

UE
(D.L.)
F(16)



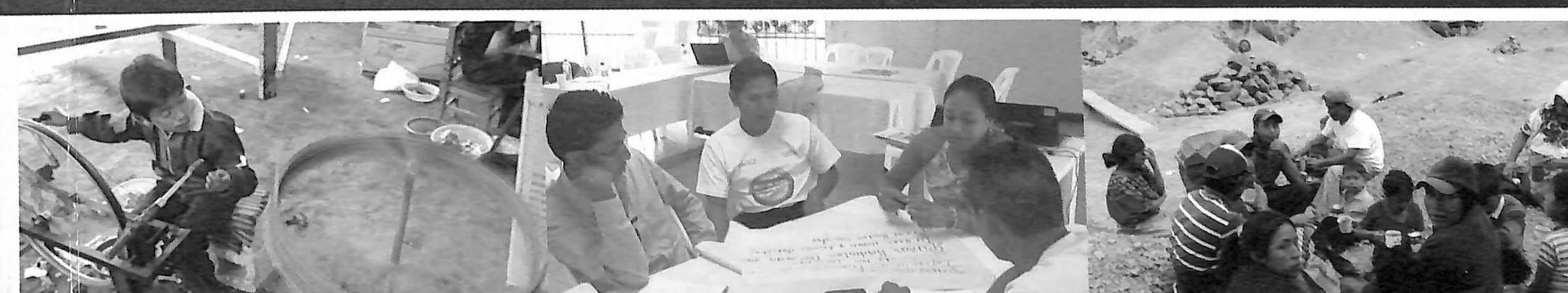
UNIÓN EUROPEA

“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 “CAPACITACIÓN PROFESIONAL 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
"CAPACITACIÓN PROFESIONAL 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 COBRARA SU VALOR

DIAGNÓSTICO "CAPACITACIÓN PROFESIONAL 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

4ª Calle "A" 0-52 Zona 1, Guatemala C. A.

Teléfonos (502) 2232-4152, (502) 2238-4454

e-Mail: director@fundacionmariolopezlarrave.org

educacion@fundacionmariolopezlarrave.org

www.fundacionmariolopezlarrave.org

Sede Quetzaltenango

Telefax (502) 7761-2478

e-Mail: salguerocarlos@fundacionmariolopezlarrave.org

Director: Francisco Mendoza Estrada

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

INTRODUCCIÓN	4
RESUMEN EJECUTIVO	6
CAPÍTULO I: ANTECEDENTES	9
1.1 Antecedentes de la capacitación profesional para el empleo en Guatemala.....	10
CAPÍTULO II: CONCEPTUALIZACIÓN	13
CAPÍTULO III: CAPACITACIÓN PROFESIONAL EN GUATEMALA	17
3.1 Capacitación Profesional del INTECAP.....	18
3.1.1 Servicios prestados desde el INTECAP.....	18
3.1.2 Modalidades de Entrega de la Capacitación	20
3.1.3 Tipos de Programas de Formación Profesional	20
3.1.4 Evolución de la atención educativa del INTECAP.....	21
3.2 Niveles en que se Imparte la Formación Profesional en los Países de la Región	21
3.2.1 Educación Vocacional Media	24
3.2.2 Formación Profesional en Guatemala.....	24
3.2.3 Reformas Educativas en Marcha: Principales Tendencias de Reorganización de la Formación Profesional como Sistemas Nacionales	25
3.3 La Formación para el Trabajo y El Encuentro con las Oportunidades de Vida.....	27
3.3.1 Nivel de escolaridad de la juventud	29
3.3.2 Empleo y juventud.....	30
CAPÍTULO IV: LEGISLACIÓN GUATEMALTECA	33
4.1 Legislación Guatemalteca.....	34
4.2 Acuerdo Sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria.	35
CAPÍTULO V: LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL DESDE LA REALIDAD DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y POPULARES, DE LOS DEPARTAMENTOS DE QUETZALTENANGO, SUCHITEPÉQUEZ Y ESCUINTLA	39
5.1 La capacitación profesional desde la realidad de las y los trabajadores	40
5.2 Líneas de acción propuestas	41
CONCLUSIONES	45
RECOMENDACIONES	46
BIBLIOGRAFÍA	48
ANEXOS	49

BIBLIOTECA CENTRAL (obsequio) Q. 10.00

INTRODUCCIÓN

El presente diagnóstico debe considerarse, como una herramienta para el análisis del tema de Capacitación Profesional para el Empleo, que en el contexto actual, cobra importancia, dada las tendencias de desarrollo tecnológico, cuyo enfoque debe orientarse a lograr el desarrollo integral de las personas y por ende el desarrollo sostenible en favor de la población guatemalteca. En este sentido, tomar la decisión y poner en marcha de forma sistematizada incluyente y democrática los programas y proyectos de Capacitación Profesional para el Empleo, dentro del INTECAP, implica voluntad política del sector empleador y del sector trabajador, que deberá ser respetado por cualquier gobierno de turno, por lo que es desde los escenarios propios de cada organización social, popular, civil, campesina, de jóvenes, de mujeres, sindicatos, etc. y población en general, así como cámaras o cualquier otra organización de empleadores, desde donde debe acordarse y 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, para sacarlo adelante.

