

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Ciencias Sociales

Maestría en Desarrollo



**GERENCIA DEL SISTEMA NACIONAL DE
FORMACIÓN PROFESIONAL EN GUATEMALA**

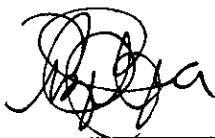
MICHELE MARSICOVETERE SCHWARTZ



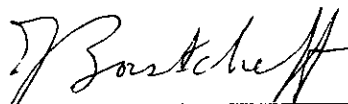
**Trabajo de graduación presentado para optar al
grado académico de Maestría en Desarrollo**

**GERENCIA DEL SISTEMA NACIONAL DE
FORMACIÓN PROFESIONAL EN GUATEMALA**

TRIBUNAL EXAMINADOR



F. _____
Dra. Cizel Zea

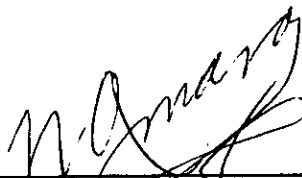


F. _____
MA Jorge Borstcheff



F. _____
Dr. Antonio Mosquera Aguilar

Vo. Bo.



F. _____
PH.d Nelson Amaro Victoria
Decano

Este trabajo está dedicado

A mi esposa Patricia y a mis hijos Silvana y Michele.

A los miembros de la Misión Técnica Alemana en el INTECAP
en los años de 1979 a 1983, en especial a
Peter Karig, Harry Sabelmann y Sonia de Auer.

A Wilfried Hülstrunk, Jorge Coloma y Klaus Schaack,
con quienes he compartido criterios y conceptos acerca de la
Formación Profesional y Técnica

Y a la promoción Preparatoria 67.

Dejar este mundo mejor que como lo encontramos



CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	1
II. CONTEXTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN GUATEMALA	3
A. Segmento Sociocultural	3
B. Segmento Socioeconómico	10
C. Segmento Político	17
III. MARCO TEÓRICO	21
A. El Trabajo	21
B. La Educación y la Capacitación Técnica Para el Trabajo	22
C. Gerencia de un Sistema de Formación Profesional de Trabajadores	28

IV. ANÁLISIS CRÍTICO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN GUATEMALA	41
A. Dimensión Social	41
B. Dimensión Social y Económica	44
C. Dimensión Política	48
V. VISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL	51
A. Estructura del Sistema Nacional de Formación Profesional hacia el próximo milenio	51
B. Consideraciones sobre el funcionamiento del Sistema Nacional de Formación Profesional y Técnica	52
VI. ANÁLISIS DEL PROBLEMA Y EXAMEN DE SOLUCIONES	57
A. Aclaraciones Necesarias	57
B. El problema	58
C. Aplicación del Marco Lógico para el Análisis de Problemas y Examen de	

Soluciones	61
VI. PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO	63
A. Objetivo Superior	63
B. Objetivo del Proyecto, Resultados y Actividades	63

Anexos:

- A. Esquema del Sistema Nacional de Formación Profesional.
- B. Cronograma
- C. Árbol de Problemas
- D. Árbol de Objetivos
- E. Matriz de Planificación del Proyecto.



I. INTRODUCCIÓN

El Sistema Nacional de Formación Profesional en Guatemala constituye una solución a los problemas de baja productividad en el país.

El presente proyecto intenta camino para llegar a un sistema nacional de formación profesional y capacitación técnica, que garantice a todos los habitantes del país un futuro congruente con su existencia humana.

En principio presenta el contexto nacional en el que se presenta la formación profesional, tratando de dimensionar su impacto en la economía del país y la cobertura poblacional.

Se establecen las bases teóricas de la formación profesional y de la organización de la misma, aludiendo constantemente a la historia. El planteamiento teórico fundamenta la capacitación y las diferentes formas de organización y administración de la actividad capacitadora.

Para el análisis del problema se ha utilizado la metodología del Marco Lógico, así como para delimitar el objetivo superior y el objetivo del proyecto. También se presentan 4 resultados propicios para la obtención del primer paso del sistema, que es la estructuración del organismo coordinador y gestor del Sistema Nacional de Formación Profesional y Capacitación Técnica.



II. CONTEXTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN GUATEMALA

Para delimitar el contexto en que se presenta la Formación Profesional en Guatemala, se dividirá su presentación en tres segmentos:

- A. Sociocultural
- B. Socioeconómico
- C. Político

A. Segmento Sociocultural:

1. Consideraciones sociodemográficas acerca de la sociedad guatemalteca: población, descripción cultural.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y al Centro Latinoamericano de Demografía Global InfoGroup (1999: 175), Guatemala tiene una extensión de 108,889 kilómetros cuadrados, dentro los cuales vive una estimación de 11,087,324 habitantes, de los que 5,591,133 son de sexo masculino y 5,496,011 son de sexo femenino.

Conforme a datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística, 42.8% de la población es Indígena y 57.2% es No indígena, esta estimación resulta del Censo General de Población celebrado en 1994, InfoGroup (1999: 175).

La tasa global de fecundidad calculada de los años 1995 al 2000 es de 4.93, con tendencia decreciente hacia los próximos años, InfoGroup (1999: 175). Se estima

que la tasa de crecimiento natural de los departamentos con alta presencia indígena es del orden de 3.2% anual, mientras que en los departamentos con menos del 25% de población indígena, es de del 2.6% anual, Sistema de Naciones Unidas en Guatemala (1999: 130)

2,5 millones de habitantes viven en el Departamento de Guatemala, esto es equivalente a 23% del total, el resto vive en los otros 21 departamentos, siendo las zonas del Nor y Sur Occidente las más pobladas, y las menos pobladas en el norte y oriente del país, Info Group (1999: 185).

65% de los habitantes de Guatemala viven en la zona rural, mientras que la media latinoamericana de fin de siglo es de sólo 23% Sistema de Naciones Unidas en Guatemala (1999: 129). “..Lo rural-indígena está mucha más estrechamente ligada en Guatemala a un sector agrario que sigue teniendo un peso económico importante dentro de la economía nacional..” Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala (1999: 129). El 52% de la población rural es indígena, Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala (1999: 130).

Las migraciones internas rurales constituyen una característica de la población rural, el motivo de los desplazamientos lo constituye el acceso a la tierra, más que la migración hacia centros urbanos, Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala (1999: 133). Otra tipo de migraciones lo constituyen las internacionales a México y a Estados Unidos; “..Se estima en alrededor de 90,000 personas las que migran al sur de México por año..” Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala (1999: 135). En cuanto a la migración a Estados Unidos, el Gobierno de Guatemala ha calculado que al

final de la presente década han migrado 1,200,000 guatemaltecos, Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala (1999: 137).

2. Análisis cuantitativo de la cobertura educacional y el crecimiento demográfico:

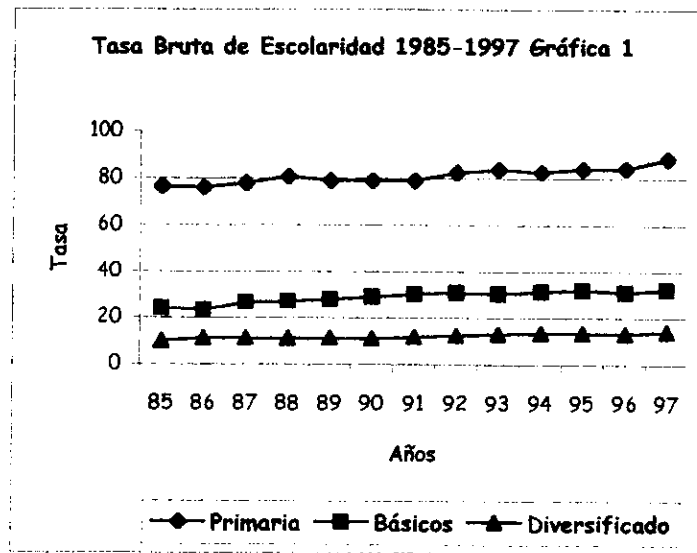
Para 1997, el Ministerio de Educación reportó que la Tasa Bruta de Escolaridad para el nivel primario fue de 88.20, mientras que la del nivel básico fue de 32.30 y la del diversificado fue de 14.30, Global InfoGroup (1999: 190).

El crecimiento de la tasa en período indicado fue tan sólo de 11.7 para la cobertura del nivel primario de educación, la cobertura del nivel básico en el período fue de 8.2 y el nivel diversificado tiene una tendencia conservadora y su crecimiento ha sido de tan sólo 4.42 en 13 años. Estas cifras nos indican que la cobertura educativa es insuficiente para el país. Hay que tomar en cuenta que la población mantiene una tasa de crecimiento de 4.93.

Gráfica No. 2

Análisis de la Tasa Bruta de Escolaridad entre 1985 a 1997

Fuente Minieduc, Global Infogroup (1999: 190)



Para el año 2000 la educación pre-primaria y primaria podría alcanzar una cobertura de 54% de la población en edad escolar, por parte de la educación preprimaria y primaria, esto indica que 46% de la población en edad escolar podría quedar fuera de la posibilidad para educarse. En cuanto a la posible cobertura para el año 2000 de los niveles básico y diversificado, no alcanzará más de 26% de la población en edad para cursar dichos niveles educativos, el 74% de los jóvenes, irremediamente, se sumará al ejército de mano de obra sin calificación que conforma nuestro mercado de trabajo.

La tasa de analfabetismo en todo el país es de 31.7%, en el área rural alcanza 40%, siendo mayor en las mujeres que los hombres. El analfabetismo en el área rural es debido a los obstáculos se debe a la misma área rural (dificultades de acceso y

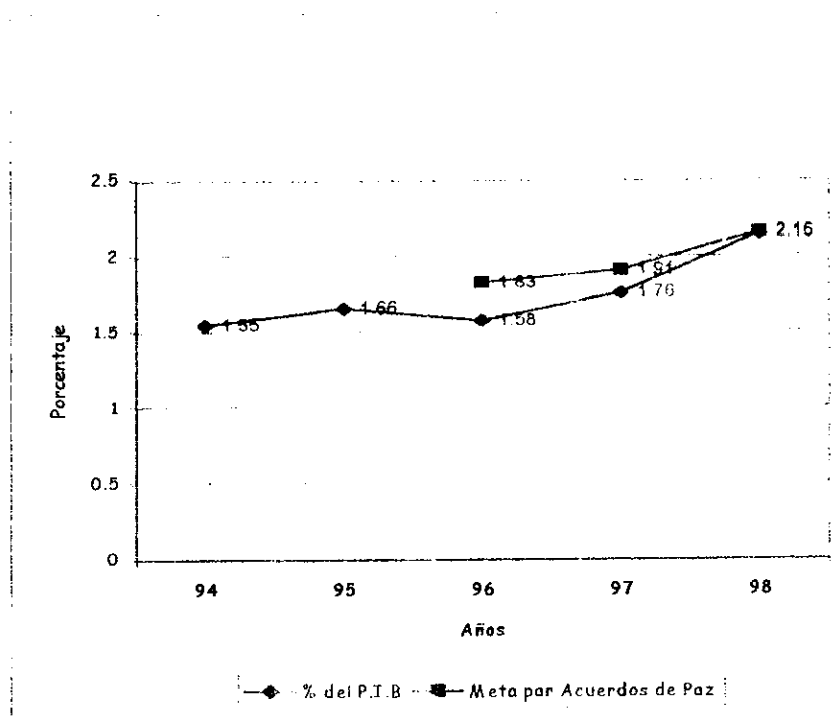
es debido a los obstáculos se debe a la misma ruralidad (dificultades de acceso y problemas de dispersión), Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala (1999: 51-53).

La inversión en educación que corresponde al Sector Público en los últimos años ha mostrado un comportamiento ascendente. Como puede observarse en la gráfica 2, la inversión en la educación de parte del Gobierno de la República ha aumentado.

Para el año 2000 El Congreso de la República, al aprobar el presupuesto de gastos de la nación, adjudicó Q. 4500 millones al Sector Educación, lo que significa un incremento de 59.5 % en relación al presupuesto asignado en 1998.

Gráfica No.2

Porcentaje del PIB que se invierte en la Educación



Fuente Gráfica 2: Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala (1999: 51)

Vale la pena anotar que existe la expectativa que para el año 2010, la cobertura de la educación primaria sea total. El significado de tal expectativa es halagüeña, sin embargo los efectos, de lograrse el propósito, no solucionarán el vacío existente en cuanto a la calificación laboral, pues, aunque se incrementarán en cuanto a cobertura los niveles básico y diversificado, aún es muy pobre la cobertura de las acciones de formación profesional tendentes a fortalecer la mano de obra en el mercado de trabajo en general.

La Formación Profesional y la Capacitación Técnica de trabajadores en la actualidad es cubierta por el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad INTECAP, cuya cobertura anual abarca 50,000 trabajadores, así lo informa el Sistema de Naciones Unidas en Guatemala (1998:42) o sea 6% aproximado del total de trabajadores del sector formal de la economía, que para 1997 se estimó en 851,292. GlobalInfoGroup (1999: 70).

El INTECAP informa que para 1998 fueron atendidos 114,758 trabajadores, por medio 6995 eventos, INTECAP (1998:29), lo que significa un incremento en las acciones de capacitación dirigidas en su mayoría al sector formal de la economía. Al comparar la atención que se presta a los trabajadores en Guatemala, se establece que la PEA para 1998 se ha calculado en 3,364,092, lo que significa que el esfuerzo por la capacitación técnica, únicamente alcanza 3.4%, dejando prácticamente al margen la mayoría de trabajadores de este país.

El INTECAP, tiene presencia nacional, sin embargo la mayoría de acciones se concentran en la ciudad capital, esto se debe a la también concentración de las actividades industrial, comercial y servicios. La cobertura de las acciones de capacitación, tanto en la ciudad como en el interior de la República resulta,

insuficiente para las necesidades existentes, aun aquellas demandadas por el sector formal de la economía, las causas de esta insuficiencia deben buscarse en la falta de concepto que la sociedad en su conjunto tiene acerca de la formación técnica profesional y no en los esfuerzos que el INTECAP hace por ésta.

La inversión en la capacitación de trabajadores proviene del sector privado a través de contribuciones establecidas por ley.

El presupuesto de funcionamiento del INTECAP para 1998 ascendió a 62.1 millones quetzales, mientras la inversión fue de 30.7 millones.

Por último la formación superior a cargo de las universidades del país, para 1998, obtuvo una inscripción de 141,740 estudiantes. Los egresos económicos de las universidades para ese mismo año fueron de Q.543,395,489.00. Las universidades del país están dedicadas a la formación de mandos ejecutivos y medios en una gama limitada de profesiones.

