y externos Sector productivo

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
<i>Planificación</i>	2,000	Fondos Nacionales
<i>Aprobación</i>		Fondos Nacionales
<i>Capacitación</i>	48,000	Fondos Nacionales
Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)	60,000	Fondos Nacionales

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Roberto Cardona	Dirección Ejecutiva		2019
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Leslie Herrera	Unidad de Gestión de Calidad		2019
Otilia Pinto	Unidad de Sistemas y Procedimientos		2019

-Intervención 23 -*Información General***1.1. Nombre de la intervención:**

Implementar mecanismos de medición para verificar el cumplimiento de los procesos y formatos de control

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
Alta Gerencia	Todas las divisiones y direcciones regionales
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
Unidad de gestión de calidad y unidad de sistemas y procedimientos	

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.	Brecha de implementación del modelo de gestión por resultados

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Fortalecimiento de los procesos y procedimientos institucionales	Porcentaje de cumplimiento de tiempos establecidos
	Porcentaje de reducción de quejas y reclamos
	Porcentaje de procesos articulados por unidades
	Porcentaje de acciones correctivas ejecutadas

*2. Perfil de la intervención***2.1 Justificación**

Justificación
Los mecanismos de medición en una institución es un aspecto imprescindible para el procesamiento de la información emanada de las actividades que se ejecutan dentro de un ente. De la calidad del control interno, depende la calidad de la información y la previsión de riesgos, por lo que es necesario hacer evaluaciones periódicas a los sistemas de control y ajustar las debilidades que se hallen para minimizar o eliminar los riesgos de pérdida económica y/o de imagen. son muy importantes

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Evaluar el funcionamiento del actual sistema de control interno, mediante la aplicación de herramientas como una encuesta basada en el informe COSO y la observación y verificación documental a cada uno de los diferentes componentes del sistema a fin de realizar el diagnóstico y establecer puntos de mejora.

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
Todas las áreas de la institución

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Mecanismos de medición para verificar el cumplimiento de los procesos y formatos de control implementados</i>	Cumplimiento de normativa y uso de formatos aprobados

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Empleados Participantes Clientes internos y externos Sector productivo

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
No necesita inversión		
Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)		

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Roberto Cardona	Dirección Ejecutiva		2019
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Leslie Herrera	Unidad de Gestión de Calidad		2019
Otilia Pinto	Unidad de Sistemas y Procedimientos		2019

-Intervención 24 -*Información General***1.1. Nombre de la intervención:**

Implementar un sistema de gestión de calidad
--

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
Alta Gerencia	Todas las divisiones y direcciones regionales
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
Unidad de gestión de calidad y unidad de sistemas y procedimientos	

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.	Brecha de implementación del modelo de gestión por resultados

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Fortalecimiento de los procesos y procedimientos institucionales	Porcentaje de cumplimiento de tiempos establecidos
	Porcentaje de reducción de quejas y reclamos
	Porcentaje de procesos articulados por unidades
	Porcentaje de acciones correctivas ejecutadas

*2. Perfil de la intervención***2.1 Justificación**

Justificación
Se necesita mejorar el presupuesto para la mejora de los procesos tecnológicos institucionales, que permitan la evaluación, seguimiento y control de procesos institucionales encaminado hacia la certificación de la institución hacia la gestión por procesos.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Hacer más eficientes los procesos a través de una plataforma tecnológica

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
Todas las áreas de la institución

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Sistema de gestión de calidad implementado</i>	La Norma ISO 9001 especifica los requisitos para un sistema de gestión de la calidad que pueden utilizarse para su aplicación interna por las organizaciones, para certificación o con fines contractuales. Se centra en la eficacia del sistema de gestión de la calidad para satisfacer los requisitos del cliente.

