

S.UE(DL)  
F(15)



UNIÓN EUROPEA

“Participación Sindical en el Diálogo Social a nivel Departamental - para un Desarrollo Social Incluyente y Sostenible en Guatemala”



CONSEJO SINDICAL DANÉS  
DE LA LO/FTF

## DIAGNÓSTICO “ACCESO A LA EDUCACIÓN PARA EL EMPLEO”



**SE PROHIBE**  
Subrayar y/o marginar este libro,  
en caso de devolverlo subrayado  
**SE COBRARA SU VALOR**

**FUNDACIÓN CENTRO DE CAPACITACIÓN SINDICAL DE GUATEMALA**

**"MARIO LÓPEZ LARRAVE" -FMLL/CCSG**

## **DIAGNÓSTICO**

# **"ACCESO A LA EDUCACIÓN PARA EL EMPLEO"**



---

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

---

SE PROHIBE  
Subrayar y/o marginar este libro  
en caso de devolverse subrayado  
SE COBRARÁ SU VALOR

## DIAGNÓSTICO "ACCESO A LA EDUCACIÓN PARA EL EMPLEO"

Equipo Investigador:

Licenciado Carlos Roberto Salguero Álvarez

José Julián Elizondo Guerra

Fundación Centro de Capacitación Sindical de Guatemala "Mario López Larrave" –FMLL/CCSG  
4ª Calle "A" 0-52 Zona 1, Guatemala C.A.

Teléfono (502) 2238-4454

e-Mail: [director@fundacionmariolopezlarrave.org](mailto:director@fundacionmariolopezlarrave.org) , [educacion@fundacionmariolopezlarrave.org](mailto:educacion@fundacionmariolopezlarrave.org)

[www.fundacionmariolopezlarrave.org](http://www.fundacionmariolopezlarrave.org)

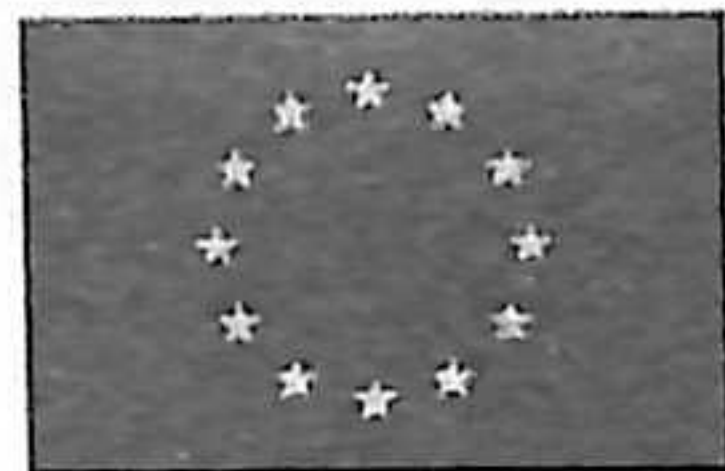
Sede Quetzaltenango

Telefax (502) 7761-2478

e-Mail: [salguerocarlos@fundacionmariolopezlarrave.org](mailto:salguerocarlos@fundacionmariolopezlarrave.org)

Director: Francisco Mendoza

Con el apoyo de:



UNIÓN EUROPEA

"Participación Sindical en el Diálogo Social  
a nivel Departamental–  
para un Desarrollo Social Incluyente y Sostenible en Guatemala"



CONSEJO SINDICAL  
DANES DE LA LO/FTF

«La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea y del Consejo Sindical Danés de la LO/FTF. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva del autor y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea»

Se autoriza la reproducción total o parcial, citando la fuente.

Guatemala, 2013

## ÍNDICE

PRESENTACIÓN .....	4
RESUMEN EJECUTIVO .....	8
<b>CAPÍTULO I. ANTECEDENTES Y CONTEXTO .....</b>	<b>13</b>
1. Antecedentes de la "Educación para el empleo" en Guatemala. ....	14
2. Contexto de la "educación para el empleo".....	17
2.1. Educación y juventud .....	17
2.2. Empleo y juventud.....	18
2.3. Trabajo decente y economía informal en Guatemala.....	20
3. Mercado laboral focalizado en Suchitepéquez, Escuintla y Quetzaltenango. ....	23
<b>CAPÍTULO II. LEGISLACIÓN SOBRE EDUCACIÓN PARA EL EMPLEO .....</b>	<b>25</b>
1. Legislación guatemalteca. ....	26
2. Adecuación de los contenidos educativos .....	28
3. Compromisos de gobierno, demandas pro educación técnica-vocacional y nivel de escolaridad de la juventud. ....	30
<b>CAPÍTULO III. LOS TRES SISTEMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO .....</b>	<b>33</b>
1. El sistema de la formación técnico-vocacional del MINEDUC .....	34
2. El sistema de la formación profesional del INTECAP.....	35
3. El sistema de la educación de adultos de CONALFA .....	36
4. La relación del entorno laboral con el sistema educativo en general .....	38
5. Modelo peruano de educación para el trabajo .....	42
6. La articulación y alianza con el sector productivo .....	43
<b>CAPÍTULO IV. VISIÓN DEL MOVIMIENTO SOCIAL, POPULAR Y SINDICAL DE LOS DEPARTAMENTOS DE QUETZALTENANGO, SUCHITEPÉQUEZ Y ESCUINTLA .....</b>	<b>47</b>
<b>CAPÍTULO V. VISIÓN DE LAS INSTITUCIONES ESTATALES RESPONSABLES DEL TEMA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO .....</b>	<b>55</b>
1. Ministerio de Trabajo .....	56
2. Ministerio de Educación .....	57
<b>CAPÍTULO VI. LÍNEAS DE ACCIÓN PROPUESTAS .....</b>	<b>59</b>
1. Fortalecer estrategias de comunicación .....	60
2. Hacer presión política a nivel nacional e internacional .....	61
3. Participación e incidencia política .....	61
4. Fortalecimiento organizativo social, popular y sindical a través de la unidad de acción: .....	62
5. Fiscalización y denuncia .....	63
CONCLUSIONES .....	64
RECOMENDACIONES .....	65
BIBLIOGRAFÍA .....	67
ANEXOS .....	68

BIBLIOTECA (2018) 10-00

## PRESENTACIÓN

Este documento no pretende más, que ser una aproximación o análisis previo, para abordar el tema de Acceso a la Educación para el Empleo, ya que por su misma naturaleza, es, paradójicamente, tan complejo y simple a la vez, que nadie puede negar su importancia y necesidad de implementación para tener como resultados previsibles un desarrollo sostenido en favor de toda la población guatemalteca, pero tomar la decisión y poner en marcha de forma sistematizada programas y proyectos de Educación para el Empleo, implica un gran costo político y un desgaste para cualquier gobierno de turno, que intente por si solo tal proeza, por lo que es desde los escenarios propios de cada organización social, popular, civil, campesina, de jóvenes, de mujeres, sindicatos, etc. y por supuesto de la población en general, desde donde debe exigirse la urgente e ingente necesidad de poner atención a éste tema como un plan de desarrollo de nación, con el compromiso de todas y todos los guatemaltecos, es decir, Estado, empleadores, trabajadores y población en general.

Es tan importante para todos los guatemaltecos éste diagnóstico, debido a que nos permitirá visibilizar el problema de acceso a la educación para el empleo y proponer una política pública de educación para el empleo, desde la perspectiva sindical, que el tema ha trascendido nuestras fronteras e internacionalmente se interesan en apoyarnos financieramente, para

que, por nosotros mismos encontremos el camino hacia un desarrollo integral, y es por eso que en el marco del proceso de apoyo del Consejo Sindical Danés a la Fundación Mario López Larrave y del Proyecto Participación Sindical en el Diálogo Social a nivel Departamental para un Desarrollo Social Incluyente y Sostenible en Guatemala apoyado por la Unión Europea, en la nueva etapa del proyecto, se ha estimado que, para conocer la situación y necesidades que se tienen en las áreas: educación-capacitación para el empleo y mercado de trabajo, es necesario llevar a cabo con la participación de las y los beneficiarios, e involucrados en dicha relación, diagnósticos, que permitan conocer las políticas de gobierno sobre educación para el empleo, conocer de fondo los problemas que existen, y poder plantear alternativas de solución; son éstos pues, los elementos que justifican éste trabajo y la necesidad, responsabilidad y principalmente el compromiso de los grupos focales a quienes se consultó y que validaron el presente documento, para aprovechar al máximo las instancias de participación tripartitas que permitan posicionar al movimiento sindical e incidir positiva y proactivamente en la Política Pública de Educación para el Empleo, o que le permitan con capacidades desarrolladas y con calidad de aportaciones, participar en la creación de dichas Políticas Públicas e incidir en su implementación.

El actual modelo económico mundial que ineludiblemente incide en nuestro sistema económico, que no ha tenido la capacidad de blindarnos de los efectos negativos de la crisis económica mundial, propicia éste estudio, en éste momento de nuestra historia, por lo que se hace necesario conocer los problemas de fondo que existen en nuestro país, para poder plantear alternativas de solución que permitan permear hacia las clases más vulnerables los éxitos en materia macroeconómica de Guatemala, para que la inversión en Educación para el Empleo, sea el motor que nos guíe y nos permita descentralizar el desarrollo, generar pequeños y medianos empresarios con emprendeduría que diversifique nuestros ya sobrepasados sistemas en cuanto a su capacidad de, por sí solos, generar el bienestar para toda la población guatemalteca, aprovechando las riquezas y potencialidades de nuestras comunidades y sus habitantes en las áreas rurales, propiciando para cada cual el entorno que incube y propicie su particular despegue en el desarrollo integral sostenible, incluyente, con especial enfoque de juventud y género, para beneficio nacional.

El problema y tema que hoy nos ocupa, Educación para el Empleo, no ha sido visibilizado con la intensidad y en la dimensión que lo necesitamos, pues como se podrá ver en el desarrollo del documento, los diferentes gobiernos posteriores al gobierno del Dr. Juan José Arévalo Bermejo y del Coronel Jacobo Árbenz Guzmán, no han podido invertir los

recursos materiales, económicos y humanos que se requieren para sistematizarlo como el caso de las Escuelas Tipo Federación por ejemplo, y solamente se ha invertido en paliativos para la población económicamente activa, en cuanto a formación o capacitación para el empleo, pero que solamente apoyan la inserción laboral o reinserción del grueso poblacional que se tiene en ese momento ejerciendo presión para que se le atienda y se ejecuten éstos programas o procesos, pero al año siguiente ya se cuenta dentro de la población económicamente activa con otro fuerte sector de la población que egresa de la educación formal con las aspiraciones de ubicarse dentro del mercado laboral y no se tiene la capacidad como país de atender su demanda, circunscrita y focalizada a unos pocos tipos de mercados ya saturados.

En éste orden de ideas, se inició a recopilar toda la información de trabajos e investigaciones de altísima calidad ya escritos al respecto, los cuales son citados y con el crédito que se merecen, en éste documento, que no pretende plagiar para lucrar ni mucho menos, sino coadyuvar a publicitarlos en los escenarios a nuestro alcance, para su aprovechamiento en el buen sentido de la palabra, con el afán de formar, capacitar e instruir, para lograr, para todos los guatemaltecos, un mejor y buen vivir, escrito esto, dichos materiales, no solo enriquecen nuestra contextualización de éste diagnóstico para fácil uso por los actores sociales, sino que, el tema Educación para el

Empleo, una vez más se posiciona como una necesidad de abordarse, por estar siempre vigente y ser de suma importancia y urgencia, ante los constantes cambios en el entorno mundial con efectos nacionales, permitiendo que dichos trabajos previos regresen a la palestra, por eso mismo, por ser excelentes trabajos realizados, con insumos y propuestas de solución que deben tomarse e incorporarse a las Políticas Públicas, pues en los mismos ya se ha invertido recurso humano, material y económico que ha dado frutos técnicos, reales, factibles y tangibles, de los que debemos empoderarnos para que cumplan su fin, en favor del pueblo guatemalteco.

La información encontrada en trabajos en relación al tema de nuestra investigación nos permitió contextualizarnos en los talleres de consulta realizados en Escuintla, Suchitepéquez y Quetzaltenango, con los grupos focales y beneficiarios de éste proyecto, lo que obtuvo como consecuencia, su aporte con insumos desde su particular realidad, perspectiva y necesidad, los que se incorporaron con alguna sistematización y fusión de ideas compatibles o parecidas (sistematización de forma, no de fondo), para efectos de presentación, mismos que al ser expuestos y presentados ante ellos (grupos focales), fueron validados en el taller preparado con ese propósito, con lo que se manifestaron comprometidos e involucrados en el tema, en éstos tres departamentos objeto del diagnóstico, y que dicho sea de paso, contó con

el valiosísimo aporte de los jóvenes y mujeres organizados en cada departamento gracias al apoyo de la Fundación Mario López Larrave que los ha preparado con capacitación y formación, y que les brinda los espacios físicos para reuniones, propiciando el diálogo social, análisis de coyuntura, generación de sinergia y multiplicación de los conocimientos adquiridos.

Con los ejemplos de desarrollo internacional como el modelo de bienestar de muchos países que han invertido en Educación para el Empleo, los actores sociales y sindicales de cada departamento están convencidos de que, con calidad de propuesta y empoderamiento de todos y cada uno de los espacios tripartitos de diálogo social y representación de la clase trabajadora, serán aprovechados para participar proactivamente con propuestas que permitan incidir en las Políticas Públicas o en su creación, pero principalmente en la Política de Educación para el Empleo y la Política de Empleo del Estado y su obligación - compromiso al respecto.

Finalmente nos ha permitido llegar a concluir que los empleadores necesitan trabajadores que respondan a sus necesidades para hacerlos competitivos y productivos, los trabajadores quieren ser empleables y mantenerse vigentes en el mercado laboral cambiante de la época actual, tenemos el fundamento legal para invertir en Educación para el Empleo, principalmente basados en el Acuerdo de Paz sobre Asuntos

Socioeconómicos y Situación Agraria; los actuales funcionarios públicos están conscientes de su papel y el mandato de las instituciones que dirigen y están dispuestos a cumplir con la parte que les corresponde, con responsabilidad. Por otro lado, el gobierno de turno tiene una Política Pública de Empleo, que aunque a nuestro criterio adolece de integralidad, permite que nos sumemos a su propuesta para

enriquecerla y hacerla eficiente y eficaz ya con la sumatoria de las organizaciones sociales, populares y sindicales, que como evidenció el diagnóstico están comprometidas con éste proyecto y una fiscalización internacional que garantice que no se cometerán abusos contra los más vulnerables en la relación laboral, éste proyecto de Educación para el Empleo, aparte de ser necesario, es viable.



## RESUMEN EJECUTIVO

En el capítulo I de éste trabajo, encontraremos los antecedentes y contexto, los cuales nos describen los diferentes tratamientos que ha tenido el tema del Acceso a la Educación para el Empleo, como producto de la recopilación histórica de los mismos, lo que para los expertos en la materia indica que el tema aún está vigente, toda vez que la problemática que lo envuelve aún no ha sido resuelta. La información recopilada relata los antecedentes que contextualizan la situación desde el período de la Revolución, aproximadamente desde 1,948 hasta el presente año 2012. Se hace referencia a los programas de cooperación y propuestas de la sociedad civil organizada, que no son más que el reflejo de la necesidad de visibilizar el tema; por otra parte se hace alusión a los compromisos que tiene el Gobierno de Guatemala para ponerle atención al tema de Educación para el Empleo, las demandas que se le hacen desde los estudiantes y maestros a favor de la Educación Técnica-vocacional, y se pone especial atención en el grado de escolaridad y empleo de la juventud, que junto al enfoque de género, que son ejes fundamentales para la atención de éste trabajo, nos ilustra para apoyar nuestra contextualización, con un resumen ejecutivo del "Estudio de Opinión Pública sobre Trabajo Decente y Economía Informal en Guatemala", en el que enriquece nuestro documento al darnos datos importantísimos como la caracterización de nuestro mercado laboral, el trabajo asalariado,

visto en referencia a quienes gozan de la Seguridad Social a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, I. G. S. S., el trabajo por cuenta propia, entre otros, que nos permite desde una perspectiva general, ir visualizando los elementos que se entre cruzan para validar la postura de la necesidad de contar con Educación para el Empleo de forma sistematizada, con facilidades para su acceso a los grupos más vulnerables; asimismo, el documento de apoyo citado y consultado del diagnóstico del Mercado Laboral Guatemalteco, focalizado en los departamentos de Escuintla, Quetzaltenango y Suchitepéquez, nos ubica respecto a la visión tripartita del mercado laboral, lo que hace integral nuestra forma de enfocar el presente trabajo, ya que se cuenta con los puntos de vista de los tres actores dentro de la relación laboral (Estado, empleadores y trabajadores).

Es importante destacar que el sector campesino, social, popular y sindical (jóvenes y mujeres), estuvieron representados en las actividades realizadas en los tres departamentos, y contribuyeron con sus aportes al desarrollo de éste trabajo, desde su visión y perspectiva.

Como nota destacada, dentro de la contextualización citamos información de la hermana República del Perú, por lo que han adelantado en el tema de Educación para el Trabajo, que para nuestro caso y proyecto denominamos Educación para el Empleo, y que

indudablemente nos permitirá una mejor visión de lo que se pretende identificar en el presente diagnóstico como un faltante en nuestro país y que debe implementarse con la visión sindical en la Política Pública de Estado.

En el capítulo II, se hace referencia al marco legal en el que se sustenta lo pertinente y obligatorio de atender éste tema poco visibilizado durante el devenir de nuestra historia después del período de gobierno del Dr. Juan José Arévalo Bermejo, es decir, la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley de Educación Nacional, regulada en el Decreto Legislativo 12-91, el Código de Trabajo Guatemalteco, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre el Ministerio de Educación, el Sindicato Proponente y los Sindicatos Firmantes y Adherentes de los Trabajadores y Trabajadoras del Ministerio de Educación, y por último pero no menos importante, y del que se hace especial referencia, es decir, al Acuerdo de Paz sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, en el que se desarrollan temas importantísimos que contextualizan la Educación para el Empleo que necesita Guatemala, con el objeto de mejorar las capacidades de empleabilidad y productividad de los trabajadores guatemaltecos, incrementando las habilidades técnicas, de comunicación y liderazgo, que favorezcan la inserción laboral juvenil en los nichos para el efecto, propiciando que las trabajadoras y trabajadores, logren su desarrollo

como seres humanos, y tengan acceso a un trabajo decente, en el que se integren mujeres, jóvenes, personas con capacidades especiales y otros grupos vulnerables.

En el capítulo III, se tratan los tres temas de formación para el empleo, que ya se atienden en nuestro país, cuyos responsables directos son el Ministerio de Educación, MINEDUC, en relación a la formación técnica, tecnológica y vocacional; el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, INTECAP, atendiendo lo relativo a la formación y capacitación profesional, así como a la certificación de capacidades; y el sistema de educación de adultos, a cargo del Comité Nacional de Alfabetización, que nos parece interesante por su conformación. Es muy compleja la relación entre los sistemas de formación, visión peruana, realidad nacional, y desde la perspectiva de la Resolución número uno de la ORIT ahora CSA, en el año 2001, en su XV Congreso Continental, tan vigente como en ese momento y la articulación y alianza con el sector productivo, para lograr nuestra pretensión.

