

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE INGENIERIA

**ESTUDIO SOBRE LA OFERTA DE CAPACITACION
EN GUATEMALA, SU INFLUENCIA EN LA
PRODUCTIVIDAD Y ESPECIALIZACION DEL TRABAJO**

TESIS

PRESENTADA A LA JUNTA DIRECTIVA DE LA FACULTAD DE INGENIERIA

POR SANTIAGO ASTOLFO DE LEON RIVADENEIRA

AL CONFERIRSELE EL TITULO DE
INGENIERO INDUSTRIAL

GUATEMALA, MAYO DE 1,997

08
+ (3927)
C.4

HONORABLE TRIBUNAL EXAMINADOR

Cumpliendo con los preceptos que establece la ley de la Universidad de San Carlos de Guatemala, presento a su consideración mi trabajo de tesis titulado:

"ESTUDIO SOBRE LA OFERTA DE CAPACITACION EN GUATEMALA, SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD Y ESPECIALIZACION DEL TRABAJO"

Como requisito previo a optar el titulo profesional de Ingeniero Industrial.

atentamente,


Santiago De Leon Rivadeneira

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTADÍSTICAS



MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA

DECANO: Ing. Herbert Rene Miranda Barrios
VOCAL 1o.: Ing. Miguel Angel Sánchez Guerra
VOCAL 2o.: Ing. Jack Douglas Ibarra Solórzano
VOCAL 3o.: Ing. Juan Adolfo Echeverría Méndez
VOCAL 4o.: Br. Victor Rafael Lobos Aldana
VOCAL 5o.: Br. Wagner Gustavo López Cáceres
SECRETARIO: Ing. Hilda Marina Castellanos de Illescas

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN GENERAL PRIVADO

DECANO: Ing. Julio Ismael González Podszueck
EXAMINADOR: Ing. Fernando José Alvarez Paz
EXAMINADOR: Ing. Marcia Ivonne Veliz Vargas
EXAMINADOR: Ing. Roberto Valle González
SECRETARIO: Ing. Francisco Javier González López

Guatemala, 3 de febrero de 1997

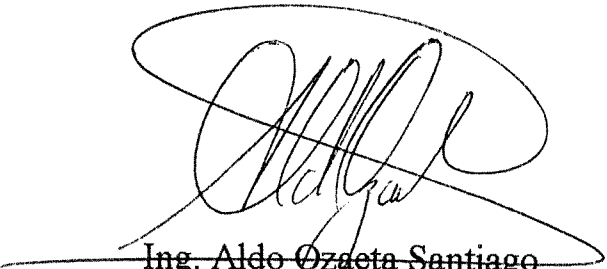
Ingeniero
José Francisco Gómez Rivera
Director de la Escuela Mecánica Industrial
Facultad de Ingeniería

Estimado Ingeniero,

De manera atenta, me es grato informarle que he revisado el trabajo de tesis titulado " ESTUDIO SOBRE LA OFERTA DE CAPACITACION EN GUATEMALA, SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD Y ESPECIALIZACION DEL TRABAJO", del estudiante universitario SANTIAGO ASTOLFO DE LEON RIVADENEIRA.

Habiendo revisado y analizado, le informo que dicho trabajo satisface los objetivos que motivaron la elección del tema, por lo tanto me permito hacer de su conocimiento que apruebo el trabajo realizado.

Atentamente,



Ing. Aldo Ozaeta Santiago
Colegiado # 1850
Ingeniero Asesor

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE INGENIERIA

Escuelas de Ingeniería Civil, Ingeniería
Mecánica Industrial, Ingeniería Química,
Ingeniería Mecánica Eléctrica, Técnica
y Regional de Post-grado de Ingeniería
Sanitaria.

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, Centroamérica

El Catedrático Revisor de Tesis de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala, luego de conocer el dictamen del Asesor de Tesis al trabajo de tesis titulado **ESTUDIO SOBRE LA OFERTA DE CAPACITACION EN GUATEMALA, SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD Y ESPECIALIZACION DEL TRABAJO**, presentado por el estudiante universitario **Santiago Astolfo De León Rivadeneira**, aprueba el presente trabajo y recomienda la autorización del mismo.

ID Y ENSEÑAD A TODOS

Ing. Cecilio Baeza Gamar
Catedrático Revisor de Tesis
INGENIERIA MECANICA INDUSTRIAL

Guatemala, abril de 1997

emds



FACULTAD DE INGENIERIA

Escuelas de Ingeniería Civil, Ingeniería
Mecánica Industrial, Ingeniería Química,
Ingeniería Mecánica Eléctrica, Técnica
y Regional de Post-grado de Ingeniería
Sanitaria.

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, Centroamérica

El Director de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala, luego de conocer el dictamen del Asesor con el Visto Bueno del Coordinador de Area, del Coordinador General de Tesis y del Licenciado en Letras, al trabajo de tesis titulado ESTUDIO SOBRE LA OFERTA DE CAPACITACION EN GUATEMALA, SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD Y ESPECIALIZACION DEL TRABAJO, presentada por el estudiante universitario Santiago Astolfo De León Rivadeneira, aprueba el presente trabajo y solicita la autorización del mismo.

ID Y ENSEÑANZA A TODOS



Ing. Francisco Gómez Rivera
DIRECTOR
INGENIERIA MECANICA INDUSTRIAL

Guatemala, abril de 1,997.

emds



FACULTAD DE INGENIERIA

Escuelas de Ingeniería Civil, Ingeniería
Mecánica Industrial, Ingeniería Química,
Ingeniería Mecánica Eléctrica, Técnica
y Regional de Post-grado de Ingeniería
Sanitaria.

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, Centroamérica

El Decano de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala, luego de conocer la aprobación por parte del Director de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial, al trabajo de tesis titulado ESTUDIO SOBRE LA OFERTA DE CAPACITACION EN GUATEMALA, SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD Y ESPECIALIZACION DEL TRABAJO, presentada por el estudiante universitario Santiago Astolfo De León Rivadeneira, procede a la autorización para la impresión de la misma.

IMPRIMASE:


Ing. Herbert René Miranda Barrios
DECANO



Guatemala, abril de 1,997.-

emds

ACTO QUE DEDICO

A DIOS

A MIS PADRES:

SANTIAGO ALFONSO DE LEON BRAVO
ARGENTINA RIVADENEIRA DE DE LEON

A MIS HERMANOS:

ZANDRA, OTSMAN, MARISOL, MELY, MAGDA,
BLAS, VIOLETA, LUCKY, DULCE Y KARY

A:

LA FACULTAD DE INGENIERIA DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

I N D I C E

PAG.

INTRODUCCION	
1. SITUACION ACTUAL DE LA EDUCACION Y CAPACITACION EN GUATEMALA	
1.1 Sistema educativo de Guatemala	1
1.1.1 Educación Escolar	7
1.1.2 Educación Extraescolar	13
1.1.2.1 Especialización del trabajo.	17
2. PRODUCTIVIDAD EN GUATEMALA	
2.1 Productividad	21
2.2 Estudios sobre productividad en Guatemala.	31
3. OFERTA DE CAPACITACION	
3.1 Centros y empresas que ofertan capacitación.	35
3.2 Niveles de capacitación ofertados.	39
3.3 Modos de formación	41
3.4 Oferta de capacitación por rama de actividad económica.	42
3.4.1 Sector Primario	43
3.4.2 Sector Secundario	45
3.4.3 Sector Terciario	46
4. PERSPECTIVAS	
4.1 Influencia de la capacitación en la productividad.	51
4.2 Concordancia entre la oferta y demanda de capacitación en Guatemala.	54
4.3 Coordinación de la capacitación en Guatemala.	59
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	63

INTRODUCCION

El presente trabajo de tesis surge de la necesidad de estudiar la situación de la capacitación en Guatemala, en donde los problemas educativos son múltiples; no solamente en cobertura, sino también en calidad.

El aspecto educativo de Guatemala se considera como un problema social prioritario que incide en el desarrollo global del país.

En este contexto la educación para el trabajo es un elemento clave para el desarrollo del recurso humano, por lo que es necesario conocer la oferta y demanda de capacitación existente en el país, y analizar la actividad económica y niveles de capacitación con el objeto de mejorar la productividad y así coadyuvar al desarrollo de Guatemala.

La educación para el trabajo se planifica tomando como base las experiencias del recurso humano, permitiendo que el individuo desarrolle sus potencialidades en función de la resolución de problemas prioritarios. La finalidad primordial de la educación para el trabajo es la de utilizar los procesos implícitos en toda acción educativa para que el trabajo que las personas realizan cotidianamente eleve su productividad, mediante la aplicación de la tecnología y la ciencia. A través de la educación, el individuo puede mejorar los medios y las formas de producción para satisfacer la demanda de sus servicios y así lograr el incremento de la productividad.

La productividad está condicionada por el avance de los medios de producción y todo tipo de adelantos tecnológicos, además del mejoramiento de las capacidades y habilidades del recurso humano. La medición de la productividad es el primer paso para realizar un diagnóstico sobre la utilización eficiente del recurso humano.

El mundo se encuentra en periodo de transformaciones profundas, los países exitosos en las nuevas relaciones internacionales serán aquellos que cuenten con el recurso humano mejor preparado.

1. SITUACION ACTUAL DE LA EDUCACION Y CAPACITACION EN GUATEMALA

1.1 SISTEMA EDUCATIVO DE GUATEMALA

Según establece el Reglamento de la Ley de Educación Nacional, "el sistema educativo de Guatemala es el conjunto ordenado e interrelacionado de elementos, procesos y sujetos a través de los cuales se desarrolla la acción educativa, de acuerdo con las características, necesidades e intereses de la realidad histórica económica y cultural Guatemalteca". pag. 5

En febrero de 1997, por parte de las autoridades de turno, existe una fuerte tendencia a la descentralización y privatización del sistema educativo; de igual manera tiende hacia el apoyo de la educación maya hablante.

El sistema educativo nacional se integra con los componentes siguientes:

- a) El Ministerio de Educación
- b) La comunidad educactiva
- c) Los centros educativos

El sistema educativo nacional se compone además con dos subsistemas:

- a) Subsistema de educación escolar
- b) Subsistema de educación extraescolar o paralela

La función fundamental del sistema educativo es investigar, planificar, organizar, dirigir, ejecutar y evaluar el proceso educativo a nivel nacional en sus diferentes modalidades.