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Empleados Participantes Clientes internos y externos Sector productivo

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
<i>Actualización de los procesos</i>	100,000.00	Fondos Nacionales
<i>Compra de paquete</i>	1,500,000.00	Fondos Nacionales
<i>otros</i>	500,000.00	Fondos Nacionales
Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)	2,100,000.00	Fondos Nacionales

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Roberto Cardona	Dirección Ejecutiva		2019
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Leslie Herrera	Unidad de Gestión de Calidad		2019
Otilia Pinto	Unidad de Sistemas y Procedimientos		2019

-Intervención 25 -*Información General***1.1. Nombre de la intervención:**

Contratación de Recurso Humano para la gestión de procesos
--

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
Alta Gerencia	Todas las divisiones y direcciones regionales
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
Unidad de gestión de calidad y unidad de sistemas y procedimientos	

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.	Brecha de implementación del modelo de gestión por resultados

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Fortalecimiento de los procesos y procedimientos institucionales	Porcentaje de cumplimiento de tiempos establecidos
	Porcentaje de reducción de quejas y reclamos
	Porcentaje de procesos articulados por unidades
	Porcentaje de acciones correctivas ejecutadas

*2. Perfil de la intervención***2.1 Justificación**

Justificación
Se necesita apoyar la gestión de calidad con más personal trabajando en el proceso de certificación

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Certificar la institución

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
Las áreas directas con la formación profesional

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Centros acreditados y certificación de personas realizadas</i>	Consiste en la acreditación de centros y certificación de personas

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Empleados Participantes Clientes internos y externos Sector productivo

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
<i>Contratación de empleados</i>	(1,200,000*4 años, 4 empleados)	Fondos Nacionales
<i>Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)</i>	4,800,000.00	Fondos Nacionales

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Roberto Cardona	Dirección Ejecutiva		2019
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Leslie Herrera	Unidad de Gestión de Calidad		2019
Otilia Pinto	Unidad de Sistemas y Procedimientos		2019

-Intervención 26 -*Información General***1.1. Nombre de la intervención:**

Creación de un equipo de mejora continua para los procesos institucionales
--

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
Alta Gerencia	Todas las divisiones y direcciones regionales
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
Unidad de gestión de calidad y unidad de sistemas y procedimientos	

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.	Brecha de implementación del modelo de gestión por resultados

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Fortalecimiento de los procesos y procedimientos institucionales	Porcentaje de cumplimiento de tiempos establecidos
	Porcentaje de reducción de quejas y reclamos
	Porcentaje de procesos articulados por unidades
	Porcentaje de acciones correctivas ejecutadas

*2. Perfil de la intervención***2.1 Justificación**

Justificación
El trabajo en equipo estimula la generación de ideas, combinando las habilidades y experiencias de sus miembros con el fin de recibir retroalimentación en los diferentes procesos por los líderes de áreas.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Estimular el compromiso de los líderes de área para la mejora de los procesos institucionales

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
Toda la Institución

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Recomendaciones de mejora de los procesos institucionales realizados</i>	Consiste recomendaciones orientadas a la mejora de los procesos institucionales por líderes de los procesos

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Empleados Participantes Clientes internos y externos Sector productivo

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
<i>Conformación de Comisión de trabajo</i>	Por determinar	Fondos Nacionales
<i>Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)</i>	Por determinar	Fondos Nacionales

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Roberto Cardona	Dirección Ejecutiva		2019
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Leslie Herrera	Unidad de Gestión de Calidad		2019
Otilia Pinto	Unidad de Sistemas y Procedimientos		2019

-Intervención 27 -*Información General***1.1. Nombre de la intervención:**

Realizar un diagnóstico de Infraestructura general por cada centro de INFOP: necesidades de equipo pedagógico ergonómico, maquinaria y herramientas:
--

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
Ingeniería	Dirección Ejecutiva
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.	Brecha de implementación del modelo de gestión por resultados

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Mejoramiento y adecuación de la Infraestructura las necesidades de la FTP	Porcentaje del presupuesto aprobado para mejoras y ampliación de la infraestructura
	Porcentaje de recomendaciones técnicas implementadas
	Reportes de seguimiento del desempeño del personal programados en el año
	Número de proyectos de infraestructura física adaptada/mejorada programados

2. Perfil de la intervención

2.1 Justificación

Justificación
Brindar una mejor educación a los aprendices con los métodos modernos de última generación de acuerdo con la demanda de formación profesional para el trabajo que requiere el país.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Mapear las necesidades de los centros que se necesitan mejorar y equipar.