En el capítulo IV encontraremos la visión del movimiento social, campesino, popular y sindical con todos sus matices y conformaciones (jóvenes, mujeres, indígenas, dirigentes, afiliados, asociados, etc.), en los tres departamentos en los que durante el desarrollo de éste trabajo focalizamos nuestra atención, es decir, Escuintla, Suchitepéquez y

Quetzaltenango, quienes nos dieron los insumos, a quienes consultamos y quienes finalmente validaron que lo que transcribimos, es su sentir, su forma de ver la problemática, la forma de comprenderla, enfocarla, así como entender sus raíces, su análisis y las propuestas de posibles soluciones a las restricciones al Acceso a la Educación para el Empleo, y dada su importancia e imperativo abordaje, lo que debe ser destacado como logro de éste documento, es haber tenido la posibilidad de escuchar desde los actores de ésta relación laboral su grado de compromiso para sumarse proactivamente en el desarrollo de las distintas alternativas propuestas con el objetivo de lograr la resolución de la problemática planteada y vivida para tener Acceso a la Educación para el Empleo, en los términos descritos y que rigen el Trabajo Decente.

En el capítulo V, encontraremos la visión de las Instituciones Estatales responsables directos del Tema Educación para el Empleo, como lo son: en primer término el Ministerio de Educación a través de la Dirección de Educación Extra Escolar, quienes son los responsables no como ejecutores (y no por falta de voluntad o de mandato, sino por carecer de los recursos humanos, materiales y económicos en su presupuesto para cumplirlo como quisieran), sino como facilitadores del proceso, con su incidencia a través de la firma de convenios con cualquier organización nacional o internacional dispuesta a apoyar al cumplimiento de los

objetivos y con las normas que se ajusten o que superen los requerimientos curriculares nacionales, así como con una estrecha coordinación con las diferentes instituciones estatales que de una u otra forma tienen relación con el tema Educación para el Empleo, pero principalmente con otro ministerio responsable directo como lo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y más específicamente con la Dirección General del Empleo, quienes como producto de dicha coordinación apoyan con la intermediación para la inserción laboral, a través de ferias del empleo, con una bolsa de empleo digital que se trabaja para facilitar el establecimiento de relaciones en el mercado laboral, apoya también con la inducción en procesos como el de elaboración de hojas de vida, requisitos para la inserción laboral, entre otros, y aunque en menor escala que el Ministerio de Educación (por el tema de su competencia), tiene la voluntad de firmar convenios que validen esfuerzos de formación y capacitación para el empleo, de quienes tengan la voluntad de apoyar con dicho cometido.

En el capítulo VI, encontraremos las líneas de acción propuestas, en relación a la ingente necesidad de fortalecer las estrategias de comunicación en relación a temas de situación actual en los que como movimiento social, popular, campesino o sindical debemos estar informados, capacitados, lo que nos permitirá aprovechar los escenarios que como las mesas sindicales que con apoyo y procuración de la

Fundación Mario López Larrave se tienen, para compartir datos que permitan análisis de coyuntura, creando sinergia entre las organizaciones sindicales al compartir experiencias para obtener mediante la negociación colectiva el tiempo necesario o en el mejor de los casos obtener escuelas con el objeto de facilitar el Acceso de la Educación para el Empleo; también líneas de acción, relacionadas a la presión política a nivel nacional e internacional, con el objeto de empoderarse de los espacios tripartitos que se tienen e incidir en la Política Pública; así mismo, participación e incidencia política a través de análisis de coyuntura que permitan la identificación de actores, y sus correspondientes roles, de tal forma que pueda planificarse la estrategia de incidencia en los diferentes espacios de participación política, económica, laboral, social, cultural, etc., con enfoque de género y juventud; debe darse un fortalecimiento organizativo social, popular, campesino y sindical a través de la unidad de acción sindical, tomando en cuenta que es más fácil ésta modalidad de unidad al tratar todos los temas en los que los diferentes grupos organizados coinciden y no tratar de incluir en su agenda los temas de disenso, que podrán ser tratados en otro momento para en lo posible acercar posiciones.

Líneas de acción en Educación, Formación y/o Capacitación para el Empleo, para alcanzar el desarrollo sostenido de nuestro país, con beneficio para la clase trabajadora y población en general, con enfoque de género y juventud,

aprovechando los espacios ya establecidos y que gozan del respaldo y apoyo de la Fundación Mario López Larrave en Escuintla, Suchitepéquez y Quetzaltenango, para unificar criterios o para despertar la sensibilización y acción para comprometerse y resolver el tema de Educación para el Empleo, como punto de partida que nos lleve a condiciones de Trabajo Decente; para finalizar no debemos descuidar la línea de acción de fiscalización y denuncia, es decir, en el primer caso, respecto a la legislación que protege los derechos humanos, laborales y sindicales, que forman parte de la legislación guatemalteca, y en el segundo caso, respecto a la impunidad que existe en la justicia laboral que se necesita y no llega.

Por último, se agrega el Anexo I, en el cual se trabaja lo relativo a la conceptualización de los principales conceptos que nos orientarán respecto a cómo se definen e interpretan o el sentido que se le dará en el uso del término en el desarrollo del documento, en tal sentido, haremos referencia al diagnóstico que solamente pretende introducirnos en el tema del Acceso a la Educación para el Empleo, por lo que naturalmente se define lo relativo al empleo, desempleo, mercado laboral, competencias laborales, certificación de las competencias laborales, certificación ocupacional en la formación profesional, educación y Educación para el Empleo, entendida como un sistema desde el nivel primario dentro de la currícula, para que, atendiendo a la realidad nacional, en

la etapa en la que ya no se pueda continuar con la educación formal, ya se tengan elementos para poder insertarse en el mercado laboral con el mínimo de conocimientos que permitan, no solamente, realizar trabajos en relación de dependencia, sino que, exista la idea de la formación de equipos de trabajo que a través de la emprendeduría, el manejo adecuado de los

créditos para pequeños o medianos empresarios, puedan o les permitan, iniciar una actividad económica con responsabilidad tributaria, acceso a la seguridad social, en un marco de observancia y respeto a las obligaciones y derechos laborales, para el desarrollo sostenido e integral de todos los guatemaltecos.



# CAPÍTULO I.

# ANTECEDENTES Y CONTEXTO

## CAPÍTULO I. ANTECEDENTES Y CONTEXTO

### 1. ANTECEDENTES DE LA "EDUCACIÓN PARA EL EMPLEO" EN GUATEMALA.

La constante invisibilidad, de ésta necesidad de forma permanente y marginal en Guatemala, a los Tres Sistemas de Formación para el Trabajo que tenemos institucionalizados en el país:

#### **Primer sistema: La Educación Técnico-Vocacional del Ministerio de Educación - MINEDUC.**

Tanto por gobiernos dictatoriales como por gobiernos democráticos de Guatemala, desde 1950 para el 2012, han permitido observar, poca o ninguna formación para el trabajo, y por ello, el desarrollo de este tipo de educación es marginal y deficiente en el marco del sistema escolar y extraescolar.

En los últimos períodos de gobierno, la formación para el trabajo ha tenido tratamiento mínimo y diferente, según el Ministro de Educación y gobierno de turno del que se trate:

a) **Período 1948 - 1954.** Durante el período de Gobierno del Doctor Juan José Arévalo Bermejo, se crearon las Escuelas Tipo Federación, que tuvieron talleres para capacitar en oficios básicos.

Hoy en día, estas escuelas ya no tienen el componente de educación técnica y vocacional.

b) **Período 1954 - 1985.** Fue el período de las dictaduras militares en el país. En dicho período se crearon los Institutos Nacionales con Orientación Vocacional para el ciclo básico (1969), y los pocos Institutos Técnico-Vocacionales para el ciclo Diversificado (1959). Fueron apoyados con proyectos financiados con fondos de préstamos internacionales.

c) **Período 1985 - 1990, período de gobierno de la Democracia Cristiana -DC-.** Fue en el que se dio la Adecuación Curricular, en la que se integraron ejes transversales, entre los cuales se mencionaba la educación para el trabajo. Se establecieron tres formas de llevar a cabo esta adecuación en el aula: Unidades de Aprendizaje Integrado -UAI-, Proyectos Productivos (se orientaba para una incidencia en temas del eje de educación para el trabajo) y Bloques de Aprendizaje (para verificar o comprobar dicho aprendizaje). Este proceso de adecuación curricular se calificó como modelo importado y que no se adecuaba a las necesidades del país. Planteada de ésta forma, la Educación para el Trabajo fue rechazada por los sindicatos e instituciones externas como la Universidad de San Carlos -USAC-,

calificándola como área formadora de mano de obra barata.

- d) **Período 1996 – 2000, gobierno del Partido de Avanzada Nacional –PAN-**. Fue gobierno de empresarios y durante su período de administración, no activaron ni tomaron decisiones a favor de la formación técnica y profesional. Su énfasis fue el inicio de la Reforma Educativa prevista en los Acuerdos de Paz.
- e) **Período 2000 - 2004, gobierno del Frente Republicano Guatemalteco -FRG-**. La formación para el trabajo no fue percibida como importante por las autoridades educativas. No obstante, se buscó dotar de computadoras a las escuelas públicas, lo que puede verse como un aporte significativo.
- f) **Período 2004 – 2008, gobierno de la Gran Alianza Nacional -GANA-**. La formación para el trabajo fue percibida como de cierta importancia, pues en el plan de gobierno se registraron como principios orientadores del mismo, la competitividad, productividad, sostenibilidad y creatividad, y se estableció como política la reestructuración de la Dirección General de Educación Extraescolar -DIGEEX- para orientarla hacia la productividad y

competitividad. Se tomaron algunas decisiones que favorecieron la productividad pero, en la versión de las TIC (Tecnologías de Información y Comunicación), y en el marco de la transformación de las carreras de diversificado. Por lo anteriormente expuesto, son tres, los puntos que merecen ser resaltados:

- El mayor desarrollo del uso de las TIC (Tecnologías de Información y Comunicación), en el seno del sistema educativo oficial, sobre todo, mediante la provisión de computadoras portátiles tipo laptops para los maestros y de equipo de computación para determinadas escuelas y la capacitación a través de la Unidad de Innovación Educativa -INNOVA- y sus programas.
- El inicio de la acreditación y la certificación voluntaria de los servicios educativos, buscando la especialización de los centros educativos y de los egresados.
- La inclusión del área de productividad y desarrollo en los pensum de estudios de la educación secundaria (nivel



estudios básicos) en el Currículo Nacional Base -CNB-, y del emprendimiento como conocimiento, habilidad y destreza por desarrollar en los estudiantes.

- g) **Período 2008 – 2012, gobierno de la Unidad Nacional de la Esperanza -UNE-**. La formación para el trabajo fue percibida como importante, pero de diferente manera y de acuerdo a la situación financiera o presupuestaria del Ministerio de Educación -MINEDUC- y del gobierno.
- h) **Período actual 2012, gobierno del Partido Patriota -PP-**. En la actualidad las Orientaciones para el Desarrollo Curricular -ODEC-, contienen diversas actividades que van dirigidas al y la docente para orientar el desarrollo del proceso de obtención de aprendizajes por parte de las y los jóvenes estudiantes, es decir, que las Orientaciones para el Desarrollo Curricular que se presentan están destinadas para ser utilizadas en el desarrollo del Área de Productividad y Desarrollo con los y las estudiantes del Nivel Medio, al igual que los programas de Educación para el Empleo, del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad INTECAP, destinados a formar trabajadores activos en el

Mercado Laboral y Certificar trabajadores tanto empleados activos como a personas por incorporarse al mercado laboral, para ser trabajadores, que hagan de Guatemala un país de desarrollo y competitivo.

En resumen, no puede concluirse que los gobiernos de empresarios siempre han dado importancia a la formación para el trabajo, por ejemplo: en el gobierno del Partido de Avanzada Nacional -PAN- (1996-2000) no se tomaron decisiones a favor de dicho tipo de educación, y en el gobierno de la Unidad de la Esperanza --UNE-, que no fue un gobierno de empresarios, sí activo a su favor, según sus circunstancias de gobierno. En esta misma dirección apunta la conducta de los distintos gobiernos según afiliaciones ideológicas o según formas de gobierno: Período de la revolución democrática 1944-1954, de las dictaduras militares (1954-1985), de la apertura democrática (1985-2012)<sup>1</sup>.

**Segundo Sistema de Formación para el Trabajo: Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, INTECAP.**

---

<sup>1</sup> Dr. Cojtí Cuxil, Demetrio, Experto en Educación. Diagnóstico de la Situación de la Educación Técnico-vocacional y de las Carreras Técnicas en el Ministerio de Educación, Programa de Fortalecimiento Institucional del Sector Juventud en Guatemala, con el apoyo de la Unión Europea, 2010, [www.ueprogramajuventud.org.gt](http://www.ueprogramajuventud.org.gt)

Tomando como referencia los períodos de los gobiernos, descritos anteriormente en Guatemala, de 1950 para el 2012. Hasta la fecha, el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, INTECAP, sigue estando, según su propia perspectiva, en capacidad de difundir tecnología de punta, proporcionando conocimientos teóricos y prácticos, para que en el país se desempeñen eficientemente las diversas ocupaciones y oficios, desarrollando sistemáticamente un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes en todos los trabajadores del país, en los distintos sectores de la actividad económica y en los distintos niveles ocupacionales.

**Tercer Sistema de Formación para el Trabajo:  
Comité Nacional de Alfabetización,  
CONALFA.**

El Comité Nacional de Alfabetización – CONALFA– fue creado para la ejecución del proceso de alfabetización, como un órgano superior, principalmente encargado de definir y aprobar las políticas y las estrategias del proceso Nacional de Alfabetización y promover la alfabetización, por medio de las entidades de desarrollo en el ámbito Nacional.

El Comité Nacional de Alfabetización tiene como objetivo esencial, promover los medios adecuados para que la población joven y adulta de 15 años y más, que no sabe leer y escribir tenga acceso a la cultura escrita, con lo cual se contribuirá al desarrollo del potencial humano

para que la persona participe activamente en el desarrollo económico, social y político del país y con ello garantizar el derecho que tiene la población adulta analfabeta de Guatemala a la educación.

**2. CONTEXTO DE LA "EDUCACIÓN  
PARA EL EMPLEO"**

**2.1. EDUCACIÓN Y JUVENTUD**

Una de las condiciones para el desarrollo humano de las sociedades lo constituye la educación formal. Además las funciones tradicionales asignadas a la educación y transformadas en las últimas décadas, demandan mayores niveles de escolaridad para la construcción ciudadana y participación social y las transformaciones de los sistemas productivos y mercados laborales en la era de la globalización. Sin embargo, históricamente Guatemala se ha caracterizado por avanzar en la cobertura educativa que se concentra básicamente en el nivel primario, pero la educación del nivel medio (secundario/diversificado) y universitario se ha convertido en un bien que refuerza las jerarquizaciones sociales y relaciones de desigualdad y marginación.

Como podemos ver, estos indicadores identifican brechas importantes en los niveles de educación alcanzados por hombres y mujeres. En general se observa que son las mujeres quienes presentan índices más bajos de

educación en contraste con los hombres. Por ejemplo, el 6.9% de mujeres no tienen ningún nivel de escolaridad mientras que los hombres reportan el 4.4%. Adicionalmente, las mujeres jóvenes que han cursado los ciclos básico y

diversificado solo son el 30.1% y 22.1% respectivamente; mientras que los hombres presentan el 33.4% y el 25.2% para los mismos ciclos de educación del Nivel Medio.

*Porcentaje de población de 15-29 años de edad por sexo, según nivel de escolaridad, Encuesta Nacional de la Juventud -ENJU 2011-*

Nivel de Escolaridad	Hombre	Mujer	Total
Ningún nivel	4.4	6.9	5.8
Primaria	31.2	35.4	33.6
Básico	33.4	30.1	31.5
Diversificado	25.2	22.1	23.4
Superior -universidad-	5.4	4.9	5.1
Postgrado	0.1	0.1	0.1
No sabe	0.0	0.0	0.0
No responde	0.3	0.5	0.4
Total	100.0	100.0	100.0

*Fuente: Encuesta Nacional de la Juventud, 2011.*

Según se ve por los resultados, las diferencias mayores en los niveles de educación se evidencian por grupo étnico, localización geográfica y sobre todo, por estrato socioeconómico.

Algo importante, será tener presente la relación entre empleo y el sector juventud, para integrar todas las variables posibles en el diagnóstico, que nos indique y contextualice adecuadamente,

para dirigir esfuerzos, con nuestros limitados recursos, pero con mucha voluntad.

## **2.2. EMPLEO Y JUVENTUD**

Desempeñarse en un trabajo remunerado, constituye uno de los aspectos más importantes en el que incursiona una persona en su juventud. La Encuesta Nacional de la Juventud – ENJU-, refleja que 38.5% de jóvenes nunca ha trabajado y no está buscando empleo (inactivos plenos), un poco más de un tercio; el 35%

trabaja (población económicamente activa ocupada); el 10.9% ha tenido experiencia laboral, está sin trabajo y no busca; en tanto que el 9.5%, a diferencia de los anteriores, sí está buscando una oportunidad de empleo (cesantes). Por otra parte, el 4.6% busca trabajo por primera vez y el 1.4% no responde. En términos generales se puede decir que el 55.4% de los jóvenes han tenido experiencia de vinculación con el mercado de trabajo, y el 43.2% aún no ha estado en un puesto de trabajo.

Al analizar cada uno de los datos por género, se puede observar que del total de personas que están trabajando, el porcentaje más alto

corresponde a los hombres (65%) y el resto, a las mujeres; este resultado corresponde con las tasas de participación de la Población Económicamente Activa -PEA- por sexo a nivel nacional. También llama la atención saber que existe una mayor intención de las mujeres por insertarse por primera vez al mercado laboral (63.8%), que por parte de los hombres (36.2%). Lo contrario sucede con los jóvenes que nunca han trabajado y no están buscando, ya que el 71% son mujeres y el resto, hombres. Otra diferencia muy marcada, por género, se presenta en aquellos que han trabajado, pero actualmente están sin trabajo y no están buscando en donde, el 32.3% son hombres y 67.7%, son mujeres.

**Porcentaje de población de 15-29 años de edad por sexo, según situación actual,  
Encuesta Nacional de la Juventud, ENJU 2011**

Situación económica	Hombres	Mujeres	Total
Estoy trabajando	64.9	35.1	100.0
He trabajado, pero actualmente estoy sin trabajo y estoy buscando	43.6	56.4	100.0
He trabajado, pero actualmente estoy sin trabajo y no estoy buscando	32.3	67.7	100.0
Estoy buscando trabajo por primera vez	36.2	63.8	100.0
Nunca he trabajado y no estoy buscando	28.9	71.1	100.0
No responde	44.1	55.9	100.0

*Fuente: Encuesta Nacional de la Juventud, 2011*

En resumen, las implicaciones profesionales de la globalización de la economía, las demandas permanentes de los empresarios y el relativo reclamo de alumnos y docentes por el abandono

de los institutos de la enseñanza técnica en el sistema educativo, son factores y circunstancias que concurren a considerar de mejor manera la formación para el trabajo que actualmente se

encuentra marginada,<sup>2</sup> ahora con la información recabada, y aunada la perspectiva e impulso sindical a través de las mesas establecidas en Escuintla, Suchitepéquez y Quetzaltenango, debe relanzarse el trabajo en ese sentido hacia una incidencia en la política pública de educación para el empleo.