La Educación en Guatemala se fundamenta en los siguientes principios:

- a) Es un derecho inherente a la persona humana y una obligación del estado.
- b) En el respeto a la dignidad humana y el cumplimiento efectivo de los derechos humanos.
- c) Tiene al educando como centro y sujeto del proceso educativo.
- d) Está orientado al desarrollo y perfeccionamiento integral del ser humano a través de un proceso permanente, gradual y progresivo.
- e) En ser un instrumento que coadyuve a la conformación de una sociedad justa y democrática.
- f) Se define y se realiza en un entorno multilingüe, multiétnico y pluricultural en función de las comunidades que la conforman.
- g) Es un proceso científico, humanístico, crítico, dinámico, participativo y transformador.¹

SITUACION ACTUAL

El sistema educativo de Guatemala presenta déficit cuantitativo y cualitativo lo cual debe considerarse como un problema social prioritario que incide en el subdesarrollo

¹ Ley de Educación Nacional pag. 3-4

global del país.

Este problema requiere; por una parte, la capacidad de investigar y proporcionar aportes científicamente válidos para su descripción y solución y, por otra, de apartarse de los modelos convencionales de acción pedagógica y crear tecnología educativa apropiada a la diversidad de circunstancias existentes en el país.

Se requiere, así mismo, de actitudes y valores que permitan al profesional de la educación, apreciar los elementos culturales de las comunidades y concebir la intervención educativa como factor del desarrollo, sin ignorar los modelos pedagógicos de otras realidades, producir innovaciones que integran el aporte actual de las ciencias sociales, y transferir los conocimientos a los problemas concretos que deben resolverse; y crear también, una nueva teoría a medida que profundice en los fenómenos que se suceden en la práctica.

La formación profesional de los educadores, constituye, por lo tanto, un factor esencial para el desarrollo del sistema educativo y es necesario plantear la situación en que se encuentra actualmente para promover la reflexión y la toma de decisiones respecto a la misma.

En los últimos años las autoridades educativas han tratado de ampliar la cobertura y adecuar los programas a la realidad nacional; sin embargo, los esfuerzos son insuficientes ante la magnitud del problema.

Se estima que el 44 por ciento de los guatemaltecos adultos son analfabetas (la tasa más alta de Centro América) y que el promedio de estudio en la población de diez años o más es de sólo 2.9. ²

Si se adopta la definición de persona alfabetizada como aquélla que realmente tiene los conocimientos básicos necesarios para poder vivir, producir, relacionarse y obviamente; saber leer y escribir, nos damos cuenta de la grave situación en que se encuentra el país.

Los cambios que se experimentan en el ámbito de las relaciones comerciales entre países, ponen en relieve la urgencia de contar con recurso humano mejor educado y capacitado.

Según la encuesta nacional sociodemográfica del Instituto Nacional de Estadística (INE) de 1989, una tercera parte de la población económicamente activa (PEA) no tenía instrucción y de cada 5 personas que formaban la PEA una no sabía leer y escribir.

Asimismo, entre la población de 10 a 24 años, el 27 por ciento carece de instrucción y la tasa de personas no instruidas en el grupo de 10 a 29 años es del 40 por ciento. En el rango de 40 o más, la tasa llegaba a 60 por ciento.

El problema educativo en Guatemala, caracterizado por una baja cobertura y mala calidad de la educación, también obedece a las especiales características socioculturales y lingüísticas

². Revista Momento, No. 3 año 9, Asociación de Investigación y Estudios sociales, 1,994.

del país.

En los siete departamentos con población mayoritariamente indígena (Totonicapán, Sololá, Alta Verapaz, Quiché, Quetzaltenango, Chimaltenango y San Marcos), los índices de analfabetismo van del 64 al 82 por ciento. En el caso de la mujer indígena las tasas de analfabetismo oscilan entre el 82 y el 90 por ciento. ³

Cabe resaltar que es precisamente entre la población indígena donde se registran los mayores índices de pobreza e insalubridad.

Estudios sobre el tema señalan que la baja escolaridad en áreas rurales obedece a que los programas educativos no son adecuados a las características de cada región.

Las barreras del idioma, las diferencias culturales y la situación precaria de la mayoría de las familias indígenas, son algunos de los problemas que se deben afrontar.

La población económicamente activa -PEA-, según su nivel de escolaridad, se distribuye tal como se muestra en el cuadro No. 1

³. Propuesta del sistema nacional para el trabajo, Asociación de Investigación y estudios sociales, 1,991.

CUADRO No. 1

Escolaridad de la PEA

Nivel de escolaridad		%
Ninguno		36
Primario	1 - 3	26
	4 - 6	23
Básico		5
Diversificado		7
Superior		3

Fuente: Revista **Momento**, No. 11 año 7, Asociación de Investigación y Estudios Sociales, 1992. pag. 21

En dicho cuadro, puede observarse que el 36.0% de la población no cuenta con ningún grado de escolaridad y el 26% solamente de 1ro. a 3er. grados de primaria. Esta situación muestra la limitación de la cobertura escolar que incide en la educación de los adultos incorporados al trabajo.

El déficit de cobertura se encuentra estrechamente relacionado con el analfabetismo, tanto el que se produce por la ausencia total de la lecto-escritura, como el que resulta de una adquisición defectuosa que no es reforzada posteriormente, denominado "analfabetismo por desuso".

Resulta evidente que para atender a toda la población, el sistema educativo debe promover y coordinar acciones de educación en un ámbito mucho más amplio del que ya existe e incorporar a su curriculum, por medio del tratamiento pedagógico de los temas generadores provenientes de la

investigación participativa con las comunidades, los conocimientos, actitudes, valores y destrezas, de la temática ambiental. De esta manera podrá cobrar validez el propósito de incorporar a todas las personas en el tratamiento de los problemas del ambiente, desde su ámbito de vida.

1.1.1 EDUCACION ESCOLAR

El subsistema de educación escolar, para la realización del proceso educativo en los establecimientos escolares, está organizado en niveles, ciclos, grados, y etapas; en educación acelerada para adultos, con programas estructurados en la curricula establecidos y los que se establezcan, en forma flexible, gradual y progresiva para hacer efectivos los fines de la educación nacional.

Ciclo de educación fundamental

En el ciclo de educación fundamental, que comprende preprimaria y los tres primeros grados de primaria, se da un aprestamiento para el trabajo, por el cual, sin aprender ninguna ocupación particular, las habilidades, destrezas e intereses del niño se desarrollan, con el objetivo de que pueda, si abandona la escuela, adquirir los conocimientos y destrezas necesarios para practicar un oficio adecuado a su edad. Al egresar del ciclo de educación fundamental se pretende que el niño tenga el concepto de que todo trabajo socialmente útil tiene valor y dignidad, y es necesario para

la superación personal, familiar y social. Asimismo, el niño debe ser capaz de contribuir, con el desempeño de las tareas de la escuela y del hogar.

Ciclo Complementario

Del cuarto al sexto grado de primaria se continua el desarrollo de sus habilidades, intereses y conocimientos en orden a la orientación vocacional, sea para continuar estudios en el ciclo básico o bien para que, si abandona el sistema escolar, pueda en mejores condiciones adquirir los conocimientos y destrezas correspondientes a un obrero semicalificado. Los egresados del ciclo complementario deben estar familiarizados con el adecuado uso y conservación de herramientas; con la limpieza y orden del lugar de trabajo; con las prácticas de prevención de accidentes de trabajo; con el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles; con la importancia de la exactitud en las medidas , cálculos y comunicaciones, con la autodisciplina en el desempeño de los cometidos; con el sentido de satisfacción por una tarea finalizada correctamente y a tiempo; y con las prácticas de relación humana que permitan la formación de un ambiente agradable para el trabajo de grupo. El egresado debe contar con referencias de las oportunidades locales para su iniciación laboral y de capacitación ulterior, en el caso que no le sea posible continuar en el sistema escolar o bien que trabaje paralelamente a sus estudios.

Ciclo básico

El ciclo básico comprende los tres primeros grados de secundaria, está destinado a proporcionar un amplio horizonte científico-cultural que permita: descubrir al educando sus propias aptitudes y aspiraciones personales; conocer las opciones existentes en materias de empleos y carreras; el desarrollo de actitudes favorables al trabajo socialmente útil y, prepararse para ingresar a él en el caso de que tenga que abandonar la escuela. El egresado del ciclo básico sabrá decidir sobre su futuro; conocerá procesos y procedimientos técnico-ocupacionales; reconocerá la importancia de la innovación tecnológica; dispondrá de técnicas para analizar problemas y encontrar soluciones; será capaz de utilizar eficientemente los recursos disponibles sin depredar las condiciones culturales y naturales del ambiente. El egresado será consciente que en el mundo tecnológico de hoy, casi todas las actividades exigen preparación previa, un persistente esfuerzo de captar conocimientos y ponerlos en práctica, y la capacidad de actuar cooperativamente en equipo. El egresado puede continuar estudios a nivel vocacional, conforme a su elección, o de ingresar al mundo laboral en condiciones que le permitan, con poco esfuerzo adquirir las destrezas de obrero calificado.

CUADRO No. 2

ESTUDIANTES INSCRITOS	PRIMARIA	%	SECUNDARIA	%
1,993	2,287,912	59.07	1,585,587	40.93
1,994	2,342,237	58.63	1,652,552	41.37
1,995	2,428,050	58.49	1,723,481	41.51

FUENTE: Publicación revista Crónica, Septiembre 1,995.

En el cuadro anterior puede observarse que unicamente el 70% de los estudiantes de nivel primario puede optar al nivel secundario. Esta situación muestra las limitaciones de la población por optar a la educación superior.

Asimismo, la población estudiantil en términos porcentuales, no ha registrado variación durante los años 94 y 95 situación que no es normal dado que la población guatemalteca crece a una tasa de 3.2% anual; lo que implicaría un aumento en el registro estudiantil en los niveles primarios y por ende en el nivel secundario.

Nivel vocacional (ciclo diversificado)

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

En este ciclo, el educando adquiere la formación necesaria para continuar con estudios superiores o se prepara en el desempeño de ocupaciones, a nivel de mando medio, en las

diversas ramas de actividad económica. Los institutos vocacionales privilegian la enseñanza experimental y el conocimiento científico implicado en la práctica ocupacional; facilitan la inserción de los educandos al mundo de la economía mediante su colocación en empresas o bien preparándolos para la formación de sus propias empresas; y, finalmente, los capacitarán para actuar como instructores en sus respectivas especialidades.

Educación superior

Comprende las profesiones universitarias y la educación técnica, entendiendo ésta última como una formación más práctica que la de un profesional y más teórica que la de un artesano. La educación técnica no es una versión simplificada de la del profesional universitario, ni una extensión superior de la vocacional o de oficios; prepara niveles de empleo en el comercio, la industria, agricultura, distribución, salud y en ciencias sociales que se ocupan de funciones de diseño, desarrollo, comprobación y supervisión. Es un nivel que prepara gente para trabajar en equipo juntamente con los profesionales universitarios.