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
A nivel nacional

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
<i>Informe de Diagnóstico de las condiciones y necesidades de la infraestructura física del INFOP</i>	Consiste en un informe de diagnóstico de las necesidades de mejoramiento de las infraestructuras

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Empleados Aprendices Participantes Clientes internos y externos Sector productivo

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
<i>Componente 1: Consultoría para el Diagnóstico de necesidades de infraestructura</i>	Por determinar	Fondos Nacionales
Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)	Por determinar	Fondos Nacionales

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Ingeniería	Dirección Ejecutiva		2019
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Acciones Formativas	Dirección Ejecutiva		2019
Servicios generales	Dirección Ejecutiva		2019

-Intervención 28 -*Información General***1.1. Nombre de la intervención:**

Creación de una Unidad Administradora para la evaluación y aprobación de proyectos de infraestructura física y pedagógica

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
Ingeniería	Dirección Ejecutiva
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.	Brecha de implementación del modelo de gestión por resultados

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Mejoramiento y adecuación de la Infraestructura las necesidades de la FTP	Porcentaje del presupuesto aprobado para mejoras y ampliación de la infraestructura
	Porcentaje de recomendaciones técnicas implementadas
	Reportes de seguimiento del desempeño del personal programados en el año
	Número de proyectos de infraestructura física adaptada/mejorada programados

2. Perfil de la intervención

2.1 Justificación

Justificación
Es necesario que se unifiquen criterios y herramientas que facilite la toma de decisiones para inversiones infraestructura física y pedagógica.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Crear una Unidad Administradora para la evaluación y aprobación de proyectos de infraestructura física y pedagógica

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
Presentar la Propuesta de la Unidad de Administración y Evaluación de Proyectos de Inversión, Confirmación de Comisiones, Presentando a Dirección Ejecutiva la Viabilidad de Proyectos, Monitoreo-Evaluación-Seguimiento

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
Informes de viabilidad de proyectos	Consiste en el análisis de viabilidad para tener minar el éxito o fracaso de un proyecto, tomando en cuenta aspectos ambientales, rentabilidad, necesidades del mercado y factibilidad política y económica
Informes de seguimiento del desarrollo del Proyectos	El informe de seguimiento recoge, la situación en la que se encuentra el proyecto respecto a las tareas planificadas

Informe de evaluación final del proyecto	Su propósito es analizar el proceso de evaluación ex post de un proyecto de infraestructura y si cumple con su finalidad.
Recomendaciones técnicas de construcción/mejora y tecnificación de áreas de formación y apoyo	Consiste en un informe de diagnóstico de las necesidades de mejoramiento de las infraestructuras

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Empleados Aprendices Participantes Clientes internos y externos Sector productivo

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
<i>Componente 1: Comisión para la propuesta de la Unidad de Administración y Evaluación de Proyectos de Inversión</i>	Contratación de consultores especializados y personal seleccionado de la institucional	Fondos Nacionales
<i>Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)</i>	Por determinar	Fondos Nacionales

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Ingeniería	Dirección Ejecutiva		2019
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Acciones Formativas	Dirección Ejecutiva		2019
Servicios generales	Dirección Ejecutiva		2019

-Intervención 29 -

Información General

1.1. Nombre de la intervención:

Modernización del sistema hidrosanitario y eléctrico de los espacios físicos existentes

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
Ingeniería	Dirección Ejecutiva
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.	Brecha de implementación del modelo de gestión por resultados

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Mejoramiento y adecuación de la Infraestructura las necesidades de la FTP	Porcentaje del presupuesto aprobado para mejoras y ampliación de la infraestructura
	Porcentaje de recomendaciones técnicas implementadas
	Reportes de seguimiento del desempeño del personal programados en el año
	Número de proyectos de infraestructura física adaptada/mejorada programados

2. Perfil de la intervención

2.1 Justificación

Justificación
Actualmente las instalaciones del INFOP tienen una antigüedad de más de 40 años por lo cual no reúne las condiciones de seguridad y de aprendizaje tanto para aprendices, colaboradores, empleados e instructores.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Modernizar el sistema hidrosanitario y eléctrico de los espacios físicos existentes

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
Se pretende cambiar el sistema eléctrico e hidrosanitario de todos los centros regionales para su correcto funcionamiento

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
Sistema hidrosanitario y eléctrico de los espacios físicos mejorados a la FTP	La mejora de la infraestructura física conlleva mejores condiciones pedagógicas para la FTP

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Empleados Aprendices Participantes Clientes internos y externos Sector productivo

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
<i>Componente 1: Diagnósticos previo de las condiciones hidrosanitarias y eléctricas</i>	Por determinar	Fondos Nacionales
<i>Componente 2: Elaboración de presupuesto</i>	Por determinar	Fondos Nacionales
<i>Componente 3: Aprobación y ejecución</i>	Por determinar	Fondos Nacionales
<i>Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)</i>	Por determinar	Fondos Nacionales