Algo importante, que no debemos dejar sin abordar, es el tema del trabajo decente y la cada vez más posicionada en el ámbito nacional, denominada economía informal o trabajo por cuenta propia, por lo que nos parece importante citar y tomar en cuenta el respetable trabajo realizado por la Asociación de Investigación y Estudios Sociales, ASIES, condensado en el resumen transcrito a continuación, que sin duda alguna nos permitirá una ubicación y contextualización más específica, al momento de realizar los talleres en los centros focales de nuestro trabajo, para que los insumos e información, que los beneficiarios del proyecto nos aporten, ya tengan un marco de referencia técnico y actualizado con los estudios nacionales realizados al respecto, lo que nos permitirá ahorro de recursos, que de por sí, son limitados, pero que en sinergia de esfuerzos de todas las organizaciones posibles, por y para el

---

<sup>2</sup> Dr. Cojtí Cuxil, Demetrio, Experto en Educación. Diagnóstico de la Situación de la Educación Técnico-vocacional y de las Carreras Técnicas en el Ministerio de Educación, Programa de Fortalecimiento Institucional del Sector Juventud en Guatemala, con el apoyo de la Unión Europea, 2010, [www.ueprogramajuventud.org.gt](http://www.ueprogramajuventud.org.gt)

bien de todos los guatemaltecos, darán los frutos que todos esperamos.

### 2.3. TRABAJO DECENTE Y ECONOMÍA INFORMAL EN GUATEMALA.

Compartimos unos apuntes del estudio de opinión pública sobre trabajo decente y economía informal en Guatemala, realizado por la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES), durante el primer semestre de 2012. Aclara inicialmente que la Organización Internacional del Trabajo –OIT- define como trabajo decente aquel en el que se cumple con las siguientes condiciones: calidad, respeto a los derechos laborales fundamentales, protección social, derecho a la representación y participación. Por su parte, la denominación economía informal se refiere a los trabajadores que carecen de cualquier protección de las leyes y garantías laborales y no están protegidos por la seguridad social.

#### **Caracterización del mercado laboral:**

Del total de población de 18 años, un 53% es inactiva (no trabaja y no quiere trabajar) y un 47% son activos (trabaja o busca activamente empleo). De la población económicamente activa, un 79% está empleada y un 21% desempleada. El trabajo por cuenta propia es el más común. Debido a que algunas definiciones equiparan el trabajo informal con el trabajo por cuenta propia puede concluirse que el trabajo informal en el país es alto, habiendo personas

que tienen más de un empleo. El promedio de años de escolaridad guarda relación con el tipo de empleo. Los asalariados –que son los que tienen ingresos medios más altos– tienen un promedio de escolaridad de 8.5 años; los trabajadores por cuenta propia 6.2 y los trabajadores agrícolas 4.5 años.

En cuanto a los ingresos percibidos, se evidencia que los trabajadores agrícolas temporales son los que en promedio tienen menos ingresos ya que el 95% de este tipo de trabajadores tiene un ingreso menor a Q2,000.00. Los bajos ingresos inciden en la casi nula capacidad de ahorro. Entre quienes no ahorran, la razón más importante para ello es que sus ingresos no alcanzan ni siquiera para la alimentación.

#### **Trabajo Asalariado:**

Se presentan las principales características del trabajo asalariado, por tipo de empleo, y por tipo de empleo y género, es decir, para el primer caso, empleado privado 64%, público 25%, doméstico .9% y jornalero 3.9%, ahora bien, por tipo de empleo y género, del gobierno, 22% y 29% para hombres y mujeres, empresa privada, 71% y 55% para hombres y mujeres, jornalero, 4% y 1% para hombres y mujeres, y por último, empleado doméstico 2% y 17%, para hombres y mujeres respectivamente.

Más de la mitad de asalariados ha desempeñado su actual trabajo por un período menor de cuatro años, por lo que en el país

existe una baja estabilidad laboral, entendida ésta, por la permanencia en una misma empresa, por más de cinco años. Unas de las razones para explicar este fenómeno se puede encontrar en que más de la mitad de los trabajadores labora en pequeñas y micro empresas.

El 63% de los asalariados no posee un contrato de trabajo escrito, evidenciándose diferencias de acuerdo con la variable étnica: el 43% de los ladinos tiene contrato de trabajo escrito y solamente el 27% de los indígenas. La existencia del contrato contribuye a la estabilidad laboral.

La variable más importante para determinar la formalidad o informalidad en el trabajo es la cobertura por el régimen de seguridad social. En este sentido, más de la mitad de los asalariados no están afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), de los que no están cubiertos, a más de dos tercios le gustaría estar afiliado. En el caso de los trabajadores por cuenta propia 7 de cada 10 desean estar afiliados al IGSS y en el caso de los trabajadores agrícolas temporales casi 9 de cada 10. La principal razón para afiliarse al IGSS es tener acceso a servicios de salud. Quienes no desean afiliarse, señalan como razones la mala calidad de los servicios y que implica un descuento en el salario. Esta es una base importante para impulsar campañas que promuevan la afiliación al seguro social.

En cuanto a las otras prestaciones laborales la más cumplida, según los entrevistados, es el descanso remunerado (75%) y la menos cumplida las vacaciones de ley (50%). Es interesante notar que la proporción de asalariados que gozan de bono 14 y aguinaldo no es exactamente la misma, por lo que hay trabajadores, aunque pocos, que reciben aguinaldo (58%) y no bono 14 (54%).

**Trabajo por cuenta propia:**

El trabajo por cuenta propia representa un porcentaje significativo del empleo total en Guatemala. Se identificó que los trabajadores por cuenta propia se dedican principalmente al comercio (58%) hecho que corrobora la percepción ciudadana de que el trabajo informal (trabajo por cuenta propia) en el país se desarrolla en su mayoría por vendedores en las calles. Respecto al género, el 52% de los trabajadores

por cuenta propia son mujeres, porcentaje igual que la proporción entre mujeres y hombres en la población total. Además, las mujeres se ocupan más del comercio que los hombres, mientras que los varones están más presentes en el trabajo agrícola. De los trabajadores por cuenta propia, 6% se dedican a la Industria (8% hombres y 3% mujeres), 22% a servicios (24% hombres y 20% Mujeres), 14% a trabajo agrícola (24% hombres y 6% mujeres) y 58% al comercio (44% hombres y 71% mujeres).

Las cuatro razones para trabajar en la economía informal, en su orden son: porque se conoce el

oficio (29%), por no tener otra oportunidad (24%), por tradición familiar (23%), por vocación (17%), otras razones (7%).

En la mayoría de los casos, los trabajadores por cuenta propia han iniciado sus operaciones con fondos propios, y solamente uno de cada cuatro trabajadores por cuenta propia ha tenido acceso al crédito para contar con mayores recursos para incrementar o mejorar sus actividades productivas. Para el grupo de trabajadores que han solicitado un crédito y se lo han denegado, las razones más importantes que no permitieron su autorización fueron la falta de fiador y los bajos ingresos<sup>3</sup>, que a nuestro criterio están íntimamente relacionados a la falta de Educación para el Empleo. Los trabajadores por cuenta propia, según las fuentes de recursos para iniciar su negocio, han recurrido a Préstamo Familiar un 14%, Banco o Cooperativa 9%, un amigo 3%, Prestamista – Usura 1% y Recursos Propios, un 73%.

Como hemos podido observar, de los datos proporcionados por el estudio anterior, de la muestra de 1,200 personas encuestadas, la Educación para el Empleo tiene una incidencia directa en los guatemaltecos, para su colocación en determinado mercado laboral, con condiciones propias para cada sector (jóvenes, mujeres, ladinos, etc.), y de allí la condición que actualmente tenemos imperando en el país, pero

<sup>3</sup> Proyecto Diálogo estratégico sobre trabajo decente y economía informal, ASIES, Guatemala, 2012

que puede ser superada, y que nos descubre un nuevo dato, como lo es la seguridad social, para garantizar la salud laboral de los trabajadores y sus beneficiarios acreditados.

Ahora bien, como el escenario en el que se desarrolla la actividad productiva y la relación laboral, debemos tomar en cuenta los datos arrojados por el estudio del mercado laboral realizado por la Fundación Mario López Larrave, como parte de éste proyecto en el que se trabaja en beneficio de la población guatemalteca en general, desde la perspectiva de los actores sociales y sindicales comprometidos con hacer la diferencia en éste nuevo esfuerzo por alcanzar el bienestar social.

### **3. MERCADO LABORAL FOCALIZADO EN SUCHITEPÉQUEZ, ESCUINTLA Y QUETZALTENANGO.**

En Quetzaltenango se identificó la situación del mercado laboral actual y las causas fundamentales que agregan dificultad al Movimiento Sindical para la defensa de los derechos humanos y laborales. Identificaron que el sector empresarial, continuamente viola las leyes laborales al no pagar salarios mínimos y que los mismos, no son adecuados para cubrir las necesidades de las personas de acuerdo a la canasta básica vital y a la canasta de alimentos, al contrastarlas con los salarios. Asimismo, utilizan la tercerización (sub-contratación) como mecanismo para evadir el pago de salarios,

prestaciones de los y las trabajadoras y evitar el reclamo del derecho a indemnización al finalizar la relación laboral. La mayoría de patronos no paga seguridad social, violando la ley, lo que implica que las y los trabajadores al sufrir accidentes o enfermedades deban solucionarlo por sus propios medios y ello conduce a la finalización de la relación laboral. Uno de los problemas que más afecta a la organización sindical es que los empresarios no permiten la Negociación Colectiva y en los pocos pactos firmados, no se cumplen ni respetan de parte de la patronal.

En Suchitepéquez, se determinó que existen altos niveles de desempleo, al mismo tiempo que las y los trabajadores asalariados reciben sueldos bajos que no les permite cubrir la canasta básica, misma que tiene un costo elevado. Se aprecia en general que las empresas trabajan bajo el sistema neoliberal, político y social, violan e incumplen las leyes laborales. Los dirigentes se ven a sí mismos con poca capacidad para una participación adecuada en las mesas de negociación, su baja escolaridad y el que desconocen sus derechos laborales, el código de Trabajo y otras leyes laborales, pues no cuentan con estrategias definidas para la formación sobre derechos laborales y sindicales. Tampoco existe un plan de incidencia de política del movimiento sindical, actualmente, cada quien lucha por sus propios intereses lo que genera dispersión.



En Escuintla, se destaca el señalamiento de que en el área rural no existen posibilidades de emplearse y las mujeres se ven en desventaja por género, es decir, por ser mujeres les impiden ir a la escuela o a algún establecimiento de capacitación para el empleo. La empresa privada evade y el Estado no garantiza el pago del salario mínimo ni de horas extras como uno de los derechos de las y los trabajadores. Las instituciones encargadas de velar por que se garantice el ejercicio de los derechos laborales, como lo son, el Ministerio de Trabajo, la Procuraduría de los Derechos Humanos, Juzgados de Trabajo, sistema de justicia en general, etc., no dan seguimiento de las denuncias presentadas por la clase trabajadora<sup>4</sup>.

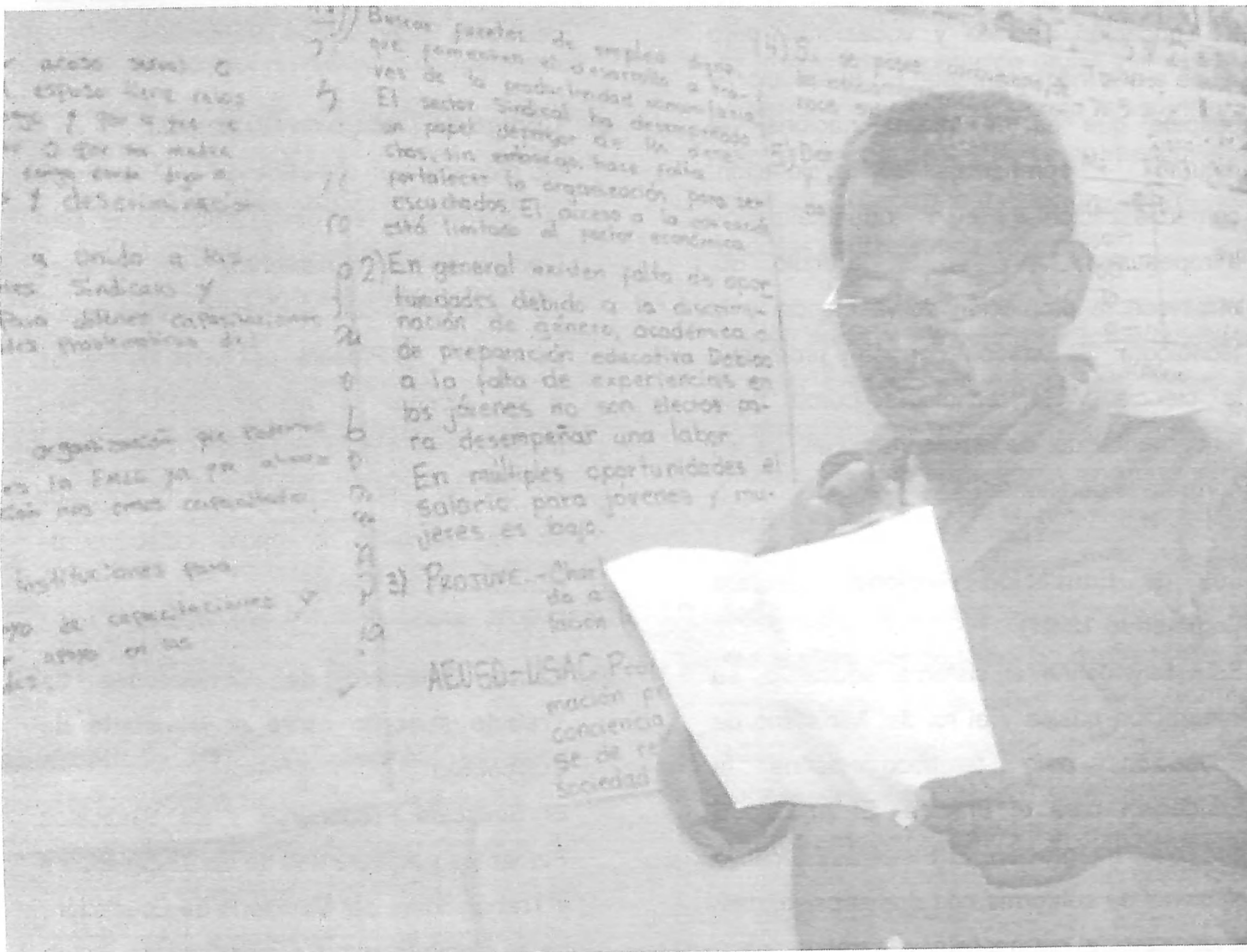
De lo anteriormente expuesto, ya se tiene un panorama claro con lo que aportan los actores sociales de los grupos focales, beneficiarios de los trabajos realizados y en realización de éste proyecto, como resultado de dichos aportes conocemos lo que identifican como problemas, y que nos permite reforzar el trabajo del estudio objeto de éste diagnóstico, que en resumida cuenta, la falta de Acceso a la Educación para el Empleo, es la variable a modificar para enfrentar con éxito, las constantes exigencias del mercado laboral cambiante, de acuerdo a los proyectos productivos que se desarrollan en torno al

modelo económico que se pretende seguir por nuestro país y que tiene incidencia directa en la relación laboral.

De esa cuenta, lo importante de hacer una integración de los trabajos a los que hemos tenido acceso, que coinciden en intensidad con nuestra pretensión de educar a la población guatemalteca desde los niveles primarios, para realizar un cambio de mentalidad generacional, que nos permita tener éxito en el mercado laboral (para ingresar, mantenernos en él o reinsertarnos en el mismo), si estamos educados, formados y capacitados para el empleo.

---

<sup>4</sup> Diagnóstico del Mercado Laboral de los Departamentos de Escuintla, Quetzaltenango y Suchitepéquez, Fundación Centro de Capacitación Sindical de Guatemala "Mario López Larrave", Guatemala 2012.



## CAPÍTULO II. LEGISLACIÓN SOBRE EDUCACIÓN PARA EL EMPLEO

## CAPÍTULO II. LEGISLACIÓN SOBRE EDUCACIÓN PARA EL EMPLEO

### 1. LEGISLACIÓN GUATEMALTECA.

#### a) **Constitución Política de la República.**

La constitución no reconoce explícitamente la Educación Técnica y vocacional, pero alude a ella indirectamente. En el artículo 79 estipula que es de interés nacional "el estudio, aprendizaje, explotación, comercialización e industrialización agropecuaria...". Y en el artículo 80, establece la promoción de la ciencia y la tecnología: "El Estado reconoce y promueve la ciencia y la tecnología como base fundamental del desarrollo nacional. La ley normara lo pertinente".

#### b) **Ley de Educación Nacional (Decreto Legislativo 12-91)**

Esta Ley define el sistema educativo, su integración básica y el rol del Ministerio de Educación, pero tampoco define la Educación para el Empleo. El Artículo 6 instituye: "Integración. El Sistema Educativo Nacional se conforma con dos subsistemas: el escolar y el extraescolar o paralela. Hace alusión a la Educación Técnica en el artículo 2, en dos literales, referentes a los fines de la educación: a) "Proporcionar una educación basada en principios humanos, científicos, técnicos, culturales y espirituales que formen integralmente al educando, lo preparen para el trabajo, la convivencia social y le permitan el acceso a otros niveles

de vida". g) "Capacitar e inducir al educando para que contribuya al fortalecimiento de la auténtica democracia y la independencia económica, política y cultural de Guatemala dentro de la comunidad internacional".

#### c) **Código de Trabajo de Guatemala**

Se preceptúa en el **Artículo 61**. Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos: ... j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten; 7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

#### d) **Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Ministerio de Educación**

El Sindicato Proponente y los Sindicatos Firmantes y Adherentes de las Trabajadoras y Trabajadores del Ministerio de Educación, en el Capítulo VIII, Prestaciones de Orden Profesional, se prescribe en Artículo 47 Derechos de los Educadores. El MINEDUC otorgará a sus trabajadores las siguientes prestaciones de orden cultural:

- Art. 47.1 Derechos de los Educadores, El MINEDUC se compromete a respetar y promover los derechos profesionales que

otorga a los docentes el Artículo 41 de la Ley de Educación Nacional, Decreto Legislativo Número 12-91.

- Art. 47.2 Becas Nacionales y/o Internacionales. El MINEDUC tratará de otorgar o facilitar el otorgamiento de Becas Nacionales y/o Internacionales a todos aquellos trabajadores (as), que destaquen en su quehacer, o apoyar y autorizar el permiso correspondiente con goce de salario a aquel trabajador que consiguiera la oportunidad de Becas por otro medio. Se entiende que las Becas referidas deben considerarse que vayan en beneficio de la calidad de los servicios por tener relación directa con las atribuciones propias del cargo.

**e) Acuerdo de Paz sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria.**

Es en éste acuerdo de paz, en que de manera específica, el Gobierno se compromete a regionalizar los servicios de salud, de educación y de cultura de los pueblos indígenas y asegurar la plena participación de las organizaciones indígenas en el diseño e implementación de este proceso, y la participación de la mujer en el desarrollo económico y social. Esto incluye garantizar que la mujer tenga igualdad de oportunidades y condiciones de

estudio y capacitación, y que la educación contribuya a desterrar cualquier forma de discriminación en contra suya en los contenidos educativos.