En Guatemala, la sociedad invierte muy poco en actividades de formación profesional y técnica dirigida a los trabajadores, en comparación a lo que se invierte en la educación superior; esta situación se observa al comparar los egresos que ocasiona la capacitación de trabajadores con los destinados a la formación superior de mandos medios y ejecutivos, éstos últimos se elevan en una proporción de 5.5 veces más que los primeros.

Al tratar de aclarar el porqué de la poca inversión en la formación de recursos humanos para el trabajo calificado, encontramos que la sociedad y sus dirigentes, aún no les parece relevante y prometedor dedicarle esfuerzo en tiempo y dinero a

aún no les parece relevante y prometedor dedicarle esfuerzo en tiempo y dinero a los trabajadores de este país, es más, parece ser que mientras más abajo se está en la pirámide social, menos inversión económica en la educación y capacitación se merece.

Por otro lado, si bien es cierto que el primer momento para lograr la calificación de los trabajadores del país es invertir en su educación formal, es decir: pre-primaria, primaria, básicos y diversificado, no debe cometerse el error de separar bajo el término "extraescolar", la capacitación técnica y profesional de los trabajadores, sino por el contrario, debe incluirse como educación diversificada la formación profesional de ocupaciones que requieren de calificación. La gama de bachilleratos debe ampliarse, no sólo a ocupaciones intelectuales, sino también a la serie poderosa de ocupaciones cuya característica es el trabajo manual. En la actualidad, los pocos jóvenes que salen de la educación básica y que tienen las posibilidades económicas para continuar su educación "diversificada", encuentran alternativas limitadas y poca habilitación para el trabajo productivo, así como una deficiente preparación para los estudios universitarios.

B. Segmento Socioeconómico:

1. Breve descripción de la Economía de Guatemala

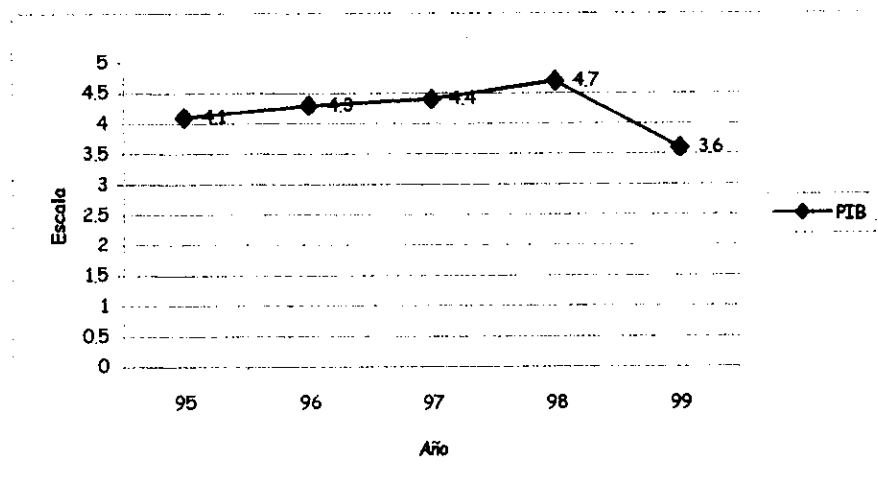
La economía guatemalteca, después de haber mantenido un relativo crecimiento en los años de 1996 a 1998, muestra una baja para 1999, lo que se atribuye a los problemas financieros internacionales y al inicio de un proceso comercial acelerado,

"...la reducción de los impuestos de importación ha provocado una verdadera ola de compras en el extranjero, que golpeó la producción interna y la freno.." Vásquez (1999: 2).

Nuestro país mantiene una balanza de pagos deficitaria, para 1998 las exportaciones de bienes (FOB) alcanzaron la suma de 2,071.9 Millones de dólares americanos, las importaciones de bienes (CIF) alcanzaron la suma de US \$ 4,637.3. Global InfoGroup (1999: 53-54).

Gráfica No. 3

Comportamiento del PIB en Guatemala período 1995-1999



Fuente: Global Infogroup y Prensa Libre

En 1998, 56.1% de las exportaciones fueron de productos alimenticios y animales vivos. Global InfoGroup (1999: 52). Por lo general los bienes que se exportan no llevan mayor procesamiento de manufactura, con excepción de los

productos químicos y otros como ropa o plásticos, que en realidad no llegan a 25% de las exportaciones, como se observa en el siguiente cuadro:

Cuadro No. 1
Estructura del Comercio Exterior de Bienes FOB
en Porcentajes por año

Concepto	95	96	97	98
Productos alimenticios y animales vivos	61.6	56.1	54.6	56.1
Bebidas y tabaco	1.5	1.9	1.2	1.4
Materiales crudos no comestibles, excepto combustibles	6.3	7.2	7.7	6.9
Combustibles y lubricantes minerales y productos conexos	2.1	3.2	4.0	3.
Aceites y mantecas de origen animal	0.4	0.8	0.9	0.5
Productos químicas	10.7	11.6	11.9	11.8
Artículos manufacturados	10.4	11.5	12.5	12.7
Maquinaria y material de transporte	1.8	1.9	2.0	1.8
Artículos diversos (manufac.)	5.2	5.8	5.2	5.0

Fuente: Global Infogroup (1999: 52)

Como puede apreciarse en el cuadro número 1, las exportaciones en Guatemala han mantenido, del año 1995 al 1998, casi los mismos porcentajes. Los conceptos que se refieren a productos donde interviene la manufactura, en el primer caso, muestra un leve incremento por año, mientras en el segundo caso el comportamiento es similar año con año. Es interesante indicar al respecto de los productos de la manufactura, primero que no constituyen un rubro importante en las exportaciones y en segundo lugar parece que no se está activando gestiones para ampliar los mercados en el extranjero, tal parece que la tendencia de mercadeo es retener clientes "sin hacer nuevos".

El Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala indica "...que la reducción de las tasas de interés bancario provocadas por la política monetaria relajada (la reducción del encaje bancario y la suspensión de las Operaciones de Mercado Abierto) estimuló una expansión del crédito al sector privado, que creció en 27.6%. Sin embargo, 73% del total del crédito para el sector privado en 1998 se destinó al consumo y al comercio. Como consecuencia, el sector que más contribuyó al crecimiento del PIB en 1998 fue el sector comercio..." Sistema de Naciones Unidas en Guatemala (1999: 23).

La expansión crediticia de 1998 fue tan sólo en el primer semestre del año, para el segundo semestre la política del Banco de Guatemala satisfizo la demanda de divisas, lo que al cambiar dólares por quetzales condujo a una disminución de la liquidez en manos del público y del sistema financiero, como consecuencia disminuyeron los depósitos monetarios, aumentaron las tasas de interés de muy corto plazo, la situación del sector financiera se agravó. Sistema de Naciones Unidas en Guatemala (1999: 23).

La crisis de liquidez en 1988, tuvo como causas las siguientes:

- a. Las bajas tasas de interés indujeron a los favorecidos por los préstamos a invertir en bolsas de valores en países del exterior, como Rusia y otros países centroamericanos, lo que provocó la necesidad de cambiar dólares por quetzales.
- b. La relajación de la política monetaria
- c. Política fiscal expansiva

La venta de TELGUA y el huracán Mitch agudizaron el problema, en el primer caso porque los inversionistas guatemaltecos que adquirieron la telefónica, compraron los dólares para el pago de la misma en Guatemala; a esta situación se suma, la quiebra de empresas como Agricafé y Compañía Agrocomercial. Sistema de Naciones Unidas en Guatemala (1999: 25).

Al analizar porqué del estancamiento de la producción en Guatemala, además de los argumentos expuestos por el Presidente del Banco de Guatemala, existen otras causas que la sociedad no le ha dado importancia, la situación está en la falta de oportunidad que tiene la población para elevar su calificación laboral, por una parte y por la otra a la falta de orientación del sector productivo hacia la inversión interna.

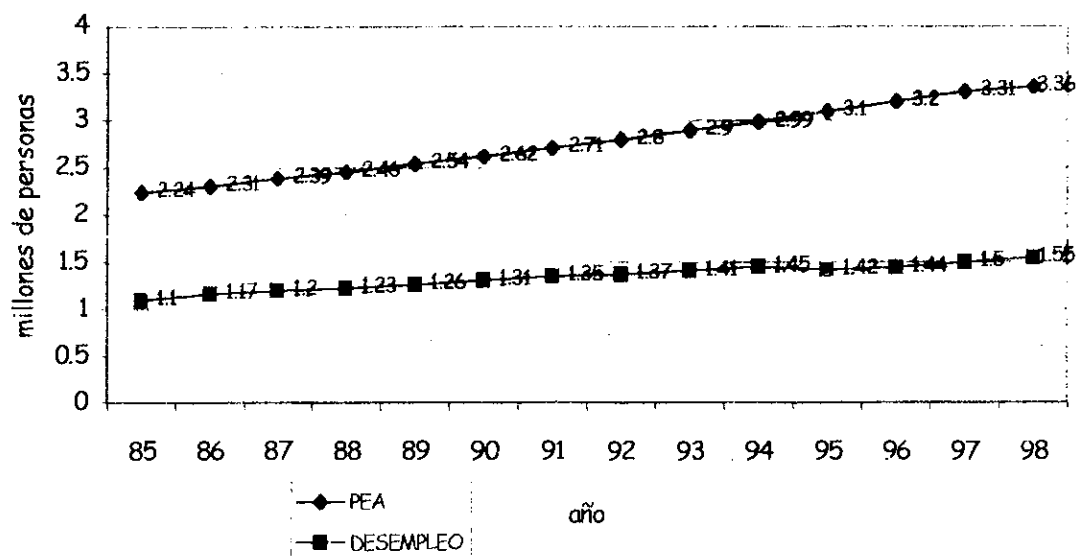
2. Situación del empleo y el desempleo en Guatemala:

Según informa el Sistema de Naciones Unidas en Guatemala (1999: 29), no se tienen estadísticas precisas y periódicas respecto del empleo y el desempleo, sin embargo existen registros que informan dos elementos importantes: el primero es el crecimiento de la población económicamente activa y el segundo es el comportamiento que ha mantenido la curva de desempleo de 1985 a 1998.

Como puede apreciarse en la gráfica 3, el crecimiento de la PEA ha sido ascendente así como el incremento de los desempleados. La mayor parte de la fuerza laboral es de tipo agrícola, mientras que la mayor concentración de mano de obra para la industria y el comercio y servicios se concentra en el Departamento de Guatemala. Sistema de Naciones Unidas en Guatemala (1998: 55). En el caso del desempleo abierto ha sido evidente que este ha tenido mayor énfasis en las mujeres, Sistema de Naciones Unidas en Guatemala (1999: 29).

A la par de otros factores como: la falta de inversión en la producción, la poca diversificación económica, la dependencia de las exportaciones tradicionales como el café y sus consiguientes fluctuaciones en precio, la dependencia de la producción agrícola con el efecto de ampliación perjudicial al ambiente de la frontera agrícola, la gobernabilidad, la insuficiente cobertura educativa en calidad y cantidad, se presenta la poca importancia que en nuestro medio se le da a la formación técnica y profesional de trabajadores que podría constituir una alternativa importante que garantice la expansión y diversificación de la economía guatemalteca al brindar posibilidades de empleo para un crecimiento poblacional que parece incontenible.

Gráfica 3
Población Económicamente Activa (PEA) y Desempleo 1985-1998



Fuente: Global InfoGroup (1999: 69)

El Doctor Gabriel Castellanos escribió: “..La estabilidad política y social ha sido un factor determinante para que los países en desarrollo más esforzados y programados hayan podido iniciar un proceso de crecimiento acelerado. Por otra parte, los programas para mejorar la educación primaria, la formación técnica y los servicios de salud, han sido factores decisivos para apoyar el desarrollo mediante una efectiva capacitación de sus habitantes para producir eficientemente y, por ende, lograr un mayor bienestar.” Global Info Group (1999: 21-22).

La conjunción de los factores apuntados en el párrafo anterior deben agregarse a una conducta del sector productivo privado tendente a fortalecer las inversiones internas en la industria y el comercio, observando el cuidado del medio ambiente.

C. Segmento Político:

De acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala¹, todo ciudadano tiene derecho al trabajo, y el Estado la obligación de orientar y ampliar permanentemente la educación tecnológica que le servirá a los habitantes del país para valerse por sí mismos y enfrentar los desafíos que les imponen las cambiantes situaciones impuestas por la globalización económica.

Es necesario generar y expandir en el ámbito nacional los métodos, programas y oportunidades de capacitación para el trabajo existente, con el objetivo de ampliar la cobertura de la población que trabaja y la que se inicia en el aprendizaje de una ocupación. Para el efecto hay que desarrollar programas de capacitación en las comunidades y empresas que permitan la actualización técnica de los trabajadores y la reconversión de éstas², así como ofrecerle a la juventud la adquisición de habilidades y destrezas técnicas que le permitan un espacio digno en el desempeño de una ocupación calificada.

La equidad de género es un ingrediente esencial de cualquier política referente a la capacitación y/o formación profesional. Los programas de capacitación deben considerar su cobertura diferencial por edades sin discriminación, adecuando las modalidades de la formación a cada grupo etáreo.

Dadas las condiciones de pobreza y la urgente necesidad de impulsar programas emergentes que consideren a la micro empresa o empleos temporales en obras

¹ Artículos 74 y 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala

² Acuerdo Sobre Aspectos Socio Económicos y Situación Agraria, en Capacitación Para el Trabajo. Acuerdos de Paz.

públicas³, también se deben considerar becas de capacitación técnica y profesional tendientes a la reinserción en el mercado laboral a quienes han quedado excluidos del mismo a falta de programas de educación y capacitación técnica.

Una política de capacitación técnica debe considerar el acceso a los conocimientos contemporáneos por parte de los pueblos indígenas e impulsar los intercambios científicos y técnicos que potencien su capacidad industrial y agrícola⁴.

La dirección y orientación de las políticas de la formación profesional y técnica en Guatemala deben estar a cargo de un ente rector con representación cuatripartita: gobierno, empleadores, trabajadores y organizaciones de capacitación laboral e incorporación al trabajo; aunque la formación técnica y profesional, en cuanto a su ejecución, sea descentralizada, desconcentrada y regionalizada.

Consideramos como objetivo terminal de la capacitación: elevar la calidad de vida en términos materiales como espirituales, del trabajador del sector formal e informal, ya sea como asalariado o en condición de autoempleo.

Las bases doctrinarias suponen las siguientes políticas específicas:

- A. Elaboración de un marco jurídico armónico que coordine las acciones de capacitación técnico y profesional de las diversas entidades públicas y privadas.