CUADRO No. 3

ALUMNOS MATRICULADOS EN LAS UNIVERSIDADES DEL PAIS (1995)	
MARIANO GALVEZ	10,806
RAFAEL LANDIVAR	10,276
FRANCISCO MARROQUIN	9,679
DE SAN CARLOS DE GUATEMALA	80,228
DEL VALLE	1,632
TOTAL	112,601

FUENTE: Ministerio de Educación, publicación revista Crónica
Septiembre 1,995.

Del análisis de la información del cuadro anterior se deduce que únicamente el 1.18% de la población total asiste a la universidad. Evidentemente con este porcentaje nuestra población preparada en el nivel superior es muy poca.

Además, la concentración estudiantil está en la Universidad de San Carlos de Guatemala, con un 71.25%, pues es la universidad nacional, que de acuerdo con el nivel de ingresos de la población es la más accesible; el 28.75% de estudiantes está concentrado en las 4 universidades restantes. Esto nos permite inferir que la educación superior todavía se concentra

en pocos centros, aunque a la fecha está funcionando la Universidad Rural, localizada en Chimaltenango.

1.1.2 EDUCACION EXTRAESCOLAR

El subsistema de educación extraescolar o paralela, es una forma de cubrir el proceso educativo que el Estado y las instituciones proporcionan a la población que ha sido excluida o no ha tenido acceso a la educación escolar y a los que habiéndola tenido desea ampliarla.

La Educación Extraescolar pertenece al Sistema Educativo Nacional.

Tiene como objetivo fundamental "la planificación, organización y sistematización de todas las acciones educativas que se desarrollan fuera del subsistema escolar, para suministrar determinados tipos de aprendizaje a grupos concretos de la población".⁴ La educación extraescolar puede ser formal y no formal, y está influenciada, de alguna manera, por la educación informal; es decir, por aquella educación que se desarrolla fuera del sistema educativo.

La educación informal puede incluir las actividades espontaneas de educación, los efectos educativos de los medios masivos de comunicación, la educación familiar, el aprendizaje "sobre la marcha", la lectura individual, los viajes, etc.

⁴ Propuesta del sistema nacional para el trabajo, Asociación de Investigación y estudios sociales, 1991.

Características

- a) La característica fundamental de la educación extraescolar es que se produce fuera de la escuela, con intervención pedagógica y antropológica intencional y consciente.
- b) Este tipo de educación excluye los grados de nivel estrictamente escolar, ampliando un conjunto de procesos educativos que no necesariamente se ubican en un determinado nivel, porque el sistema de programación es más abierto. Su desarrollo es basado en etapas educativas y no de grados; no por ello deja de ser sistemática.
- c) Es impartida por docentes en los cuales no existe una exigencia formal de títulos académicos como en la educación escolar, sino que la gama de profesionales e instructores puede tener un nivel de preparación muy variado. Los educadores pueden ser profesionales altamente calificados en un campo específico o monitores, animadores y técnicos que han recibido una preparación puntual en forma de seminarios, cursillos, etc., generalmente de corta duración.
- d) Los objetivos educativos que persigue son muy variados y a veces muy específicos y delimitados. De ello, dependen ciertos tipos de formación, reciclaje y promoción profesional, educación de adultos, educación y sensibilización sobre aspectos puntuales como la

prevención de accidentes, planificación familiar, educación para la salud, educación para el trabajo, educación para la conveniencia democrática, etc.

- e) Las técnicas que utilizan son muy variadas, van desde charlas-coloquio, conferencias, cursos intensivos, cursos por correspondencia y seminarios, usan material presentado en videocassettes, programas de radio, televisión, etc.

Propósito

El propósito esencial de este tipo de educación no es la obtención de un reconocimiento oficial como créditos, diplomas, grados académicos, o capacitación profesional; aunque en determinadas condiciones conviene que tenga reconocimiento académico, tales como diplomas, técnicos o cartas que acrediten su asistencia, dado que este se constituye en la evidencia o carta de presentación al momento de buscar un trabajo en el sector formal de la economía.

RASGOS FUNDAMENTALES DE LA EDUCACION EXTRAESCOLAR

Finalidad:

La educación extraescolar, tiene como fin potenciar y perfeccionar el proceso de aprendizaje que los individuos desean adquirir rápidamente usando la sistematización como principio.

Estructura:

En la educación extraescolar, las diversas actividades son generalmente independientes unas de otras, aunque unas forman parte integrante de sistemas concretos de desarrollo, como por ejemplo: el sistema agrícola, sanitario, industrial, y otros.

Tiempo y flexibilidad:

Los programas de educación extraescolar permiten la dedicación a tiempo parcial y su duración suele ser más corta, se centra en formas de conocimientos más limitados, específicos, prácticos y en la adquisición de habilidades de aplicación inmediata para cada caso en particular. Goza además, de inherente flexibilidad con el fin de dar respuesta inmediata a necesidades e intereses de las nuevas generaciones.

Metodología:

Por lo general, la educación extraescolar utiliza una metodología variada y flexible, ya que suele utilizar una gama de recursos bastante extensos y el empleo de tecnología multimedia para el logro de los objetivos previstos. La metodología suele ser intensiva y activa, abierta a la innovación y basada en el mundo real.

Contenido:

En la educación extraescolar el contenido de los programas se selecciona y adapta a las necesidades inmediatas y próximas de los sujetos que van a participar. Los contenidos suelen ser funcionales, prácticos y menos academicistas, respondiendo a las expectativas de las personas a las que van dirigidos.

1.1.2.1 ESPECIALIZACION DEL TRABAJO

Consiste en orientar todas las actividades educativas, escolares y extraescolares, hacia la formación para la vida y el trabajo. Se puede definir la "educación para el trabajo" como el objetivo fundamental del proceso educativo que consiste en orientar todas las actividades educativas hacia la formación y desarrollo del ser humano en cuanto a conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas que le permitan participar conciente, capaz y eficientemente en la superación individual y en el desarrollo del país, ya sea por medio de una actitud por cuenta propia, en forma participativa o como empleado, y que, al mismo tiempo, puede experimentar su propia realización como persona.

La educación para el trabajo tiene como finalidad el desarrollo de tres procesos inherentes al ser humano. Teorías sustentadas por Maslow y otros psicólogos y pedagogos afirman que la persona posee una escala de necesidades que lo impulsan a la acción, fundamentalmente en tres procesos:

1. Proceso individual del trabajo, cuyas manifestaciones empiezan a temprana edad, con un sentimiento de autovalerse, de acuerdo con el estado de desarrollo en que se encuentre.
2. Proceso social, en el cual entran en juego los conceptos de solidaridad, civismo y patriotismo. El ser humano debe realizarse mediante la formación profesional, lo que conlleva al mejoramiento de las condiciones de vida de la sociedad de la cual es miembro.
3. Proceso de trascendencia, ubicado en la cúspide de necesidades de ser satisfechas por la persona; sentido de autorrealización, de proyección en un grupo, no sólo por el aporte brindado, sino por un sentimiento propio, ajeno al reconocimiento del grupo.

Se pretende que la persona, basándose en estos procesos, se desarrolle como tal y participe en actividades de beneficio propio y colectivo. Al ser capaz de obtener logros, adquiere seguridad para resolver problemas individuales y de grupo.

CRITERIOS QUE PERMITEN ORIENTAR LA EDUCACION HACIA EL TRABAJO.

Los objetivos generales que se persiguen en una educación orientada al trabajo son los siguientes:

1. Adquirir conocimientos útiles para la vida.
2. Desarrollar habilidades y destrezas que le permitan resolver problemas que se presentan en su medio.

3. Desarrollar actitudes y hábitos que le permitan alcanzar una vida digna y al mismo tiempo generar cambios en beneficio de la sociedad en que se desenvuelve.

Partiendo de estos objetivos generales, tomándolos como eje central de la educación para el trabajo, la elección de "Unidades de aprendizaje Integrado" o ciertas "Unidades de Trabajo" o de "Centros de Interés", pueden ser creativamente generados por el docente.

El punto de partida debe ser "tomar conciencia" de la necesidad de orientar la educación "hacia el trabajo".

La educación para el trabajo debe ser un proceso de aprendizaje que implique:

- a) La adquisición de nuevas ideas o de nuevas combinaciones de las ideas ya existentes (partir de lo que las personas ya conocen).
- b) Partir de una actividad útil que conduzca a generar actitudes positivas para desarrollar procesos formativos en función de un oficio u ocupación (nuevas formas de hacer las tareas).
- c) Asegurar el proceso de educación para que las ideas y fines educativos se logren y hagan posible el aprendizaje (uso de medios educativos multimedia).

La educación para el trabajo se planifica tomando como base las experiencias del ser humano, haciendo del sistema

natural de aprendizaje, el punto de partida para desarrollar un sistema educativo integrado al trabajo; también propicia oportunidades que mejoran la calidad de vida, y permitir que el individuo desarrolle sus potencialidades en función de la resolución de problemas prioritarios.

La finalidad primordial de la educación para el trabajo es la de utilizar los procesos implícitos en toda acción educativa para que el trabajo que las personas realizan cotidianamente eleve su **productividad**, mediante la aplicación de la tecnología y la ciencia. A través de la educación, el individuo puede mejorar los medios y formas de producción para satisfacer la demanda de sus servicios y puede lograr autonomía y participar en los beneficios de su comunidad.

2. PRODUCTIVIDAD EN GUATEMALA

2.1 PRODUCTIVIDAD

La productividad antes que nada es un estado mental. Es la mentalidad del progreso, del mejoramiento constante de lo existente.

Es la seguridad de poder actuar hoy, mejor que ayer, y mañana mejor que hoy. Es el propósito de no conformarse con la situación actual, por buena que parezca, por satisfactoria que realmente sea. Es la lucha contra el desperdicio o el mal uso de cualquiera de los recursos del tiempo. Es el esfuerzo continuo para usar y aprovechar nuevas técnicas y nuevos métodos.

Es la adaptación constante de nuestro trabajo y nuestro criterio a las nuevas condiciones de vida económica y social. Es la fe en el progreso. Es la esperanza de la humanidad.

HISTORIA DE LA PRODUCTIVIDAD

Para las personas que no conocen cómo se originó la palabra "PRODUCTIVIDAD", se explica que la idea de productividad no surge en forma caprichosa. Por el contrario, tiene su justificación en una serie de hechos políticos, sociales y económicos de carácter internacional.

Después de la primera guerra mundial surgió una gran inquietud en los países europeos por organizar sus incipientes economías, muchas, devastadas por los efectos de la guerra, y realizan grandes esfuerzos para elevar el rendimiento de sus recursos materiales y humanos.

Sin embargo, fue al finalizar la segunda guerra mundial cuando se toman medidas más enérgicas para tratar de reconstruir los innumerables daños que, en todos los órdenes de la vida económica y social, ésta había generado.