El Estado tiene obligaciones indeclinables en la tarea de superación de las iniquidades y deficiencias sociales, tanto mediante la orientación del desarrollo como mediante la inversión pública y la prestación de servicios sociales universales.

Por su parte, el Gobierno se compromete a adoptar políticas económicas tendientes a alcanzar un crecimiento sostenido del producto interno bruto a una tasa no menor del 6% anual, que permita una política social avanzada. Se compromete, al mismo tiempo, a una política social cuyo objetivo sea el bienestar de todos los guatemaltecos, con prioridad en la salud, la nutrición, la educación y capacitación, la vivienda, el saneamiento ambiental y el acceso al empleo productivo e ingresos dignos.

**Papel rector del Estado**

Para responder a las demandas urgentes de la población, el Gobierno se compromete a aumentar de manera significativa la inversión social, en particular en salud, educación y trabajo.

**Educación y capacitación**

La educación y la capacitación cumplen papeles fundamentales para el desarrollo económico, cultural, social y político del país. Son esenciales

para una estrategia de equidad y unidad nacional; y son determinantes en la modernización económica y en la competitividad internacional. Por ello, es necesaria la reforma del sistema educativo y su administración, así como la aplicación de una política estatal coherente y enérgica en materia educativa, de manera que se alcancen los objetivos.

El Estado se compromete a aumentar significativamente los recursos destinados a la educación. Como mínimo el Gobierno se propone incrementar, para el año 2000, el gasto público ejecutado en educación en relación al producto interno bruto en 50% respecto al gasto ejecutado en 1995. Estas metas se revisarán al alza en función de la evolución de la situación fiscal.

## 2. ADECUACIÓN DE LOS CONTENIDOS EDUCATIVOS

Adecuar los contenidos educativos a los objetivos enunciados anteriormente. Esta adecuación recogerá los resultados de la Comisión de Reforma Educativa establecida en el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas.

Desarrollar, con metodologías adecuadas y eficientes, programas de capacitación en las comunidades y empresas para la reconversión y actualización técnica de los trabajadores, con énfasis en pobladores de áreas marginadas y de las comunidades rurales, con el apoyo de los

sectores que puedan cooperar con este empeño.<sup>5</sup>

Como podemos darnos cuenta en el Acuerdo Sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, y el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas (aludido), y por supuesto en la importante sumatoria de lo que recogemos de diversos protagonistas de la investigación de éste tema, y la perspectiva y posicionamiento de los demás actores sociales y sindicales a través de los aportes en éste diagnóstico, se encuentran todos los elementos que deben estar contenidos en una Política Pública que haga viable el completo acceso a la Educación para el Empleo, para todos los guatemaltecos en edad económicamente activos, lo que nos permitirá acceder al Mercado de Trabajo o Mercado Laboral y mantenernos en él.

A continuación podremos hacer una comparación en cuanto a lo escrito y firmado en el Acuerdo de Paz sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, mencionado anteriormente, con lo transcrito en los párrafos siguientes, que nos permitirán hacer de nosotros, guatemaltecos empleables y productivos, según las líneas generales de la Política Nacional de Empleo del actual gobierno de Guatemala, contempladas en el segundo eje,

---

<sup>5</sup> ACUERDO SOBRE ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS Y SITUACIÓN AGRARIA México, D.F., 6 de mayo de 1996 (ACUERDOS DE PAZ EN GUATEMALA)

en el que se pretende incrementar la empleabilidad y productividad de los trabajadores.

El Ministerio de Educación debe de orientar sus acciones a mejorar la calidad educativa a través de la profesionalización de los docentes y seguir impulsando la reforma educativa. Por otro lado, con la colaboración estrecha entre el Ministerio de Educación y el Ministerio de Desarrollo Social se busca promover el acceso, permanencia y la promoción de los estudiantes en el sistema educativo, tanto en primaria como en secundaria. Para lograr lo anterior será necesario generar proyectos pilotos que permitan identificar la conveniencia de promover métodos alternativos e innovadores de enseñanza, que tomen en cuenta, entre otros factores, lo que el mercado laboral está demandando en la actualidad. Además para fortalecer la educación formal, se debe de complementar con educación extraescolar orientada al civismo, deporte u otro tipo de actividades que se consideren necesarias.

Es necesario desarrollar un sistema destinado a mejorar destrezas laborales de la población para aumentar su empleabilidad y productividad. En un proceso de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad y el Ministerio de Economía, se debe de realizar un inventario de las necesidades de los sectores con mayor potencial competitivo y posibilidad de

generación de empleo, para tener un camino claro que seguir. Junto con dicho inventario, se deberán realizar reuniones con representantes del sector privado para la identificación de mecanismos que permitan, no sólo articular los programas de capacitación, sino también identificar la mejor forma para atraer a potenciales trabajadores, con especial atención a los jóvenes que se incorporan al mercado laboral.

Los trabajadores deben tener un entrenamiento teórico y práctico, por eso es necesario implementar programas específicos orientados a impulsar la figura legal del aprendiz. De esta manera se logrará que las personas desarrollen un mínimo de destrezas en determinada actividad. Para ello, se propone una colaboración estrecha entre el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Educación, el Consejo Nacional de la Juventud y el sector privado, para desarrollar distintas modalidades de aprendices, así como otro tipo de programas que promuevan el primer empleo en los jóvenes que carezcan de experiencia para el trabajo, fortaleciendo la misma con capacitación en las áreas en que se vayan a emplear. Como ejemplo: El desarrollo de proyectos piloto, en costura para el sector de vestuario, o en inglés y computación para el sector de "call centers", puede ayudar a comprender los elementos a los cuales debe prestarse especial atención.

Se facilitará información para encontrar opciones de trabajo que mejor se adecúen a las calificaciones y competencias de los trabajadores. Asimismo, se informará a estudiantes de secundaria sobre las opciones laborales existentes; se deberá impulsar la formación y capacitación que permita la reinserción laboral de las personas desocupadas, acorde a sus necesidades<sup>6</sup>.

En resumen, lo que hemos visto del Acuerdo de Paz, sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, desde 1996, debería ser la columna vertebral de una Política Pública Nacional de Empleo del País, como un proyecto de Nación, independientemente del gobierno de turno, su ideología y sus particularidades para seguir con el plan y sacarlo adelante, por lo que, con lo investigado y recopilado de trabajos realizados anteriormente, por otras personas y organizaciones respetables, así como con el cumplimiento de los compromisos del Estado y del Gobierno de Guatemala, que tienen a nivel nacional e internacional, debido a los convenios que se han firmado y ratificado, esperamos contribuir con éste diagnóstico, a la sistematización de una Política Pública en ésta materia, para que pueda apoyarse de forma focalizada el tema de la Educación para el

Empleo desde la Perspectiva Sindical, en, como mínimo, tres departamentos de la República, de manera inicial, en los que ya se tiene presencia en espacios de diálogo a través de mesas sindicales, como lo son: Quetzaltenango, Escuintla y Suchitepéquez, como un proyecto piloto, que cuando alcance el éxito esperado, pueda ser replicado en toda la República de Guatemala.

Ahora bien, de acuerdo a lo investigado, citaremos los sistemas institucionalizados para formarnos para el trabajo en Guatemala, aclarando que para nuestro proyecto lo que debe hacerse es Educar para el Trabajo, pero que en la actualidad solo tenemos sistemas o proyectos de formación y/o capacitación.

### **3. COMPROMISOS DE GOBIERNO, DEMANDAS (CIRCUNSTANCIAS) PRO EDUCACIÓN TÉCNICA-VOCACIONAL Y NIVEL DE ESCOLARIDAD DE LA JUVENTUD**

En lo relativo a los compromisos de gobierno con la Educación Técnica y Tecnológica, puede citarse la reforma educativa instituida por los Acuerdos de Paz, firmados en 1996. La Comisión Paritaria de Reforma Educativa -COPARE-, elaboró el diseño en el que se registraron dos ejes relacionados con la Formación para el trabajo:

- a) El de **Desarrollo Sostenible** que fue definido como el mejoramiento

---

<sup>6</sup> POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO "GENERACIÓN DE EMPLEO SEGURO, DECENTE Y DE CALIDAD 2012-2021", GOBIERNO DE GUATEMALA, ADMINISTRACIÓN OTTO PÉREZ MOLINA

constante y progresivo de toda actividad humana en lo material, social, económico, educativo, político, cultural, moral y artístico.

- b) El de **Ciencia y Tecnología** reconoce que la ciencia y la tecnología son intrínsecas al ser humano y a los pueblos para asegurarse de un desarrollo sostenible, en completa armonía con la naturaleza.

Varias son las circunstancias y factores que justifican la visibilización, la institucionalización y el desarrollo adecuado de la formación para el trabajo en Guatemala y en el sistema educativo formal. Para el efecto, citaremos tres:

1. Los empresarios de Guatemala han señalado la falta de desarrollo en el Ministerio de Educación –MINEDUC- de la educación para el trabajo, a la par de la educación humanística. Esto debido a que la contratación de egresados en carreras humanísticas o academicistas, causa doble gasto: para los empresarios, en búsqueda de productividad y rentabilidad inmediata por cada persona contratada, puesto que deben capacitar primero a sus operarios, y para los empleados, cuando son contratados sin la debida experiencia, el tiempo de capacitación no les es pagado de igual manera al

tiempo de trabajo como operario calificado.

2. Así mismo, por la globalización, el mundo del trabajo está cambiando por la aceleración de los procesos económicos, sociales, y culturales y por la necesidad de innovación continua para la competitividad y la productividad, el comercio y su influencia en el empleo, tendencias del mercado internacional que inciden en las relaciones comerciales de los países y sus habitantes, dados los tratados de libre comercio, entre otros. Estos cambios en las demandas de los empleadores, exigen el desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y valores en las carreras de formación para el trabajo, así como desarrollo de la velocidad necesaria para adaptarlos prácticamente en tiempo real a dichas demandas de los empleadores. Cada día más, las actividades analíticas, interpretativas y algunas veces las actividades manuales no rutinarias tienden a tener más valor y más demanda, a nivel nacional e internacional, en comparación a las tradicionales actividades manuales y cognitivas de los trabajos demandados para el sector primario, la industria y los servicios, los que tienen menos valor agregado.



3. Finalmente, el alumnado y el profesorado de los actuales institutos de orientación vocacional y técnico-vocacionales han expresado también su llamado a las autoridades educativas, ya sea a través de solicitudes, pronunciamientos escritos, o bien a través de sus demandas explícitas de atención a sus necesidades educativas en materia de equipamiento, docentes, etc.

Otro factor que limita el desarrollo de la población guatemalteca que en su mayoría es joven, es el nivel de acceso a la escolaridad, por un sinnúmero de razones, pero que indudablemente es una falencia para el logro de fines y objetivos que permitan a la población en general, alcanzar un nivel de bienestar razonable en relación a recursos y riqueza de nuestro país y cantidad de población, en la búsqueda de satisfacción de necesidades básicas.



# CAPITULO III

### CAPÍTULO III. LOS TRES SISTEMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

En Guatemala existen tres sistemas de formación para el trabajo, los cuales concuerdan con lo que puede denominarse tradicional en la región centroamericana y el Caribe, según el trabajo realizado por el respetado Dr. Demetrio Cojtí, como a continuación se detalla:

MODELO	NOMBRE	TIPO DE EDUCACIÓN	NIVEL EDUCATIVO	ACTORES INSTITUCIONALES
MODELO 1	Educación Técnica – Vocacional Formal:	Educación Formal o Gradada. Duración de 2 a 4 años. Hay 7 Bachilleratos en Ciencias y Letras "con orientación en" ramas técnicas y con acceso a educación superior.	Nivel de Secundaria.	Ministerio de Educación y sus unidades educación escolar y extraescolar institutos técnico-vocacionales, Ministerios de Agricultura, de Salud y de Defensa.
MODELO 2	Formación Profesional	Educación escolar y extraescolar o paralela. Duración de un mes (cursos cortos) a 2 años (carreras). Salida: Diplomados diversos y 8 Bachilleratos con "especialización en" ramas técnicas especializadas y con acceso a educación superior.	Nivel Inicial (Aprendizaje, Rehabilitación y Nivel complementario (Especialización, Complementación y Actualización).	INTECAP, Municipalidades, Iglesias y Empresarios.
MODELO 3	Educación de Adultos	Educación no formal paralela. Duración de 1 a 2 años, equivalentes a grados de primaria.	Nivel primario.	Comisión de Alfabetización y sus vinculaciones con proyectos de desarrollo.

#### 1. EL SISTEMA DE LA FORMACIÓN TÉCNICO-VOCACIONAL DEL MINEDUC

El MINEDUC desarrolla la formación técnico-vocacional, tanto en modalidad escolar como extraescolar. El desarrollo de este tipo de formación es y ha sido marginal y poco significativo en comparación con el número de establecimientos que sirven carreras para la formación social humanísticas (teóricas y academicistas).

Este panorama de la educación técnica impartida desde los establecimientos del

MINEDUC revela que aún representa un débil porcentaje de los establecimientos del ciclo básico y diversificado, y que le falta institucionalidad y calidad educativas. El MINEDUC también tiene a su cargo el controlar la Educación Técnica servida por el sector privado.

En este sentido, el MINEDUC ha aprobado recientemente 7 bachilleratos en Ciencias y Letras "con orientación en" algún arte y oficio: agroforestal, en computación, en diseño gráfico, en electricidad, en mecánica automotriz, en textiles, en turismo (Acuerdo Ministerial 379 – 2009).

## 2. EL SISTEMA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL INTECAP

En 1972, se generó el INTECAP, el que se define como la institución líder en materia de formación y capacitación para la productividad. El acuerdo de creación lo define como "una entidad descentralizada, técnica, no lucrativa, con patrimonio propio, fondos privativos y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, operando dentro de las prescripciones de esta ley". El INTECAP está organizado conforme al patrón predominante de las Instituciones de Formación Profesional de América Latina: sector público, sector privado y sector laboral.

Al igual que la educación formal brindada por el MINEDUC, el INTECAP atiende a población debidamente integrada, es decir, con capacidad de pago para los estudios formales y no formales, y que considera que la formación profesional es un medio de ascenso y movilidad social.

El INTECAP sí cuenta con un sistema de detección de necesidades de capacitación, según el estudio realizado por Centro de Investigaciones Económicas Nacionales -CIEN-, en 1998. Este sistema tiene dos etapas de procedimiento: a) Primero, el estudio de los problemas de la población, sus cambios, tendencias, y su evolución como los movimientos de traslación, su estructura por edad, sexo y escolaridad, empleo y otras

variables. b) En una segunda etapa, es el análisis y evaluación de los resultados de la fase anterior. Con esta información el INTECAP modifica sus programas actuales y genera otros, define prioridades, actualiza a sus instructores e implementa nuevas metodologías.

La diferencia en carreras técnicas entre MINEDUC e INTECAP es que el primero, se reconoce asimismo, carreras de Bachillerato en Ciencias y Letras "con orientación en...", mientras que para INTECAP, le reconocen carreras de Bachillerato en Ciencias y Letras "con especialización en...". Por otro lado, INTECAP sí reconoce a MINEDUC, la rectoría, puesto que ha buscado con él, la aprobación de pensum de carreras y la acreditación respectiva, al menos por tiempos definidos (3 o 5 años). Señala en su página Web que el MINEDUC es una de las instituciones con quienes sostiene alianza: "En el 2008 se firmó un convenio entre el MINEDUC y el INTECAP para realizar acciones de trabajo en conjunto, en materia de educación básica y diversificada, así como de formación ocupacional y capacitación técnica. En el marco de este convenio, el MINEDUC contrató los servicios del INTECAP en el año 2009 para la capacitación de jóvenes en los 333 municipios del país, dentro del proyecto de gobierno "Guatemala es Joven". La DIGEEX contrató los servicios del INTECAP para brindar capacitación a jóvenes guatemaltecos de los 333 municipios del país...".

En el MINEDUC, son DIGEACE, DIGECUR y DIGEEX las unidades que tienen alguna relación con el INTECAP en razón de sus funciones de aprobación de Pensum, acreditación y certificación de carreras técnicas. Existe un marco de cooperación entre el MINEDUC y el INTECAP, firmado en el 2008 con acciones de trabajo conjunto en educación básica, diversificada y técnica.

### 3. EL SISTEMA DE LA EDUCACIÓN DE ADULTOS DE CONALFA

Generalmente, la educación de adultos se define como un subsistema que incluye programas de alfabetización dirigidos a combatir y reducir el índice de analfabetismo. En la mayoría de los países de la región se aspira a acompañar las acciones de alfabetización, con programas de capacitación técnica que facilitarían el ejercicio de una actividad ocupacional. También son frecuentes los intentos de articular programas de alfabetización con los de formación profesional; no obstante, igualmente con frecuencia surgen conflictos cuando se tratan de realizar acciones conjuntas.

Guatemala es el único país de la región que tiene una ley especial de Educación de Adultos (Ley de Alfabetización, Decreto legislativo 43-86), el que se concreta a través de CONALFA. Guatemala no ha vinculado la alfabetización a proyectos de formación técnica y profesional sino a proyectos de desarrollo comunitario, lo que ha rendido sus frutos, ya que

la alfabetización per se, no tiene aceptación fácil en el campesinado. Asimismo, ha establecido equivalencias entre los cursos de alfabetización y post-alfabetización, y los grados de la primaria, de manera que tienda a facilitar la continuación de los estudios de primaria y secundaria, de parte de los egresados de cursos de alfabetización.

En algunos países de América Central, el sistema de educación de adultos está supeditado o adscrito al sistema de educación profesional. En el caso de Guatemala, CONALFA está relativamente supeditada al sistema educativo regular. Por ejemplo, el MINEDUC le asigna el presupuesto y lo supervisa, aunque tiene independencia funcional.

CONALFA, es una de las pocas instituciones públicas que atiende a población marginada del sistema educativo regular, sobre todo a juventud indígena y a jóvenes mujeres indígenas: Los matriculados y promovidos en el 2009, fueron principalmente jóvenes de 10 a 30 años de edad, los matriculados (123,887), en comparación a los promovidos cuya edad es mayor a los 30 años (86,338).

El mayor número de alfabetizandos promovidos pertenecen a los rangos de edad de adolescentes y jóvenes (15 a 29 años). Asimismo, es una de las instituciones que, por sus resultados, atiende más a la joven mujer indígena y del área rural.

TOTAL INDÍGENAS ATENDIDOS SEGÚN SEXO DE PERTENENCIA

OPERACION	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
INSCRITOS	50,685	136,934	187,619
EVALUADOS	32,299	87,349	119,648
PROMOVIDOS	31,865	86,208	118,073

*Fuente: Unidad de Informática y Estadística de CONALFA, 2010.*

En el cuadro anterior, con datos del 2009, muestra que del total indígenas que CONALFA inscribió, evaluó y promovió, atendió más a mujeres indígenas que a varones indígenas. Ahora bien, no todos los indígenas son atendidos en sus respectivos idiomas maternos, como vemos, la mayor parte de los indígenas inscritos son alfabetizados, evaluados y promovidos en castellano. Para el 2010, CONALFA esperaba alfabetizar a 27,222 de 180,000 mediante la modalidad bilingüe (Uno de los 22 idiomas indígenas y castellano). Con base en lo anterior, se puede concluir que sólo 1/5 de los indígenas en Fase Inicial es alfabetizado en su propio idioma materno. La tasa de analfabetismo en el 2009 fue del 19.48% y cada año, CONALFA reduce 1.5%. O sea que para el 2010, la tasa fue del 18.5%.