³ Notas y Estudios: Pobreza Urbana y Mercado de Trabajo en Centroamérica y Panamá. OIT documento de trabajo número 35.

⁴ Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, en Ciencia y tecnología, Acuerdos de Paz.

- B. Investigación en el área de capacitación para el trabajo de manera permanente y que concrete la cooperación de entidades privadas y públicas relacionadas con el tema.
- C. Aumentar la cobertura de la capacitación técnica y profesional para el trabajo.
- D. Desarrollo de un sistema de orientación de población hacia la formación técnica y profesional para el trabajo.
- E. Incrementar la productividad y calidad en las empresas.
- F. Orientar el papel regulador del Estado de conformidad con los principios de descentralización y desconcentración.
- G. Considerar al sector informal en la capacitación técnico profesional.
- H. Articular la capacitación técnico-profesional con los programas del sector educativo nacional.
- I. Crear un sistema de certificación de los procesos de capacitación técnico profesional.⁵

⁵ Política Nacional de Capacitación para el Trabajo. Encuentros para la Actualización. Guatemala 1998.

III. MARCO TEÓRICO

GESTIÓN GERENCIAL DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN GUATEMALA

A. El Trabajo:

El trabajo constituye la actividad fundamental de la vida humana en torno a la cual gira el devenir de la sociedad. El trabajo como actividad sienta las bases para el desarrollo humano y con esto la transformación de las diferentes etapas por las que una sociedad transcurre.

El trabajo como actividad puede ser simple o compleja, "...el trabajo humano es el empleo de esa simple fuerza de trabajo que todo hombre común y corriente posee en su organismo corpóreo, sin necesidad de una especial educación.."Rojo(77: 43). Según Rojo, el trabajo complejo no es más que el trabajo simple potenciado o, mejor dicho multiplicado; por donde una pequeña cantidad de trabajo complejo puede ser equivalente a una gran cantidad de trabajo simple. Rojo(77; 44).

En apariencia, el trabajo simple no requerirá mayor formación que aquella que se capta del ambiente. Ponce (76; 23). Esta circunstancia era lógica que ocurriera durante la sociedad primitiva, pero en la actualidad el trabajo del hombre se ha hecho cada vez más complejo por lo que se hace necesaria la educación sistemática para formar al trabajador en el ámbito de las ocupaciones calificadas.

B. La Educación y la Capacitación Técnica para el Trabajo:

La idea de formar sistemáticamente a los trabajadores se remonta en el tiempo: Descartes: "...En lugar de la filosofía especulativa que se enseña en las escuelas debe encontrarse una filosofía práctica, por medio de la cual, conociendo la fuerza y las acciones del fuego, del agua, del aire, de los astros y de todos los otros cuerpos que nos rodean, tan precisamente como conocemos los oficios de nuestros artesanos, podríamos emplearlos de la misma manera a todos los fines que les son propios y hacernos así amos y dueños de la naturaleza." Descartes (1959: 33).

Históricamente, el tiempo no tenía valor para la antigüedad, los romanos lo consideraron como *res incorporalis* y por tanto sin precio, cuando se vivía en el ocio y la competencia no apuraba, la vida seguía su curso con paso perezoso. Con el advenimiento de la sociedad burguesa, hubo cambios trascendentes, el protestantismo, "...ideología del capitalismo." Marx, (1976:202) influyó en la supresión de una serie de festividades auspiciadas por el catolicismo medieval, con el propósito de aumentar los días de trabajo, Marx,(1976:103). Benjamin Franklin, al enunciar la frase "*tiempo es oro*", Ponce,(1976: 104) daba una idea de los requerimientos del capitalismo manufacturero, había que apurar el ritmo de la producción, el tiempo fue medido más minuciosamente. En 1690 John Floyer agregó a la aguja del reloj que señala los minutos, otra más pequeña que indica los segundos, Ponce (1976: 104). La preocupación por el tiempo se aplicó al momento de la calificación del hombre para el trabajo, la educación se constituyó más que ser un privilegio de las clases poderosas en una necesidad de la clase trabajadora, Ponce (1976: 104).

El desarrollo de la sociedad industrial y los requerimientos de mercado exigieron una mayor organización productiva, caracterizada, en principio por la necesidad de producir bienes en cantidad y calidad suficientes para abastecer un mercado creciente, el factor tiempo de producción y distribución se convirtió en una cualidad imprescindible; se necesitó, entonces de sistemas cada vez más complejos en la fábrica que exigieron una mayor calificación de los trabajadores.

Es necesario anotar que la educación hasta antes del despegue del sistema capitalista había mantenido una dirección hacia las clases dominantes, quienes se beneficiaban de aspectos formativos que le garantizaban el poder de la sociedad (Ponce 1976: 75). Sin embargo ese tipo de educación no era suficiente para garantizar los nuevos requerimientos de un sistema de producción fundamentado en la libre competencia. Encontrar el camino de una educación que sirviera a los intereses del sistema capitalista, en cuanto a sistematizar la formación de la mano de obra calificada, tardó varios años.

Dos sociedades diferentes inician el proceso: Alemania y la Unión Soviética, Trillant⁶ (1933: 35), En la URSS: "...Desde la escuela de primer grado hasta la Academia de la Ciencia sólo hay en Rusia esa misma aspiración tenaz: perfeccionar las técnicas del trabajo colectivo para asegurar a cada hombre que trabaje, una vida digna, liberada y culta...", apunta Trillant. Alemania es el otro país, que sin necesidad de una revolución violenta establece un sistema de formación de obreros y técnicos.

El caso Alemán merece atención en tanto que la institucionalización del sistema de formación profesional es resultado de un proceso que se inicia en la Edad

⁶ Francois Trillant, fue comisionado por el gobierno francés para estudiar el sistema de formación de obreros en la URSS a finales de la década de los 20's.

Media. E. Schoenfeldt (1986:10) indica: En el curso de la historia surgieron en Alemania hasta la Edad Media tres grandes grupos de profesionales:

- campesinos
- comerciantes
- artesanos

Los artesanos estaban ocupados en gremios y corporaciones artesanales y establecían para ciertas profesiones un sistema de formación ordenado. Este sistema preveía tres etapas:

- aprendiz
- oficial
- maestro.

Los artesanos de los diferentes ramos profesionales creaban sus propios usos, costumbres y símbolos, así como una propia conciencia de clase. A la capa social de los artesanos se pertenecía por descendencia, sin que existiera una elección de profesión, en el sentido moderno del término. Muy importante es el hecho de que en aquellos tiempos la formación profesional era a la vez una formación social y política e implicaba simultáneamente la integración en una clase social determinada. La vinculación del artesano con su oficio era de por vida.

"..Este firme arraigo en una profesión y una capa social, y el desarrollo de las tradiciones, constituían una garantía del prestigio social del artesano, pero obstaculizaban también su ascenso en la pirámide social." Schoenfeldt (1986: 11).

El firme arraigo en una profesión y una capa social, así como el desarrollo de las tradiciones constituían una garantía del prestigio social del artesano, pero obstaculizaban también su ascenso en la pirámide social.

"..Hasta hoy, el concepto de profesión ha jugado un rol importante en el sistema alemán de formación profesional; y esto probablemente, porque también en nuestros días el individuo, adquiriendo una profesión se integra en la sociedad y puede conformar una autoconciencia estable." Schoenfeldt (1986: 11).

En la Edad Media se entendía por profesión a ".. La capacidad del individuo de producir un objeto íntegramente, o sea, de principio a fin". Hoy en día el desarrollo tecnológico ha transformado esa definición ." Schoenfeldt (1986: 12).

La formación profesional de antaño era responsabilidad de los gremios organizacionales del artesanado. Además estaba vinculada exclusivamente con una empresa artesanal. La duración del aprendizaje, las condiciones del examen final, los derechos y los deberes de los maestros y los aprendices estaban reglamentados exactamente y controlados por los órganos del artesanado (gremios, corporaciones, asociaciones corporativas), se trataba de una formación caracterizada por ser funcional.

"..Se trataba de una formación

-sin plan

-sin sistema

-sin suficiente base teórica

que dependía de los pedidos de la clientela a las empresas artesanales

En principio, el aprendizaje se ajustaba al método "enseñar e imitar" (learning by doing), Schoenfeldt (1986:14).

De origen artesanal, la formación profesional de la Edad Media se convirtió posteriormente en una raíz importante del sistema de formación técnico-industrial.

Schoenfeldt (1986: 16) nos dice que: a medida que se iban introduciendo las máquinas, ya no bastaban para la producción las habilidades manuales, las reglas antiguas y las tradiciones artesanales. La producción industrial se basa en la aplicación de las leyes de las ciencias naturales, los fundamentos de éstas no podían ser enseñados en el marco de la formación tradicional de la empresa. Los conocimientos teóricos necesarios tuvieron que ser impartidos en forma sistemática, entonces surgió una nueva tarea para las escuelas.

A esta necesidad de crear escuelas de enseñanza técnico-profesional para artesanos vino a sumarse otra tendencia: el prestigio social cada vez mayor que conferían una formación escolar y los certificados correspondientes.

"..El sistema de formación profesional, hasta entonces monístico, se convirtió, con las escuelas profesionales en un sistema dual, llamado así porque desde entonces el aprendiz, aparte de recibir una formación en la empresa, asiste un día a la semana a la escuela profesional." Schonfeldt, (1986, 16).

"..En 1938 fue introducida en Alemania la enseñanza profesional obligatoria, pero tan sólo después de la Segunda Guerra Mundial la escuela profesional experimentó un auge considerable..." Schoenfeldt (1986, 18)

En América Latina ,la formación profesional, surgió como necesidad de los esfuerzos de industrialización, basados en la sustitución de importaciones. Las primera instituciones de formación profesional aparecieron en la década 1940-50, con la finalidad de atender las necesidades propias de una industria moderna, extensión o derivación de la existente en los países más desarrollados, ASIES et al (1991: 5).

La formación profesional nació como un esquema institucional independientemente y al margen de la educación general. "...Surge como una alternativa frente a la incapacidad atribuida a los diversos centros y programas del sistema educativo formal", ASIES et al (1991: 5).

En el estudio realizado por ASIES et al (1991 6), se interpreta que durante la década de los 80' s, la formación profesional se extendió a los sectores productores de bienes (industria, construcción, agricultura y minería) y a los sectores productores de servicios, para atender las necesidades del aparato productivo formal y de sus trabajadores, como un proceso diseñado y orientado al desarrollo de habilidades y destrezas manuales para un determinado puesto de trabajo o bien una actividad dentro del mismo. La capacitación de la mano de obra se realizó mediante cursos en centros de capacitación y acciones móviles, que han sustituido el escenario natural de la capacitación laboral: "la empresa".

Es importante comentar que la capacitación técnica y la formación profesional fue impulsada y practicada en el seno de las empresas, la educación formal la ignoró por muchos años; sin embargo los estados socialistas como en la URSS y Cuba, presentan otra realidad, sobre la URSS ya hemos comentado las observaciones del enviado

francés Francois Trillant, en Cuba, según Ferreira Báez et al (1987: 78), a raíz de la revolución de 1959, se instituyó en la isla un sistema integral de educación y formación profesional dirigido al total de la población. Aquí se establece otra diferencia con el resto de América Latina, en donde la capacitación, en principio, fue dirigida a los trabajadores ocupados en el sector formal de la economía, tal como lo informa ASIES et al (1991: 7).

C. Gerencia de un Sistema de Formación Profesional de Trabajadores.

La complejidad que ha cobrado el trabajo con el desarrollo tecnológico, tal como lo establece Schoenfeldt, (1986: 1), si en la Edad Media se hablaba de la existencia de 200 profesiones, en la actualidad se habla de más de 3,000 profesiones y 20,000 actividades laborales que incorpora la producción en general, además de los requerimientos del sector moderno y formal de la economía, surgieron, como dice Aguirre, et al (1986: 45), las necesidades de incorporación del sector informal, representado por la mayoría de la fuerza productiva de América Latina. Ante tal complejidad y dada la grandeza del problema, se hizo necesaria la institucionalización de los procesos de capacitación y educación.

El modelo de administración primigenio de la capacitación fue bastante sencillo, era el artesano propietario quien dirigía la formación de los aprendices directamente o confiándola a un oficial (obrero calificado). La evolución productiva y con ello los requerimientos tecnológicos a la fuerza de trabajo exigió de un sistema administrativo capaz de satisfacer las necesidades de la producción en cuanto a la mano de obra calificada, surgieron entonces las escuelas de capacitación, Schoenfeldt, (1986:19). Las escuelas de capacitación en principio pertenecieron a los

gremios artesanales y con el devenir de la configuración del Estado moderno, será éste el que tome a su cargo la administración, supervisión y control de la capacitación de los trabajadores, sin embargo podemos decir que nunca se desligó la relación Estado-Sector Productivo. Con el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, surgió el esquema tripartito de la dirección y coordinación de la capacitación técnica y formación profesional de los trabajadores, tal como lo indica Riquelme, et al (1987: 212).

En la actualidad, según nuestra opinión, se presenta al esquema tripartito en la dirección de la capacitación, una cuarta entidad que debe integrarse al esquema conductor de la actividad formativa: las instituciones de capacitación, educación y formación superior, públicas y privadas, de manera que el esquema de dirección debe ser cuatripartito.

Recapitulando, diremos que la dirección de la capacitación laboral puede clasificarse, desde el punto de vista de los intereses de quienes dirigen en:

1. Unilateral : sólo el empresario o el Gobierno.
2. Bilateral: Gobierno y Empresas
3. Tripartito: Gobierno, Empresas (Cámaras y Gremiales) y Trabajadores.
4. Cuatripartito: Gobierno, Empresas, Trabajadores y Entidades de Formación y Educación Superior, públicas y privadas.