El complejo fabril de las naciones europeas quedó con todo en deplorables condiciones de producción. Los intercambios comerciales casi se habían paralizado o no se mantenía con la regularidad deseada. La demanda era cada día mas reciente y la oferta estaba restringida por las circunstancias expuestas. Pero, no era sólo esto, sino que había un elemento nuevo que se dejaba sentir, anterior al proceso bélico y que día a día iba tomando cuerpo y casi era un clamor mayoritario: los consumidores demandaban artículos de mejor calidad y a un costo más bajo.

Fue entonces cuando se planteó a los productores la urgencia de racionalizar sus recursos; el aprovechamiento integral de la maquinaria, del equipo, de la materia prima y del esfuerzo humano, cobra papel de primera importancia. Es cuando en este orden de ideas, aparece la palabra **"PRODUCTIVIDAD"**, término al principio empleado sólo en congresos, conferencias técnicas y científicas; es decir, el término productividad hizo su aparición en el lenguaje y vocabulario corriente, pero siempre tuvo cierto carácter de misterio para muchos.

En un principio, dicha palabra no fue aceptada por los profesionales, ya que entonces daba caracter de "eficiencia" o "rendimiento". Algunos sintieron cierta aversión hacia este

término, porque en opinión de muchos era absurdo buscar nuevas palabras que podrían confundir, y posiblemente por querer este lenguaje "hermético", el concepto de productividad no había sido entendido y mucho menos practicado adecuadamente por quienes tenían a su cargo la generación de bienes y servicios, o lo que es más grave, la conducción y dirección de las empresas.

Pero, unos años después, comprendieron que la palabra productividad significa mucho más que rendimiento o que eficiencia.

Así fue como apareció en 1948 el consejo Británico-estadounidense de Productividad, con sede en Londres y cuyo objetivo principal era el estudio de esta nueva situación.

En 1952, las 17 naciones que formaban la Organización Económica Europea (OEE) habían constituido 11 entidades de productividad y en 1953 se estableció el Centro Europeo de Productividad con sede en París.

En América Latina se puede hablar de un verdadero movimiento de productividad desde mediados de 1953, gestado ya por iniciativas nacionales o por la colaboración de agencias internacionales. Para 1959, se encontró un movimiento más fuerte. 20 centros en Europa; 10 en el cercano Oriente y Asia del Sur; 5 en el extremo Oriente y 6 en Latino América (ARGENTINA, CHILE, URUGUAY, BRASIL, PERU Y MEXICO).

Guatemala no podía sustraerse de esta gran corriente mundial y fue así como el 12 de octubre de 1960 se inaugura el Centro

de Productividad Industrial CFPI, sustituido el 1 de julio de 1964 por el Centro de Desarrollo, Adiestramiento y Productividad, C.E.N.D.A.P. sucesor de los anteriores, y a la fecha tenemos el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad INTECAP, que fue creado el 19 de mayo de 1972, sucesor del CENDAP.

FACTORES DE LA PRODUCTIVIDAD

Se entiende por factores de la productividad aquellos que afectan o determinan el valor que puedan tomar los indicadores. Estos son:

1. Factores tecnológicos
2. Factores técnico organizativos
3. Factores motivacionales

Una vez identificados, la tarea inmediata es determinar en cada uno la situación real, para tratar de mejorarlos:

FACTORES TECNOLÓGICOS

La tecnología tiene, entre otras, las siguientes aplicaciones en la empresas:

- Diseño de nuevos productos
- Rediseño de productos
- Diseño y rediseño de los procesos de transformación
- Diseño y rediseño de herramientas y equipo
- Determinación de nuevos usos para los productos
- Control de los procesos de transformación

- Determinación de usos para los desechos industriales

El conocimiento de los materiales que pueden utilizarse, de los procesos y equipos necesarios para transformar los materiales en productos acabados, de las necesidades y limitaciones impuestas al equipo por los materiales y también de la influencia de los equipos sobre los materiales, constituyen elementos fundamentales en la determinación de los niveles de productividad de una empresa.

FACTORES TECNICO ORGANIZATIVOS

En los factores técnico-organizativos se incluyen todos los sistemas, métodos y procedimientos que afectan la productividad de una organización, entre otros:

- Sistema de planificación estratégica.
- Sistemas de planificación y control de la producción.
- Sistemas de control de inventarios de materias primas; productos en proceso y productos terminados.
- Sistemas de mantenimiento.
- Sistemas de administración del recurso humano.
- Sistemas de control de calidad.
- Sistemas de seguridad industrial.
- Método de trabajo.
- Organización de la producción y el trabajo.
- Arreglo o disposición de maquinarias y equipo.

FACTORES MOTIVACIONALES

Si bien el estudio de la motivación de los seres humanos en el trabajo se viene realizando desde hace aproximadamente setenta años, en los últimos años dicho aspecto ha pasado a ser incorporado de manera explícita en los programas de mejoramiento de la productividad, pudiéndose decir que el factor motivacional se ha manifestado a través de los siguientes aspectos:

- a) Reconocer que planear un puesto de trabajo es algo demasiado complejo para hacerlo según un solo criterio, es decir; el del estudio sistemático del trabajo para eliminar elementos innecesarios de una tarea y agrupar los que quedan de modo que se requiere el menor tiempo posible para ejecutarla; que hay que tener en cuenta una multitud de factores, y un grupo especial de ellos requiere mucha atención como las necesidades y preferencias del trabajador, su experiencia en el trabajo y sus reacciones frente a los diferentes modos de organización del trabajo.

La incorporación de estos factores ha originado un nuevo enfoque en el diseño de puestos de trabajo, buscando:

- Cierta grado de variedad en las labores realizadas.
- Disociación de los procesos hombre máquina, de manera que el trabajador no esté atado al ritmo impuesto por una máquina durante toda la jornada.
- La posibilidad de incorporar en el trabajo de

producción, diversas tareas accesorias, tales como: mantenimiento y conservación de máquinas, el control de calidad, etc.

- b) El establecimiento dentro de la organización de mecanismos formales para que los trabajadores participen en la identificación de problemas que están afectando sus puestos de trabajo, analicen sus causas, encuentren soluciones apropiadas, las recomienden a la gerencia y, cuando sea posible, implementen dichas soluciones.

Entre esos mecanismos de participación se destacan:

- La conformación voluntaria dentro de las organizaciones de diversos grupos de trabajadores que se reúnen periódicamente, y mediante discusiones sistemáticas y estructuradas se identifican problemas que están afectando la productividad y se diseñan acciones para eliminarlos.
- Los sistemas de sugerencias, en donde los trabajadores hacen recomendaciones escritas de como resolver problemas detectados por ellos. Las sugerencias son evaluadas por un comité, el cual determinará si se llevan a la práctica. Si no se llevan a la práctica, el comité tiene la obligación de explicarle al trabajador que hizo la sugerencia, las razones que condujeron a ello.

Tanto en este sistema como en el anterior, se

requiere que los trabajadores reciban entrenamiento especial en técnicas específicas y sencillas de identificación y solución de problemas.

- c) El último aspecto tiene que ver con los incentivos monetarios ligados a las mejoras de la productividad. El crecimiento de esta variable se traduce en reducción de costos, en generación de riqueza adicional, que no sólo debe ser compartida por trabajadores y empresarios, sino, también, por la sociedad en su globalidad, a través de reducciones de precios, productos de mayor calidad y generación de nuevos empleos, al invertirse esa riqueza creada. En la actualidad existen una serie de incentivos colectivos que se han creado con ese propósito.

INDICADORES DE PRODUCTIVIDAD

Son los que relacionan los volúmenes producidos con los recursos que utiliza la empresa.

La medición de la productividad es el primer paso para realizar un diagnóstico sobre la utilización eficiente de los recursos productivos. Es importante conocer los factores que determinan la productividad ya que esto permite incidir en ella y permitir que ésta se eleve.

La productividad está condicionada por el avance de los métodos de producción y todo tipo de adelantos tecnológicos,

además del mejoramiento de las capacidades y habilidades de los recursos humanos. En las empresas se debe hacer la combinación de factores buscando reducir al mínimo posible los recursos utilizados, pero al mismo tiempo lograr la más alta calidad de productos de buena calidad.

Los factores más importantes son:

- Recursos humanos. Es el factor determinante de la productividad, ya que condiciona a todos los demás factores.
- La maquinaria y equipo. Se debe tener en cuenta su estado, calidad y correcta utilización.
- La organización del trabajo. Es el complemento de la maquinaria, equipo y trabajadores calificados; en él intervienen el rediseño y la estructuración de puestos y la autonomía relativa de los grupos de trabajo.
- Las materias primas. La calidad de éstas influye en cierta medida en el tiempo de producción ya que si la calidad es buena, el tiempo se acorta.

Los niveles altos de calidad se alcanzan si se realiza una adecuada planeación y control de todos los factores.

Dentro del sistema de medición de la productividad se encuentran los llamados índices de productividad, que son coeficientes o indicadores determinados con base en datos estadísticos, a nivel macro o micro-económico, que relacionan

la producción con uno o varios factores que intervienen para generarla. Así, los índices de productividad indican la variación en la producción sobre el uso de los insumos. En dichos índices es posible apreciar cambios en los costos que reflejan el nivel de productividad.

De esta forma, la medición de la productividad se puede llevar a cabo en diferentes niveles de agregación:

1. Microeconómico La empresa
 nacional
2. Macroeconómico Sectorial
 Rama de actividad

El primer nivel de los índices se utiliza en forma específica en las empresas, para evaluar sus costos y diseñar programas de producción en función del comportamiento de cada uno de los factores.

En el segundo nivel se tiene la finalidad de proporcionar elementos que permitan elaborar políticas de desarrollo dentro de la economía en su conjunto y en los sectores o ramas específicas.

Para obtener una medición aceptable de la productividad es necesario contar con el mayor número de datos, los cuales, con la ayuda de los índices, nos darán los resultados que

serviran para analizar y diagnosticar la utilización de los factores utilizados en el proceso productivo, así como la eficiencia de los mismos en la empresa evaluada.

Lo anterior implica llevar un registro histórico de los índices obtenidos y de sus variaciones. La exactitud de la medición de la productividad dependerá del detalle con que se obtenga la información.

Para obtener el índice de productividad se debe dividir el índice del producto entre el del insumo laboral.

1. Índice del producto. Señala el desarrollo de la producción total de un año a otro, una vez eliminado el efecto del aumento de precios.

2. Índice del insumo laboral. Muestra la evolución de la fuerza de trabajo en la elaboración de los productos.

$$\text{Índice del producto} = \frac{\text{Índice del producto}}{\text{Índice del insumo laboral}}$$

Cada Índice por sí sólo no puede medir la productividad de una empresa, pero se tiene una imagen fiel del nivel de productividad si se consideran todos simultáneamente.