Para las y los guatemaltecos, estudios como éste son de suma importancia, por la relevancia y vinculación del tema con el desarrollo y bienestar de la sociedad de éste país, para que por nosotros mismos encontremos y definamos el origen de la problemática y encontremos los mecanismos en consenso, para trazar una ruta o

camino hacia un desarrollo integral. En este marco la Fundación Mario López Larrave, mediante el Proyecto "Participación Sindical en el Diálogo Social a nivel Departamental, para un Desarrollo Social Incluyente y Sostenible en Guatemala", apoyado por la Unión Europea y el Consejo Sindical Danés de la LO/FTF, define iniciar un proceso de diagnóstico participativo, para conocer la situación y necesidades que se tienen en el área de la capacitación profesional para el empleo, conocer las políticas de gobierno, conocer de fondo los problemas que existen y plantear alternativas de solución; son éstos, los elementos que justifican éste trabajo y la necesidad, responsabilidad y compromiso de los grupos focales a quienes se consultó y que validaron el presente diagnóstico, 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 Capacitación Profesional para el Empleo, para que la capacitación profesional contribuya al desarrollo de las y los ciudadanos y se posibilite el acceso un trabajo decente.

El actual y predominante modelo económico neoliberal mundial, que ineludiblemente incide en nuestro país, es el marco del presente estudio, pues se hace necesario conocer los problemas de fondo que existen, para poder plantear alternativas de solución, que permitan que la clase social más vulnerable, pueda capacitarse profesionalmente de acuerdo a sus intereses, necesidades, habilidades y destrezas,

para que la inversión en Capacitación Profesional para el Empleo, contribuya en generar pequeños y medianos empresarios con enfoque social, en las diferentes regiones y comunidades, aprovechando las riquezas y potencialidades de nuestro país, propiciando el despegue en el desarrollo integral sostenible, incluyente, con especial enfoque de juventud, género y cultural, para beneficio nacional.

La problemática en cuanto a Capacitación Profesional para el Empleo, a través de éste trabajo ha sido visibilizada con los participantes de los grupos focales de los Departamentos de Escuintla, Suchitepéquez y Quetzaltenango y aunque en los diferentes gobiernos desde el período del Dr. Juan José Arévalo Bermejo, se cuenta con un ente del Estado, encargado de éste tema, no se ha obtenido el resultado esperado y es por eso, que es necesario involucrar al sector ausente en la toma de decisiones, para la implementación de la currícula y metodología necesaria, para que la Capacitación Profesional para el Empleo, llene las expectativas del sector trabajador, para que exista equilibrio y el desarrollo sea integral, que permita la inserción laboral, la reinserción laboral y la sostenibilidad en el desarrollo del país, de forma inclusiva para ser competitivos y atractivos para la inversión nacional e internacional, en los términos de referencia del Trabajo Decente.

En éste sentido, se inició a recopilar toda la información a nuestro alcance, respecto a la capacitación profesional para el empleo, que pueda brindar los insumos para la formulación

de una Propuesta de Política Pública, para beneficio "gratuito" de toda la clase trabajadora, pero primordialmente para el sector de la población económicamente activa que aún no ingresa al mercado laboral, o que requiere reinsertarse nuevamente en él, y que no tiene recursos económicos, para poder pagar las variadas ofertas de los establecimientos privados en ésta materia. Se consigna el término gratuito entre comillas, porque se paga con el trabajo eficaz y eficiente, que se realizará en cualquier actividad económica del país, en que los empleadores coloquen su inversión, para obtener el mayor beneficio y rentabilidad de su negocio, por lo que se debe ver como una inversión, a la que se le hará muy rentable en poco tiempo, por lo que debe ser integral para satisfacer las necesidades, de todos los involucrados en la relación laboral y en la actividad económico-tributaria, para beneficio del país.

Los actores sociales y sindicales de cada departamento, están convencidos que su posicionamiento, participación y empoderamiento de todos, en cada uno de los espacios tripartitos de diálogo social y de participación y representación de la clase trabajadora, serán aprovechados para participar proactivamente con propuestas, que permitan incidir en las Políticas Públicas, principalmente en la Política de Capacitación Profesional para el Empleo a través del INTECAP y la Política de Empleo, con atención especial y particular en su compromiso de participación.