Según Bessoth (1985: 13) La administración de la capacitación técnica y formación profesional contiene los siguientes niveles:

- a. Dirección Estratégica
- b. Gerencia Administrativa.

a. Dirección Estratégica

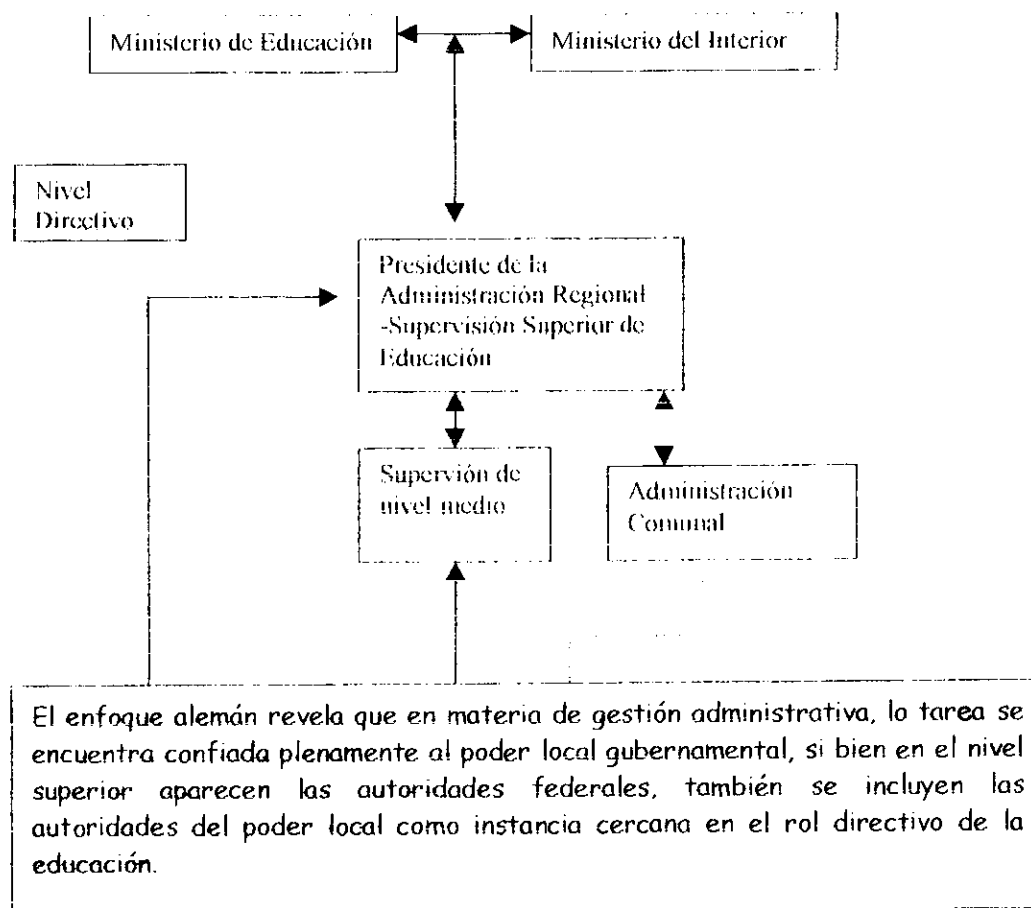
El modelo de Gerencia Estratégica, según David (1991: 18) es el siguiente:

- a.1 Establecer los objetivos, estrategias y la misión actual
- a.2 Efectuar investigación externa con el objeto de identificar amenazas y oportunidades ambientales
- a.3 Realizar investigación interna con el objeto de identificar fortalezas y debilidades de la organización.
- a.4 Fijar misión de la organización.
- a.5 Llevar a cabo análisis de formulación de estrategias con el objeto de generar alternativas factibles.
- a.6 Fijar objetivos.
- a.7 Establecer estrategias
- a.8 Fijar metas
- a.9 Fijar políticas
- a.10 Asignar recursos
- a.11 Analizar bases internas y externas para estrategias actuales
- a.12 Medir los resultados y tomar las medidas del caso.

Estos doce elementos se asignan a todo organismo de dirección estratégica, el cual constituye el nivel superior en la toma de decisiones.

Se integra con el nivel más alto de la dirección, según sea el país y el sistema de gobierno, pero en común se habla de un sistema superior, por ejemplo en la República Federal de Alemania la gerencia del sistema de formación profesional se presenta así, Bessoth, (1985: 18).

ESQUEMA GENERAL DE LA DIRECCIÓN DEL PROCESO EDUCATIVO ALEMÁN



Según Arnold (1986: 31), la gestión del sistema de formación profesional en la República Federal de Alemania responde en principio a una legislación en materia de derecho económico y laboral, fundamentados en la constitución, el ordenamiento de la formación profesional en empresas es en virtud de las leyes laborales. También existe una ley de formación profesional, reglamentos de cámaras y ley de fomento de la formación profesional, este marco legal rige la Conferencia Regular de los Ministros de Educación, que es el organismo máximo de dirección estratégica de la educación y la formación técnica, en esta instancia está la responsabilidad de los planes generales de estudios para las escuelas profesionales y en las escuelas empresariales, En un nivel dependiente del Ministerio de Educación, se encuentra la Comisión de la Federación y de los Estados Federados para la Planificación de la Educación, que es la responsable de elaborar modelos piloto para la formación profesional. A la dinámica del sistema educativo se integra el Comité Principal del Instituto Federal de Formación Profesional (empleadores, empleados, Estados Federados y Federación),. encargado especialmente de fomentar la coordinación entre los reglamentos de formación profesional y los planes generales de estudios de los Estados Federados. fijación de políticas y objetivos estratégicos se concentran en este nivel de gestión.

"...Esencialmente, la realización de la formación profesional en las empresas se rige por el *Reglamento de Formación Profesional*.." Arnold,(1986: 50).

La organización alemana para la dirección estratégica de la formación profesional, parte en principio de la legislación y en virtud de ella busca los mecanismos de coordinación entre Estados Federados y busca, entre otras funciones, garantizar la homogeneidad de los programas educativos.

En América Latina, indica Riquelme (1987: 212), la crisis de los Estados en cuanto a su cuestionada intervención de parte de los sectores liberales, que consideran a los gobiernos como burocráticos para la prestación de los servicios a la vez que incrementan los costos para la prestación de dichos servicios, son países que abiertamente han privatizado los servicios de capacitación. Otros países mantienen la estructura tripartita, constituyendo juntas directivas de instituciones de la formación profesional incluyendo a tres sectores gobierno, empleadores y trabajadores; sin embargo la influencia de la ideología neoliberal manifiesta en la práctica un seguimiento de las inquietudes del sector empleador.

En otros casos, como ocurre en Guatemala, existen esfuerzos no coordinados entre los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y Educación, el primero de estos tiene por mandato presidir la Junta Directiva del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, organismo encargado de la Formación Profesional en Guatemala, y que mantiene en su dirección la estructura tripartita. El Ministerio de Educación dirige los institutos técnicos y los experimentales, que dicho sea de paso, mantienen serias dificultades financieras para mantener los programas de educación técnica, por otro lado, los empresarios mantienen serias dudas respecto de los programas de la formación técnica escolar por ellos impartida, ASIES, et al (1991: 20).

La situación planteada en los párrafos anteriores no ha permitido la estructuración de un verdadero plan estratégico respecto de la capacitación técnica y formación profesional en Guatemala, sobre todo al no existir una verdadera integración entre los sectores relacionados.

El Sector Informal, crece en forma contundente, y no existe en este momento ni políticas concretas, menos una instancia para su atención en materia de capacitación laboral, pues el INTECAP está orientado para atender las necesidades de alguna parte del sector moderno de la economía y en esa medida dedica poca prioridad a la atención del Sector Informal.

b. Gerencia Administrativa:

En el terreno de la capacitación, la carrera administrativa se refiere a la dinámica que se presenta en la gestión de las escuelas, centros o bien departamentos para la capacitación de trabajadores, en donde se presentan “..tres actores claves: la dirección, el cuerpo de instructores y los aprendices o participantes..” Bessoth (1985: 8), estos actores ejecutan desde diferentes roles las complejas funciones de la enseñanza aprendizaje.

Bessoth (1984: b4) describe de forma crítica los problemas que enfrenta la escuela profesional en la actualidad, debido a que existe un enfrentamiento entre la administración y la pedagogía: “..El trabajo diario del director de una escuela media (entre 30 y 40 profesores de tiempo completo) o de un establecimiento mayor (entre 60 y 80 profesores de tiempo completo), se compone de muchas reuniones, de muchas interrupciones, de interlocutores que varían continuamente, de muchas decisiones problemáticas, que suelen concentrarse durante las mañanas y que , en algunos casos, aún persisten por la tarde y pueden prolongarse hasta bien entrada la noche. No obstante, por lo común la mayoría de directores de escuela finalizan sus jornada a primeras horas de la tarde y abandonan el centro para dirigirse a su casa con una cartera repleta, a fin de poder allí, con mayor tranquilidad, estudiar todas

las cuestiones aún pendientes; ofertas, proyectos de obras lectura o redacción de informes y de las últimas disposiciones oficiales, archivos de asuntos y otros muchos temas. A esto hay que añadir conferencias, cumpleaños, celebración de aniversarios, presentación y despedida de profesores."

Bessoth (1984: b4) indica que la mayoría de directores de centros de capacitación mantienen poca relación con el ambiente pedagógico, es así como relegan su responsabilidad respecto de los planes de estudios, la supervisión de la enseñanza, el avance en el aprendizaje de los alumnos, etc. De esa cuenta dejan libre al pedagogo. Otro de los aspectos que cualifican el enfrentamiento entre la pedagogía y la administración, es la separación de funciones, pues se piensa que el ámbito de la administración únicamente se refiere a bienes materiales y no se percatan que la administración que debe aplicar un director de escuela se refiere a:

- ✓ Establecer con frecuencia y periódicamente el avance de los alumnos.
- ✓ Tener una idea bastante exacta de lo que los alumnos pueden aprender y hasta qué nivel
- ✓ Formular expectativas didácticas con exactitud y claridad en las reuniones generales
- ✓ Cerciorarse constantemente que las metas comunes serán alcanzadas.

Estos últimos 4 elementos constituyen, como ha dicho Bessoth (1984: 6b), el carácter obligado que tiene el director para actuar como "...el abogado de sus alumnos..", este carácter se establece referido a los intereses del aprendizaje.

Cuando la administración que ejerce el director de un centro de capacitación se circunscribe a generar controles y a supervisar los bienes materiales y las instalaciones, descuidando la relación pedagógica, deja en manos de los profesores el futuro de los alumnos más o menos a la deriva, aunque los profesores sean buenos y los programas también, ocurre que no existe quien tenga la visión de conjunto y por lo tanto se pierde la perspectiva en la obtención del producto: profesionales adecuados al mercado laboral.

La gestión del proceso administrativo en materia de centros de capacitación, obliga al director a tener ubicado los controles sobre la gestión del producto y la conservación, mantenimiento y provisión de insumos para la enseñanza.

Bessath dice que (1984 8b): “..El director de escuela aboga porque su escuela imparta una cultura y una educación globales. No se trata exclusivamente de impartir conocimientos, metas restringidas por asignaturas, sino también -y no es menos importante- de procurar en la escuela, en cada escuela, contenidos efectivos en el estudio: criterios, normas y valores. Valga el símil: ¡ CABEZA-CORAZÓN-MANO !..”

En muchos lugares se discute sobre la tensión que producen los estudios, sobre inhibiciones escolares: el director del centro no debe perder de vista estos factores en su establecimiento y procurar que la escuela, la enseñanza y el estudio gusten a los alumnos.

Respecto de relación director-profesores, para respetar a su director estos deben considerarlo como un experto pedagógico para apreciar su influencia, “..para

el efecto los profesores fijan su atención en la persona del director conforme a las siguientes características de manera combinada :

- ✓ **Influencia Personal:** Los profesores ven en el director de la escuela un modelo deseable y adecuado y por ello se esfuerzan por emular con él y satisfacer sus esperanzas.
- ✓ **Influencia como experto (investido de autoridad funcional):** Si los profesores constatan que el director tiene experiencia en campos objetivos importantes y que en su propio trabajo es experto, escuchan su consejo y aceptan sus directrices, al tenerlas por aceptadas.
- ✓ **Influencia como distribuidor de recompensas (privilegios):** Los profesores comprueban que les resulta ventajoso y que mantienen sus privilegios, cumpliendo las expectativas del director.
- ✓ **Influencia como distribuidor de sanciones (poder coactivo):** Los profesores comprueban que el director puede aplicar sanciones (por ejemplo: cursos difíciles, horarios desventajosos, valoraciones negativas, suspensión de privilegios) en caso de oponerse a sus expectativas y por ello procuran complacerle.
- ✓ **Influencia como titular en un cargo (autoridad formal o legítima):** Los profesores constatan que el director, por la autoridad que le confiere su cargo y las competencias correspondientes, tiene derecho a establecer ciertas exigencias y a dar determinadas directrices, por lo que ellos se muestran conforme en ejecutar sus ruegos o instrucciones." Balderson (1974: 2).

Tareas de la Gerencia de la Formación Profesional, de acuerdo a Griffiths (1962: 172):

1. Mejora del programa de formación de la escuela:
 - 1.1 Ejecución del programa existente
 - 1.2 Evaluación
 - 1.3 Revisión del programa

2. Selección y desarrollo del personal docente:
 - 2.1 Política de personal propia de la escuela y su aplicación
 - 2.2 Influencia en selección y despedida del personal
 - 2.3 Relaciones interpersonales
 - 2.4 Orientación y perfeccionamiento
 - 2.5 Problemas de alumnos
 - (de profesores) -

3. Trabajo de relaciones públicas:
 - 3.1 Conocimiento
 - 3.2 Participación
 - 3.3 Representación de la escuela

4. Administración corriente de la escuela
 - 4.1 Organización del cuerpo docente
 - 4.2 Determinación de las necesidades de equipo
 - 4.3 Utilización y conservación de las instalaciones
 - 4.4 Sistema informativo.

Podría indicarse que las funciones del director o gerente de un centro educativo planteadas por Griffith, tienen ya bastante tiempo de haber sido enunciadas, considero que aún son vigentes y aplicables en gran porcentaje.

En la actualidad se tienen herramientas para el trabajo administrativo que no contradicen los planteamientos de Griffith o los de Balderson, es más pueden complementarse con los nuevos criterios acerca de la calidad total, el trabajo en equipo y todas aquellas técnicas tendentes a desarrollar sobre la base de la sinergia de un equipo de trabajo mejores ventajas competitivas en la formación profesional de trabajadores.



IV. ANÁLISIS CRÍTICO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN GUATEMALA.

Como ha quedado establecido solamente 6% de los trabajadores del sector formal de la economía. son atendidos anualmente por la organización del Estado guatemalteco: El INTECAP. La capacidad de atención respecto de la PEA es únicamente de 3.4%. Lo que significa que la mayoría de personas dispuestas al trabajo están, en la actualidad, fuera de toda posibilidad de capacitación.

Respecto de la falta de cobertura, si de buscar un culpable se trata este no buscarse dentro de las instituciones o personas jurídicas que hacen capacitación laboral en Guatemala, sino en el seno de la sociedad misma y sus dirigentes, quienes en función de su ignorancia no ven la necesidad de que la población eleve un mayor potencial laboral a través de acciones sostenidas e integradas entre la educación formal y la no formal.