Otro de los méritos de CONALFA es que recurre a estrategias que potencian el logro de su objetivo de educación: combina la alfabetización con los proyectos de desarrollo, y para ello, recurre al trabajo de las ONG de desarrollo. De esa cuenta, tiene una red de 330 ONG de desarrollo, las que también acometen tareas de

alfabetización en sus áreas de trabajo. Esta estrategia es la que convierte, transforma o identifica a CONALFA en una institución que también hace educación para el trabajo. CONALFA implementó la orientación ocupacional, después de la firma de la paz (1996), pero progresivamente fue abandonando esta modalidad en la educación de adultos.

CONALFA atiende principalmente a población excluida del sistema educativo regular, tal como lo demuestran los cuadros anteriores. En ese sentido, su población objetivo se asemeja al público de la DIGEEX, la que también atiende a población urbano marginal excluida del sistema educativo regular<sup>7</sup>.

Como podemos observar, no está lejos la posibilidad de retomar la tarea que ya se realizaba por parte de CONALFA, de apoyar con una orientación ocupacional, que si se

<sup>7</sup> Dr. Cojtí Cuxil, Demetrio, Experto en Educación. Diagnóstico de la Situación de la Educación Técnico-vocacional y de las Carreras Técnicas en el Ministerio de Educación, Programa de Fortalecimiento Institucional del Sector Juventud en Guatemala, con el apoyo de la Unión Europea, 2010, [www.ueprogramajuventud.org.gt](http://www.ueprogramajuventud.org.gt)

sistematiza debe llegar a ser una verdadera Educación para el Empleo.

Es importante también identificar las interioridades de CONALFA, las que nos permitirán construir la forma de incidir para que cumpla con un objetivo y fin integrador e integral para el segmento de población al que atiende en relación a su mandato y recursos.

### **Integración del CONALFA**

**Por el sector público:** Ministros, de Educación (quien lo preside), Cultura y Deportes, Trabajo y Previsión Social, Salud Pública y Asistencia Social, Agricultura, Ganadería y Alimentación, Gobernación. Rector magnífico de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Consejo Nacional de Desarrollo.

**Por el sector privado:** Un rector representante de las Universidades privadas. Representante de la Asamblea de Colegios Profesionales. Un representante de la Junta Directiva de la Asociación de medios Publicitarios. Un representante del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales y Financieras- CACIF-. Un representante de Organizaciones de Periodistas de Guatemala. Un representante de las Centrales Sindicales. Y un representante de la Confederación Guatemalteca de Federaciones Cooperativas<sup>8</sup>.

En resumen, existen tres sistemas de formación para el trabajo, el técnico - vocacional que realiza el MINEDUC, la formación profesional que ejecuta el INTECAP, y la educación de adultos que implementa CONALFA. Cada uno tiene una amplia cobertura en el país y en la población que atiende, una especificidad en su metodología y el servicio educativo que presta, una legislación que la oficializa y un presupuesto que sustenta su trabajo. El sistema de la educación de adultos es quizá la que menos está directamente relacionada con la formación para el trabajo, en sentido estricto, pero que tuvo y puede tener como propósito la orientación ocupacional

Otro sistema por considerar, es el de la Educación Agrícola, planteado en el Plan Estratégico de la Escuela Nacional Central de Agricultura, ENCA.

#### **4. LA RELACIÓN DEL ENTORNO LABORAL CON EL SISTEMA EDUCATIVO EN GENERAL**

Compartimos la visión peruana y su relación entre Sistemas de Formación guatemaltecos, con apoyo en los trabajos de investigación sumados a éste esfuerzo, pero en particular en función de las Políticas Sindicales de Educación (a lo largo de la vida), según resolución de CIOSL/ORIT en el año 2001 en su XV Congreso Continental. Relacionar el mundo del trabajo con el mundo educativo, conduce a tres reflexiones

<sup>8</sup> <http://www.conalfa.edu.gt/queescona2.html>

en torno a la planificación de la educación y de la formación:

La primera nos ayuda a ver que los perfiles profesionales u ocupacionales, que toma como referente el Área Educación para el Trabajo, no pueden ser diseñados exclusivamente desde un gabinete educativo, y menos desde un currículum rígido o modular en cuyo diseño sólo haya participado el sector educativo. La definición de las competencias, y más aún de los niveles de competencias para las ocupaciones, se construyen en la práctica social y son una tarea conjunta entre empresas, trabajadores y educadores.

Las competencias demandadas no son abstractas sino que provienen de la observación de los desempeños en los puestos de trabajo, de las necesidades de las empresas y de la interacción de los trabajadores con el mercado, con los proveedores, con los clientes, con las oportunidades de negocios y, también, de las mega-tendencias que presenta el mercado global.

La segunda reflexión nos muestra que la escuela desarrolla capacidades cognitivas, habilidades y destrezas manuales, actitudes y valores para que las personas se inserten con éxito en el mercado laboral o generen sus puestos de trabajo. Para ello, la escuela toma como referente las competencias laborales identificadas y actualizadas por los empresarios, trabajadores y educadores, articulando de esta

manera las demandas de formación del sector productivo con la oferta educativa.

La tercera reflexión pone en evidencia que el desarrollo de capacidades cognitivas, habilidades y destrezas manuales, actitudes y valores, que se requieren para insertarse y competir con éxito en el mercado laboral, no son exclusividad del Área Educación para el Trabajo y menos aún sólo del ámbito educativo. La formación para el trabajo es un «mix», original en cada trabajador, entre la formación general, la formación específica (técnica) que adquiere en el sistema educativo y la experiencia laboral que adquiere a lo largo de toda su vida, en la mayoría de veces, mediante la educación no formal. Por tanto, la adquisición de competencias laborales es un largo proceso, que no se evidencia solamente con la acumulación de credenciales que certifiquen las competencias, sino en la demostración de las capacidades, habilidades manuales, actitudes y valores durante el desempeño de diversas situaciones laborales en la realidad concreta. Por ello, la educación para el trabajo no debe ser considerada como un producto sino como un proceso de formación de los recursos humanos para el mundo laboral, siendo, por lo tanto, la misión principal de la escuela, desarrollar capacidades, actitudes y valores para que el egresado devenga competente y se inserte con éxito en el mercado laboral<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Brey Rojas Arroyo, ORIENTACIONES PARA EL TRABAJO PEDAGÓGICO DE EDUCACIÓN PARA EL



Ahora bien, en términos generales, en relación a la segunda parte de nuestro subtítulo, se constata una falta de relación orgánica entre los tres tipos de educación para el trabajo, sistematizados en Guatemala, por lo que no existe un sistema nacional que sea definido y funcional como tal, para la Educación para el Empleo, como la visualizamos y visibilizamos en el presente trabajo.

La ley del Organismo Ejecutivo estipula que el MINEDUC es el órgano rector de todo lo relativo a educación, formación y capacitación. Sin embargo, tanto la CONALFA como el INTECAP tienen acuerdos o leyes de creación que legalizan su autonomía en la realización de sus objetivos institucionales. Por otro lado, existen relaciones entre los tres sistemas pero son marginales, selectivos y los convenios de cooperación que existen entre los mismos no son permanentes, generales o integrales, por lo que no existe entonces un sistema en sentido estricto. Así el sistema de Formación Agrícola que plantea la ENCA es uno relativamente encerrado en sí mismo.

Lo que hace falta es integrar la labor de las tres instituciones en un sistema o modelo para ver la definición del trabajo de cada una, la integración y complementariedad entre las mismas. Así, CONALFA no entrega datos de sus egresados al MINEDUC, y éste no tiene integrado en la

plataforma de datos estadísticos, los datos de CONALFA. El MINEDUC tampoco tiene integrados los datos de los egresados del INTECAP y los diplomados que sirve el INTECAP, no siempre tienen equivalencia con los grados de primaria o secundaria como sí los tiene CONALFA.

En cambio, se tienen como pasos avanzados el hecho de que el INTECAP reconozca el rol rector del MINEDUC, al menos en materia de acreditación y certificación de algunos bachilleratos. 8 de las carreras que imparte, han sido autorizadas por el MINEDUC, como para ser objetos de un diploma de bachillerato y por ende, dar acceso a la Universidad o estudios superiores. Por su lado, CONALFA acepta que hace educación no formal, por lo que su integración natural en el MINEDUC sería en la Dirección General de Educación Extraescolar -DIGEEX. Existen condiciones favorables para esta integración, puesto que altos funcionarios del Ministerio de Educación forman parte tanto de la directiva del CONALFA como de la directiva del INTECAP.

Según la OEI (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura), en la región centroamericana y el Caribe, se empieza a hablar "seriamente" de la necesidad de integrar los sistemas nacionales de formación profesional. Pero hace falta avanzar en el concepto de "sistema nacional", porque por ahora, el concepto que manejan las

entidades oficiales, se limita a su ámbito de competencia. La OEI (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura) señala también que la separación de las ofertas educativas, el desarrollo de identidades propias para cada modalidad, quizá tuvo una justificación histórica, ideológica y de orientación en función de la población meta. Actualmente, esa separación es un obstáculo latente para lograr apropiados grados de articulación, exigidos por las nuevas tecnologías, las formas radicalmente distintas de organización del trabajo, en fin, por el nuevo paradigma productivo que plantea desafíos distintos a la educación orientada a elevar la productividad y competitividad de las naciones.

En la mayoría de países del continente, los recursos públicos, asignados a la educación están por debajo de los estándares internacionales recomendados, mientras que los presupuestos militares en algunos casos son mayores a los educativos, lo que impide una relación de los actuales sistemas institucionalizados en Guatemala, para poder institucionalizar desde el nivel primario la Educación para el Empleo, que permita una educación a lo largo de la vida.

La educación a lo largo de la vida, es un derecho humano indivisible que recupera y da sentido a los diferentes momentos, necesidades y espacios formativos, articulando las distintas formas y medios de la Educación Formal, Formación Sindical y Formación Profesional.

Así, otorga a cada uno una función dentro del concepto de la educación integral, desde la vida, para la vida y a lo largo de la vida. Cualquier propuesta educativa deberá atender los elementos fundamentales de la misma a saber favorecer la generación de conocimientos, habilidades, valores y actitudes esenciales en las personas para satisfacer sus necesidades básicas, y ejercer su ciudadanía, teniendo como horizonte estratégico, el fortalecer la organización y orientar su acción socio-político transformadora. Los tres ejes educación - organización - acción expresan la interrelación entre ellos y la importancia de la educación para generar sindicatos fuertes con capacidad de presión y propuesta para defender los intereses de las y los trabajadores, para propiciar el acceso a la educación para el empleo, orientando los modelos actuales de educación en el país, a la satisfacción de las pretensiones de los trabajadores.

La educación sindical es el medio esencial para alcanzar el horizonte político del movimiento sindical con respecto al ser humano, organización y sociedad que queremos. En ese sentido queremos forjar un ser humano democrático, solidario, crítico, desafiador, con conciencia de clase, con capacidad de trabajar en equipo, con autoestima y que sea "un eterno aprendiz". Queremos una sociedad incluyente, democrática, participativa, justa, sin discriminación y comprometida ecológicamente, por lo que la educación en ORIT (ahora, Confederación Sindical de Trabajadores/as de

las Américas, CSA) propugnará por una organización sindical democrática, participativa, pluralista, representativa, con capacidad de presión y propuesta, que trabaje sobre la base de programas y planes estratégicos, que articule la práctica con la teoría, que practique la evaluación y seguimiento de las responsabilidades que se asumen, que organice sindicatos fuertes y por ramas, que promueva la unidad sindical y las alianzas estratégicas con otros sectores sociales, para poder incidir con calidad de participación en la elaboración de las Políticas Públicas en general, pero en particular, en la Política Pública de Educación para el Empleo, desde la perspectiva sindical, que permita su libre acceso y que propicie educación a lo largo de la vida para generar un estilo de vida de bienestar social en paz. Lo que evidentemente requiere presupuesto, voluntad política e identificación de actores para sumar esfuerzos en una agenda de país, de la cual el movimiento sindical debe ser protagonista.

En resumen, sí existen ciertas relaciones puntuales entre los tres sistemas de formación para el trabajo vigentes en Guatemala, pero su grado de desarrollo es mínimo o endeble como para llegar a formar un sistema nacional integrado. Esta falta de sistema nacional se ratifica cuando se constata que otros Ministerios del Organismo Ejecutivo mantienen establecimientos educativos que brindan carreras técnicas en el nivel diversificado, pero sin o con alguna coordinación con el MINEDUC.

## 5. LA ARTICULACIÓN Y ALIANZA CON EL SECTOR PRODUCTIVO

Casi no existen estudios sobre la articulación y alianza entre la oferta educativa en materia técnico-vocacional y el sector productivo. El estudio y propuesta elaborada por ASIÉS, señala que existe una fuerte presión de la población económicamente activa sobre el mercado laboral que exige un crecimiento del aparato productivo y una política social como la formación profesional para brindar una respuesta a las personas que buscan trabajo. Señala que las pocas fuentes de trabajo y la escasa calificación laboral determinan el surgimiento del sector informal de la economía y contribuyen a que exista mayor número de desempleo y sub-empleo.

El sector de escuelas privadas es el que "se adapta técnica y vocacionalmente a las necesidades del mercado", y lo puede hacer con mayor rapidez, pero por ahora, lo hace de manera empírica al "asumir" las necesidades del mercado laboral con y en las carreras que proponen. No hemos conocido métodos y técnicas utilizados para conocer las necesidades del mercado laboral para definir la curricula.

Por su lado, el INTECAP, sí tiene instancias de consulta con los empresarios respecto a necesidades de capacitación y asistencia técnica, además que la cúpula empresarial participa en la dirección tripartita de dicha institución. De esa cuenta, las carreras que

ofrece son más adaptadas a los requerimientos de ciertos sectores del empresariado. El estudio realizado en 1998, por el CIEN, reporta que para los empresarios consultados, el turismo, el comercio y los servicios son las actividades económicas que prometen mayor desarrollo. Señala que la agricultura es una de las actividades económicas importantes por ser la mayor generadora de empleo, pero no implica desarrollo debido a que requiere una actualización tecnológica que no puede ejecutar por la mano de obra no calificada que utiliza. Pero en términos generales, el empresariado señaló que el nivel de educación y de capacitación de sus recursos humanos no satisface sus necesidades en los distintos niveles productivos<sup>10</sup>.

En resumen, hace falta la integración de los sistemas institucionalizados de educación en el país, misma que debe darse dentro del marco de una Política Pública de Educación para el Empleo, en la que todos los trabajos de investigación realizados en torno a dicho tema sean tomados en cuenta, así como con la inclusión de la visión, perspectiva y compromiso del sector social y sindical.

## 6. MODELO PERUANO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

Como parte del contexto internacional, es importante tomar algunos datos y aportes del hermano país de Perú que nos lleva la delantera en el tema de Educación para el Trabajo como lo denominan ellos, que para nuestro caso lo enfocamos como Educación para el Empleo, y que indudablemente nos ayudará en lo que ellos llevan trabajado en el proyecto que nos ocupa, pues para ellos la educación para el trabajo no es una novedad en la educación peruana. La educación para el trabajo o formación tecnológica, estuvo basada en el análisis ocupacional, el cual consiste en descomponer las tareas de una ocupación en operaciones más simples, y la formación consiste en enseñar esas operaciones en orden creciente de complejidad.

Así mismo, responde a las demandas de calificaciones de la industria; habilidad manual, conocimiento de las máquinas, conocimiento de las reglas técnicas del manejo de materiales y procesos, ubicación del trabajador en la organización, compatibilizando lo que se deben saber para desempeñarse en una ocupación.

Los cambios en la organización de la producción y en el trabajo, el uso de tecnologías microelectrónicas y de la información para producir, la reducción de puestos de trabajo en las empresas formales y el surgimiento del sector informal con su variedad de ocupaciones, exigen mayores niveles de abstracción al

---

<sup>10</sup> Dr. Cojtí Cuxil, Demetrio, Experto en Educación. Diagnóstico de la Situación de la Educación Técnico-vocacional y de las Carreras Técnicas en el Ministerio de Educación, Programa de Fortalecimiento Institucional del Sector Juventud en Guatemala, con el apoyo de la Unión Europea, 2010, [www.ueprogramajuventud.org.gt](http://www.ueprogramajuventud.org.gt)

ejecutar un trabajo. Hoy, ya no basta tener la habilidad manual, sino un conjunto de capacidades que a las personas les permitan solucionar problemas y desempeñarse en varios puestos de trabajo dentro de una empresa o en el mercado laboral en general. Así mismo las personas deben poseer un conjunto de capacidades y actitudes productivas y emprendedoras, que les permitan generar su propio puesto de trabajo produciendo un bien o prestando un servicio en un mercado altamente competitivo.

En ese orden de ideas, desde la Educación Formal, mediante el Área Educación para el Empleo, debemos desarrollar capacidades cognitivas, habilidades manuales, actitudes y valores para que las personas deriven en competentes en diversas situaciones o actividades laborales que son exigidas por una empresa o el mercado laboral actual, así como para generar su propio puesto de trabajo y desempeñarse con éxito en el mercado laboral que hoy en día es altamente competitivo.

Tiene como finalidad, desarrollar en los educandos capacidades productivas, actitudes y valores para ejercer una función productiva y empresarial, que deben estar orientadas hacia el logro de competencias laborales identificadas con participación del sector productivo, así como desarrollar capacidades para el emprendimiento, la creatividad y la polivalencia que permitan a los egresados generar su propio puesto de trabajo,

con una base científica y tecnológica que les permita enfrentar los cambios y su movilización en el mercado laboral.

La característica principal es que articula la oferta educativa a las demandas de formación del sector productivo y a las oportunidades de trabajo que genera el mercado global.

Si varía la demanda del sector productivo, el Área Educación para el Empleo, realizarán los cambios necesarios en la guía curricular, para adaptarse a dicha necesidad con la velocidad que el trabajador requiere para mantenerse vigente en el mercado laboral.

Si el egresado no tiene posibilidades de continuar estudios superiores, con el diploma que se le otorgó, podrá insertarse en el mundo del trabajo; si más adelante tiene la disposición de seguir estudiando para obtener el título que requiera para su certificación de competencias, lo podrá realizar con relativa facilidad de adaptación.