2.2 ESTUDIOS DE PRODUCTIVIDAD EN GUATEMALA

Los aumentos de productividad no sólo son la única forma de elevar el nivel de vida de las sociedades sino también una de las pocas maneras de mejorar la competitividad internacional de un determinado país, durante un largo plazo. Desde el punto de vista de la competitividad- precio, si la productividad de un país es sistemáticamente más baja que la de sus interlocutores comerciales, la única forma de competir a nivel internacional será con salarios más bajos. La alternativa es elevar los niveles de productividad.

La relación entre la productividad, el crecimiento industrial y las exportaciones de productos manufacturados es objeto de creciente consideración en los estudios sobre el desarrollo y la política comercial, ya que la productividad es un elemento determinante en las ventajas comparativas a mediano y largo plazo.

En los últimos años la productividad ha cobrado especial importancia en los países en vías de desarrollo debido a su relación directa con el proceso económico y social.

Al lograr mejores niveles de productividad mejorará el desarrollo de un país, ya que es indispensable; empresarios y gobernantes, en forma independiente han trabajado en este aspecto.

A nivel empresarial el medir la productividad, compararla con períodos anteriores al analizar cada uno de los factores que incidieron en su permanencia, aumento o decremento permite

introducir las medidas correctivas, cambios y determinar las estrategias a seguir de acuerdo a las metas de corto y mediano plazo. A nivel macroeconómico también es importante conocer la situación de la productividad en las actividades económicas del país, dado que permitirá la toma de decisiones y la implementación de estrategias de desarrollo.

Actualmente, las instituciones que se consideran responsables de la elaboración de estudios macroeconómicos, no cuentan con la experiencia en cuanto a la realización de estudios y/o diagnósticos de productividad a nivel nacional. Para ilustrar en términos generales lo expuesto, se hace constar que ni Planificación Económica ni el Banco de Guatemala, han logrado alguna conclusión respecto a los estudios de productividad del país, que se propusieran realizar.

Las instituciones y organismos que se consultaron en calidad de otras fuentes de información, (SIECA, ICAITI, USAC, etc.) manifestaron la dificultad de la estimación de la productividad, desde el punto de vista macroeconómico.

La información obtenida a través de fuentes secundarias, permite establecer razones tales como: producción geográfica bruta por rama de actividad económica y población ocupada por rama de actividad económica, en lo cual se consideró factible obtener productividad de la mano de obra (como un análisis típico de países subdesarrollados en los cuales existe gran participación de la mano de obra en relación al capital).

A nivel microeconómico y partiendo del concepto de productividad, se consideró que no es viable obtener la información cuantitativa por parte de las empresas, dado que involucra el conocimiento del manejo interno de la misma, y comprende costo, utilidades, producción. Por lo tanto, ratificando las consultas que se hicieron al respecto; se decidió analizar la productividad a nivel empresarial desde el punto de vista cualitativo mediante posibles mecanismos de inferencia:

- Consultas a Cámaras, Gremiales y Asociaciones.
- Investigación directa en la empresa.

La poca información obtenida, no permite continuar con el proceso investigativo ya que ésta al expandirla implicaría presentar una imagen precaria sobre productividad. Sin embargo, es necesario conocer la realidad, y que se cuente con una base sólida que permita cimentar el término productividad y al mismo tiempo contribuir a su incremento.

3 OFERTA DE CAPACITACION

3.1 CENTROS Y EMPRESAS QUE OFERTAN CAPACITACION

La muestra abarcó 134 empresas en el area metropolitana, de las cuales un 60% está orientada al sector terciario, entendiéndose por éste; comercio, banca, educación y servicios en general. En segundo lugar, un 21% está dedicado al sector secundario o sea industria; mientras que para el sector primario únicamente se encontró un 3%. Un 12% cubren dos sectores a la vez y un 4% cubren los tres. (ver cuadro 8)

Se estudiaron todas aquellas empresas formalmente estructuradas, con personalidad jurídica y que brindan un servicio externo de capacitación, sea éste remunerado o no.

Las empresas objeto de estudio fueron instituciones públicas, privadas y ONG's, tanto nacionales como internacionales.

El alcance de la investigación se concentró en la región metropolitana de la ciudad de Guatemala, para lo cual se diseñó una boleta de encuesta y para efectos de análisis, se consideró la información obtenida en forma globalizada, la cual se presenta a continuación.

3.1.1 COBERTURA GEOGRAFICA

De el estudio sobre la oferta de capacitación en Guatemala, se obtiene que de las 134 empresas estudiadas, un 48.51% tienen cobertura únicamente en el área metropolitana, un 33.6% a nivel nacional, mientras que un 18% tienen cobertura en más de 2 departamentos.

CUADRO 4
TOTAL DE EMPRESAS QUE OFERTAN CAPACITACION
SEGUN COBERTURA GEOGRAFICA

COBERTURA GEOGRAFICA	No. DE EMPRESAS	%
TOTAL	134	100.00%
Metropolitana	65	48.51%
Nacional	45	33.58%
Mas de 2 deptos.	24	17.91%

De lo anterior, se deduce que la concentración está en el área metropolitana, pues como es natural, aquí se encuentra la mayor cantidad de industrias, empresas de servicio, negocios, etc.

3.1.2 TIPO DE EMPRESAS

De las 134 empresas, un 17.2% (23) son públicas, éstas reciben para su funcionamiento aportes permanentes del gobierno central de Guatemala; un 33.6% (45) son empresas privadas lucrativas y un 49.3% (66) son privadas no lucrativas, las cuales funcionan con ayuda externa de otros países, empresas privadas, personas individuales, etc.

GRAFICA No. 1

3.1.3 OFERTA DE CAPACITACION POR SEXO

La muestra analizada permitió conocer a quienes van dirigidos los servicios de capacitación. De este total el 84% de empresas brindan el servicio a hombres y mujeres, un 13% brinda capacitación solo a mujeres, y un 3% de las mismas brindan capacitación únicamente a los hombres.

CUADRO 5
OFERTA DE CAPACITACION POR TIPO DE EMPRESA
SEGUN POBLACION ATENDIDA

SEXO	TOTAL	%	TIPO DE EMPRESA		
			PUBLICA	PRIVADA LUCRATIVA	PRIVADA NO LUCRATIVA
TOTAL	134	100.00%	23	66	45
Hombres	4	2.99%	2	0	2
Mujeres	17	12.69%	3	9	5
Ambos	113	84.33%	18	57	38

Esta información permite inferir que la capacitación está orientada tanto a hombres como a mujeres. son pocas las instituciones que brindan este servicio sólo a uno de los dos sectores.

3.1.4 TIPO DE EVENTOS OFERTADOS

A continuación se presenta la información relacionada con los tipos de eventos ofrecidos por las 134 empresas estudiadas. Un 35% oferta cursos y seminarios, los mismos se ofrecen generalmente para el sector terciario por empresas consultoras, un 13.43% ofertan únicamente seminarios.⁵

El numero de empresas que solamente ofertan carreras técnicas cortas es de un 9.7%.

CUADRO 6
OFERTA DE CAPACITACION POR TIPO DE EMPRESA,
SEGUN TIPO DE EVENTOS OFERTADOS

TIPO DE CAPACITACION	TOTAL	%	TIPO DE EMPRESA		
			PUBLICA	PRIVADA LUCRATIVA	PRIVADA NO LUCRATIVA
TOTAL	134	100.00%	23	68	45
1. Curso	34	25.37%	4	14	16
2. Seminarios	18	13.43%	2	11	5
3. C.T.C.	13	9.70%	2	7	4
4. Cursos y seminarios	47	35.07%	9	23	15
5. Seminarios y C.T.C.	2	1.49%		1	1
6. Cursos y C.T.C.	12	8.96%	2	7	3
7. Todas	8	5.97%	4	3	1

⁵. Para el presente estudio se entiende:
Curso: Tratado especial de una materia concreta. La duración en un curso tiende a ser mas larga que la de un seminario.

Seminario: Serie de conferencias sobre un tema determinado.

3.2 NIVELES DE CAPACITACION OFERTADOS

La clasificación de los niveles de capacitación, se hace atendiendo al grado de dificultad y complejidad de su ejecución.

Así, se tiene ocupaciones de nivel:

1. Operativo
2. Medio
3. Ejecutivo

Las ocupaciones de nivel operativo son aquellas que se realizan en un nivel primario en donde el nivel de capacitación requerido es bajo, pero si se requiere de especialización y destreza en el desempeño.

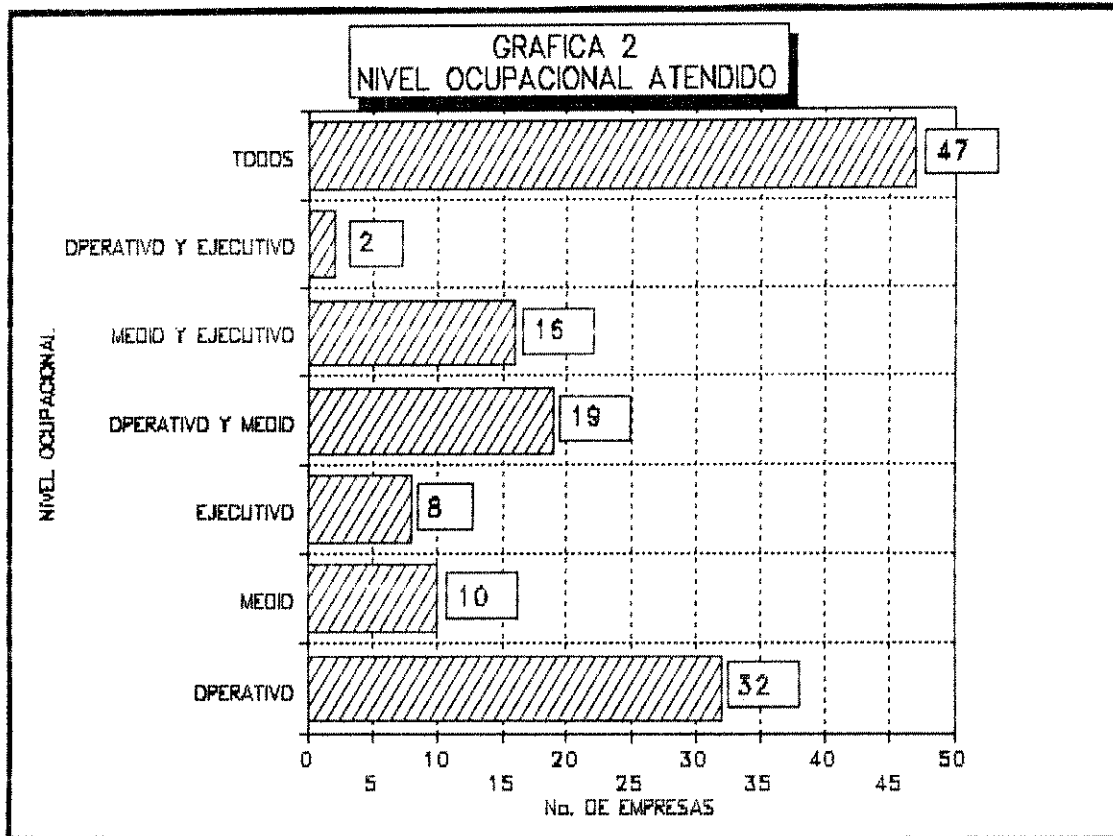
Las ocupaciones de nivel medio, incluyen a personas que sirven de enlace entre los que dirigen y administran, y el personal operativo.