El análisis crítico de la Formación Profesional en Guatemala para su abordaje debe considerar tres dimensiones integradas: social, económica y política.

A. Dimensión Social:

1. Crecimiento demográfico y débil cobertura de por los servicios básicos de educación formal y no formal:

Guatemala tiene una tasa de crecimiento demográfico de 4.93 calificada como moderada por el Sistema de Naciones Unidas en Guatemala (1998:), sin embargo,

respecto de la cobertura de parte de los servicios básicos para la atención de la misma, el crecimiento demográfico se complica en tanto que una buena parte de la población, sino la mayoría, quedará fuera de las posibilidades que brinda la educación y la capacitación laboral, las consecuencias de esta falta de atención serán apreciadas en que la gran mayoría de ciudadanos aptos para el trabajo, quienes lo serán únicamente por la edad, no así en cuanto las habilidades y destrezas necesarias para el desempeño en alguna ocupación calificada.

2. La complejidad pluricultural y multilingüe de la sociedad guatemalteca:

Aunque tal complejidad tiene varios siglos de existencia, es hasta los Acuerdos de Paz celebrados entre el Gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Guatemalteca, que de alguna manera se admite que el pueblo Maya tiene derecho a una identidad cultural y como tal tiene todo el derecho a ser educado dentro de su misma cultura, los criterios de ladinización, han dejado de ser oficiales, aunque aún tienen arraigo dentro de la sociedad ladina. Otros pueblos, como los Garífunas, también manifiestan sus derechos culturales y se encuentran organizados en la búsqueda de un espacio de respeto que les permita la preservación de su cultura. Guatemala es hoy por hoy, un país diversificado en el aspecto cultural, pero unificado en el aspecto legal constitucional.

La complejidad en la cultura y en las formas de expresión, vinculados a las carencias educativas ya planteadas, significan un duro problema a superar cuando se piensa en la necesidad de expandir de manera sistemática la formación técnica y capacitación laborales, en principio porque no se puede ignorar que el principio de la calificación laboral se encuentra en una buena base educativa general, que permitirá

a la persona, la comprensión de los fundamentos teóricos de la técnica moderna, necesarios para el desempeño competitivo de la ocupación.

El éxito de la formación técnica y profesional se encuentra muy ligado y determinado por el incremento de la cobertura educativa general y la erradicación del analfabetismo, en una primera instancia.

Otro aspecto importante y que se relaciona con el multilingüismo, es el proceso de mundialización o globalización que obliga a todo ser sobre la tierra a incrementar sus medios de expresión y comprensión a fin de apropiarse de los conocimientos actualizados y prácticos, que le ayudarán al individuo en su educación y su calificación laboral. La dimensión multilingüe trasciende en la medida que la educación no sólo debe incluir, en el tema del aprendizaje, los idiomas propios de un territorio sino también otros que por su importancia mundial deben ser adquiridos por la persona.

La educación bilingüe en Guatemala hace referencia a dos dimensiones diferentes, si es en la aldea maya, será la lengua del lugar y la lengua española, si es en la ciudad o en la cabecera departamental, sobre todo en la ciudad, significa otra cosa, español-inglés (francés y alemán). La diferencia planteada revela la complejidad de la realidad multilingüe ligada a la diferenciación social existente y determinada por el poder adquisitivo económico y a la contradicción campo-ciudad. Desde un punto de vista meramente ideal, podríamos decir que el aprendizaje de lenguas debiera ser homogéneo, sin embargo imaginemos por un momento al niño Ixil, por ejemplo, sometándose a una educación trilingüe, lo que es lejano de ser realidad pero no imposible de que algún día ocurra; lo cierto es que las condiciones de pobreza y mala

nutrición, impiden pensar en una educación que prepare al individuo del campo frente al movimiento provocado por la globalización, pues antes de pensar en una actualización lingüística utilitaria, se deben dar los primeros pasos: la alfabetización y el manejo formal de dos lenguas, la propia y el español, luego y dependiendo de la superación de los niveles de pobreza a través de la transformación de las condiciones económicas y sociales se tendrá que llegar al dominio de otras lenguas foráneas con el objeto de tener al alcance el conocimiento mundial. La visión planteada da una idea de la complicación existente en nuestro tejido social.

La formación técnica y profesional requiere desde el punto de vista cultural y lingüístico, en primer lugar, el dominio de la lengua española y de los conocimientos matemáticos básicos, con el objeto de que la persona que se somete al proceso de aprendizaje de una ocupación calificada pueda tener el dominio teórico y práctico fundamental de la misma.

No sólo la base educativa por si misma permitirá la calificación del individuo para el desempeño calificado de un puesto de trabajo, es necesario examinar el componente social y económico que determina el acceso al trabajo.

B. Dimensión Social y Económica:

En Guatemala, la mayoría de la PEA en cuanto a su ocupación por rama de actividad económica, se presenta en su mayoría (58.62%) ocupada en la rama agropecuaria y pesca, 13.56% está en la industria, mientras 7.3% está en comercio,

11.95% en los servicios, 3.94% está en la construcción y 4.77% no está especificada la rama de ocupación, según lo informa Global InfoGroup (1999: 69).

La mayoría de la población trabajadora se encuentra en el área rural y se desempeña en actividades agrícolas de subsistencia y las requeridas por los principales cultivos de agroexportación. De acuerdo al Sistema de Naciones Unidas en Guatemala, 75% de la PEA en el área rural se concentra en actividades agrícolas, mientras 25% lo hace en actividades comerciales, servicios o actividades industriales (1999: 156). Conforme a datos del INE, obtenidos en Censo de 1994, respecto del trabajo agrícola, 54.8% lo hace por cuenta propia, 20.3% son asalariados agrícolas, 6.4% son trabajadores por cuenta propia en trabajos no agrícolas y 18.5% son asalariados no agrícolas.

En el agro, la mayoría de trabajadores pertenecen al sector informal y lo hacen de manera independiente fuera de toda cobertura del seguro social por una parte y sin posibilidad de beneficiarse de alguna capacitación a través del INTECAP, esto no quiere decir que más de algún trabajador pobre e independiente en el campo no haya participado alguna vez de algún curso.

Como se ha mencionado, el sector formal de la economía da empleo a 800,000 trabajadores, esto es 22.2% de la PEA, la mayoría de trabajadores del sector formal se encuentran concentrados en el área urbana y en segundo lugar la zona sur del país ocupados en las actividades de agroindustria.

A un que el sector formal de la economía es quien contribuye a que exista la formación técnica y profesional de los trabajadores, a través de la Cuota Patronal

que establecida por ley y que sostiene al INTECAP, como hemos visto la cobertura del servicio no alcanza ni al 6% de los trabajadores, con lo cual se reitera la escasa cobertura de la capacitación de trabajadores.

Para la atención del sector contribuyente, El INTECAP trata de ampliar su cobertura, pero enfrenta diversos problemas como las ocasionadas por la contratación de instructores, que en el país no hay suficientes, por una parte, y por la otra, la remuneración a los mismos es baja, a pesar de haber tratado de mejorar la escala de honorarios para el pago por servicios de instrucción. Otro de los problemas que enfrenta el Instituto es enfrentarse a una demanda que no puede satisfacer, al menos que efectúe alianzas estratégicas con otras entidades; sin embargo el INTECAP ha sido bastante reacio respecto de una política flexible y abierta a desarrollar convenios interinstitucionales, en parte por la defensa del concepto de capacitación que ha desarrollado y que por lo general no es el mismo que el de otras instituciones o empresas. Como ejemplo de lo anterior, citamos la falta de integración estratégica entre la institución mencionada y el Ministerio de Educación, que tiene dentro de sus programas algunos vinculados al desarrollo de la formación técnica y profesional y una infraestructura en toda la República que nunca pudo llegar a utilizar con una buena orientación debido a la falta de concepto de vincular su esfuerzo con los sectores productivos del país, salvo en raras excepciones como el Instituto Técnico de Mazatenango, Georg Kerstscheiner y el Instituto Imrich Fischman, el primero fue fruto de la cooperación alemana en los años sesenta, y que dicho sea de paso proporciona al INTECAP instructores para algunas de las ramas de la industria y los servicios.

La falta de integración interinstitucional, por una parte y la conceptualización deficiente de la formación profesional, impide la construcción de un sistema generalizado de amplia cobertura laboral.

Si la formación profesional y técnica escasamente llega a la fuerza laboral, vale pena preguntarse ¿En dónde adquiere los conocimientos productivos la gran mayoría de trabajadores?, será entonces, a través de la experiencia bajo el sistema de ensayo y error. La formación sin fundamento científico tiene también desventajas, la primera es el desconocimiento de la tecnología de parte del trabajador que trae para él, como consecuencia, la dificultad para asimilar las actualizaciones que exige el proceso de transferencia tecnológica, otra desventaja, es el largo tiempo en el que se adquiere la calificación laboral.

No tener un sistema de formación profesional y técnica integrado a la educación formal o general impide la posibilidad de que el individuo tenga mejores posibilidades para el desarrollo económico y social, así como también el costo de vida aumenta sin control, debido a lo rudimentario de los sistemas productivos en los diferentes sectores.

Un aspecto trascendente es la excesiva dependencia de la población respecto de la producción vinculada a los recursos del campo, cuando nuestro país enfrenta problemas ambientales con la expansión de la frontera agrícola, por una parte, y por la otra, la consiguiente pobreza por un trabajo agrícola para la subsistencia y de muy baja rentabilidad.

Si pensamos en una solución, ésta puede ser a mediano plazo, y está en buscar la diversificación de las ocupaciones de la población, tanto en el campo como en la ciudad, tratando de crear un balance dentro de los diferentes sectores productivos, la capacitación de los recursos humanos en tal conversión, es el instrumento que permitirá efectuar el proceso, siempre y cuando se tomen decisiones respecto a inversión económica y planes integrales respecto de la educación y la capacitación técnica y profesional.

B. Dimensión Política:

La estructuración de las políticas para la formación técnica y profesional de los recursos humanos del país, requiere de un proceso de concertación entre varios sectores, sin embargo, previo al proceso de negociación, es necesario difundir dentro de los sectores dirigentes de la sociedad y los propios trabajadores el concepto de formación profesional integral, también que la sociedad en su conjunto vea la necesidad y las ventajas de una población capacitada y diversificada ocupacionalmente.

El INTECAP Las políticas para la educación y la formación técnica y profesional deben emerger del tejido social, con la rúbrica de la sociedad civil y como un esfuerzo netamente nacional. Es la sociedad guatemalteca la que debe diseñar su destino de manera real y congruente.

La participación social en torno a un sistema de formación técnica y profesional no surgirá por generación espontánea, es necesario de un primer esfuerzo de parte de aquellos sectores que tengan clara la idea y la necesidad porque dicho sistema

exista. Por lo que una de las primeras acciones debe ser conformar un grupo representativo de la sociedad para desarrollar los planes iniciales que concluyan con una participación amplia de la sociedad en la estructuración de las bases para la creación de las políticas congruentes con la realidad que vive el país.

Generar políticas desde los rincones de hoteles u oficinas públicas a espaldas de la sociedad civil, solo es generar acciones de muy corta vida o que nacen muertas, en tanto que no son sentidas por sus beneficiarios.

Alguien tiene que comenzar y debe ser el Ministerio de Trabajo el que actúe como facilitador y promotor de un primer grupo que represente a los sectores dirigentes de la sociedad.

También se han hecho esfuerzos, en 1990 se iniciaron gestiones para conformar El Grupo de Consulta de la Formación Profesional, que pretendió entusiasmar al Gobierno central en la promulgación de acuerdos gubernativos tendentes a apoyar el surgimiento de acciones globales e integrales de formación técnica y profesional. El problema fue que aún en ese entonces, el Gobierno Central pensó que esas eran actividades posteriores a lograr la paz del país, por una parte y por la otra existió un distanciamiento entre los sectores públicos y privados que no permitían ninguna concertación al respecto. Desde 1996 se firmaron los Acuerdos de Paz entre el Gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca, el momento histórico es propicio para iniciar actividades importantes que coadyuven con el desarrollo sostenible de Guatemala. La formación profesional y técnica ligada de forma integral al sistema educativo es una actividad que debe iniciarse lo más pronto posible, pues sus frutos no se cosecharán a corto plazo.

En septiembre de 1999, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, licitó ante las empresas y asociaciones especializadas en el tema, la elaboración de políticas para la capacitación y la formación profesional para Guatemala. Conforme a las bases de la licitación, la propuesta debía elaborarse en un mes a partir de la aprobación por el Ministerio, y sería financiada por algunos organismos de cooperación. La situación planteada muestra que existe la preocupación por desarrollar la formación profesional, aunque parece ser que no se tiene una visión de proceso a mediano plazo y se está actuando de manera muy acelerada, pues, como se indicó en los párrafos precedentes, debe existir en principio, antes de elaborar las políticas una promoción de la idea para que éstas surjan del consenso popular como una necesidad sentida.

V. VISION DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

A. Estructura del Sistema Nacional de Formación Profesional y Técnica hacia el próximo milenio.

A continuación, el autor del presente trabajo propone a nivel de *Visión* la estructuración del Sistema Nacional de Formación Profesional y Técnica que podría funcionar en un plazo máximo de 5 años a partir de que los dirigentes sociales se preocupen, se reúnan y arriben al consenso necesario para entusiasmar a la sociedad civil en la idea de tener una forma para dotar de oportunidades a las generaciones venideras.

El planteamiento a presentar está abierto a la crítica, por más agria y destructiva que esta pretenda ser, contribuirá a fortalecer la necesidad de que la educación y la capacitación se conviertan en una sola dimensión, pues ya no es posible preparar a la juventud hacia la desocupación o bien hacia la saturación del mercado en algunas ocupaciones tradicionalmente formadas por los institutos de enseñanza media y diversificada así como las universidades.

El objetivo estratégico del Sistema Nacional de Formación Técnica y Profesional es el siguiente:

Contribuir al desarrollo sostenible del país mediante la formación correcta de todo el recurso humano existente para darle vida plena al sistema productivo, elevando por ende, su competitividad y la confianza de los inversionistas a efecto de que Guatemala fortalezca sus estructuras en los social, económico, psíquico, biológico y ecológico.

El Sistema Nacional de Formación Técnica y Profesional debe ser, como su nombre lo indica, un proyecto nacional en donde las decisiones sean tomadas por quienes habitan permanentemente en este territorio.

B. Consideraciones sobre el funcionamiento del Sistema Nacional de Formación Profesional y Técnica:

La idea de integración de la educación general y la formación técnica y profesional es el eje principal sobre el cual gira el sistema a describir, otro de sus elementos fundamentales es el conocimiento que permite la previsión en el comportamiento del mercado laboral del país.