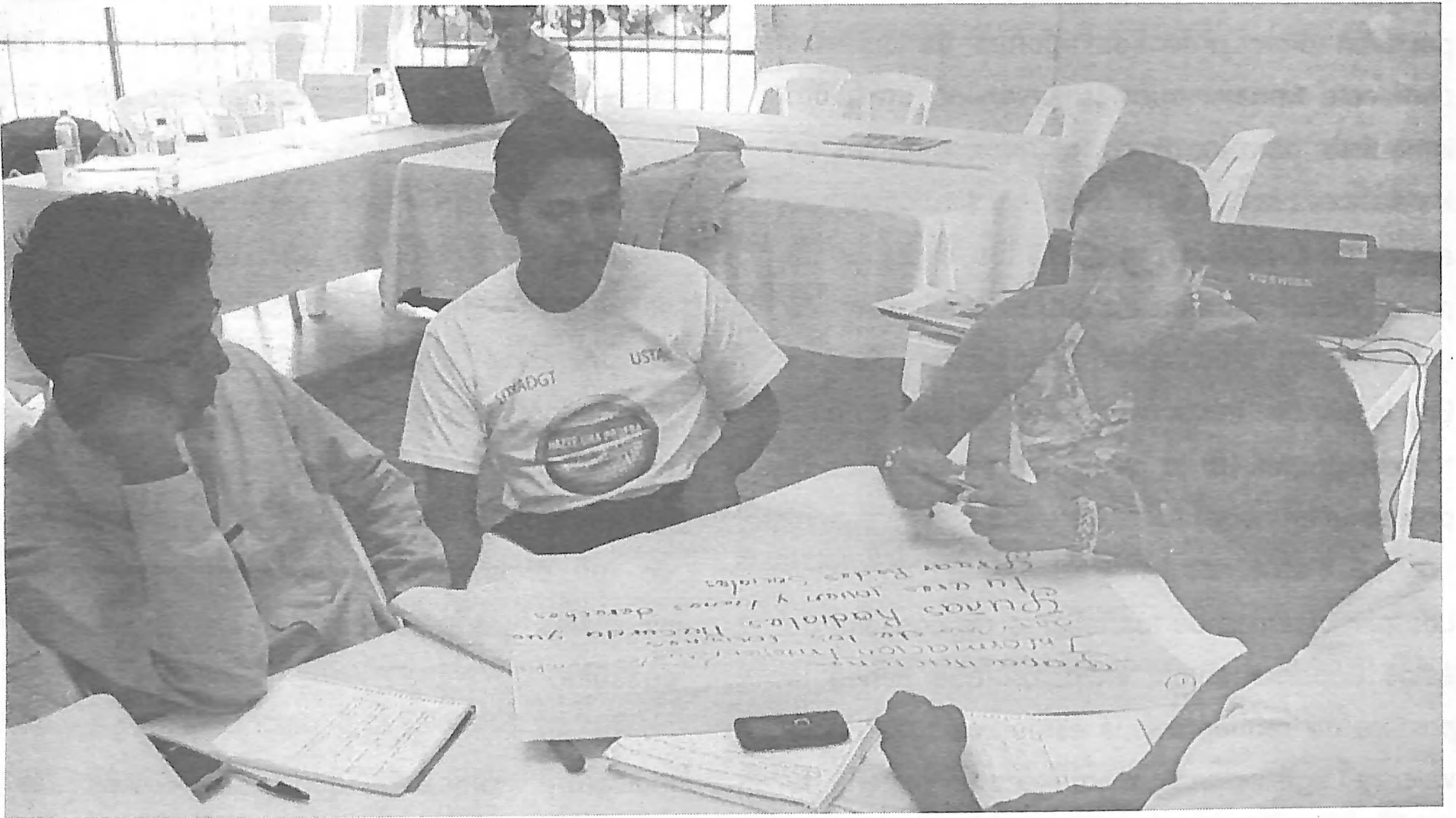
El diseño curricular del área es abierto y flexible, debido a que este tiene que adecuarse y contextualizarse al entorno productivo regional y local, a las posibilidades del centro educativo (en lo referente a equipamiento e infraestructura) y a las características o naturaleza de las carreras.

Las competencias laborales y capacidades para el emprendimiento y la polivalencia se aprenden haciendo. El área se desarrolla mediante

proyectos productivos y/o proyectos de aprendizaje; es decir, se aprende a producir produciendo un bien o prestando un servicio. Con la finalidad de desarrollar capacidades para el emprendimiento, el docente, conjuntamente con el alumno, debe realizar un estudio de mercado que identifique necesidades, oportunidades y problemas que se pueden solucionar o satisfacer mediante un proyecto; luego debe realizar la gestión y la producción del bien o servicio y concluir colocándolo en el mercado y en ferias de la localidad o región, u organizar exposiciones-venta<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Brey Rojas Arroyo, ORIENTACIONES PARA EL TRABAJO PEDAGÓGICO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO, Fimart S.A.C., Av. del Río 111-Pueblo Libre, Perú, 2006



# CAPITULO IV

#### **CAPÍTULO IV. VISIÓN DEL MOVIMIENTO SOCIAL, POPULAR Y SINDICAL DE LOS DEPARTAMENTOS DE QUETZALTENANGO, SUCHITEPÉQUEZ Y ESCUINTLA**

Una vez más es importante destacar, que todo el material recabado de los distintos trabajos ya sumados a éste esfuerzo, y habiéndolos explicado en los diferentes talleres de socialización e inducción del tema objeto de nuestro diagnóstico, para poder contextualizar y conceptualizar a los participantes, para que pudieran direccionar sus aportes de insumos para éste trabajo, que les sirvan en un futuro inmediato, para incidir en los representantes de los sectores sociales, populares y sindicales que están nombrados en los distintos espacios de participación, para incidir en la construcción de una Política Pública de Educación para el Empleo, que tenga su sello personal como representantes de la clase trabajadora y de la población en general.

Los participantes de los talleres de consulta de éstos departamentos, indicaron que tienen la postura de reorientar sus esfuerzos para hacer valer la Legislación Guatemalteca en materia de Educación para el Empleo, es decir, desde la Constitución Política de la República, Código de Trabajo, Ley de Educación Nacional, Pactos Colectivos, pero de manera muy puntual los Acuerdos de Paz, y de forma especial el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, porque a su criterio encierra todo lo que a nivel normativo se requiere para pensar en un modelo de bienestar como el Modelo Escandinavo, que permita financiar y

organizar los sistemas de seguridad social, servicios de salud y educación en general y en lo particular, Educación para el Empleo.

Están comprometidos a presionar y apoyar a los compañeros representantes del sector trabajador en todos y cada uno de los espacios de participación tripartitos en beneficio de la clase trabajadora, pero de forma primordial en el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, INTECAP, para que se revise el sistema de cobro en las capacitaciones o certificación de competencias, tomando en consideración especial a los compañeros trabajadores desempleados, y la orientación de cursos que se requieren en beneficio, necesidad e interés de los afiliados, asociados o miembros de las organizaciones sociales, populares y sindicales participantes en los talleres de consulta.

Indicaron también, que para ellos es importantísimo que los pensum de estudios o guías curriculares estén adecuados a la realidad de cada región del país, es decir, tomando en cuenta el área rural, para que responda a su forma de pensar, a su cultura, necesidades e intereses, es decir, respetando la tierra, preservando la ecología y el medio ambiente, se debe defender el desarrollo social, derechos humanos, derechos naturales, impulso a la nueva tecnología.



Por otra parte, quieren dejar constancia de que necesitan Educación para el Empleo, en Turismo, Mantenimiento (fontanería), Cocina, Productividad versus Salario, Administración Pública, Sector Comercio, Idiomas, Música, Pintura, Artes en General, Manualidades, en aspectos relacionados con los Textiles para que los hagan competitivos a nivel nacional e internacional con las normas exigidas por los países con quienes tenemos relaciones comerciales, capacitación legal para patentar sus productos y evitar que se produzcan a gran escala, en contra de los intereses de los guatemaltecos, reciclaje de productos para iniciar pequeñas empresas, como por ejemplo, la transformación de desechos de madera en Melamina, apuntaban entre otros.

Desde luego, en los tres departamentos indicaron que, el enfoque de género y juventud debe estar presente en todas y cada una de las acciones que se tomen, en favor de la Educación para el Empleo, o certificación de sus capacidades, pues la estructura o sistema está colapsado, y lo que se requiere para la Población Económicamente Activa es una permanente y constante actualización en función del contexto y orientación del mercado laboral mundial, con incidencia en el mercado local, en lo que inicia a dar frutos la Educación para el Empleo, sistematizada desde el nivel primario, en el sistema de educación nacional.

Los tres sistemas de Educación nacional integrados en unidad de objetivos y fines, con enfoque de Educación para el Empleo, deben estimular estrategias y creatividad en los niños y jóvenes para que pueda darse un cambio generacional, los padres no deben inducir a sus hijos a estudiar lo que ellos creen que da más dinero, sino lo que sea su vocación, porque de esa forma el producto del trabajo y el trabajo mismo verdaderamente impulsará el desarrollo del país.

Debemos cambiar nuestros paradigmas para mejorar nuestra competitividad, mejorando la calidad de nuestros productos, lo que generará simpatía por los productos guatemaltecos y por nuestra mano de obra calificada.

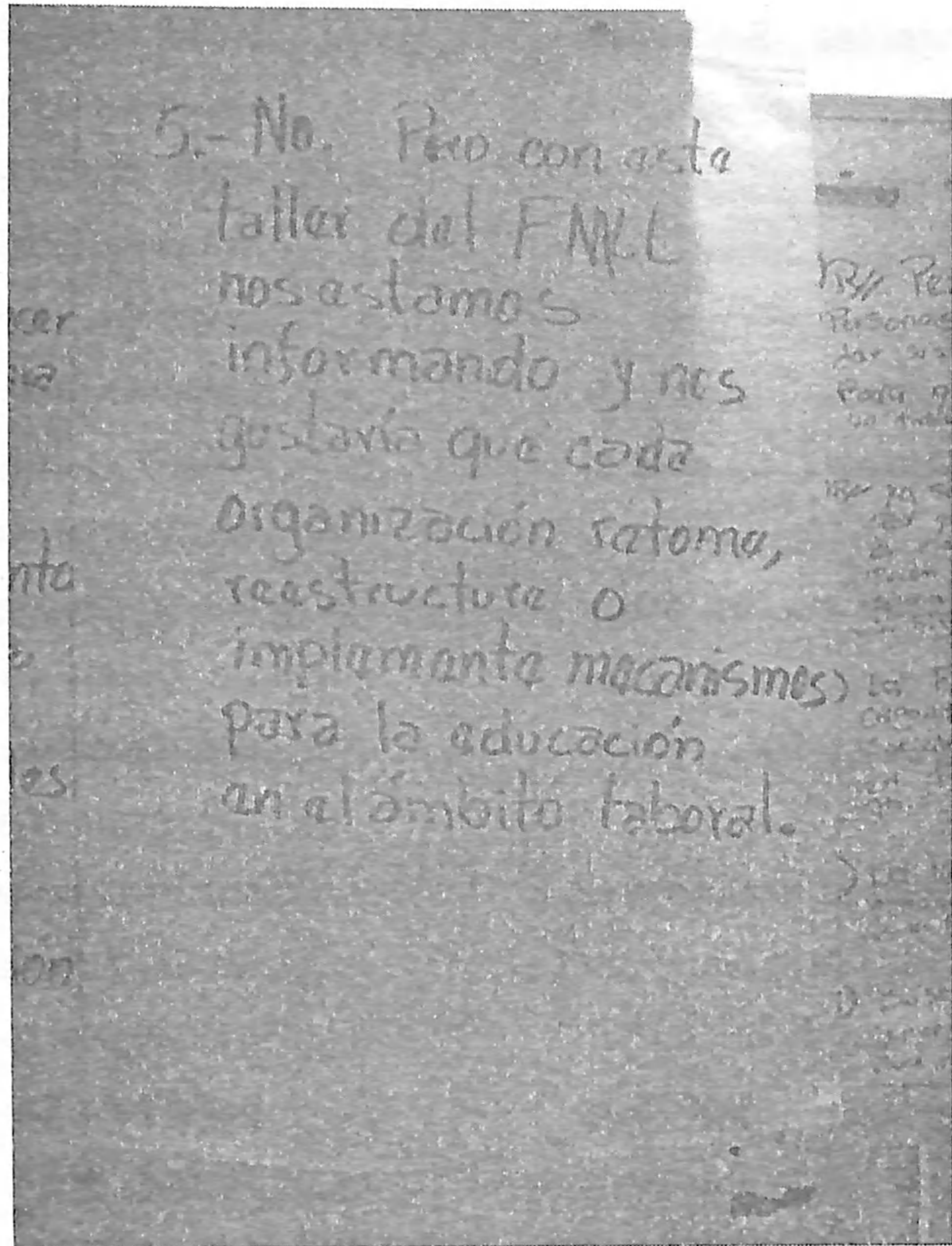
En los tres departamentos coinciden que para la inserción laboral, por el exceso de oferta y la limitada demanda, se precarizan las condiciones laborales para los trabajadores, lo que lleva a condiciones de explotación; la exigencia de currículo amplio, la exigencia de cartas de recomendación en el área rural, etc., no se conocen los derechos, por ejemplo, el de capacitación, se da discriminación por edad, y en general, son muchos los requisitos y difícil de completar en muchas ocasiones, por lo que es de suma importancia incorporar a los pactos colectivos lo relativo a la Educación para el Empleo, y que éstas condiciones no amplíen el impulso para desarrollar la economía informal trabajando por cuenta propia.

Un aporte importante fue la preocupación que manifestaron, de ver, que en el sector de la economía informal o trabajadores por cuenta propia, existe un importante número de personas con capacidades certificadas, es decir,

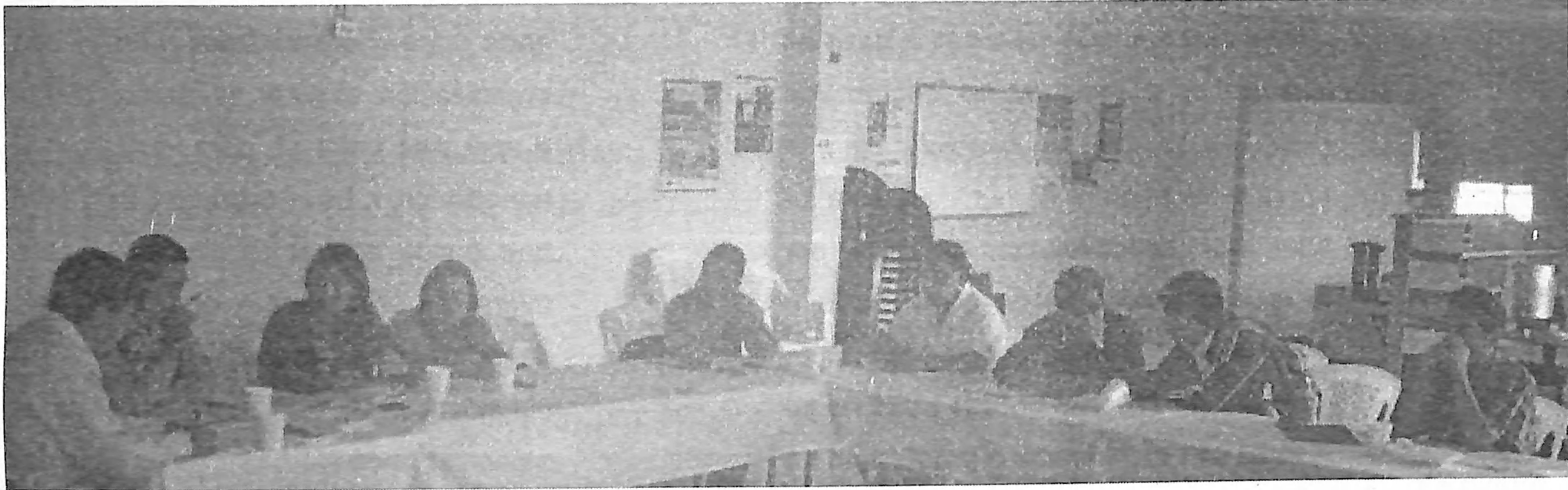
mucho profesionista egresado de alguna de las universidades del país que se encuentran sin un empleo formal y sin ejercer la carrera profesional que eligieron, lo que se replicó en los tres departamentos durante las discusiones.



TALLER DE CONSULTA EN ESCUINTLA



TALLER DE CONSULTA SUCHITEPÉQUEZ



TALLER DE CONSULTA EN QUETZALTENANGO

Como aporte de los Dirigentes Sindicales Locales entrevistados, se tiene para el presente trabajo:

- Falta de Políticas de Empleo y Educación para todos, pues la formación de profesionistas no está al alcance de todos los guatemaltecos y menos los que habitan en las áreas rurales del país, y para los jóvenes y las mujeres aún hay menos opción.
- Hay discriminación para el acceso a la Educación para el Empleo, por condición económica, condición social, género (especialmente por la posibilidad del período de gestación y las licencias que hay que pagar por parte del patrono a la empleada), evaluaciones no legales o no convencionales, etnia, entre otros, y la Educación a la que tenemos acceso en sus guías o pensum no contemplan nada de lo que se relaciona con el empleo en nuestra comunidad, solo se adquieren conocimientos teóricos, por lo que al graduarse de nivel medio o tener algún grado de escolaridad no es garantía de obtener trabajo pues no se cuenta con experiencia o práctica en un área laboral, por ejemplo los albañiles en un 70% aproximadamente son empíricos, por herencia y práctica pero no por vocación, pero en las empresas

piden tanto requisito y certificación de capacidades, que prefieren asegurar algún ingreso en el medio de trabajo de la familia. Mientras esas condiciones no cambien, no habrá acceso al Trabajo Decente, acceso a la seguridad social, salario digno (salario mínimo legalmente establecido), etc.

- Se tienen programas de formación o capacitación a los afiliados a las Organizaciones Sindicales (Sindicato Nacional de la Construcción y Servicios de Guatemala por ejemplo, en alianza estratégica con Cementos Progreso), y por Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo (INDE, por ejemplo), que tienen por objeto, la Educación para el Empleo, y se impulsará desde las Mesas Sindicales apoyadas por la Fundación Mario López Larrave, ya que entre los especialistas de cada organización sindical se comprometen a apoyarse entre sí, para multiplicar el conocimiento, tal el caso de CEDEPEM que busca apoyar la educación para migrantes internos de los tres departamentos foco de estudio o diagnóstico. Lo que si tienen algunas organizaciones sindicales es, capacitación en legislación, en materia laboral y de su rama de trabajo.

- Como movimientos sociales, populares y principalmente sindicales tienen que involucrarse e incidir en los espacios tripartitos que tienen a su disposición, tal el caso del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, INTECAP, que no hace consultas al sector trabajador de sus necesidades e intereses de capacitación, pese a que en el Directorio tienen representación laboral, y como ejemplo de la gestión del sector empleador citan la influencia del Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala, IRTRA, en el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, INTECAP, de Retalhuleu, que prepara e imparte cursos de acuerdo a las necesidades de mano de obra calificada del sector empleador. También debemos tener presencia e incidencia, en las capacitaciones que se dan por parte de las Iglesias, que tienen casas de refugio y que preparan a los huérfanos en horario extraescolar para el empleo
- Se tiene pensado de parte de las organizaciones sindicales hacer un acercamiento con autoridades de distintas facultades de los Centros Universitarios, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para que exista un intercambio entre estudiantes y

trabajadores, con el objeto de que sean profesores y alumnos en doble vía, unos adquieren experiencia y otros conocimientos teóricos, y si la Universidad, certifica esos conocimientos teórico-prácticos, se habrá dado un gran paso en el objetivo de formación para el empleo.

- Indican además, que serán más agresivos en las gestiones que realizan para incidir en la Política de Empleo y en la Política Educativa para el Empleo que involucra: Teoría, Pre práctica (en simuladores ambientales o de maquinaria y equipo) y práctica (ambiente real y con maquinaria y equipo real). El gobierno debe involucrarse, para evitar que las transnacionales nos traten como trabajadores de menor categoría y que prefieran la mano de obra de otro país, en actividades productivas guatemaltecas. No a las privatizaciones y sí a la generación de empleo con salario digno en los términos que definen al Trabajo Decente, de manera sostenida para el desarrollo de Guatemala, en armonía social y en paz.

