

Aspectos presupuestarios

Fortalezas	Debilidades
1. Existe una estructura bien definida para el pago de Servicios Personales. La programación, a pesar de lo complejo, es bastante buena. No hay muchas inejecuciones en grupo 0.	1. Los Servicios Personales crecen en forma desproporcionada y ha existido la necesidad de recurrir a fuentes de financiamiento diferentes a los ingresos corrientes. Es necesario ver como se contiene la expansión de ese gasto que no permite aumentar cobertura en otros niveles o dirigir recursos a otras actividades de apoyo.
2. Priorización de los programas iniciales de preprimaria y primaria	2. Baja inversión en capital físico y en tecnología. La programación que se realiza en muchas ocasiones queda sin ejecutar. Conviene revisar los procesos que se están adoptando para realizar la contratación pública.
Disponibilidad del recurso financiero cuando se necesita	3. No obstante, a que porcentualmente algunos niveles de ejecución son aceptables, existen altos valores nominales sin ejecutar especialmente en regiones que apoyan el proceso de aprendizaje. Existen pocas modificaciones de asignación con fundamento en la ejecución. Es necesario observar la ejecución de las actividades que están relacionadas a grupos diferente al grupo cero.
Flexibilidad en el uso del recurso financiero para cubrir las necesidades de mobiliario y equipo	4. Hay recursos de destinación específica que muestran una tendencia histórica de inejecución. Conviene la revisión de procesos como la Dirección general de Educación Física.
Distribución acertada de los recursos financieros	Asignación tardía de la cuota financiera
Los recursos financieros son coherentes con la necesidades de las dependencias y direcciones.	Equipo y mobiliario obsoleto, debido a la procesos demasiado engorrosos.
Presupuestos propio para disponer según las necesidades de la dependencia o dirección	Se prioriza la ejecución de programas que no han sido financiados.
Equipo técnico que apoya en la coordinación financiera	No se cuentan con los recursos para realizar auditorías programadas.
Asignación oportuna del recurso financiero	Reasignación de recursos financieros a otras dependencias o unidades.
Sistema de contabilidad integrada -SICON- como control gubernamental	Falta de personal del equipo técnico que garantice la ejecución del presupuesto.
Los requerimientos de financiamiento presupuestario destinados al recurso humano son atendidos acorde a las necesidades	El presupuesto no se ajusta a las necesidades reales de las dependencias o restricción en algunos regiones.
Recurso humano cualificado para atender a los sistemas de gestión financiero y de control interno	Plazos cortos para la ejecución presupuestaria
Las gestiones de pago se mantienen al día	Falta de visión en planificación presupuestaria para poder implementar y ejecutar programas.
Procesos financieros bien definidos	Falta de ejecución del presupuesto para evitar hallazgos y sanciones, según la normativa
Se cuenta con instructivos específicos para la ejecución del gasto	Falta de recurso humano para lograr cumplir con las funciones administrativas-financieras o poca disposición del mismo.
	Es necesario mejorar la competitividad salarial
	No hay seguimiento a la mejora de procesos y/o capacitaciones de los mismos
	Procesos de gestión del presupuestos muy tardados que no permiten administrar el presupuesto de manera ágil y oportuna
Amenazas	Oportunidades
1. Muchas transferencias dependen de la intervención de la OPF – muchas veces a demanda- para ejecutar algunos gastos. Si no existe un proceso para su estructuración y fortalecimiento puede generar inejecuciones.	1. La pandemia ha permitido el desarrollo de nuevas modalidades que si se asimilan correctamente pueden aumentar cobertura y significar ahorro de recursos a futuro. Para ello debe afinarse el modelo pedagogía.
	2. Reformar el proceso de descentralización en Guatemala, permitiría que algunas funciones asumidas por las municipalidades y hacer una reingeniería en la forma como se programa el gasto al MINEDUC
Aprobación del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado para el Indicadores macroeconómicos positivos	Baja recaudación fiscal
Apoyo económico de la cooperación nacional e internacional	El gobierno acuerda políticas de austeridad o curso de inversión
Control y registro de operaciones financieras en los sistemas de SICOIN, SIGES, Plan General de Gobierno establecido con metas claras para el Ministerio de	Incertidumbre respecto de la aprobación del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado
Autorización oportuna del recurso financiero del Ministerio de Educación	Estados de prevención que limitan la ejecución presupuestaria
Aprobación de modificaciones presupuestarias en tiempo, para cubrir el déficit financiero	Reorientación del presupuesto debido a factores externos
	Gastos emergentes del Estado de Guatemala que imposibilitan la asignación de presupuesto al Ministerio de Educación
	Recortes al presupuesto asignado al Ministerio de Educación
	Covid-19, sus implicaciones y repercusiones en la disposición de presupuesto.