1. Escuela Fundamental:

Toma el nombre de Escuela Fundamental el proceso obligatorio para todos los niños y niñas de 4 a 15 años de edad, incluye, la hoy llamadas educación preprimaria, primaria y básicos. En este proceso el educando tendrá acceso a los códigos fundamentales, formación moral y en la medida de su crecimiento y de manera gradual existirá un aprestamiento hacia el mundo del trabajo. Es necesario que en este proceso de manera atractiva e interesante el niño se identifique con el conocimiento, lo que requiere de maestros altamente calificados y certificados por las universidades del país.

2. Carreras Técnicas, Artísticas e Intermedias:

A la edad de 15 años los y las adolescentes se encontrarán preparados para optar por dos caminos, uno en donde irá la mayoría son las carreras técnicas aplicando la modalidad formativa de Responsabilidad Compartida: esto es las instancias formativas, como Escuelas o Centros de Formación Profesional que brindarán la formación teórica, mientras el aprendiz desarrolla sus destrezas ocupando un puesto de trabajo dentro de las empresas del país quienes abrirán los puestos de trabajo convenientemente necesarios para el desarrollo del aprendizaje. Existirá un salario de aprendiz, el cual en el caso de las pequeñas y medianas empresas podrá ser subsidiado por el Estado, mientras dure el aprendizaje. El esquema de aprendizaje deberá ser supervisado por un instructor en la escuela profesional y un trabajador calificado en la empresa.

Los instructores de formación profesional deberán ser certificados en la ocupación que enseñan, mientras que los monitores empresariales deberán ser capacitados para el ejercicio de la tutela a los aprendices.

La certificación de los instructores y los monitores empresariales sería a través de las universidades conforme a las profesiones que desarrollen.

Será la minoría de los egresados de la Escuela Fundamental, la que conforme a sus habilidades, disposiciones e inteligencia podrán ingresar a las carreras, sociohumanísticas, biológicas y médicas, donde obtendrán el bachillerato en ciencias y letras, el cual puede ser cursado afuera de la universidad, pero su validez deberá ser certificada por las universidades, lo mismo será para la carrera magisterial. La

formación del personal para la enseñanza: El maestro o la maestra, deberán haber sido los mejores alumnos en cuanto a inteligencia, sensibilidad, buena conducta y liderazgo, solo así podrá garantizarse la efectividad de un sistema, cuando los maestros sean lo mejor de lo mejor.

El sistema debe ser protector de aquel adolescente con capacidad en las artes y tener una educación especial que fortalezca sus dones.

La certificación de las calidades y competencias es un requisito de este sistema ideal y que debe profundizarse al momento de implementar los procesos que éste conlleva.

El rol de las universidades dentro del sistema es de vital importancia porque será la instancia clave en la certificación de ocupaciones y profesiones; esta función requiere de una transformación profunda que permita la diversificación de carreras a niveles técnicos que en la actualidad no existe, es decir que existan posibilidades para ocupaciones como el mecánico automotriz o el carpintero en cuanto a especializarse en la misma ocupación y así para una buena gama de ocupaciones de la industria, el comercio, los servicios y las ramas agropecuarias, así como también para la ecología. Será necesario trascender lo acostumbrado actualmente o sea las licenciaturas en profesiones de alta saturación en el mercado laboral.

Las universidades deben convertirse además, en centros de transferencia de tecnología, para cual deberán mantener asociación permanente con el sector productivo. La transferencia de tecnología permitirá a las universidades tener a su

personal investigador y docente actualizados para cumplir los requerimientos del sistema productivo a través de la docencia, la investigación y servicio.

En términos generales esta es la visión de un sistema integral que tome a todos los niños de Guatemala y los cultive hacia verdaderos ciudadanos productivos, por lo tanto poseedores de una ocupación profesional técnica, científica o artística que les permita vivir y no solamente sobrevivir.

3. Coordinación del Sistema Nacional de Formación Profesional:

El organismo promotor y rector deberá estar integrado por los sectores público y privado, organizaciones educativas y de capacitación de la sociedad civil, organizaciones laborales: sindicatos, asociaciones solidaristas, organizaciones patronales: cámaras, gremiales.

El sistema para funcionar deberá contar con sus leyes y reglamentos elaborados y promulgados sobre la base del consenso general.



VI. ANÁLISIS DEL PROBLEMA Y EXAMEN DE SOLUCIONES

A. Aclaraciones Necesarias:

Cualquiera de los modelos de desarrollo que desfilan por la historia coinciden en la importancia relevante que tiene la productividad de los miembros de una sociedad. Para superar los índices de la pobreza hacia un estado de bienestar y beneficio social, intervienen ciertas y determinadas variables importantes, tales como las que impulsan acciones de salud, educación, políticas para la desconcentración y descentralización técnica y administrativo regional, política fiscal, políticas de empleo, políticas económicas para fortalecer la producción y por ende la riqueza del país, políticas relativas a la seguridad ciudadana que garanticen la gobernabilidad y por ende el imperio del Derecho, etc. Dentro de la interrelación de este complejo de intervenciones mencionadas, es necesario, para el propósito del presente trabajo, vincular las variables de intervención en la sociedad de manera integral.

La economía, como parte importante del desarrollo integral determinará la existencia de recursos suficientes para invertir en los diferentes componentes sociales derivados de las variables de intervención que fueron mencionados en el párrafo anterior. Para fortalecer la economía concurren varios elementos como la fortaleza de la producción de bienes y servicios, la influencia en diferentes mercados, todo esto es posible, primordialmente, en atención a la relación efectiva de los siguientes factores:

La educación de cobertura amplia en forma horizontal como vertical en toda la sociedad y la diversificación ocupacional sistematizada, esto es: que exista una capacitación técnico profesional dirigida a todas las ocupaciones calificadas de los

sectores económicos: Primario, Secundario y Terciario, se trata entonces que todos los habitantes sean parte de un sistema educativo que esté integrado con la formación ocupacional, la cual está determinada por la demanda laboral de la economía del país.

Hablar de un sistema integrado de educación y capacitación laboral, aunque no es una idea nueva, ha resultado un tanto difícil su comprensión en sectores políticos, intelectuales y aun económicos de Guatemala, quizá este sea el origen del problema. En la actualidad, el proceso educativo y de capacitación se ven como partes diferentes y se separan en forma tradicional, así la educación general se aprecia como diferenciada o con escasa relación con la capacitación la cual se establece como propia de las empresas o de las organizaciones de educación extra escolar.

B. El Problema:

Mientras el proceso educativa y de formación técnica y profesional sean tomados como partes diferentes con escasa relación, la población se verá sujeta a un devenir caótico caracterizado por escasos estudios generales y una precipitada incorporación al mundo del trabajo sin respeto de sus conocimientos y su edad, basta con que la PEA en Guatemala se considerada a partir de los 7 años de edad, para darnos cuenta de lo improvisado de la fuerza laboral en el país. El resultado para la productividad se presentará negativo dada la baja calificación de la mano de obra laboral.

Por otro, lado los contenidos integrantes de la educación general poco facilitan una utilidad práctica al momento que el niño se incorpora al trabajo, debida a que en

escasos tres años de educación primaria la información impartida aún es escasa y apenas útil para su desempeño como trabajador.

La educación universitaria se presenta dentro del contexto de la formación laboral poco involucrada, a pesar de que los profesionales que gradúa están involucrados dentro de la producción de bienes y servicios. En todo caso las universidades están abiertas para una minoría de habitantes que logra obtener los requisitos educacionales para aplicar estudios universitarios del nivel pregrado.

En primera conclusión, el proceso de Educación y Formación Técnica y Profesional se encuentra dispersa y aislada en su dirección.

La indiferencia hacia la desintegración en la educación y la formación técnica se agrava en tanto que no existe un organismo colegiado que gestione el proceso para su integración.

Los organismos del Estado encargados de la educación y la capacitación laboral mantienen poca e improductiva relación en torno a la idea de integración del proceso educativo y de la formación técnica y profesional. El Ministerio de Educación posee una infraestructura poderosa sub utilizada y en vías de deterioro: los Institutos Técnicos y Experimentales, no sólo poseen presupuestos insuficientes, los cuales no serían problema si el concepto para la formación fuera poderoso. El sector privado y el gobierno dirigen el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad INTECAP, esta institución a pesar de su potestad de ley, nunca ha enfrentado el reto para ser líder de la capacitación y la formación profesional en Guatemala. Otros organismos

del Estado como ministerios tienen dependencias para la capacitación laboral, pero adolecen de la falta de concepto y sus resultados son poco medibles.

Las ONG's y algunas fundaciones son otros organismos de orden privado que han tratado de intervenir en la capacitación de la población, pero su esfuerzo a la fecha es poco en relación a lo que se necesita.

Las Cámaras empresariales, desde hace ya algunos años se dedica a la capacitación de mandos medios y ejecutivos, pero en realidad sus programas son de poco alcance y cobertura, además que no están interesados en la capacitación del nivel operativo, la cual pretenden que la efectúe el INTECAP.

Cada vez es mayor la importancia que cobra que el tema de la capacitación integrada a la educación, sin embargo la dispersión en sus acciones provoca la proliferación de esfuerzos poco sostenibles.

¿Será que la ausencia de un núcleo gerencial y promotor de la Educación y la Formación Técnica y Profesional no permite dar inicio al proceso de integración educativa y formativa que culmine en el Sistema Nacional de

Formación Profesional ?

C. Aplicación del Marco Lógico para el Análisis de Problemas y Examen de Soluciones:

1. Análisis del Problema:

Para el análisis del problema se ha aplicado la metodología del marco lógico, con el objeto de lograr una delimitación adecuada del problema, se identificaron las causas del problema principal con sus efectos.

El proceso de análisis de causa-efecto aplicado un problema, permite apreciar la dimensión de éste, evitando en todo momento confundir causas y efectos con el problema principal.

Problema Principal:

Carencia de coordinación interinstitucional en la formación profesional

2. Análisis de Alternativas de Solución:

Cuando el árbol de problemas está estructurado, se efectúa un análisis de contrapartida, de manera que los problemas se transforman a lenguaje positivo y de esa manera se tiene un árbol de objetivos.

Estructurado el árbol de objetivos, puede efectuarse el análisis de alternativas de solución, pues en la estructura del árbol se idéntica el Objetivo Superior, el Objetivo del Proyecto, algunos Resultados y también algunos supuestos.

El análisis de alternativas de solución es un paso fundamental para la estructuración de la Matriz del Proyecto. A partir de la matriz del proyecto se facilita la estructuración de un plan operativo.

VI. PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO

A. OBJETIVO SUPERIOR:

Hacer óptima en la utilización de los recursos existentes para la Formación Profesional y Técnica.

B. OBJETIVO DEL PROYECTO:

Realizar la coordinación interinstitucional de la formación profesional

C. RESULTADOS ESPERADOS

Resultado 1

1. Existen políticas definidas e interinstitucionales para la Formación Profesional y la Capacitación (FPC).

Actividades:

- 1.1 Compilar documentación técnica existente.
- 1.2 Obtener las opiniones de los diferentes sectores que intervienen como partes en torno a la Formación Profesional y la Capacitación (FPC).
- 1.3 Definir la estrategia para la formulación de políticas de capacitación y formación profesional.
- 1.4 Proponer la integración y operación del Consejo Consultivo Nacional para la Formación Profesional y la Capacitación Técnica (CCNFPCT).

Resultado 2

2. Existe un ente coordinador de la formación profesional y la capacitación técnica.

Actividades:

- 2.1 Determinar la forma de la organización
- 2.2 Nominar el Consejo de Dirección de la Formación Profesional y la Capacitación Técnica (CDFPCT).
- 2.3 Elaborar el reglamento interno del Consejo de Dirección y la Gerencia del Sistema.

Resultado 3

3. Existen instrumentos legales normativos.

Actividades:

- 3.1 Instrumentar el proceso para elaboración de la ley de Formación profesional y Capacitación Técnica.
- 3.2 Elaborar el Proyecto de Ley sobre bases de consenso entre sectores.
- 3.3 Presentar la iniciativa de ley al Congreso de la República.

Resultado 4:

4. Existe comunicación entre las instituciones involucradas públicas y privadas.

Actividades:

- 4.1 Promover foros de participación en torno al tema de la formación profesional y la capacitación técnica en el seno de la sociedad civil.

- 4.2 Informar de manera permanente sobre las acciones de avance en cuanto a la constitución del Sistema de Formación Profesional y Capacitación Técnica.
- 4.3 Formar un banco de datos sobre el mercado laboral de todo el país en el Ministerio de Trabajo y previsión Social (MTPS).
- 4.4 Iniciar programa de Formación Profesional y Capacitación Técnica.

D. SUPUESTOS

Los supuestos son circunstancias que influyen en la realización del proyecto. Los supuestos encontrados mediante la aplicación del método del Marco Lógico son los siguientes:

- 3.1. Anuencia sectorial e institucional o participar en el proyecto.
 - B. Hay interés del Gobierno y del Sector Privado en orientar recursos para la formación profesional y la capacitación técnica.
 - C. El ente coordinador es reconocido por todas las instancias involucradas.
 - D. Hay voluntad política para implementar las instancias de apoyo a la gerencia del sistema.
 - E. Existe consenso a todo nivel, acerca de la necesidad de legislar sobre la formación profesional y la capacitación técnica.
 - F. Hay continuidad en la aplicación de las políticas de formación profesional y capacitación técnica.
 - G. Se emiten acuerdos de descentralización funcional para que las instituciones públicas nombren sus representantes, ante Ente Coordinador, a tiempo completo.