Como podemos observar, tanto los participantes afiliados o asociados de los grupos sociales, populares y sindicales en los talleres en los departamentos focales beneficiarios de éste

proyecto, como los representantes de las organizaciones sociales, populares y sindicales (de los mismos departamentos focales y que también estuvieron presentes en las actividades realizadas), coinciden entre sí y con todo lo recabado de información de los diferentes

trabajos realizados y recopilados en éste diagnóstico, que como ingrediente valiosísimo tiene, el agregado del interés de participación con compromiso por parte de los sectores involucrados.



# CAPITULO V

## CAPÍTULO V.

### VISIÓN DE LAS INSTITUCIONES ESTATALES RESPONSABLES DEL TEMA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

#### 1. MINISTERIO DE TRABAJO

a) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social hace gestión y tiene alianzas con El Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, INTECAP, Ministerio de Economía, MINECO, Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, MAGA, Dirección General de Educación Extraescolar, DIGEEX; así mismo, recibe apoyo de la Unión Europea, de la Sección Juventud que le presentó un Proyecto del Sistema Nacional de Formación y Gestión para la Capacitación, con la intensión de Coordinación Interinstitucional, Observatorio del Mercado Laboral, Catálogo de Ocupaciones y su Desglose, Necesidades de Formación y Capacitación de las Personas.

Es importante comentar que en el inventario que tienen, aparecen 283 instituciones que imparten capacitación. Tienen el programa de Formación y Empleo para el mes de Septiembre de 2012, para personas de 18 a 25 años, tienen además escuelas taller, talleres de empleo para mayores de 26 años. Por otra parte, también coordinan con las Municipalidades, MINECO y DIGEEX, para especializar en algunos empleos, profesionalizar en un año, práctica en el empleo por el que reciben un estipendio, certifican la educación primaria y el emprendimiento.

b) Para el año 2013, coordinaran Becas de Empleo a través del Ministerio de Desarrollo Social, para cierto grupo de aprendices en formación y jóvenes empleados con un estipendio del 50% del salario mínimo; se realizan estudios de necesidades de capacitación en Huehuetenango, San Marcos, Quetzaltenango, Quiché y Sololá, vinculados al tema del Proyecto "Hambre Cero", en alianza con El Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, INTECAP, y a finales del año en la Costa Sur.

c) El emprendimiento es un tema que siempre se incluye en las capacitaciones para aprovechar el capital semilla, que propicia el autoempleo, aunque se tiene un presupuesto limitado, por lo que el mismo se trabaja en coordinación y alianza con el Ministerio de Economía, MINECO.

d) En las oficinas centrales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tienen apoyo de un Psicólogo Orientador, Encaminamiento los días Martes y Jueves, y se espera contar a partir de finales del mes de Octubre con el apoyo de la Unión Europea en el Programa Juventud, con una Plataforma Electrónica para el Empleo, como intermediación entre las vacantes de empleo y los trabajadores, y se cuenta con becas empleo para 500 personas en pasantía con estipendio de Q 1,000.00 con



fondos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

## 2. MINISTERIO DE EDUCACIÓN

1. La Dirección General de Educación Extraescolar, del Ministerio de Educación, cuenta con tres Subdirecciones de: a) Educación Básica, b) Para el Trabajo y la Cultura y c) La de Formación, Investigación y Proyectos; y entre sus actividades respecto al tema Educación para el Empleo, indican que a través de los Centros Municipales de Capacitación y Formación Humana, CEMUCAF, tienen cursos de nivel inicial y medio, es decir, de 3, 6, 9 y 12 meses, distribuidos en 48 cursos libres, como Carpintería, Electricidad Domiciliar, Panadería, Repostería, Belleza, Construcción, Computación, Idiomas, Bisutería, Globoflexia, Repujado, Sastrería, y Corte y Confección entre otros.
2. Tienen sus áreas de influencia en sectores rurales, donde hay jóvenes y adultos alejados de las cabeceras departamentales, todos los programas son para el trabajo, hortalizas, industria, hornos industriales, programas para desarraigados.
3. Cuentan con 4 talleres poli-funcionales (Petén –Nuevo Horizonte, Santa Ana-, Alta Verapaz –Fray Bartolomé de las Casas-, Huehuetenango –Santa Eulalia-

- , Escuintla –Nuevo México, San Vicente Pacaya-) con talleres de capacitación de computación, corte y confección, carpintería, embasado de alimentos, lo relacionado al achiote, producción de hongos, entre otros; se cuenta además con Los Núcleos Familiares para el Desarrollo NUFED de dos niveles, en el primer nivel es de tipo comunal, y en el segundo nivel es un museo-venta, es decir, todo lo que fomente el auto empleo como pequeños empresarios.
4. El Ministerio de Educación en su rol como rector, es como mejor se desempeña, como ejecutor hace muy poco, por el tema presupuestario y carencia de recursos materiales y humanos, por lo que se limita a apoyar, y a coordinar con El Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, INTECAP, y el sector empresarial al que se sirve con aproximadamente 300,000 personas capacitadas por año, con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como Inter-mediador, pues el Ministerio de Educación atiende lo Académico y Formativo, en atención científica y humanística. Están orientados a la certificación ISO 9000 del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad y el Ministerio de Educación.
5. Tenemos un Estado y Empleadores Privados que tienen una demanda insatisfecha porque los Trabajadores

que forman la Población Económicamente Activa, PEA, tienen baja capacitación y son económicamente vulnerables.

6. El tema de Educación para el Empleo, no puede atenderse de forma aislada, la pobreza y hambre son temas a tomar muy en cuenta, por lo que se coordina también con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO, y la Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional, SESAN, con apoyo en proyectos que nos permita pasar, de la Productividad al Desarrollo, lo que implica pasar del Consumo al Excedente.
7. Se tiene coordinación con ONG's, Agencias de Cooperación Internacional, Swiss Contac y con la Dirección de Currículum a Nivel Nacional.
8. Es importante destacar que en Educación Extraescolar no se invierte ni el 1% del presupuesto nacional, y debe apoyársele más dado que el área de trabajo es para toda la vida, incluso en la vejez. En América del Sur, Brasil entendió las ventajas de invertir en Educación y ahora tiene éxito, siguiendo el modelo europeo, por lo que se debe invertir, como lo hace México y Brasil, que lo hacen aproximadamente entre el 23 y el 27% del Producto Interno Bruto,

PIB. En la actualidad se busca cumplir con los objetivos a través de ONG's y otros cooperantes en lo que nuestro gobierno se capitaliza.

9. Se trata de atender mediante convenios, sensibilización de la problemática de falta de Educación para el Empleo, frenar el sueño americano sin advertir las secuelas, como, menores de edad detenidos en el extranjero, por lo que se les trata de reinsertar al nivel escolar con la calificación técnica y vinculación al programa de educación equivalente en Guatemala.

Es en éste momento de la realización del diagnóstico, y contando con todos los antecedentes incorporados a éste trabajo, sumados a lo aportado por actores de base, dirigentes y responsables de las oficinas de Gobierno con el tema Educación para el Empleo, que visualizamos más claramente la necesidad de que se construya una Política Pública de Educación para el Empleo, con la participación de todos los sectores, que sea integral y que cuente con el respaldo y compromiso de todos los guatemaltecos, para que se convierta en una agenda de país, sin depender de los gobiernos, funcionarios y empleados de turno con poder de decisión, que únicamente den cumplimiento y seguimiento, con sus particularidades específicas de forma.



# CAPITULO VI

## **CAPÍTULO VI. LÍNEAS DE ACCIÓN PROPUESTAS**

El movimiento social, popular y sindical presente en el taller de Validación, en el que participaron representantes de los tres departamentos focales, es decir, Escuintla, Suchitepéquez y Quetzaltenango, definió las líneas de acción y estrategias para incidir las Políticas Públicas, relacionadas al tema de Educación para el Empleo, en los términos que definen al Trabajo Decente.

### **1. FORTALECER ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN**

- a. Divulgación de la situación actual sobre las reformas constitucionales, mega-proyectos (ejemplo Puerto Quetzal, Juegos Centroamericanos y del Caribe, entre otros) a realizarse en nuestras comunidades para que podamos prepararnos, educarnos, capacitarnos o formarnos, para satisfacer las necesidades de demanda de empleo, orientando el sistema de educación formal al desarrollo humano, en función de educación a lo largo de la vida, que nos permita como guatemaltecos trabajadores Acceso a la Educación para el Empleo de forma institucionalizada y sistematizada dentro de la educación formal actual.
- b. Auto-capacitación o divulgación de lo aprendido en las capacitaciones de la

Fundación Mario López Larrave en materia de leyes laborales nacionales e internacionales (convenios de OIT) y derechos humanos, así como en los pronunciamientos o resoluciones, tal es el caso de la Resolución número uno (33 puntos) de "Educación a lo largo de la vida", como propuesta sindical de La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, CIOSL y su rama hemisférica como lo es La Organización Regional Interamericana de Trabajadores, ORIT, en relación a Políticas Sindicales de Educación.

- c. Debe aprovecharse la interrelación en las mesas sindicales, para compartir información que se tenga de programas de radio, televisión, periódicos, etc., con la finalidad de hacer análisis de coyuntura, y que permita con ésta base aprovechar las experiencias positivas de cada organización para hacerlas parte del proceso de negociación colectiva, a favor de tiempo para la Educación para el Empleo o escuelas para la Educación para el Empleo, retomando los conceptos de Educación para la vida, de la resolución de ORIT en el tema de Políticas Sindicales para la Educación, año 2001.

## 2. HACER PRESIÓN POLÍTICA A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL

- a. Posicionarse como organizaciones sociales, populares y sindicales en unidad de acción, con el objeto de empoderarse de los espacios tripartitos que se tienen, e incidir en la Política Pública con propuestas y alternativas de solución al problema del Acceso a la Educación para el Empleo, así como fiscalizar y denunciar públicamente si no hay cumplimiento de las instituciones encargadas del tema por mandato, dentro del Estado Guatemalteco, para que cumplan con su responsabilidad, toda vez que los contenidos de la educación están desactualizados en la medida que no responden a los intereses y necesidades de desarrollo humano de las personas y de los diferentes sectores sociales, que permitan un efectivo acceso a la educación para el empleo, a lo largo de la vida<sup>12</sup>.
- b. Denunciar públicamente a nivel nacional e internacional toda acción de impunidad que propicie el incumplimiento de la obligación del Estado en generar y darle sostenibilidad a los proyectos de Acceso a la

Educación para el Empleo, contemplados en los Acuerdos de Paz, y el movimiento sindical debe proactivamente revisar la pertinencia de los contenidos con respecto a las demandas de sus afiliados, los métodos de educación y la cobertura de la formación sindical, para incidir con su papel protagónico en éste proyecto Estado, Educación para el Empleo, a lo largo de la vida, desde la perspectiva de las organizaciones sociales.

## 3. PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA POLÍTICA

- a. Es imperativo realizar análisis de coyuntura que permitan la identificación de actores, y sus correspondientes roles (aliados, indecisos o contrarios), de tal forma que pueda planificarse la estrategia de incidencia en los diferentes espacios de participación política, económica, laboral, social, cultural, etc., con enfoque de género y juventud.
- b. Debe ejercerse presión a las instituciones que por mandato tienen la misión de atender lo relativo al Acceso a la Educación para el Empleo, es decir, a los ministerios de gobierno, pero con énfasis principalmente en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, MAGA, Ministerio de Trabajo y Previsión Social y al Ministerio

12

<http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/edob/politicas/rescioslorit.htm>

de Educación, para que cumplan con sus funciones.

- c. Ésta presión deviene de que al constatamos que es difícil el Acceso a la Educación formal actual carente del componente de Educación para el Empleo, la deserción escolar (principalmente de los trabajadores del sector agrícola, que tienen en promedio, menor cantidad de años de escolaridad) y el analfabetismo de una cantidad aún bastante respetable de guatemaltecos en edad económicamente activa, constituyen un grave problema social y convierte a la educación para el empleo en un derecho de grupos privilegiados, que pueden costear la educación privada con ese objetivo, dejando en seria desventaja a la mayoría de la población que pertenecen a grupos altamente vulnerables.

#### **4. FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO SOCIAL, POPULAR Y SINDICAL A TRAVÉS DE LA UNIDAD DE ACCIÓN:**

- a. Educación, Formación y/o Capacitación para el Empleo, así como en aspectos Sindicales y de Organización sobre Derechos Humanos y Leyes Laborales nacionales e internacionales (convenios de OIT), etc., que propicien la alianza estratégica entre movimientos sociales,

populares, indígenas, de género, de juventud, campesinos, organizaciones sindicales y sociedad civil organizada en Unidad de Acción para alcanzar el desarrollo sostenido de nuestro país, con beneficio para la clase trabajadora y población en general.

- b. Educación, Formación y Capacitación para el Empleo, con enfoque de género y juventud,

1. Realización de actividades de discusión y análisis de coyuntura, aprovechando los espacios ya establecidos y que gozan del respaldo de la Fundación Mario López Larrave en Escuintla, Suchitepéquez y Quetzaltenango, para unificar criterios o para despertar la sensibilización y acción para comprometerse y resolver el tema de Educación para el Empleo, como punto de partida para el desarrollo social sostenible, que nos lleve a condiciones de Trabajo Decente y bienestar social en paz, con los postulados de las políticas sindicales de educación a lo largo de la vida, contemplada en la resolución número uno de CIOSL/ORIT.

2. Se debe tener la capacidad de análisis de coyuntura que permita visibilizar lo que indica la resolución de la CIOSL/ORIT, y con lo que hay que tener mucho cuidado, es decir, que en el marco de la Globalización y las políticas neoliberales la formación profesional o formación para el trabajo es entendida como un proceso por medio de la cual se forman las personas para satisfacer las necesidades del mercado y no de su desarrollo humano, lo que debemos revertir y principalmente institucionalizar la Educación para el Empleo, que nos propicie educación a lo largo de la vida.

## 5. FISCALIZACIÓN Y DENUNCIA

a. Respeto de las leyes laborales nacionales e internacionales ratificados

por Guatemala (convenios de OIT), fundamentalmente a lo estipulado y establecido en los convenios 87 y 98 de OIT (Libertad Sindical y Negociación colectiva), considerados derecho bisagra para el ejercicio del resto de derechos (humanos, laborales y sindicales), a través de las herramientas que nos permiten los Mecanismos de Control para la verificación y seguimiento del cumplimiento de los convenios internacionales, a través de los cuestionarios para enviar comentarios a las Memorias que envía el Estado de Guatemala, de forma periódica o no periódica a la OIT.

b. Respeto y cumplimiento tanto a las resoluciones de OIT, como a las de las comisiones de OIT a Guatemala, así como de las sugerencias y apoyo a través de ayuda técnica en el país para temas diversos que favorecen a la clase trabajadora en particular, pero a la sociedad y población guatemalteca en general.

## CONCLUSIONES

1. Hay programas o acciones que propician o apoyan la Educación para el Empleo, pero no están Sistematizados o no forman parte de los Tres Sistemas de Educación Institucional del Estado, ni los Tres Sistemas de Educación Institucional del Estado están integrados en fines y objetivos.
2. Existe el asidero legal para invertir los recursos económicos necesarios en Educación para el Empleo, con el objetivo de lograr un modelo de bienestar que nos permita un desarrollo integral a los guatemaltecos.
3. Los responsables del tema Educación para el Empleo en la organización del Estado, están conscientes de que es parte de su mandato no cumplido por falta de presupuesto, pero que también están en la mejor disposición de firmar convenios en los que certifiquen los esfuerzos de organizaciones o instituciones que quieran trabajar el tema, una vez cumplidos los requisitos correspondientes y se llegue a un acuerdo.
4. Los Sectores Sociales, Populares y Sindicales de los Grupos Focales en Escuintla, Suchitepéquez y Quetzaltenango están conscientes de que el tema de Educación para el Empleo, es un tema vigente y pendiente de atenderse, pero lo principal, están dispuestos y comprometidos a involucrarse para su resolución, sumando esfuerzos con las organizaciones interesadas y que ya han trabajado el tema.
5. El actual Gobierno de la República de Guatemala, contempla en su plan de gobierno una Política Nacional de Empleo y la misma ha sido presentada, pero necesita complementarse con los Acuerdos de Paz, y en especial con el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, y en la misma los Sectores Sociales, Populares y Sindicales Organizados deben involucrarse a través de los espacios de diálogo tripartito para incidir en dicha Política con la posición del sector trabajador, para que sea integral.



## RECOMENDACIONES

- a) Al Gobierno Central, a través del Ministerio de Educación y en especial a la Dirección General de Currículo, se debe institucionalizar y sistematizar a través de la inclusión en el currículo de estudio dentro de la Política Pública, procesos de inducción de Educación para el Empleo, desde los niveles Primario, Básico y Diversificado, debido a que al nivel primario, por ejemplo, es al que más acceso tiene la población, lo que será de beneficio y desarrollo integral y nacional, si se prepara a la población no solo para ser mano de obra calificada para emplearse, sino para emprender negocios por cuenta propia, dentro de un marco de legalidad con beneficio de seguridad social, dentro del esquema de una Política Fiscal que redunde en beneficios a toda la población.
- b) Al Poder Ejecutivo y Legislativo del Gobierno, teniendo todo el respaldo legal, pero principalmente el respaldo de los Acuerdos de Paz y en particular el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, es una oportunidad para fortalecer a través de una asignación presupuestaria suficiente que permita llegar con Educación para el Empleo a todo el país e institucionalizar una Política Pública que trascienda los diferentes programas de gobierno de los diferentes Partidos Políticos que dirijan nuestro país, pero con un Proyecto de Nación que se mantenga en el tiempo, independientemente de los matices de cada gobierno de turno.
- c) Al Ministerio de Educación y al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, especialmente a través de la Dirección General de Educación Extraescolar y Dirección General del Empleo, respectivamente les corresponde realizar una labor exhaustiva de visibilización, gestión y cumplimiento de las leyes de Educación y Laborales en el país, trabajo que indudablemente debe ser apoyado por el esfuerzo de las Organizaciones Sociales, Populares y Sindicales, y especialmente las que en unidad de acción integran las mesas de diálogo sindical o diálogo tripartito, tales casos replicados en los esfuerzos que apoya la Fundación Mario López Larrave en Escuintla, Suchitepéquez y Quetzaltenango, para que incidan en posicionar las necesidades del sector trabajador en la Política Pública de Educación para el Empleo.

- d) A la comunidad internacional que nos apoya con recursos económicos, materiales, técnicos y logísticos, que velen por que en las Políticas Públicas esté contemplado el tema de Educación para el Empleo, con el objetivo de un modelo de bienestar, que incluya las necesidades de todos los sectores que forman parte de la relación de trabajo, es decir, Estado como ente regulador y como patrono, así mismo, empleadores privados y clase trabajadora a través de sus organizaciones representantes, con su intervención como visores de la legalidad del proceso, los donantes, clientes, financistas, etc., a través de instituciones como la Organización Internacional del Trabajo por ejemplo, por ser la organización de respeto y de orden tripartito que por excelencia tiene como mandato éste tema.
- e) Al movimiento sindical, que se incluya en su agenda de trabajo, en todos los espacios de participación tripartita, éste tema, para fortalecer su postura, y hacer llegar la voz de los trabajadores en cuanto a la importancia e ingente necesidad de Educación para el Empleo, para ser incluido en la Política Pública del Estado y no del gobierno. Además éste tema debe ser incluido en los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de toda organización sindical, para lograr el tiempo de Educación para el Empleo para los afiliados o un espacio físico que se utilice para dicho propósito.