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Ingeniería	Dirección Ejecutiva		2019
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Acciones Formativas	Dirección Ejecutiva		2019
Servicios generales	Dirección Ejecutiva		2019

-Intervención 30-*Información General***1.1. Nombre de la intervención:**

Actualización y reforma de la Ley del INFOP y su reglamento

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
Consejo Directivo del INFOP	Unidad de Asesoría Legal
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.	Brecha de implementación del modelo de gestión por resultados

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Fortalecimiento de la rectoría del INFOP en los sectores productivos	Ley del INFOP y reglamentos actualizados e implementados
	Porcentaje de organizaciones, instituciones que brindan servicios de FTP certificadas

*2. Perfil de la intervención***2.1 Justificación**

Justificación
El Decreto No. 10 del 28 de diciembre de 1972 es un simple decreto de creación carente de una Ley Orgánica adaptada a las necesidades actuales del INFOP, Es necesaria su actualización, ya que la formación técnica profesional hoy en día es diferente a cuando fue constituida esta Ley.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Propuesta de Ley Orgánica del INFOP y su respectivo Reglamento adaptada a las circunstancias actuales de la educación técnico profesional.

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
<ul style="list-style-type: none"> • Actualizar la ley del INFOP y crear su Reglamento • Revisar y Actualizar la Norma 26 de contratación de Instructores puntuales.

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
Ley del INFOP y su reglamento actualizados	Consiste en la revisión, actualización y propuesta de Ley Orgánica del INFOP y la elaboración de su respectivo reglamento

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
Empleados Aprendices Participantes Clientes internos y externos Sector productivo

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
<i>Componente 1: Resolución del Consejo Directivo del INFOP</i>	Por determinar	Fondos Nacionales
<i>Componente 2: Mesas de Trabajo con todos los involucrados</i>	Por determinar	Fondos Nacionales
<i>Componente 3: Resolución del Consejo Directivo del INFOP</i>	Por determinar	Fondos Nacionales
Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)	Por determinar	Fondos Nacionales

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Olvin Aníbal Villalobos	Consejo Directivo del INFOP		2019
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
<i>Roberto E. Cardona López</i>	Director Ejecutivo del INFOP		2019

-Intervención 31-*Información General***1.1. Nombre de la intervención:**

Realización de un mapeo control de las organizaciones que brindan formación técnica profesional

1.2. Responsables:

Dirección Responsable	Unidad, División
Dirección Ejecutiva	División Técnico Docente Departamento de Docencia
Direcciones Regionales	Unidad de Certificación
Direcciones corresponsables	Unidad, División corresponsable
División de Planificación y Presupuesto	Unidad de Investigación y Proyectos

1.3. Objetivo y Eje Estratégico al cual contribuye la intervención:

Objetivo Estratégico PEI	Indicador (es) de Resultado (os) Estratégico
Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional.	Brecha de implementación del modelo de gestión por resultados

1.4. Eje(s) Estratégico (s) e indicador (es) según PEI al cual contribuye la intervención:

Eje Estratégico PEI	Indicador de Resultado Intermedio
Fortalecimiento de la rectoría del INFOP en los sectores productivos	Ley del INFOP y reglamentos actualizados e implementados
	Porcentaje de organizaciones, instituciones que brindan servicios de FTP certificadas

*2. Perfil de la intervención***2.1 Justificación**

Justificación
La Nueva Ley Fundamental de Educación y sus reglamentos, establecen los mandatos de rectoría de la formación profesional que define como responsabilidades del INFOP la Acreditación y certificación de los aprendizajes, competencias y Centros de Formación Profesional, así como, llevar un registro electrónico de la educación No Formal Técnica Profesional de todo el país a efecto de asegurar la calidad educativa y garantizar la calidad de los egresados de la educación no formal tanto pública como privada.

Además, se establece que el INFOP será responsable de regular y proveer la normativa técnico pedagógico y de funcionamiento del sistema de formación Técnica Profesional con educación no formal en Honduras.

2.2 Objetivo de la intervención

Objetivo
Establecer la normativa técnico-pedagógica, regulatoria y curricular de la Formación Técnico Profesional con educación No formal de Honduras, a fin de asegurar la calidad de la prestación de estos servicios educativos a nivel público y privado.