Las ocupaciones de nivel ejecutivo, comprenden al personal encargado de planificar, administrar, dirigir y evaluar las actividades. En este nivel se encuentran las jefaturas, direcciones, gerencias, subgerencias etc.

La gráfica No. 2 indica que del total de empresas estudiadas un 24% (32) lo hacen únicamente para el nivel operativo. Las empresas que cubren exclusivamente los niveles medios y ejecutivos representan un 12%.

Existe un 27.6% que cubren dos niveles ocupacionales, un

35% brindan capacitación a los tres niveles, lo que hace que dichas empresas puedan tener una cobertura más amplia en los eventos de capacitación. En total, un 74.6% de empresas atienden el nivel operativo, un 68.7% el nivel medio y un 54.5% el nivel ejecutivo.



Esta información nos permite conocer que existen mayor oferta de capacitación en el nivel operativo.⁶

⁶. Diferencia entre formación y educación
EDUCACION: Es un proceso completo. Es la acción de desarrollar las facultades físicas, intelectuales y morales; es un complemento de la instrucción.
FORMACION: Es parte de la educación.

3.3 MODOS DE FORMACION

Se denomina modo de formación profesional a cada uno de los diferentes tipos de acción destinados a impartir dicha formación. Esta varía según la persona a quien se destinen los programas, el objetivo de las acciones, la duración y los niveles de ingreso y egreso de los participantes.

Cada modo de formación tiene objetivos claros y bien definidos. Los modos de formación profesional se dividen en dos grupos:

1. Modos de formación inicial
2. Modos de formación complementaria

Los modos de formación inicial son los encaminados a preparar a las personas, para su primera vinculación con la ocupación. Los modos de formación complementarios se utilizan para llenar vacíos existentes en las técnicas de ejecución de un trabajo.

Del total de empresas encuestadas, el 16.42% brindan capacitación para personas que se inician en el puesto de trabajo, el 38.06% capacitan a personas ya vinculadas con el puesto de trabajo, mientras que el 45.52% brindan capacitación para ambos tipos de personas.

En términos generales, los servicios de capacitación están más orientados a capacitar a las personas en sus puestos de trabajo.

CUADRO 7
OFERTA DE CAPACITACION POR TIPO DE EMPRESA,
SEGUN TIPO DE FORMACION OFERTADO

SECTOR ECONOMICO	TOTAL	%	TIPO DE EMPRESA		
			PUBLICA	PRIVADA LUCRATIVA	PRIVADA NO LUCRATIVA
TOTAL	134	100.00%	23	61	50
INICIAL	22	16.42%	3	6	13
COMPLEMENTARIA	51	38.06%	10	25	16
INICIAL Y COMPLEMENT.	61	45.52%	10	30	21

3.4 OFERTA DE CAPACITACION POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA

El sector económico mayormente atendido es el sector terciario, 94 empresas desarrollan eventos de capacitación orientados al mismo, le siguen en su orden el secundario y primario. Este comportamiento es similar en los tres tipos de empresas (privada lucrativa, privada no lucrativa y pública). Como puede observarse en el cuadro No. 8 hay empresas que atienden a más de un sector económico.

Las empresas privadas lucrativas son las que en mayor número atienden al sector terciario, sector secundario y sector primario.

CUADRO 8
OFERTA DE CAPACITACION POR TIPO DE EMPRESA,
SEGUN SECTOR ECONOMICO ATENDIDO

SECTOR ECONOMICO	TOTAL	%	TIPO DE EMPRESA		
			PUBLICA	PRIVADA LUCRATIVA	PRIVADA NO LUCRATIVA
TOTAL	134	100.00%	23	66	45
PRIMARIO	4	2.99%	1	2	1
SECUNDARIO	28	20.90%	6	12	10
TERCIARIO	80	59.70%	10	46	24
PRIMARIO Y SECUNDARIO	4	2.99%		1	3
PRIMARIO Y TERCIARIO	4	2.99%	2		2
SECUNDARIO Y TERCIARIO	9	6.72%	2	4	3
TODOS	5	3.73%	2	1	2

3.4.1 SECTOR PRIMARIO

Es el sector de actividad económica orientado a atender la demanda de formación profesional agropecuaria y minera del país; cubre los diferentes niveles ocupacionales para capacitar al recurso humano, con el fin de elevar la productividad laboral, empresarial y nacional.

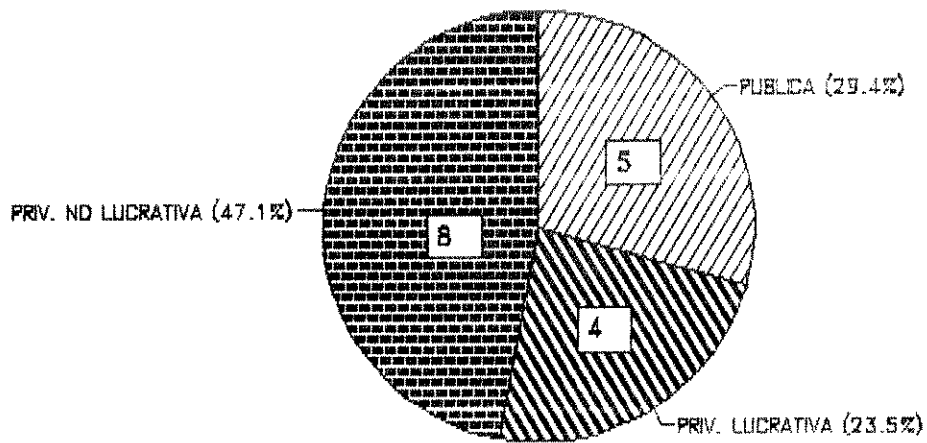
Las empresas que están brindando el servicio de capacitación al sector primario, aunque son pocas, atienden los siguientes puestos de trabajo.

- Agricultor
- Cultivador de hortalizas
- Técnico en manejo de cultivos
- Técnico en manejo forestal

Aunque en menor grado, pero también atienden a los siguiente puestos de trabajo

- cultivador de caña de azúcar
- reforestador
- pesca
- ganadería, etc.

GRAFICA No. 3
OFERTA DEL SECTOR PRIMARIO



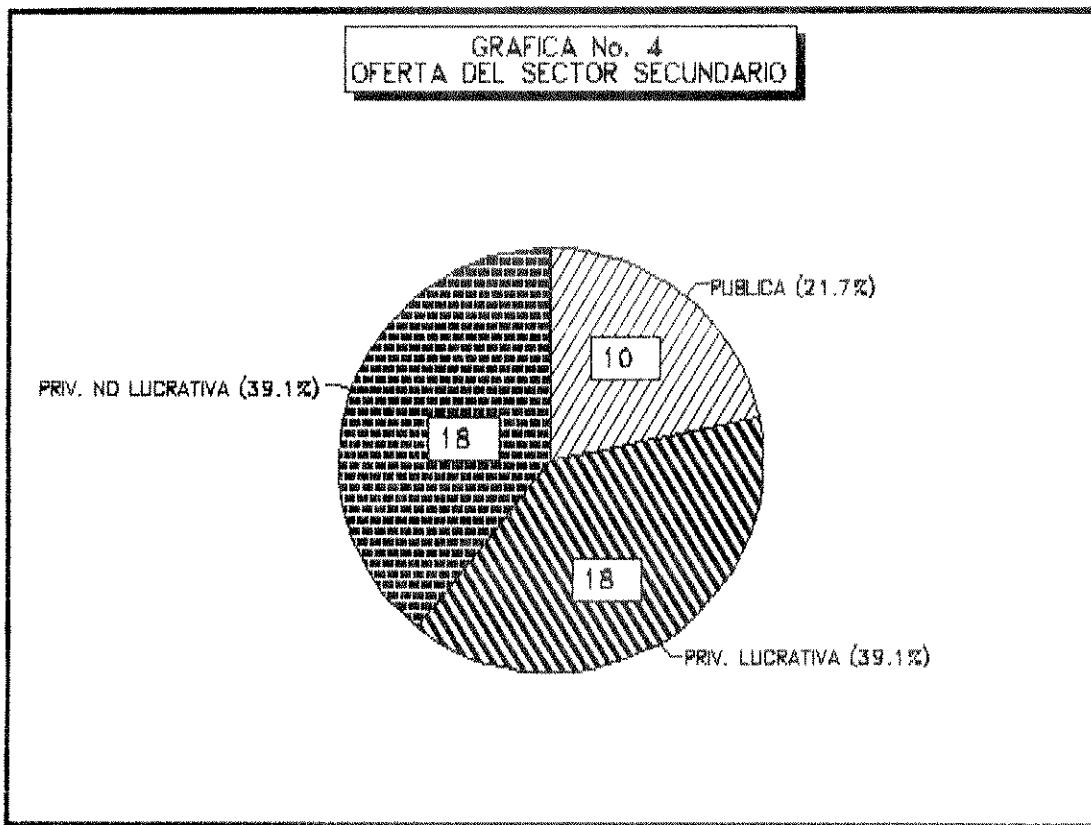
La información anterior demuestra que la mayor preocupación para ofrecer servicios de capacitación al sector primario está concentrada en las organizaciones privadas no lucrativas, en segundo lugar el sector público y tercero la empresa privada.

3.4.2 SECTOR SECUNDARIO

Es el sector de actividad económica orientado a atender la demanda de formación profesional en los sectores industrial y de construcción.

Las acciones son ejecutadas a través de proyectos en los cuales se integran aspectos de capacitación en la industria alimenticia, textil, maderas, construcción etc.

En el sector secundario aunque algunas empresas capacitan para la industria de la construcción, la mayoría de ellas brindan servicios de capacitación orientados a la industria textil y de alimentos.



En la gráfica anterior se observa que existe igual participación en oferta de capacitación del sector secundario por parte de las organizaciones privadas no lucrativas y el sector privado. Evidentemente, hay un mayor interés en el sector privado por capacitar a este sector pues puede existir un retorno en productividad a medida que las personas estén mejor preparadas. En este sector la participación de las empresas públicas es del 21.7%.