Aspectos de género

Fortalezas	Debilidades
1. Existe una unidad especializada para tratar los asuntos de género.	1. La ubicación de la unidad especializada en género en la estructura orgánica del MINEDUC no permite desarrollar una función transversal
2. El personal conoce el alcance y las limitaciones de sus acciones.	2. Pocos proyectos incluyen el tema de la equidad de género como objeto central
3. Hay procesos en el ámbito escolar	3. No hay data ni estudios al interior del MINEDUC
	4. Desconexión de la unidad especializada con la Dirección de Recursos Humanos
	5. Ausencia de protocolos preventivos del acoso laboral y sexual
	6. Los diferentes regímenes laborales existentes dificultan la aplicación de medidas para la prevención del acoso laboral y sexual.
Amenazas	Oportunidades
1. Elementos coyunturales hacen que los asuntos de género se enfoquen en el ámbito escolar.	1. La SEPREM está desarrollando líneas para fortalecer los procesos en el ámbito de los colaboradores
	2. Las agencias de cooperación están interesadas en el desarrollo del tema
	3. Existen procesos en el ámbito escolar que brindan un Know How para estructurar procesos en el ámbito de los colaboradores

Recursos Humanos

Fortalezas	Debilidades
1. Estructura sólida. Existen manuales y funciones detalladas para todos los RRHH	1. Los criterios de categorización facilitan desequilibrios y generan incentivos de permanencia que impidiendo la renovación de grupo docente.
2. La mayoría del personal se encuentra bajo el grado O11. No existe abuso de los regímenes por contrato de servicios para personal administrativo.	2. Prueba de ingreso. La forma en que está configurado el ingreso de docentes no permite diferenciar a los mejores candidatos
3. La carrera docente es atractiva desde el ingreso que representa, la formalización del trabajo y la posibilidad de una renta futura	3. La evaluación del desempeño y la supervisión está muy lejos del aula.
4. La planta de personal del MINEDUC es inclusiva desde la perspectiva de género y tiene bastante pertinencia étnica	4. La legislación y la normatividad que regula los procesos está muy dispersa. Existen muchas enmiendas y remiendos que dificultan su utilización y comprensión por parte de los usuarios.
5. La DIREH se organizó de forma que le permita atender los dos regímenes que afectan tanto al personal administrativo como docente y se apoya territorialmente con unidades de RRHH de las DIDEUCA	5. Los sistemas de información aún no desarrollan indicadores gerenciales. No se miden tiempos para los procesos de RRHH.
6. Se ha comenzado a desarrollar programas para profesionalización de los docentes. Existe un interés por fortalecer el sistema en los primeros años de escolaridad.	6. La planta de personal y docente tiene promedios de edad elevados
7. La planta administrativa es moderada dado el tamaño del grupo docente	7. La forma como se ha desarrollado la estructura de las DIDEUCA no ha sido equilibrada. La relación personal administrativo- docente es dispar.
	8. Aunque existe interés por mejorar el perfil de entrada de los docentes. Los recursos para capacitación inicial de los mismos son escasos.
Amenazas	Oportunidades
1. Disponibilidad de recursos que permitan atender el aumento de cobertura en otros niveles. La proporción en que crecen los recursos para atender al personal docente actual dificulta la incorporación de nuevos docentes y hace que se recurra a otras fuentes de financiamiento. Esta circunstancia se agrava por los pactos colectivos que pueden elevar indistintamente los salarios de los docentes.	1. La ley de clases pasivas facilita el retiro voluntario. Podría generarse un plan de retiro un plan de retiro voluntario como se realizó en 1998 para así liberar y liberar un poco la planta de docentes.
	2. La pandemia puede abrir espacios para nuevas especialidades que permitan aumentar cobertura.