D. INDICADORES VERIFICABLES OBJETIVAMENTE:

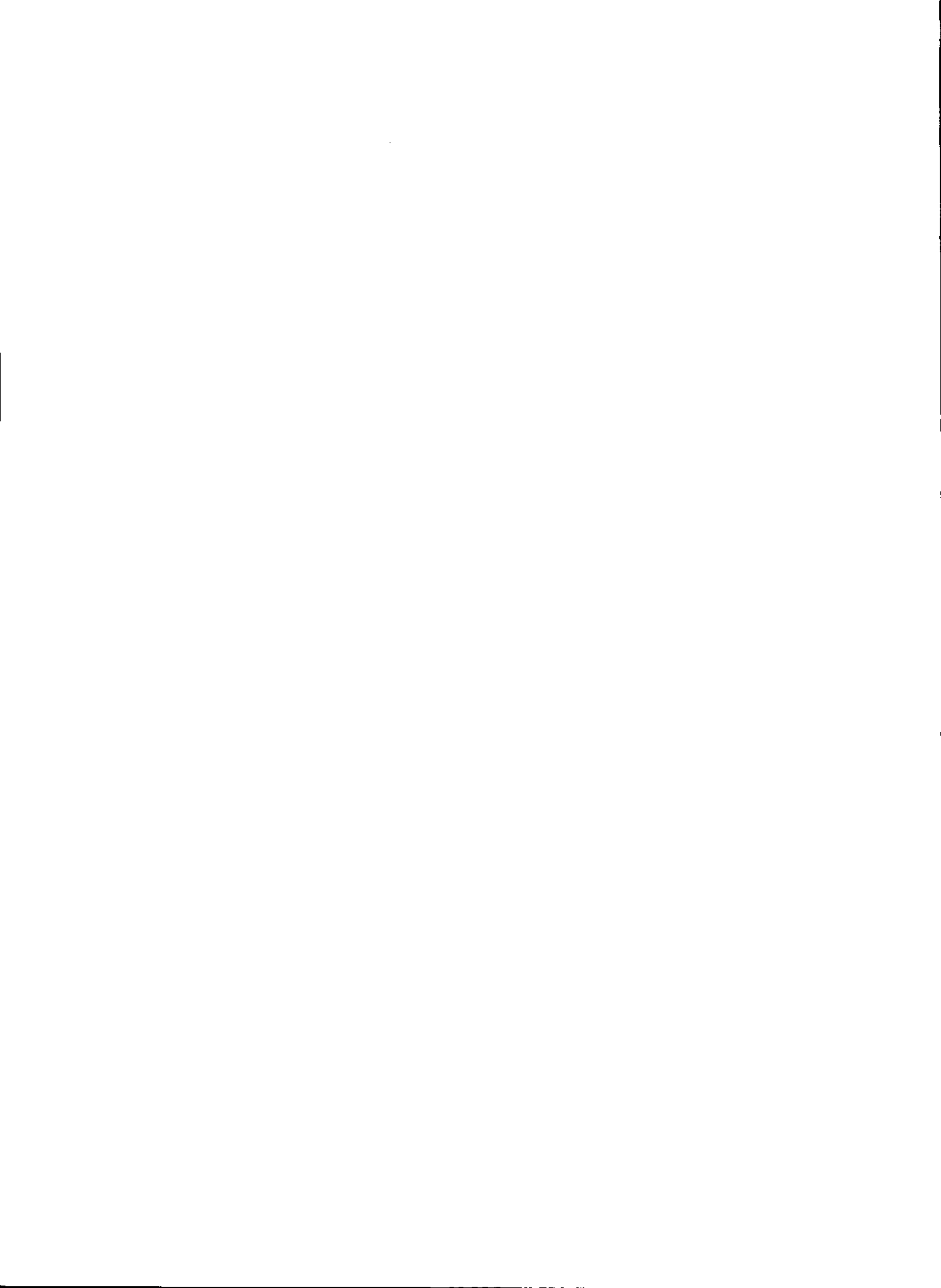
Los indicadores demuestran cómo se están alcanzando el objetivo y el resultado que plantea el proyecto.

Indicadores:

- 4.1 La cobertura de la formación profesional y la capacitación técnica.
- 4.2 Al 31/12/01, 1 de cada 2 programas es realizado en el país con recursos integrados que provienen de sectores públicos y privados.
- 4.3 Se ha dado a conocer a la sociedad civil el documento que contiene las políticas de formación profesional y capacitación técnica .
- 4.4 Las instituciones y empresas atienden la convocatoria del Ente Coordinador.
- 4.5 El Congreso de la República emite la Ley de Formación Profesional y Capacitación Técnica.
- 4.6 Los programas de Formación Profesional y Técnica son aplicados de manera uniforme por empresas e instituciones al final del año 2001.

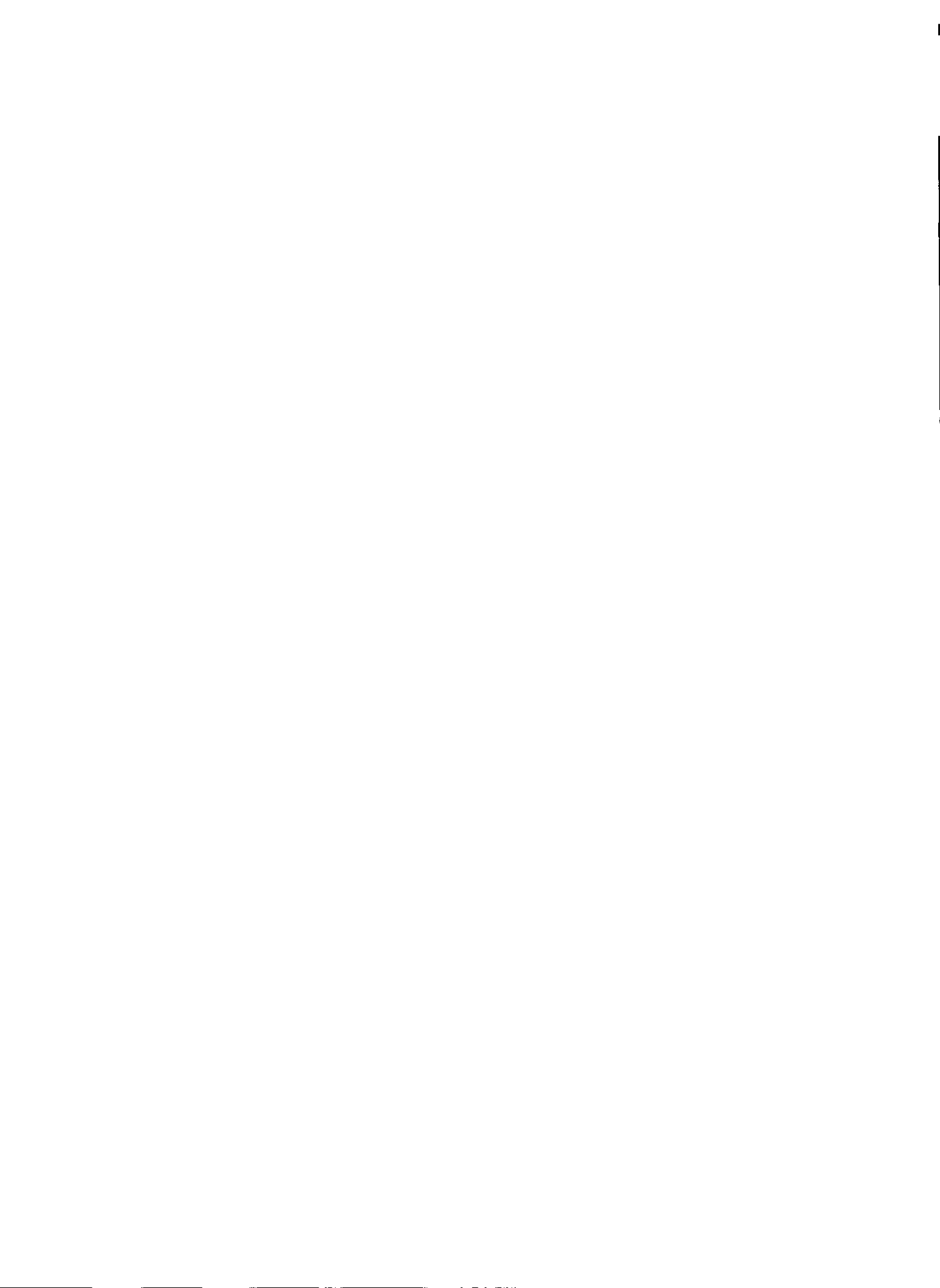
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y TAREAS DEL PROYECTO GERENCIA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

ID	Nombre de tarea	Duración	Predi	insumo/producto
1	R.1. Existen políticas definidas	146 days		
2	1.1. <i>Compilación y análisis de documentación</i>	88 days		
3	1.1.1 Convocatoria del Ministerio de Trabajo	15 days		Sectores públicos y privados responden
4	1.1.2 Documento de sistematización	30 days	3	
5	1.1.3 Definición de segmentos de interés	5 days		universo de investigación delimitado
6	1.1.4 Elaboración de plan e instrumentos	5 days	5	guión de entrevista y programa de encuentros
7	1.1.5 Reclutamiento investigadores	5 days	6	8 técnicos contratados
8	1.1.5 Entrenamiento equipo investigador	5 days	7	8 técnicos capacitados
9	1.1.7 entrevistas y encuentros	60 days	8	memorias de encuentros y cuestionarios llenos
10	1.2 <i>Análisis da opiniones recabadas</i>	30 days	9	documento memoria impreso
11	1.2.1 vaciar información en formato	10 days	9	formato en excel
12	1.2.2 Análisis estadístico	5 days	11	formato en excel
13	1.2.3 Elaboración de informe	5 days	12	Documento en Word
14	1.2.4 Preparación de presentación	3 days	13	Presentación hecha y documentos impresos
15	1.3 <i>Definir la estrategia formulación políticas de Cap</i>	17 days	14	Líneas de acción definidas
16	1.3.1 Preparar seminario taller	15 days	14	Invitaciones entregadas y particip. Confirmada
17	1.3.2 Ejecutar Seminario Taller	1 day	16	Documento de conclusiones
18	1.3.3 Elaborar documento de propuestas	2 days	17,9	documento con estrategia establecida
19	1.4 <i>Propuesta integrar Consejo Consultivo CFP</i>	14 days	18	Consejo Cnnsultivo CFP en funciones
20	1.4.1 Organización de reunión nominativa	8 days	16	Invitaciones entregadas y part. Confirmada
21	1.4.2 Definición de integrantes	2 days	18	Lista de Nominados
22	1.4.3 Invitación a participar	3 days	21	Aceptación de propuesta
23	1.4.4 Nominación oficial y consensuada del CCCFP	1 day	22	Nombramiento en reunión solemne
24	R 2 Existe un ente coordinador de la FP	1 day	23	se tiene un Consejo de Dirección del FPC
25	2.1 <i>Determinar la forma de organización</i>	52 days	23	Se Tiene el organigrama funcional
26	2.1.2 Consejo Consultivo nombra comisión	1 day	25	Comisión instalada
27	2.1.3 Diseño de organización y funciones	40 days	26	manual de funciones
28	2.1.4 Presentación del Diseño	1 day	27	Consejo Consultivo FPC conoce diseño
29	2.1.5 Aprobación diseño por el CCCFP	10 days	28	Se tien un diseño del Consejo Directivo FPC
30	2.2 <i>Nominación del Consejo de Dirección</i>	92 days	29	Se tienen los nombres de las personas
31	2.2.1 Nombramiento por Acdo. Gubernativo MTPS	60 days	29	El Consejo Directivo tiene un respaldo legal
32	2.2.2 Toma de posesión	1 day	31	1a. reunión del Consejo Directivo
33	2.2.3 Nombramiento del Gerente	1 day	32	Se tiene on Gerente General para el sistema
34	2.2.4 Contratación de personal de apoyo	30 days	33	Se tienen colaboradores calificados



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y TAREAS DEL PROYECTO GERENCIA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

ID	Nombre de tarea	Duración	Predi	insumo/producto
35	2.3 Elaboración de Reglamento Interno CD y GS	41 days	33	Existe un normativo Interno
36	2.3.1 Contratación de experto	15 days	33	Se tiene quien elabora el reglamento
37	2.3.2 Presentación de primer borrador	15 days	36	Insumos para la discusión
38	2.3.3 inclusión de enmiendas	5 days	37	se tiene un documento de consenso
39	2.3.4 Presentación de documento definitivo	1 day	38	documento normativo
40	2.3.5 Aprobación por Consejo de Dirección	5 days	39,36	reglamento aprobado
41	R3 Existen Instrumentos Legales Normativos	258 days	40	Ley de Capacitación y Formación Profesional
42	3.1 Elaboración de Ley de FP y CT (anteproyecto)	46 days	40	
43	3.1.3 Análisis de Anteproyectos anteriores	15 days	40	Se tiene la visión de conjunto del pasado
44	3.1.4 Preparación de Anteproyecto	30 days	43	se tiene un primer documento
45	3.1.5 Presentación Anteproyecto	1 day	44	El Consejo Directivo conoce anteproyecto
46	3.2 Elaboración de Proyecto de Ley consensado	91 days	45	Se tiene un anteproyecto para discusión
47	3.2.1 Presentación del anteproyecto en encuentros	60 days	45	La sociedad civil conoce el anteproyecto
48	3.2.2 Recabar opiniones de interesados	60 days	45	se abre el proceso de consenso
49	3.2.3 Efectuar enmiendas	15 days	48	se escuchan las opiniones versadas
50	3.2.4 Redacción de Documento Final	10 days	49	Se tiene un anteproyecto consensado
51	3.3 Presentación de Iniciativa de Ley ante el Congreso	121 days	50	se inicia el proceso de formación de la ley
52	3.3.1 Gestión del Ministro de Trabajo	30 days	50	Dictamen Ministerial
53	3.3.2 Aval Presidencial	30 days	52	Consenso en el Poder Ejecutivo
54	3.3.3 Envío de iniciativa de ley al Congreso	1 day	53	Inicio de gestión legislativa
55	3.3.4 Cabildeo ante comisiones parlamentarias	45 days	54	Aclaraciones sobre el Proyecto de Ley
56	3.3.5 Promulgación y Sanción de la Ley	15 days	55	Se tiene la Ley de CFP
57	R4 Comunicación entre sectores públicos y privados	910 days	3	Intercambio de conceptos y opiniones
58	4.1 Foros de Participación en el Tema de la FPC	910 days	3	Participación de la sociedad civil
59	4.1.2 Diseñar modelo de foro	10 days	3	Se tiene un medio de intercambio de opiniones
60	4.1.3 Convocar a sectores	30 days	3	Se amplía el diálogo social
61	4.1.4 Realizar foros y encuentros con sectores interesados	300 days	60	Se conocen conceptos y opiniones
62	4.2 Información de avance sobre el Sist. FPC	600 days	3	Se divulga la importancia de la FPC
63	4.2.1 Planificar campaña publicitaria nivel nacional	600 days	34	Se tiene un plan de divulgación
64	4.2.2 Gestionar el apoyo para campaña	600 days	34	Se tienen los fondos económicos
65	4.2.3 Medir el impacto en la sociedad civil	600 days	34	Se conoce el alcance de la publicidad
66	4.3 Banco de datos sobre mercado laboral	420 days	3	Se conocen las necesidades de empleo
67	4.3.1 Implementar base de datos en MTPS	300 days	3	Se tiene información
68	4.3.2 Establecer demanda laboral y ocupacional	90 days	67	hay una base para la DNC



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y TAREAS DEL PROYECTO GERENCIA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

ID	Nombre de tarea	Duración	Predic	insumo/producto
69	4.3.3 Elaborar publicaciones	30 days	68	Se conoce la información
70	4.3.4 Desarrollar sistema de orientación a la sociedad	30 days	69	Se orienta a la persona sobre la FPC
71	4.4 Programa de acciones de FPC	300 days	68,79	Se capacita a las personas
72	4.4.1 Evaluar demanda laboral y ocupacional	45 days	69	Se sabe en que capacitar a las personas
73	4.4.2 Desarrollar monografías ocupacionales	90 days	69	Se tienen los perfiles ocupacionales
74	4.4.3 Elaborar planes de estudio	90 days	73,70	Se sabe que enseñar
75	4.4.4 Difundir los planes de estudio	30 days	74	Todo s aplican los mismos programas
76	4.4.5 Desarrollar mecanismos de supervisión	30 days	74	Se tiene un control de calidad de la cobertura
77	4.4.6 Capacitación de Instructores de FPC	90 days	74	Se tiene personal calificado
78	4.4.7 Mapeo de centros de capacitación	30 days	72	Se sabe donde impartir la FPC
79	4.4.8 Implementar sistema de evaluación de la FPC	30 days	74	Se puede medir el impacto de la capacitación
80	4.1.9 Ejecución de acciones de FPC	1 day	79	La capacitación llega a toda la población



Propuesta para un nuevo modelo educativo que abarque a toda la población y que no permita la desocupación, ni la descalificación profesional. Este modelo puede implementarse hacia el año 2005 si los sectores de la Sociedad Civil y el Estado se comprometen a implementarlo.