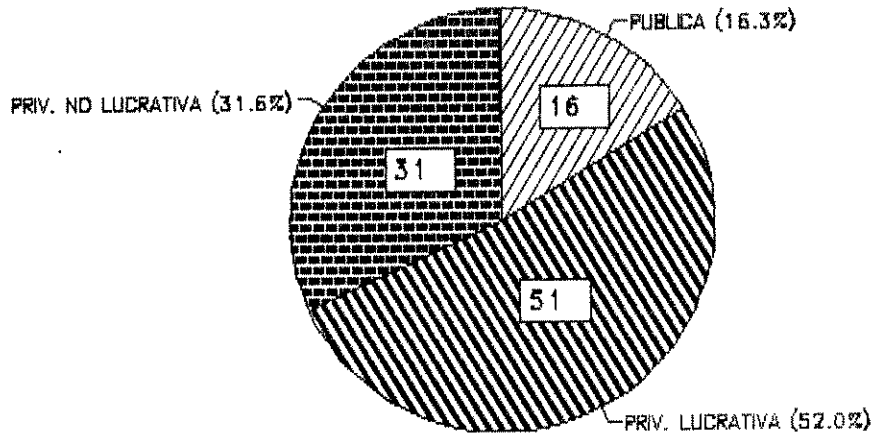
3.4.3 SECTOR TERCIARIO

Sector de actividad económica orientado a atender la demanda de formación profesional en las áreas de comercio y servicios.

El sector terciario está atendido en su mayoría por empresas privadas, que orientan sus eventos de capacitación, especialmente a puestos de nivel medio y ejecutivo.

En términos generales, los servicios de capacitación están más orientados a complementar a las personas en sus puestos de trabajo.

GRAFICA No. 5
OFERTA DEL SECTOR TERCIARIO



En la gráfica anterior se observa que la oferta de capacitación para este sector está concentrada en un 52% en la empresa privada, pues la orientación es para personas que ocupan puestos de nivel medio y ejecutivos. En esta gráfica las ONG's tienen un segundo lugar, y seguramente, prestan mayor atención a los pequeños y medianos empresarios. El sector público tiene un 16.3%.

3.5 PERSONAS FORMADAS EN UN AÑO

De la muestra analizada se obtuvo una estimación del número de personas formadas por año, el cual fue de aproximadamente 251,157 personas. La empresa que estimó el menor número de personas capacitadas indicó 5 (Curso sumamente

especializado en el área jurídica), la empresa que estimó el mayor número indicó más de 40,000 (Empresa cuya actividad principal y exclusiva es servicios de capacitación).

La modalidad de formación para la mayor parte de las personas fue mediante seminarios; lo que implica que asisten grandes números de personas en corto tiempo.

CUADRO No. 9
TOTAL DE EMPRESAS POR
RANGO DE PERSONAS FORMADAS

PERSONAS FORMADAS		No. DE EMPRESA EN ESE RANGO	% DE EMPRESAS EN ESE RANGO
DE	A		
0	50	28	20.90%
51	100	10	7.46%
101	500	50	37.31%
501	1,000	15	11.19%
1,001	5,000	21	15.67%
5,001	10,000	2	1.49%
10,001	15,000	4	2.99%
15,001	20,000	2	1.49%
20,001	EN ADELANTE	2	1.49%
TOTAL		134	100.00%

Como puede observarse en el cuadro, el 37.31% de las empresas capacitaron a un rango de 101 a 500 personas por año, el 20.90% en un rango de 0 a 50 personas, el 15.67% de 1,001 a 5,000 mientras que únicamente un 7.46% tienen capacidad para formar de 5,001 personas en adelante.

De esta muestra, dadas las condiciones del presente estudio, no fue posible obtener información detallada de las áreas o niveles en que éstas 215,157 personas fueron capacitadas, sin embargo, si fue posible obtener información estadística del INTECAP, de donde el número de personas formadas por esta institución, según sector de actividad

económica, fue el siguiente:

CUADRO No.10
PERSONAS CAPACITADAS POR INTECAP
POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONOMICA 1, 995

SECTOR	TOTAL	%	PARTICIPANTES			
			HOMBRES	%	MUJERES	%
PRIMARIO	11, 684	23.83%	9, 371	80.20%	2, 313	19.80%
SECUNDARIO	16, 890	34.44%	11, 774	69.71%	5, 116	30.29%
TERCIARIO	20, 466	41.73%	11, 836	57.83%	8, 630	42.17%
TOTAL	49, 040	100.00%	32, 981	67.25%	16, 059	32.75%

En 1995, las 134 empresas estudiadas refieren haber formado 215,157 personas; de éstas, sólo el INTECAP formó 49,040 que representa el 22.8% de la capacitación a nivel nacional. Lo anterior permite asegurar que esta institución es de suma importancia para el país, dado que concentra la mayor cantidad de personas formadas.

Se agrega a esto, la infraestructura existente a nivel nacional lo que le permite tener una cobertura mucho más amplia.

CUADRO No. 11
PERSONAS CAPACITADAS POR INTECAP
POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONOMICA 1, 995

SECTOR	AÑO		ALIMENTO	%
	1994	1995		
PRIMARIO	10, 354	11, 684	1, 330	12.85%
SECUNDARIO	13, 014	16, 890	3, 876	29.78%
TERCIARIO	14, 401	20, 466	6, 065	42.12%
TOTAL	37, 769	49, 040	11, 271	29.84%

Como se observa en el cuadro anterior el INTECAP ha ampliado cobertura, de 1994 a 1995, e incrementó en un 30% el número de personas formadas. Este incremento se dio en el sector terciario, el cual se concentró en las ramas de hotelería y turismo y en la rama de administración de pequeña empresa.

4. PERSPECTIVAS

4.1 INFLUENCIA DE LA CAPACITACION EN LA PRODUCTIVIDAD

El mundo se encuentra en un periodo de transformaciones profundas. Los países exitosos en las nuevas relaciones internacionales serán aquellos que cuenten con el recurso humano mejor preparado.

El crecimiento económico y el desarrollo de un país, tienen estrecha relación, entre otros factores, con la productividad del trabajo, la que a su vez está determinada por la calidad del recurso humano, entendiéndose por ésta, bienestar físico y mental.

Es es por ello, que una persona con mejor nivel educativo, y capacitación más adecuada al trabajo, tiene muchas más posibilidades para convertirse en una persona productiva, y por ende con mejores ingresos económicos.

En Guatemala, la educación es un problema prioritario y se convierte en una de las principales desventajas comparativas, en términos de desarrollo económico y competitividad.

Aunque algunos piensan que la mano de obra barata, es una ventaja comparativa que Guatemala puede aprovechar para atraer inversiones, la verdad es que a largo plazo el costo de contar con recurso humano poco calificado es mayor que los beneficios inmediatos.

El nivel de ingresos que percibe la fuerza laboral guatemalteca es bajo y ello obedece en parte al bajo nivel de

preparación. Por esta razón, el trabajador guatemalteco enfrenta problemas para calificar en su aspiración de ocupar puestos de trabajo más técnicos y profesionales.

Los trabajadores necesitan capacitación para cumplir bien sus funciones, pues la capacitación tal como se imparte hoy, requiere de transformaciones, porque según se analizó en el cuadro No. 8 la oferta de capacitación está concentrada en el sector terciario. Existen sectores como el agrícola, en donde ésta no tiene mucha relevancia.

La capacitación debe integrarse dentro de una nueva filosofía de aprendizaje constante y estar guiada por una actitud de aprender haciendo. Muchas veces los administradores utilizan la capacitación como solución para un problema y no como una metodología continua e integrada para el crecimiento y el desarrollo del trabajador. En la nueva filosofía los empleados son el recurso más importante. Se debe comprometer a dedicar tiempo, esfuerzo, y dinero para prepararlos, a fin de que puedan adoptar la filosofía de la organización y efectuar su trabajo correctamente, y luego evaluar si están o no alcanzando sus objetivos personales y los de la organización.

Una vez que el empleado ha recibido capacitación en la filosofía de la empresa, es necesario que aprenda a cumplir las funciones del cargo. En la actualidad, los empleados necesitan recibir mucho más capacitación para desempeñarse en su cargo.

Esto significa que deben comprender las definiciones y las especificaciones operacionales del puesto con el fin de cumplir su labor. Los empleados necesitan tener una idea global de lo que se está haciendo, y no limitarse a aprender las partes específicas que corresponden a su cargo.

Los empleados también deben familiarizarse con el proceso ampliado y comprender las partes que le corresponden dentro de él. Deben conocer el proceso dentro de su propia organización, así como las relaciones externas de trabajo entendiéndose por ésta; el proveedor y el cliente.

Dentro de las organizaciones, debe desarrollarse un plan de acción para alcanzar sus metas. Dentro de este marco, ciertas metas se lograrán mediante la capacitación. Es muy importante diseñar programas de capacitación interrelacionados con las metas generales de la entidad. Los administradores deben usar la capacitación como parte de un plan de acción, no como una reacción ante un problema.

De la información anterior podemos concluir que en Guatemala de los sectores que tienen menor preocupación por brindar capacitación es el agrícola y por ende existe menor productividad en la mano de obra.

Al contrario en el sector de servicios se encuentra mayor concentración de empresas que ofertan capacitación, así como personas y empresas que demandan el servicio.

4.2 CONCORDANCIA DE LA OFERTA Y DEMANDA DE CAPACITACION EN GUATEMALA.

4.2.1 Oferta de capacitación

Para efectos del presente estudio, la oferta está representada por los centros, instituciones, universidades y otros entes que se dedican a brindar capacitación por medio de cursos, talleres, seminarios, de acuerdo al área de especialidad.

4.2.2 Demanda de capacitación

Está representada por las empresas, instituciones, y personas individuales que buscan un mayor conocimiento en determinada área o especialidad

Según propuesta del sistema nacional de educación para el trabajo publicada por la Asociación de Educación de Estudios Sociales, estableció que la demanda de puestos de trabajo por año, es en primer lugar el sector agrícola, en segundo lugar el sector comercial en oficinas y ventas; en tercer lugar en el sector comercio y servicios para obreros calificados y en cuarto el sector industria, demandando obreros calificados. (ver cuadro 12)

4.2.3 Concordancia

Se empezará analizando los indicadores educativos de tipo general, en donde se determina que de una población de 6,246,746 de personas comprendidas entre 7 y más años de edad, 2,654,867 carecen de instrucción escolar, vale decir un 42.5% de la población es analfabeta. Únicamente 2,904,973 personas tienen educación primaria.⁷

Claramente desde un inicio en el proceso de educación formal, existe un gran vacío que es necesario cubrir, pues no hay concordancia entre la oferta y demanda de educación.