RESUMEN EJECUTIVO

En el capítulo I de éste trabajo, encontraremos los antecedentes, los cuales nos contextualizan en lo que ha sido una evolución histórica de funciones y denominaciones de lo que hoy conocemos como el Instituto Técnico de Capacitación Profesional, INTECAP, ente responsable de la Capacitación Profesional para el Empleo, a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y la Formación de Adultos a través de CONALFA, a cargo del Ministerio de Educación. La información recopilada relata la situación desde el período de la Revolución hasta el presente año 2012. Se hace referencia a los compromisos que tiene el Gobierno de Guatemala para ponerle atención al tema de Capacitación Profesional 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, son ejes fundamentales para la atención de éste trabajo.

En el capítulo II, se expone 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 pretende introducirnos en el tema de la Capacitación Profesional para el Empleo, por lo

que naturalmente se define lo relativo al empleo, desempleo, capacitación, profesional, capacitación para el trabajo, proceso, programa, competencias laborales, cómo se define la certificación de competencias laborales, competencias laborales y procesos de certificación ocupacional en la formación profesional y trabajo decente.

En el capítulo III, se hace referencia a la capacitación profesional, focalizando el trabajo en lo relativo al Instituto Técnico de Capacitación Profesional, INTECAP, los servicios que presta, formación ocupacional, capacitación, certificación, asistencia técnica, intermediación laboral, estudios e investigaciones, seguimiento a los egresados, evaluación de impacto, observatorio del mercado laboral, modalidades de entrega de la capacitación profesional, formación presencial, móvil, a distancia, tipos de programas, evolución en la atención, confección industrial, niveles en que se impacta, educación vocacional, formación profesional, reformas educativas, la formación para el trabajo, compromisos de gobierno en ésta materia, las demandas de la sociedad, nivel de escolaridad y empleo en el sector juventud.

En el capítulo IV, se estructura jerárquicamente los cuerpos legales que sirven de fundamento para invertir del presupuesto nacional en la Capacitación Profesional para el Empleo, es

decir, la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo Guatemalteco, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, la Ley de Educación Nacional, regulada en el Decreto Legislativo 12-91, 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 Capacitación Profesional para el Empleo que necesita Guatemala, con el objeto de mejorar las capacidades de empleabilidad de las y los trabajadores guatemaltecos, incrementando sus habilidades técnicas, de comunicación y liderazgo, que favorezcan la inserción laboral juvenil en los nichos para el efecto, a fin de expandir el número de trabajadores que ganen el salario mínimo, en el que se integren mujeres, jóvenes, personas con capacidades especiales y otros grupos vulnerables.

En el capítulo V encontraremos la visión de las organizaciones campesino, popular y sindical de los departamentos de Escuintla, Suchitepéquez y Quetzaltenango, en los que durante el desarrollo de éste trabajo focalizamos nuestra atención, a quienes consultamos su forma de ver la problemática, comprenderla y entender

sus raíces, su análisis y las propuestas de posibles soluciones a las falencias en la Capacitación Profesional 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 Capacitación Profesional para el Empleo, de forma "gratuita" en los términos descritos para el Trabajo Decente.

Asimismo, 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 deben estar informados, capacitados, lo que les permitirá aprovechar los escenarios como las mesas sindicales que con apoyo y procuración de la Fundación Mario López Larrave se tienen, para compartir la experiencia profesional de todos y cada uno de los oficios, artes o actividades con las que se puede obtener un salario digno para lograr la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de toda la clase trabajadora. 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.

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 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 respecto a la legislación que protege los derechos humanos, laborales y sindicales, que forman parte de la legislación guatemalteca.



CAPITULO I

CAPITULO I. ANTECEDENTES

1.1 Antecedentes de la capacitación profesional, para el empleo en Guatemala.

Como antecedentes de la Capacitación Profesional para el Empleo, podemos citar en primer lugar, lo que ahora conocemos como el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, INTECAP, el cual tomando como referencia los períodos de los gobiernos, desde el gobierno del Doctor Juan José Arévalo Bermejo, desde 1948 para el 2012, ha sido como a continuación se describe:

- a) Período 1948 – 1954. Durante el período de Gobierno del Doctor Juan José Arévalo Bermejo.

En Guatemala se empezó a trabajar en los años 1950 a 1952, en el desarrollo de ideas y en algunas experiencias pioneras que incrementaron el conocimiento del factor humano y sus implicaciones en el campo de las actitudes, intereses y comportamiento ante el trabajo.

- b) Período 1954 - 1985. Fue el período de las dictaduras militares en el país.