Currículum Nacional Base

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Es el marco legal y prescriptivo del sistema educativo.	Se tiene más información en la comunidad educativa de temas como: competencias, indicadores, criterios, L2, L3, paradigmas, innovación, estrategias, etc., y el vocabulario relacionado es reconocido por los docentes, lo que puede incidir en la mejor aceptación de los cambios que se propongan.
Se construyó a partir de la Reforma Educativa con la participación de muchos sectores.	Con un buen modelo se puede incidir en la formación del estudiante y del docente.
Es el currículum de 1.a generación que promueve un nuevo paradigma organizado por competencias.	Se puede asegurar el mínimo básico que cualquier estudiante debe aprender.
Ya forma parte del ideario de la comunidad educativa y, aunque no lo apliquen bien, se ha vencido la resistencia a su uso.	
DEBILIDADES	AMENAZAS
Poco funcional.	La coincidencia entre los tiempos políticos y los técnicos.
Implementación débil.	Maquillaje al actual CNB sin la realización de un cambio realmente efectivo, acorde con la actualidad, sus premisas y necesidades.
Currículo de 1.a generación, con competencias disciplinares y división por áreas disciplinares.	
Poca correlación entre los elementos de las mallas curriculares.	
Exceso de competencias, indicadores de logro y contenidos en cada disciplina.	
Desfase en cuanto a la temática actual y el desarrollo de habilidades blandas.	
Sin una ruta lógica que oriente al docente, lo cual debilita su aplicación en el aula.	
Una profunda brecha con el currículum implementado.	

Recursos financieros

Fortalezas	Debilidades
Disponibilidad del recurso financiero cuando se necesita	Asignación tardía de la cuota financiera
Flexibilidad en el uso del recurso financiero para cubrir las necesidades de mobiliario y equipo	Equipo y mobiliario obsoleto, debido a los procesos demasiado engorrosos.
Distribución acertada de los recursos financieros	Se prioriza la ejecución de programas que no han sido financiados.
Los recursos financieros son coherentes con las necesidades de las dependencias y direcciones.	No se cuentan con los recursos para realizar auditorías programadas.
Presupuestos propios para disponer según las necesidades de la dependencia o dirección	Reasignación de recursos financieros a otras dependencias o unidades.
Equipo técnico que apoya en la coordinación financiera	Falta de personal del equipo técnico que garantice la ejecución del presupuesto.
Asignación oportuna del recurso financiero	El presupuesto no se ajusta a las necesidades reales de las dependencias o restricción en algunos reglones.
Sistema de contabilidad integrada -SICON- como control gubernamental	Plazos cortos para la ejecución presupuestaria
Los requerimientos de financiamiento presupuestario destinados al recurso humano son atendidos acorde a las necesidades	Falta de visión en planificación presupuestaria para poder implementar y ejecutar programas.
Recurso humano cualificado para atender a los sistemas de gestión financiero y de control interno	Falta de ejecución del presupuesto para evitar hallazgos y sanciones, según la normativa
Las gestiones de pago se mantienen al día	Falta de recurso humano para lograr cumplir con las funciones administrativas-financieras o poca disposición del mismo.
Procesos financieros bien definidos	Es necesario mejorar la competitividad salarial
Se cuenta con instructivos específicos para la ejecución del gasto	No hay seguimiento a la mejora de procesos y/o capacitaciones de los mismos
	Procesos de gestión del presupuesto muy tardado que no permiten administrar el presupuesto de manera ágil y oportuna
Oportunidades	Amenazas
Aprobación del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado para el año 2022	Baja recaudación fiscal
Indicadores macroeconómicos positivos	El gobierno acuerda políticas de austeridad o curso de inversión
Apoyo económico de la cooperación nacional e internacional	Incertidumbre respecto de la aprobación del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado
Control y registro de operaciones financieras en los sistemas de SICOIN, SIGES, GUATECOMPRAS, SIREH, entre otros	Estados de prevención que limitan la ejecución presupuestaria
Plan General de Gobierno establecido con metas claras para el Ministerio de Educación	Reorientación del presupuesto debido a factores externos
Autorización oportuna del recurso financiero del Ministerio de Educación	Gastos emergentes que imposibilitan la asignación de presupuesto al Ministerio de Educación
Aprobación de modificaciones presupuestarias en tiempo, para cubrir el déficit financiero	Recortes al presupuesto asignado al Ministerio de Educación
	Covid-19, sus implicaciones y repercusiones en la disposición de presupuesto.