En estudio publicado por INTECAP, sobre formación profesional, a mediano plazo 1983 - 1986, revela que un 80% de la población guatemalteca tiene necesidad de adquirir y desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes que le permitan tener mayores posibilidades de empleo en ocupaciones que por el nivel de calificación requerido y productividad le haga factible mejores ingresos.

4.2.4 Análisis por sectores

El cuadro siguiente presenta la relación sector de trabajo, categorías de trabajo y la relación de oferta de graduados por año y demanda de puestos por año.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

7. Propuesta del sistema nacional de educación para el trabajo, Asociación de Investigación y Estudios Sociales, 1991.

CUADRO No. 12
DEMANDA DE PUESTOS DE TRABAJO POR AÑO

SECTOR	CATEGORIA	DEMANDA PUESTOS AÑO	OFERTA* GRADUADOS/AÑO.
INDUSTRIA	PROFESIONAL Y TECNICA	280	
INDUSTRIA	OBBEROS CALIFICADOS	4860	1165
COMERCIAL	PROFESIONAL		
COMERCIAL	OFICINA Y VENTAS	11120	9500
AGRICULTURA	PROFESIONAL Y TECNICOS	126	105
AGRICULTURA	AGRICULTORES	25000	
COM. Y SERVS.	PROFESIONAL Y TECNICOS	3400	152
	OFIC. Y VENTAS		1074
	OBBEROS CALIFICADOS	9700	
SALUD	ENFERMERAS GRADUADAS	300	68
	ENFERMERAS AUXILIARES	900	307
	TOTAL:	56740	11297

Como se observa en el cuadro anterior, y al analizar, por sectores de la producción, se empezará por el sector agrícola, en donde el cuadro anterior revela que no existe oferta de capacitación y la mayor demanda de puestos de trabajo por año.

Esta fuerza de trabajo que no posee ningún nivel de instrucción, se ubica inicialmente en el sector primario de la economía, en donde, efectuar trabajos en la agricultura, no requiere de mayor capacitación, ya que la mayoría de personas nacen en el campo y se ubican en el mismo.

Dadas estas características en el sector agrícola, se encuentra que tanto demanda como oferta de capacitación es baja.

Sin embargo, allí se encuentra un problema de productividad, pues existe producción, pero, no se da un aprovechamiento máximo del potencial que posee el recurso humano, pues la tecnificación, puede ser mucho más rápida y factible si las personas al menos tuvieran un nivel de instrucción. El estudio revela que existe una demanda anual de 25,000 puestos de trabajo en el sector agrícola y 0 oferta de graduados por año.

Además, siendo éste el sector que absorbe mayor cantidad de mano de obra, la oferta de capacitación, está dada por empresas privadas no lucrativas en primer lugar; seguidamente por empresas públicas, y en tercer lugar por empresas privadas lucrativas.

Existe la posibilidad, que este sector no tenga como preocupación real la capacitación de esta fuerza de trabajo, razón por la cual, las empresas e instituciones que ofrecen este servicio hagan un total de 17 según la muestra del presente estudio.

En segundo lugar, se encuentra el sector comercio y servicios, que ha crecido en los últimos años, y existen para el mismo, más centros dedicados a ofrecer capacitación, sobre todo en el sector privado. En éste se encuentra un 60% de oferta de capacitación según la muestra analizada, pues en

términos generales, es un sector más moderno, que busca competir.

De igual manera, la demanda de puestos de trabajo, ocupa un segundo lugar, concentrado en oficina y ventas así como obreros calificados. El tercer lugar en crecimiento, lo tiene el sector industria, concentrado en obreros calificados. La oferta de capacitación para este sector es de 21%, o sea un segundo lugar en cuanto a número de empresas que ofrecen capacitación. En el mismo, la orientación es mayor a la industria, pues en el sector construcción, que aunque en los últimos años ha incrementado la actividad, en los puestos como albañiles, auxiliares y ayudantes de albañilería, estas tareas, en la práctica, para su desempeño no requieren de instrucción escolar.

De igual manera, la misma relación se mantiene en la demanda de personal profesional y técnicos, siendo menor en el sector agrícola, de 126 puestos por año; le sigue en orden crecimiento el sector industria, con 260 puestos, y, el que tiene mayor importancia es el sector comercio y servicios con 3,400 puestos por año.

Es necesario resaltar, que en el presente estudio, en el sector salud existe una mayor demanda de enfermeras graduadas y auxiliares, no existiendo concordancia con la oferta. (ver cuadro 12).

4.3 COORDINACION DE LA CAPACITACION EN GUATEMALA

El Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, INTECAP, es una institución descentralizada, creada para contribuir a la preparación de recursos humanos y al incremento de la productividad empresarial. Las labores de capacitación laboral deben ser realizadas por medio de una acción conjunta y coordinada del sector público y del sector privado. Asimismo, se señala como objetivo el constituir el organismo técnico especializado del Estado, al servicio de la Nación y con la colaboración del sector privado, para el desarrollo de los recursos humanos y el incremento de la productividad.

Hoy por hoy, existe una laguna en la interrelación entre el subsector escolar, y el extraescolar, específicamente en lo que se refiere al reconocimiento curricular de éste, y los mecanismos que permitan el paso del educando de uno a otro sistema.

Por otra parte, la ley de Educación Nacional y la reglamentación que la operacionaliza, contemplan dentro del Ministerio de Educación las Direcciones Generales de Educación Extraescolar y la de Educación Escolar, uno de cuyos roles será el de proveer los sistemas de interrelación entre la capacitación para el trabajo, ofrecida en todas sus formas, y la educación formal.

FUNCIONALIDAD DE LOS SUBSECTORES EDUCATIVOS

Las mejoras institucionales planteadas tienen por objeto conformar un único sistema educativo cuyo funcionamiento integrado permita alcanzar mayores sectores de la población. La conformación del referido sistema educativo se logrará por medio de una coordinación de los esfuerzos del estado en el campo de la educación extraescolar y la racionalización y adaptación de los programas de carácter escolar, que haga compatible el funcionamiento de unos y otros, paralelamente.

La educación escolar funcionará en forma gradual y, básicamente, por años calendario, mientras que la educación extraescolar la unidad básica estará constituida por módulos educativos, para que los estudiantes puedan continuar educándose en cualquiera de las diferentes opciones que el sistema, como un todo les ofrecerá. El principio de la flexibilidad es la característica fundamental dentro de la estructura planteada.

La estructura académica del sistema educativo responde a las necesidades económicas dentro de las que la colectividad guatemalteca se encuentra, actualmente; sin embargo, es importante dejar previsto y claramente establecido que, al variar la situación socioeconómica que condiciona la actual estructura, será recomendable la ampliación de la educación, que puedan ser más satisfactorios en la función de apoyo que este sistema deberá dar al desarrollo futuro del país.

CONCLUSIONES

1. En Guatemala existe un déficit de cobertura en educación formal de nivel primario, pues un 42.5% de la población es analfabeta, que repercute directamente en la escasa formación para el trabajo y se convierte en mano de obra no calificada que obtiene baja remuneración y por ende, bajos niveles de vida.
2. La oferta de capacitación está mayormente concentrada en la ciudad capital y enfocada al área de servicios, y evidencia baja cobertura en el interior del país que obliga a las personas que desean buscar especialización desplazarse a la ciudad.
3. Dentro de los programas de capacitación para el trabajo, es el INSTITUTO TECNICO DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD, INTECAP el cual ofrece a distintos niveles ocupacionales y a los diferentes sectores de la producción programas específicos de adiestramiento y capacitación para el trabajo y ocupa un 23% de la capacitación a nivel nacional. Existen a nivel privado y semi-privado otros centros, pero con una cobertura menor.
4. En Guatemala, la productividad de la mano de obra es baja dado su escaso nivel de educación e instrucción.

5. El sector agrícola es el que absorbe mayor cantidad de mano de obra, sin embargo, es el que menos oferta de capacitación posee. Este es un problema de productividad, pues existe producción, pero, no se da un aprovechamiento máximo del potencial que posee el recurso humano.

6. A nivel técnico y profesional el que mayor demanda presenta es el sector de comercio y servicios, siendo mayor en relación al sector agrícola e industrial.

7. Los servicios de capacitación en Guatemala están más orientados a capacitar a las personas en sus puestos de trabajo, para llenar vacíos existentes en las técnicas de ejecución del mismo; un 83.58% de las empresas se dedican a brindar servicios de capacitación complementaria.

RECOMENDACIONES

1. Que los programas de capacitación de los subsectores educativos escolar y extraescolar tengan mayor orientación al trabajo productivo.
2. Fomentar en los diferentes centros e instituciones la necesidad de crear y actualizar programas de capacitación para lograr una mejora en el rendimiento y satisfacción de los trabajadores y por ende, mejorar la productividad individual y empresarial.
3. Se hace necesario prestar mayor atención al sector agrícola, pues es el que más demanda mano de obra, pero tienen menor orientación a la capacitación de sus trabajadores.
4. Que el INTECAP en su papel de ente rector de la formación profesional coordine, a todo nivel los servicios de capacitación para facilitar la atención óptima y eficaz en la formación del recurso humano.
5. Es necesario que las autoridades del ramo de educación, tengan como prioridad aumentar recursos a este sector, para que tanto la población en edad de estudiar como la adulta tengan acceso a la educación formal.

6. Promover la descentralización de la oferta de servicios de capacitación al interior de la República, pues en esta forma puede ir permeando un proceso constante de formación para la población interesada, a un menor costo y tiempo, dado que evitan desplazarse de su lugar de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

1. Borcelle, Germaine. **La Igualdad de Oportunidades para los Jóvenes y las Mujeres en la Enseñanza Técnica, la Formación Profesional y el Empleo.** Barcelona, Ediciones el jerral/UNESCO, 1983, 182 p.
2. Carton Michael. **La Educación y el Mundo del Trabajo,** Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO 1985.
3. Corral Iñigo, Antonio, **El Funcionamiento Cognoscitivo del Adulto,** Universidad Nacional de Educación a Distancia UNEC. Instituto de Ciencias de la Educación, Madrid, 1986.
4. Frinet C, **La Educación para el Trabajo,** México, Fondo de Cultura Económica 1980.
5. **Educación y Trabajo Productivo,** Los casos y el Mundo del Trabajo, Caracas Venezuela septiembre 1985.
6. **IV Conferencia de Productividad de las Americas,** Guatemala abril 1989.
7. Boletín informativo **La productividad,** INTECAP, Guatemala 1994.
8. Boletín informativo **Que es Productividad,** INTECAP, Guatemala 1994.
9. **Propuesta del sistema nacional de educación para el trabajo,** ASIES, Guatemala 1991.
10. Stephen Robbins, **Administración teoría y práctica,** México 1987.