2.3 Alcance de la intervención

Alcance
Para todos los centros de formación profesional del país debidamente inscrito y/o acreditados por el INFOP

2.4 Tiempo de ejecución de la intervención

Fecha de Inicio		Fecha de Finalización	
Mes	Año	Mes	Año
<i>Enero</i>	<i>2020</i>	<i>Diciembre</i>	<i>2024</i>

2.5 Área de influencia

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Todas las regionales	Todas las regionales

2.6 Productos

Producto (s) final (es) e intermedios	Descripción
Productos finales:	
Mapeo control de las organizaciones que brindan formación técnica profesional realizado	De acuerdo con el inventario de los centros de formación profesional que ya existen en el país, hacer una inscripción y luego una acreditación según el cumplimiento de los indicadores de calidad definidos en la normativa establecida por el INFOP para la acreditación de centros de formación profesional públicos y privados (NTD-27), a fin de inscribir, acreditar y mantener en proceso de mejora la calidad de los servicios que brindan.

2.7 Beneficiarios

Beneficiarios de la intervención
La intercesión permitirá la articulación del sistema educativo para reconocer los aprendizajes alcanzados durante toda la vida, regular la calidad de los servicios que se dan a la población sobre formación técnica profesional con educación no formal i apoyar su mejora continua

2.8 Componentes y Costos de la intervención

Componentes	Costo	Financiamiento Previsto
<i>Componente 1: Levantamiento de inventario de los CFP</i>	Por determinar	Fondos Nacionales
<i>Componente 2: Mapeo de CFP por regiones</i>	Por determinar	Fondos Nacionales
<i>Componente 3: inscripción y acreditación de CFP</i>	Por determinar	Fondos Nacionales
Costo Total Estimado (Lempiras y USD equivalentes)	Por determinar	Fondos Nacionales

3. Aprobación

Aprobado por:			
Coordinador responsable de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Edgardo Valenzuela, Alba Tereza Gonzales y Jorge Rivera	Unidad certificación		2019
Direcciones corresponsables de la intervención			
Nombre	Dependencia	Firma	Fecha
Leslie Manzanares y Yojena Raquel Paredes	División de Planificación a través de la Unidad de investigación y proyectos		2019

ANEXO 11 CADENA DE VALOR PÚBLICO OE 1

CADENA DE VALOR

Problema Central:	Oferta de Formación Profesional desarticulada con el Mercado Laboral.
Objetivo Estratégico Institucional:	Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades del mercado laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país.





Mesas sectoriales organizadas
Propuestas de participación de integrantes del Consejo Directivo en la definición de la oferta
Áreas con equipamientos actualizados para el desarrollo curricular
Personal de desarrollo curricular capacitado en TICS
Talleres de formación en habilidades sociolaborales y formación en emprendimientos