Monitoreo y Evaluación

a. INDICADORES

Fortalezas	Oportunidades
§ Se cuenta con una clara definición de los indicadores que responden a las metas trazadas en el PGG actual.	§ A través de la propuesta de monitoreo mejorar la definición de los indicadores, para que respondan a características SMART (Específicos, Medibles, Alcanzables, Relevantes y Temporales)
§ Todos los indicadores son medibles.	§ Derivado de la actualización del PEI, se pueden dar a conocer los indicadores estratégicos y cómo ellos miden el desempeño y alcance de metas estratégicas.
§ MINEDUC cuenta con variedad de mecanismos de recolección que permiten contar con las variables de los indicadores identificados en la estrategia.	
Debilidades	Amenazas
§ Dentro de la estrategia se definen algunos indicadores poco específicos y cuya vinculación con los resultados resulta difusa y confusa.	§ Al exterior al no contar con indicadores de calidad se refleja la debilidad en el enfoque de gestión por resultados.
§ No hay una distinción entre indicadores de Impacto, Resultado y Proceso, por lo que hay indicadores que se duplican en los distintos niveles.	§ El carecer de indicadores adecuados afecta la oportunidad de identificar puntos de mejora para la toma de decisiones estratégicas.
§ No está estandarizado el año de línea base de los indicadores, hay indicadores cuya línea base es muy distante, esto no permite evaluar el impacto que se está generando dentro del período de la estrategia actual.	
§ Dentro del documento de la estrategia no se determinan las metas para la totalidad de indicadores planteados.	
§ No se percibe conocimiento transversal de los indicadores dentro de los actores del Ministerio.	
§ No se cuenta con una herramienta que permita visualizar el comportamiento de todos los indicadores tipo tablero de control.	
§ Existen indicadores en el POM que no se describen en el PEI.	
§ No todos los indicadores cuentan con una ficha técnica que facilite su construcción y análisis.	

b. RECOPIACIÓN Y MANEJO DE INFORMACIÓN

Fortalezas	Oportunidades
§ MINEDUC cuenta con diversos sistemas de recopilación de información sobre los resultados de los productos y servicios que genera.	
§ Se cuenta con un potente software repositorio de datos como lo es el Business Objects.	§ Existe una gran oportunidad de mejora para aprovechar la riqueza de información que se genera en el Ministerio, facilitando la toma de decisiones estratégicas.
§ MINEDUC cuenta con herramientas como el anuario estadístico, que permiten una visualización práctica y comprensible de los principales indicadores educativos (http://estadistica.mineduc.gob.gt/Anuario/home.html#)	§ La actualización de los sistemas principalmente de las herramientas informáticas de reportería, permitirían visualizar en tiempo real el avance en metas.
§ Se cuenta con Sistemas de recolección de información en línea que facilitan la integración de información a nivel nacional.	
Debilidades	Amenazas
§ Se carece de una articulación clara entre los actores para el manejo de información.	§ Posibilidad de perder oportunidades de inversión por parte de organismos internacionales, a causa de la poca visibilidad de los avances del Ministerio.
§ No se centraliza la información que responde a los indicadores sujetos a monitoreo y evaluación.	§ Se desaprovecha la riqueza de información que genera el Ministerio.
§ La generación de información que responde específicamente al monitoreo de la estratégica, no se recopila de manera continua.	Perdida de coordinación estratégica entre las direcciones del Ministerio.
§ No se conoce transversalmente la información generada por los distintos actores.	
§ No se aprovechan adecuadamente las herramientas de software con las que se cuenta actualmente.	