## BIBLIOGRAFÍA

### Documental:

1. Dr. Cojtí Cuxil, Demetrio, Experto en Educación. Diagnóstico de la Situación de la Educación Técnico-vocacional y de las Carreras Técnicas en el Ministerio de Educación, Programa de Fortalecimiento Institucional del Sector Juventud en Guatemala, con el apoyo de la Unión Europea, 2010, [www.ueprogramajuventud.org.gt](http://www.ueprogramajuventud.org.gt)
2. Irigoín, M.; Vargas, F., Competencia Laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud, Montevideo, Cinterfor/OIT, 2002.
3. Masseilot, Héctor. Competencias laborales y procesos de certificación ocupacional. En: Boletín técnico interamericano de formación profesional, Competencias laborales en la formación profesional, Montevideo, OIT/Cinterfor, n. 149, may-ago. 2000. p. 73-94. ISSN: 0254-2439.
4. Proyecto Diálogo estratégico sobre trabajo decente y economía informal, ASIES, Guatemala, 2012
5. Diccionario de La Lengua Española, de la Real Academia Española, en su vigésima segunda Edición
6. Política Nacional de empleo "Generación de empleo seguro, decente y de calidad 2012-2021", Gobierno de Guatemala, Administración Otto Pérez Molina.
7. Diagnóstico del Mercado Laboral de los Departamentos de Escuintla, Quetzaltenango y Suchitepéquez, Fundación Centro de Capacitación Sindical de Guatemala "Mario López Larrave", Guatemala 2012.
8. Brey Rojas Arroyo, Orientaciones para el trabajo pedagógico de educación para el trabajo, Fimart S.A.C., Av. del Río 111-Pueblo Libre, Perú, 2006

### Legal:

9. Código de Trabajo Guatemalteco, Decreto 1441
10. Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria. México, D.F., 6 de mayo de 1996 (Acuerdos de Paz en Guatemala)
11. Ley de Educación Nacional, Decreto Legislativo Número 12-91.
12. En el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Ministerio de Educación, el Sindicato Proponente y los Sindicatos Firmantes y Adherentes de los Trabajadoras y Trabajadores del Ministerio de Educación.

### Páginas web:

13. Tribunal Supremo Electoral. TSE. Consultada en febrero 2013. [http://www.tse.org.gt/descargas/Constitucion\\_Politica\\_de\\_la\\_Republica\\_de\\_Guatemala.pdf](http://www.tse.org.gt/descargas/Constitucion_Politica_de_la_Republica_de_Guatemala.pdf)
14. INTECAP - Instituto Técnico de Capacitación y Productividad. "Información institucional, quiénes somos". Consultada en febrero 2013. <http://intecap.info/index.php/acerca-de-nosotros/55-quienes-somos>
15. Comité Nacional de Alfabetización. "¿Qué es CONALFA?". Consultada en febrero 2013. <http://www.conalfa.edu.gt/queescona2.html>
16. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Educación Obrera: Políticas Sindicales de Educación. Organización Internacional del Trabajo. "Resolución No. 1 Educación a lo largo de la vida: la propuesta sindical". Consultada en abril de 2013. <http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/edob/politic/rescioslorit.html>

## ANEXOS

### ANEXO I

#### CONCEPTOS SOBRE EDUCACIÓN PARA EL EMPLEO

Para ubicación de lo que se aporta en el presente diagnóstico introductorio o de análisis previo de Acceso a la Educación para el Empleo, es importante definir los conceptos a utilizar:

##### **Diagnóstico:**

De acuerdo al enfoque de nuestro trabajo, coincide con la definición que hace el Diccionario de La Lengua Española, de la Real Academia Española, en su vigésima segunda Edición: Del griego *διαγνωστικός*: Perteneiente o relativo a la diagnosis (femenino), así como Acción y efecto de diagnosticar (verbo transitivo), el que a su vez se define como: **Recoger y analizar datos para evaluar problemas de diversa naturaleza**, por lo tanto, alude, en general, al análisis que se realiza para determinar cualquier situación y cuáles son las tendencias. Esta determinación se realiza sobre la base de datos y hechos recogidos y ordenados sistemáticamente, que permiten juzgar mejor, qué es lo que está pasando.

##### **Empleo:**

Entenderemos en el presente Diagnóstico, el término empleo, como la concreción de una serie de tareas o actividades que se realizan de forma organizada con el objetivo de generar una actividad productiva a cambio de una retribución pecuniaria llamada salario, es decir, que los trabajadores comercian sus capacidades en el denominado Mercado de Trabajo o Mercado

Laboral, el cual se encuentra regulado e influenciado por las potestades intrínsecas del Estado.

##### **Desempleo:**

Como hemos venido elaborando el desarrollo del presente diagnóstico, debemos entender el desempleo, como la desocupación, cesantía, paro, detención o alto en el Mercado de Trabajo o Mercado Laboral, haciendo, para nuestro caso, referencia a la situación o condición del trabajador que carece de empleo, y consecuentemente de salario, es decir, que formando parte de la Población Económicamente Activa de un país, carece de un puesto de trabajo.

##### **Mercado de trabajo:**

En el presente trabajo de diagnóstico se entenderá por mercado de trabajo o mercado laboral, a la relación donde coinciden se entrecruzan o se unen, la demanda de trabajo con la oferta de trabajo. Es importante mencionar que el mercado de trabajo se distingue de otros tipos de mercados, en que, se relaciona la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma.

El mercado de trabajo suele estar influenciado y regulado por el Estado a través del Derecho Laboral en general, y de manera especial por los contratos y los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo. El mercado laboral, está directamente relacionado a múltiples factores como lo son el salario, los precios, los beneficios y las condiciones relacionadas al empleo. Es

importante destacar que en virtud de lo antes expresado confluyen entonces dos posiciones diametralmente opuestas, ya que por una parte se encuentran los empleadores, quienes buscan su beneficio y por la otra se encuentran los trabajadores, quienes tienen como objetivo, la remuneración, que les permita la satisfacción de sus necesidades, ambos regulados por el derecho del trabajo.

### **Competencia Laboral:**

En la actualidad, es difícil participar en un debate sobre educación para el trabajo sin que surja la palabra «competencias», como una varita mágica que soluciona los problemas de competitividad de la empresa e incrementa la inserción de los egresados de las Instituciones Educativas. Sin embargo, antes de asumirla debemos reflexionar sobre lo que representa en la actualidad y sobre su relación con el Área de Educación para el Trabajo.

Las palabras 'competencia', 'competente', provienen del latín *competentia*, *competens*, respectivamente. A su vez estos términos se formaron de los vocablos cum = 'con' y peto (infinitivo: petere = 'ir' y también 'atacar'). Cum + petere asume dos acepciones: la primera quiere decir: 'ir con', 'ir a la par con otro', 'ir a la par con algo', 'ser adecuado a algo', y la segunda: 'luchar con otro', 'atacar a otro'. En la formación para el trabajo, se asume la primera acepción en donde el latín *competens* quería decir 'adecuado para algo', 'proporcionado a algo', 'idóneo para algo', 'algo que va a la par de algo', que es 'apropiado para algo'.

La palabra competencia tiene sus orígenes en el mundo laboral y es asumida por la educación

formal para la formación profesional y para la educación para el trabajo. En una primera instancia se nutre del enfoque conductista y de la concepción del trabajo asumida por Taylor y desarrollada por Ford, en el marco de una sociedad industrial, en donde el ser competente significaba poseer un conjunto de habilidades manuales para operar máquinas y ejecutar procesos para una producción en masa y a gran escala. Por tanto, la competencia se concebía sólo como un hacer con idoneidad un conjunto de tareas y operaciones manuales, es decir que, está muy relacionada con la acción. A partir de esta concepción se enseñaban en las escuelas sólo tareas y operaciones manuales especializadas, para realizarlas con rapidez, precisión y de acuerdo a las indicaciones señaladas por los que dirigían la producción.

En una segunda instancia, los cambios tecnológicos y organizacionales, la flexibilización y polivalencia de las ocupaciones, los procesos que vinculan empresas grandes y pequeñas en redes, así como los mercados abiertos y altamente competitivos, obligan a las empresas a requerir de sus trabajadores no sólo las habilidades manuales sino o un conjunto de capacidades de tipo cognitivos, actitudes y valores, dado que el trabajo se ha tornado cada vez menos observable en la medida que, en gran parte, ocurre en la cabeza del trabajador. (Hanser, 1995).

En la actualidad se requiere trabajadores con capacidad de diagnóstico (identificación de la competencia, de proveedores, de necesidades, gustos y tendencias del cliente, de mercados internos y externos, etc.): de organización y de planificación de la producción considerando: la

calidad, las metas, los tiempos y los costos para competir con éxito en el mercado globalizado; con capacidad para mejorar los diseños de los productos en forma, funcionabilidad y belleza; con capacidad para mejorar los procesos de producción; con capacidad para procesar información usando tecnologías de la información y la comunicación; con capacidad para negociar con los proveedores, clientes y el Estado; con capacidad de reconstruir y evaluar el proceso productivo para mejorarlo continuamente; con capacidad de adaptabilidad a los cambios y con capacidad para aprender y transferir tecnología.

Pero también debemos señalar que para desempeñarse eficientemente en un puesto de trabajo, no basta sólo el desarrollo de capacidades cognitivas, sino que también se deben poseer capacidades motrices (habilidades y destrezas), actitudes y valores. Capacidades motoras tales como capacidad para operar las herramientas y máquinas, capacidad para ejecutar los procesos de producción de bien o prestación de un servicio y, capacidad para transformar la materia prima y las ideas en bienes o servicios aplicando principios científicos y tecnológicos, es decir que, no se trata de mecanizar al hombre sino de desarrollar sus habilidades para aplicar el conocimiento en el proceso productivo. Así mismo, el trabajador debe poseer actitudes y valores como ser individual: honestidad, responsabilidad, laboriosidad; y actitudes y valores para interactuar en colectivo: trabajo en equipo, equidad, solidaridad, respeto, etc.

En este contexto las competencias laborales se conciben como un conjunto de capacidades

productivas, actitudes y valores que permiten desempeñarse con idoneidad en una situación real de trabajo. La competencia laboral está relacionada al saber hacer, al saber, al saber ser y al saber convivir.<sup>13</sup>

Pues bien, en nuestro diagnóstico, se entenderá la competencia laboral como la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada; para OIT "es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo".

#### **Cómo se define la Certificación de Competencias Laborales:**

Este tema es importante, porque en muchos casos los trabajadores por su experiencia de trabajo ya tienen la competencia laboral, lo que les hace falta es el reconocimiento público, documentado, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador, efectuado con base en la evaluación de sus competencias en relación con una norma y sin estar necesariamente sujeto a la culminación de un proceso educativo<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Brey Rojas Arroyo, ORIENTACIONES PARA EL TRABAJO PEDAGÓGICO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO, Fimart S.A.C., Av. del Río 111-Pueblo Libre, Perú, 2006

<sup>14</sup> Irigoin, M.; Vargas, F., *Competencia Laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 2002.

**Competencias laborales y procesos de certificación ocupacional, en la Formación Profesional:**

Ahora bien, desde una perspectiva sindical, entenderemos que son un conjunto de observaciones y opiniones sobre las competencias laborales. El trabajo se inspira en la necesidad de articular sistemas o redes de certificación de competencias, tendientes a lograr por un lado una mayor equidad en los mercados de trabajo y por el otro, a evitar la exclusión social de miles de trabajadores sobre la base de instrumentos transparentes y reconocidos en el universo laboral de la región. A efecto de construir un sistema con las características mencionadas resulta importante definir criterios técnicos y modelos metodológicos pertinentes. Es importante tomar en cuenta que para tener éxito, los propósitos planteados deberán corresponder con el diseño institucional. Para el movimiento sindical, un sistema de certificación de competencias debe responder de manera ágil a la multiplicidad de respuestas que el mercado de trabajo requiere y exige. Como sabemos, hoy más que siempre, hay demandas ineludibles, como las que derivan de la mano de obra desocupada que requieren de respuestas urgentes. Por último, también debemos contemplar, que las competencias laborales en el proceso de integración son un componente de una plataforma más amplia y rica en contenidos<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Masseilot, Héctor. Competencias laborales y procesos de certificación ocupacional. En: Boletín técnico interamericano de formación profesional, Competencias laborales en la formación profesional, Montevideo, OIT/Cinterfor, n. 149, may-ago. 2000. p. 73-94. ISSN: 0254-2439.

**Educación:**

Tomado del Diccionario de La Lengua Española, de la Real Academia Española en su vigésima segunda edición, que nos indica: Del latín educatĭo, -ōnis (femenino) Acción y efecto de educar; Crianza, enseñanza y doctrina que se da a los niños y a los jóvenes; Instrucción por medio de la acción docente y/o Cortesía, urbanidad.

Entonces en este orden de ideas, entenderemos el concepto de Educación como un proceso de socialización, en el cual, la generación adulta transmite a la más joven, sus formas de pensar, sus conocimientos, costumbres y reglas a través de las cuales se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, habilidades, destrezas, técnicas de estudio y formas de comportamiento ordenadas con un fin social, es decir, la influencia ordenada, ejercida sobre una persona para formarla y desarrollarla a varios niveles complementarios, que permite transmitir y conservar la existencia colectiva, dicha actividad se remonta a los orígenes mismos del ser humano, orientada, para nuestro diagnóstico, a incursionar y/o a mantenerse en un empleo, dentro del Mercado Laboral Guatemalteco, de acuerdo a nuestra especial realidad nacional, con las incidencias y tendencias mundiales que influyen en nuestro país, y en particular en los departamentos de Escuintla, Suchitepéquez y Quetzaltenango, objeto focalizado de nuestro trabajo de diagnóstico.

**Educación para el empleo:**

Denominaremos así en el presente diagnóstico, al conjunto de acciones que tienen como objeto impulsar y extender entre los empleadores y los trabajadores ocupados y los desempleados, una formación que responda a sus necesidades, favoreciendo el aprendizaje permanente en un mercado de trabajo basado en el conocimiento.

Este modelo integra tanto la Educación Ocupacional como la Educación Continua, contribuyendo a mejorar la competitividad y la productividad de los empleadores, así como la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los grupos de ellos, que tienen mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo o mercado laboral y de mantenerse en él.

Es pues, en otras palabras, el diseño de un paquete de acciones formativas que facilitan la mejora de la cualificación de los trabajadores empleados y desempleados, adaptando sus competencias a los requerimientos del mercado de trabajo o mercado laboral más dinámico, capaz de responder en cada momento y en el menor tiempo posible a los requerimientos de los sectores productivos de Escuintla, Suchitepéquez y Quetzaltenango.

Por otra parte, no podemos dejar de mencionar la legislación guatemalteca, que respalda nuestra necesidad de seguir visibilizando el tema de la Educación para el Empleo, que insistimos, es y seguirá siendo un tema vigente, mientras no alcancemos un nivel de bienestar que nos incluya a todos los guatemaltecos, por lo que a continuación tratamos el tema legal.



ANEXO 2

ACRÓNIMOS

SIGLA	SIGNIFICADO
ACTA	Acciones de Capacitación Técnica y Administrativa
ASIES	Asociación de Investigación y Estudios sociales
CACIF	Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales y Financieras
CEDEPEM	Centro Experimental para el Desarrollo de la Pequeña y la Mediana Empresa Rural
CEMUCAF	Centros Municipales de Capacitación y Formación Humana
CIEN	Centro de Investigaciones Económicas Nacionales
CIOSL	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
CNB	Currículo Nacional Base
CONALFA	Comité Nacional de Alfabetización
COPARE	Comisión Paritaria de Reforma Educativa
CSA	Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas
CT	Carrera Técnica
CTC	Carrera Técnica Corta
DC	Democracia Cristiana
DIGEACE	Dirección General de acreditación y Certificación
DIGECADE	Dirección General de Gestión de Calidad Educativa
DIGECUR	Dirección General de Currículo
DIGEEX	Dirección General de Educación Extra Escolar
DIPLAN	Dirección de Planificación Educativa
ENCA	Escuela Nacional Central de Agricultura
ENJU	Encuesta Nacional de la Juventud
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FIJO	Formación Integral de Jóvenes
FORJA	Formación de Jóvenes y Adultos
FRG	Frente Republicano Guatemalteco
GANAN	Gran Alianza Nacional
IGSS	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
INE	Instituto Nacional de Estadística
INEBS	Instituto de educación Básica con Carreras Técnicas
INEDS	Instituto de Educación Diversificado con Carreras Técnicas
INNOVA	Unidad de Innovación Educativa
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad
IRTRA	Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala
ISO	Organización Internacional de Normalización
MAMCOSUR	Mancomunidad de Municipios de la Costa Sur
MINEDUC	Ministerio de Educación
NUFED	Núcleos Familiares Educativos para el Desarrollo
NUFED	Núcleos Familiares para el Desarrollo

ODEC	Orientaciones para el Desarrollo Curricular
OEI	Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OML	Observatorio del Mercado Laboral
ONG	Organización No Gubernamental
ORIT	Organización Regional Interamericana de Trabajadores
PAN	Partido de Avanzada Nacional
PEA	Población Económicamente Activa
PEMEM	Programa de Extensión y Mejoramiento de la Educación Media
PIB	Producto Interno Bruto
SESAN	Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional
SIL	Sistema de Intermediación Laboral
TIC	Tecnologías de Información y Comunicación
UAI	Unidades de Aprendizaje Integrado
UNE	Unidad Nacional de la Esperanza
USAC	Universidad de San Carlos de Guatemala



## FUNDACIÓN CENTRO DE CAPACITACIÓN SINDICAL DE GUATEMALA "MARIO LÓPEZ LARRAVE"

### VISIÓN

Contribuir al desarrollo sostenido del sindicalismo en Guatemala y Centroamérica, para el constituirse como referente clave y de interlocución, e incidir en la toma de decisiones que beneficien a la clase trabajadora, mediante procesos educativos y asesoría de calidad, y el fortalecimiento de las alianzas y relaciones integrales solidarias con el colectivo social nacional e internacional.

### MISIÓN

La FMLL está conformada y dirigida por organizaciones sindicales y campesinas, promueve la unidad y solidaridad para la defensa de los derechos económicos, políticos, sociales y culturales de la clase trabajadora, así como la construcción de una democracia real, funcional y participativa, mediante las calidad de educación sindical, gestión y fortalecimiento organizativo.

Fundación Centro de Capacitación Sindical de Guatemala  
"Mario López Larrave" - FMLL/CCSG  
4a Calle "A" 0-52 Zona 1, Guatemala, C.A.  
Teléfonos (502) 2238-4454

e-Mail: [director@fundacionmariolopezlarrave.org](mailto:director@fundacionmariolopezlarrave.org)  
[educacion@fundacionmariolopezlarrave.org](mailto:educacion@fundacionmariolopezlarrave.org)  
[www.fundacionmariolopezlarrave.org](http://www.fundacionmariolopezlarrave.org)  
Guatemala 2013

Sede Quetzaltenango  
e-Mail: [salguero-carlos@fundacionmariolopezlarrave.org](mailto:salguero-carlos@fundacionmariolopezlarrave.org)

Biblioteca Central  
USAC



4701255122

### ORGANIZACIONES DE LA FMLL



UGT



FESEBS