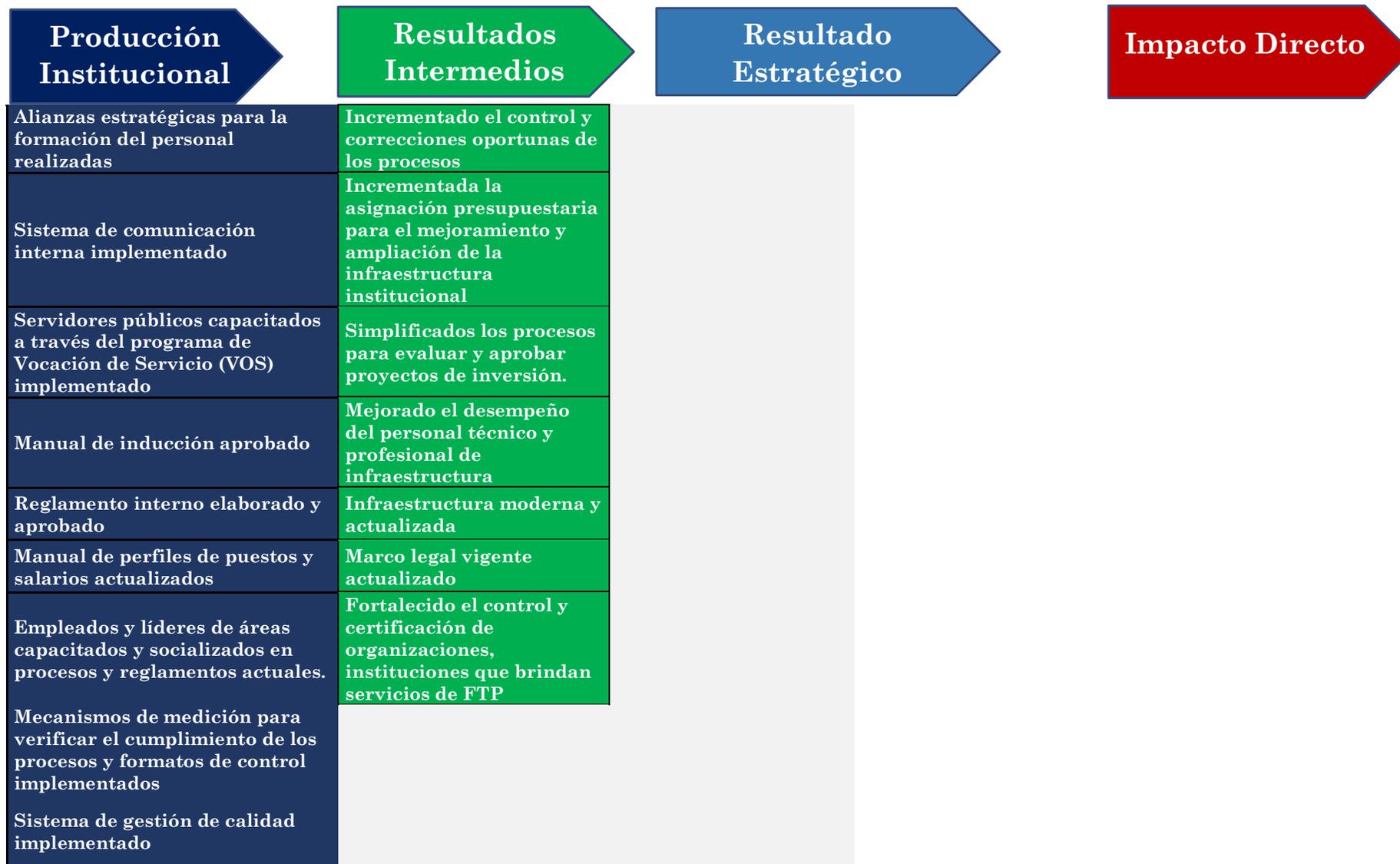
ANEXO 12 CADENA DE VALOR PÚBLICO OE 2

CADENA DE VALOR

Problema Central:	Limitada implementación del modelo de gestión por resultados para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional
--------------------------	--

Objetivo Estratégico Institucional:	Implementar el modelo de Gestión por Resultados en el INFOP adecuando la gestión institucional para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional
--	--

Producción Institucional	Resultados Intermedios	Resultado Estratégico	Impacto Directo
Reglamento interno aplicado, funcionarios y colaboradores socializados	Mejorado el desempeño de los colaboradores	Implementado el modelo de gestión por resultados	Incrementada la empleabilidad de los egresados
Procesos de RRHH actualizados	Incrementada la formación y conocimientos del personal		Mayor inserción laboral, Satisfacción del empleador
Empleados y funcionarios del Programa de reconocimiento al buen desempeño laboral capacitados	incrementado el liderazgo gerencial de la Institución		Mayor satisfacción de los clientes, fidelización de los clientes, Se mejora la imagen
Programa informático para la elaboración de planillas implementado	Reducidos los costos y tiempos		
Diagnóstico de necesidades de capacitación y mecanismos de financiamiento elaborado	Lineamientos claros y precisos		
Empleados y funcionarios sobre la normativa y políticas institucionales de RRHH socializados	Eficiéntado el funcionamiento de los procesos		





Centros acreditados y certificación de personas realizadas
 Recomendaciones de mejora de los procesos institucionales realizados
 Informe de Diagnóstico de las condiciones y necesidades de la infraestructura física del INFOP
 Informes de viabilidad de proyectos
 Informes de seguimiento del desarrollo del Proyectos
 Informe de evaluación final del proyecto
 Recomendaciones técnicas de construcción/mejora y tecnificación de áreas de formación y apoyo
 Sistema hidrosanitario y eléctrico de los espacios físicos mejorados a la FTP
 Ley del INFOP y su reglamento actualizados
 Mapeo control de las organizaciones que brindan formación técnica profesional realizado