c. PROCESO ACTUAL DE MONITOREO

Fortalezas	Oportunidades
§ La generación de informes está normada legalmente.	§ Se cuenta con el apoyo de UNICEF para mejorar la estrategia de monitoreo.
§ La estrategia identifica la dirección responsable del monitoreo.	
§ La Dirección de evaluación, tiene procesos bien definidos sobre evaluación de servicios que presta el Ministerio.	
Debilidades	Amenazas
§ No hay una base específica que registre el marco de resultados de la estrategia y su evolución en el tiempo.	§ No hay total claridad del alcance del trabajo a cargo del equipo de monitoreo.
§ El equipo humano encargado del monitoreo es reducido y sobrecargado de asignaciones.	§ Al finalizar el periodo de la estrategia se complicará la medición del impacto provocado.
§ El monitoreo se limita a dar respuesta a informes periódicos predefinidos.	
§ El monitoreo y la evaluación se realizan en direcciones distintas, no se percibe integración entre ambas enfocada a decisiones estratégicas.	
§ No se realiza una integración y análisis sobre los resultados de los indicadores y su evaluación.	

Mandatos

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Los mandatos institucionales y políticas públicas son claras	Falta de socialización respecto de las reformas a la legislación o la creación de nuevas Leyes, Reglamentos o Acuerdos Ministeriales.
Los mandatos son flexibles respecto a las acciones que debe adoptar el Ministerio de Educación para alcanzar sus objetivos.	Necesidad de actualizar ciertas normas internas (Acuerdos Ministeriales).
La normativa tiene como principio y eje central el interés superior del niño y adolescente	Las Direcciones o dependencias del Ministerio de Educación no tienen acceso a la normativa educativa o políticas públicas vigentes.
La mayoría de procesos establecidos en el Ministerio de Educación cuentan con una base legal.	Proceso burocrático para la implementación de procesos internos mediante Acuerdos Ministeriales.
El Personal está familiarizado con el marco jurídico que protege el derecho a la educación de la niñez y la adolescencia.	Modificación a los Acuerdos Ministeriales que dejan vacíos legales.
Se cuenta con personal especializado dentro de las Direcciones o Dependencias para asesoramiento en disposiciones reglamentarias y administrativas	Falta de capacitación del personal respecto de las leyes vigentes y sus reglamentos.
Hay acuerdos ministeriales según la necesidad de cada subsistema educativo.	Marco normativo demasiado extenso.
Respecto de las políticas públicas se tiene claridad de la población meta	Debilidad en el soporte tecnológico y de sistematización con base en el marco jurídico vigente.
La base normativa sirve de fundamento legal para establecer los alcances de las políticas y programas educativos.	Se deja a la discrecionalidad de cada Dirección o Dependencia la aplicación de las bases normativas.
La base normativa da certeza jurídica al quehacer educativo	Falta de creación de normativa interna (Acuerdos Ministeriales) que deja lagunas respecto a los procesos.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Creación de Acuerdos Gubernativos en beneficio de la población estudiantil e institucional.	Legislación educativa desactualizada
Plataformas digitales ya instauradas con el contenido de las normas jurídicas	Procesos para creación normativa muy lentos o burocráticos.
Existencia de la Comisión de Educación y otras especializadas que viabilizan la creación de normas educativas.	Normas demasiado ambiguas que hacen imposible su cumplimiento
Participación de actores para contribuir en la aplicación de la norma.	Leyes que necesitan ser modificadas o reformadas.
Apoyo interinstitucional en socialización del marco legal aplicable	Interpretación inadecuada de las normas, que hace imposible su cumplimiento.
Capacitación por parte de actores respecto de las normas administrativas, laborales, penales, entre otras.	Se crea legislación pero no se considera que requiere de presupuesto para la implementación de la misma.
	Falta de propuestas a reformas legales pertinentes.
	Falta de criterios jurídicos en la aplicación e interpretación de las normas.
	Poco interés del Congreso de la República para priorizar la aprobación de leyes en materia educativa.