A finales del milenio se requiere de un organismo promotor que este compenetrado de la necesidad de integrar el proceso educativo con el mercado laboral y por lo tanto pueda constituirse en el gestor y administrador del nuevo:

SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL DE GUATEMALA

MUNDO DEL TRABAJO Y LA PRODUCCIÓN

organismo promotor y rector:

Sector Público: educación, trabajo y economía
Sector Privado, Sociedad Civil: organizaciones laborales y gremiales, cámaras,
universidades, centros de capacitación

TRANSFERENCIA DE
TECNOLOGÍA

UNIVERSIDAD

FACULTADES
TECNICAS

FACULTADES
SOCIOHUMANISTICAS
BIOLÓGICAS Y
MÉDICAS

FORMACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL

Bachilleres en Ciencias y Letras
Maestros Educación General
Instructores

3
A
Ñ
O
S

DESARROLLO DEL PUESTO DE TRABAJO
APRENDIZ A TRABAJADOR CALIFICADO
COBERTURA: LOS TRES SECTORES ECONÓMICOS
MUNDO DEL TRABAJO Y LA PRODUCCIÓN

CARRERAS
INTERMEDIAS

15
14
13
12
11
10
9
8
7
6
5
4

ORIENTACIÓN VOCACIONAL

CÓDIGOS
FUNDAMENTALES

FORMACIÓN
MORAL

APRESTAMIENTO
AL TRABAJO

A
M
B
O
S

SEXOS

ESCUELA FUNDAMENTAL

EDAD AÑOS

interculturalidad



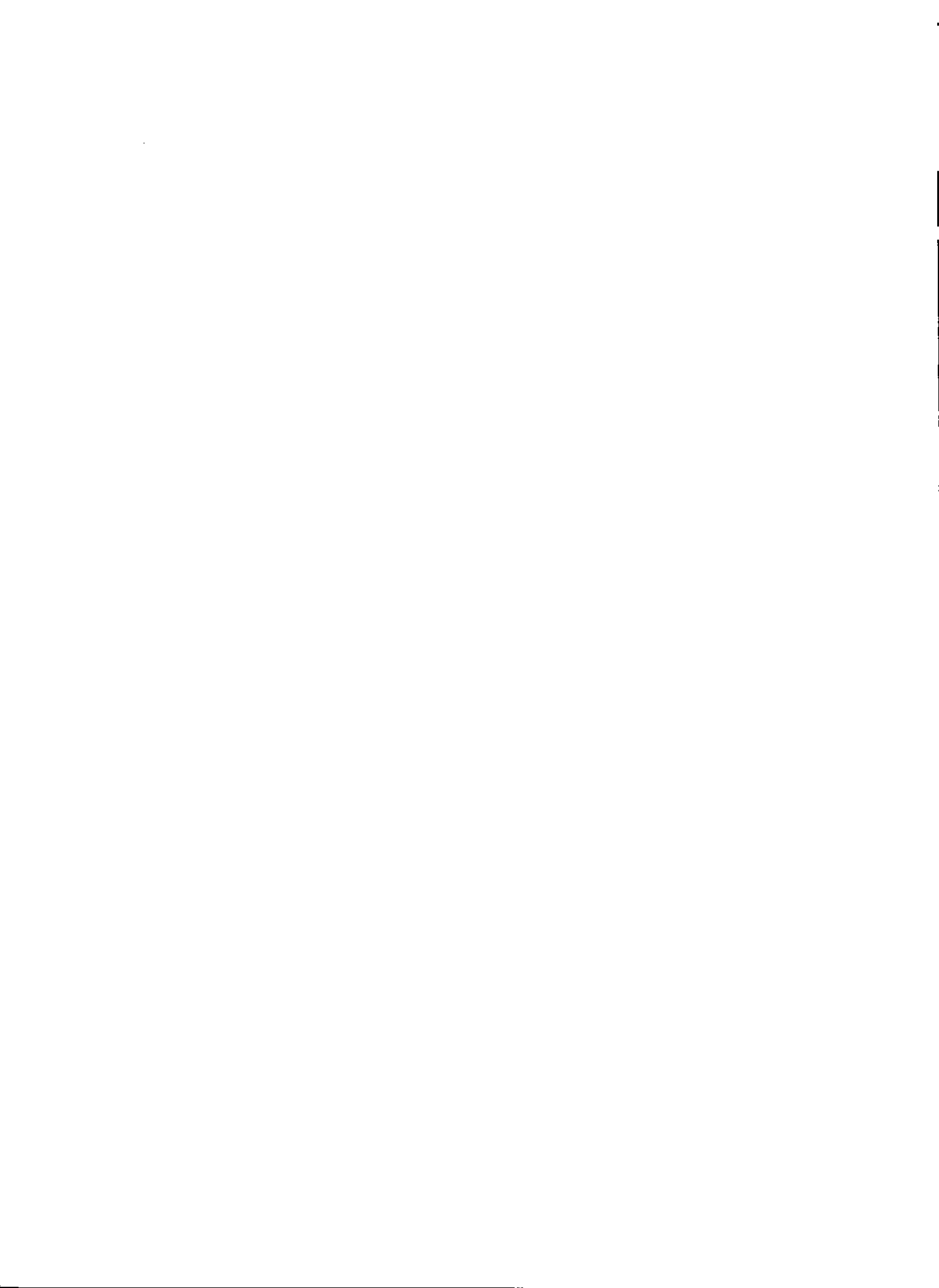
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y TAREAS DEL PROYECTO GERENCIA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

ID	Nombre de tarea	Duración	Predecesora	2000		2001		2002		2003		20
				H1	H2	H1	H2	H1	H2	H1	H2	H1
1	R.1. Existen políticas definidas	146 days										
2	1.1. <i>Compilación y análisis de documentación</i>	88 days										
3	1.1.1 Convocatoria del Ministerio de Trabajo	15 days										
4	1.1.2 Documento de sistematión	30 days	3									
5	1.1.3 Definición de segmentos de interés	5 days										
6	1.1.4 Elaboración de plan e instrumentos	5 days	5									
7	1.1.5 Reclutamiento investigadores	5 days	6									
8	1.1.5 Entrenamiento equipo investigador	5 days	7									
9	1.1.7 entrevistas y encuentros	60 days	8									
10	1.2 <i>Análisis de opiniones recibadas</i>	30 days	9									
11	1.2.1 vaciar información en formato	10 days	9									
12	1.2.2 Análisis estadístico	5 days	11									
13	1.2.3 Elaboración de informe	5 days	12									
14	1.2.4 Preparación de presentación	3 days	13									
15	1.3 <i>Definir la estrategia formulación políticas de Cap</i>	17 days	14									
16	1.3.1 Preparar seminario taller	15 days	14									
17	1.3.2 Ejecutar Seminario Taller	1 day	16									
18	1.3.3 Elaborar documento de propuestas	2 days	17,9									
19	1.4 <i>Propuesta integrar Consejo Consultivo CFP</i>	14 days	18									
20	1.4.1 Organización de reunión nominativa	8 days	18									
21	1.4.2 Definición de integrantes	2 days	18									
22	1.4.3 Invitación a participar	3 days	21									
23	1.4.4 Nominación oficial y consensuada del CCCFP	1 day	22									
24	R 2 Existe un ente coordinador de la FP	1 day	23									
25	2.1 <i>Determinar la forma de organización</i>	52 days	23									
26	2.1.2 Consejo Consultivo nombra comisión	1 day	25									
27	2.1.3 Diseño de organización y funciones	40 days	26									
28	2.1.4 Presentación del Diseño	1 day	27									
29	2.1.5 Aprobación diseño por el CCCFP	10 days	28									
30	2.2 <i>Nominación del Consejo de Dirección</i>	92 days	29									
31	2.2.1 Nombramiento por Acdo. Gubernativo MTPS	60 days	29									
32	2.2.2 Toma de posesión	1 day	31									
33	2.2.3 Nombramiento del Gerente	1 day	32									
34	2.2.4 Contratación de personal de apoyo	30 days	33									



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y TAREAS DEL PROYECTO GERENCIA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

ID	Nombre de tarea	Duración	Predecesora	2000		2001		2002		2003		20
				H1	H2	H1	H2	H1	H2	H1	H2	H1
35	2.3 <i>Elaboración de Reglamento Interno CD y GS</i>	41 days	33									
36	2.3.1 Contratación de experto	15 days	33									
37	2.3.2 Presentación de primer borrador	15 days	36									
38	2.3.3 Inclusión de enmiendas	5 days	37									
39	2.3.4 Presentación de documento definitivo	1 day	38									
40	2.3.5 Aprobación por Consejo de Dirección	5 days	39,36									
41	R3 Existen Instrumentos Legales Normativos	258 days	40									
42	3.1 <i>Elaboración de Ley de FP y CT (anteproyecto)</i>	46 days	40									
43	3.1.3 Análisis de Anteproyectos anteriores	15 days	40									
44	3.1.4 Preparación de Anteproyecto	30 days	43									
45	3.1.5 Presentación Anteproyecto	1 day	44									
46	3.2 <i>Elaboración de Proyecto de Ley consensuado</i>	91 days	45									
47	3.2.1 Presentación del anteproyecto en encuentros	60 days	45									
48	3.2.2 Recabar opiniones de interesados	60 days	45									
49	3.2.3 Efectuar enmiendas	15 days	48									
50	3.2.4 Redacción de Documento Final	10 days	49									
51	3.3 <i>Presentación de Iniciativa de Ley ante el Congreso</i>	121 days	50									
52	3.3.1 Gestión del Ministro de Trabajo	30 days	50									
53	3.3.2 Aval Presidencial	30 days	52									
54	3.3.3 Envío de iniciativa de ley al Congreso	1 day	53									
55	3.3.4 Cabildeo ante comisiones parlamentarias	45 days	54									
56	3.3.5 Promulgación y Sanción de la Ley	15 days	55									
57	R4 Comunicación entre sectores públicos y privados	910 days	3									
58	4.1 <i>Foros de Participación en el Tema de la FPC</i>	910 days	3									
59	4.1.2 Diseñar modelo de foro	10 days	3									
60	4.1.3 Convocar a sectores	30 days	3									
61	4.1.4 Realizar foros y encuentros con sectores interesados	300 days	60									
62	4.2 <i>Información de avance sobre el Sist. FPC</i>	600 days	3									
63	4.2.1 Planificar campaña publicitaria nivel nacional	600 days	34									
64	4.2.2 Gestionar el apoyo para campaña	600 days	34									
65	4.2.3 Medir el impacto an la sociedad civil	600 days	34									
66	4.3 <i>Banco de datos sobre mercado laboral</i>	420 days	3									
67	4.3.1 Implementar base de datos en MTPS	300 days	3									
68	4.3.2 Establecer demanda laboral y ocupacional	90 days	67									



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y TAREAS DEL PROYECTO GERENCIA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

ID	Nombre de tarea	Duración	Predecesora	2000		2001		2002		2003		20
				H1	H2	H1	H2	H1	H2	H1	H2	H1
69	4.3.3 Elaborar publicaciones	30 days	68									
70	4.3.4 Desarrollar sistema de orientación a la sociedad	30 days	69									
71	4.4 Programa de acciones de FPC	300 days	68,79									
72	4.4.1 Evaluar demanda laboral y ocupacional	45 days	69									
73	4.4.2 Desarrollar monografías ocupacionales	90 days	69									
74	4.4.3 Elaborar planes de estudio	90 days	73,70									
75	4.4.4 Difundir los planes de estudio	30 days	74									
76	4.4.5 Desarrollar mecanismos de supervisión	30 days	74									
77	4.4.6 Capacitación de instructores de FPC	90 days	74									
78	4.4.7 Mapeo de centros de capacitación	30 days	72									
79	4.4.8 Implementar sistema de evaluación de la FPC	30 days	74									
80	4.4.9 Ejecución de acciones de FPC	1 day	79									



Ponce, A. Educación y Lucha de Clases, 1ª. Ed. México D.F., Editores
1977 Mexicanos, 75-104

Riquelme, G. Participación de las Organizaciones Sociales en la Educación y
1990 Formación Profesional de los Trabajadores, 1 Ed. ILDIS,
Caracas, Venezuela, Nva. Sociedad, 212 pp.

Sierra José A., Crisis y Reencuentro de la Formación Profesional en América
1998 Latina, Buenos Aires, Editorial Llerena y Asociados. 113 pp.

Sistema de Naciones Unidas en Guatemala, Los contrastes del desarrollo
1998 humano Edición, Guatemala, Magna Terra Editores. 23, 29, 40,
78, 97 pp.

Sistema de Naciones Unidas en Guatemala, Guatemala el rostro rural del
1999 desarrollo humano Edición 1999, Guatemala, Magna Terra
Editores. 35, 48, 60, 89 pp.

Shoenfeldt, E. Das duale System der beruflichen Bildung, 1ª. Ed. Mannheim,
1995 Deutschland, Armin Kausch. 12, 17, 45 pp.

ANEXOS