En dicho período surgió el Centro Guatemalteco para el Desarrollo Industrial, CGDI (1955).

En junio de 1960, por medio de un convenio de Cooperación entre el Estado de Guatemala y el de los Estados Unidos de Norteamérica, se crea el CENTRO DE FOMENTO DE PRODUCTIVIDAD INDUSTRIAL, CFPI, mediante el financiamiento de la Agencia Internacional de Desarrollo (AID), de los Estados Unidos de Norte América y el Ministerio de Economía del Estado de Guatemala. El propósito fundamental de esta entidad, fue estimular el desarrollo industrial del país, a través de la elevación de la productividad y el fomento de la inversión.

En mayo de 1964, se crea el Centro de Desarrollo y Productividad Industrial, CDPI que sustituye al Centro de Fomento de Productividad Industrial, CFPI, como una entidad estatal descentralizada con autonomía funcional, patrimonio propio, fondos privativos y capacidad para operar por el logro de sus fines. El financiamiento del CDPI se da a través de: una asignación del Estado, un impuesto privativo, pagos y cuotas de la iniciativa privada, por servicios prestados y donaciones o

aportes de la iniciativa privada y de instituciones nacionales o internacionales. Sus funciones principales se orientaron a cooperar con el Estado y la iniciativa privada para el estímulo de la economía, actuando como nexo entre ambos sectores para fomentar la productividad.

En octubre de 1969 se crea el Centro Nacional de Desarrollo, Adiestramiento y Productividad, CENDAP que sustituye al Centro de Desarrollo y Productividad Industrial, CDPI, el Centro Nacional de Desarrollo, Adiestramiento y Productividad, CENDAP se integra como una unidad descentralizada con una Junta Directiva formada por: El Ministro de Trabajo y Previsión Social, Ministro de Economía, representantes de la Coordinadora de Asociaciones Comerciales, Industriales y Financieras - CACIF - , La Secretaría General de Planificación Económica - SEGEPLAN- y representantes del sector laboral. El CENDAP se crea para prestar atención, no solo al campo de la productividad empresarial, sino también a la formación acelerada y masiva en el nivel primario laboral, a través de la formación profesional o vocacional¹.

En mayo de 1972 se crea el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, INTECAP, que sustituye al Centro Nacional de Desarrollo, Adiestramiento y Productividad, CENDAP, el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, INTECAP, actuará por delegación del Estado, como entidad descentralizada, técnica, no lucrativa, patrimonio propio, fondos privados y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, operando dentro de las prescripciones de su Ley Orgánica (Decreto 17-72 del Congreso de la República de Guatemala). La coordinación de sus actividades con la política general del Estado se hará por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como órgano competente y de comunicación con el Ejecutivo, señalará al Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, INTECAP, los lineamientos de la política gubernativa en lo que se refiere al aprendizaje, adiestramiento, formación profesional y perfeccionamiento de los recursos humanos².

¹ <http://intecap.info/index.php/acerca-de-nosotros/50-historia->

² Decreto No. 17-72, Del Congreso de la República de Guatemala

En resumen, en la actualidad, el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, INTECAP, sigue en funcionamiento, 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 tres sectores de la actividad económica y en los tres niveles ocupacionales.

El INTECAP tiene como propósito contribuir a acrecentar la producción de las empresas con un mínimo de tiempo, bajo costo, con los mismos recursos y superando la calidad de los productos que ofrecen, por lo que su Visión es la de ser reconocidos como la institución líder y modelo en la efectividad de sus servicios, que busca constantemente la excelencia, y su Misión, es formar y certificar trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral, así como brindar asistencia técnica y tecnológica en todas las actividades económicas, para contribuir a la competitividad y al desarrollo del país³.

³ <http://intecap.info/index.php/acerca-de-nosotros/55-quiénes-somos>



CAPITULO II

CAPITULO II

CONCEPTUALIZACION

Para la ubicación de lo que se aporta, en el presente diagnóstico introductorio o de análisis previo, se presentan las siguientes definiciones:

Empleo

El empleo es 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.

Capacitación

Se entiende por capacitación al conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial, mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional (organizacional, empresarial, etc.), a la mejor prestación de servicios a la comunidad (a

nuestros clientes, a los usuarios, entre otros), al eficaz desempeño del cargo (puesto, plaza, etc.), y al desarrollo integral personal. Ésta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico, desarrollar y fortalecer una ética del servicio público o privado.

Se excluyen de las actividades de capacitación, los cursos de carácter informativo, referidos al cumplimiento de niveles de educación media, superior o postgrados conducentes a la conducción de grados académicos. La capacitación es un proceso, no son cursos aislados e independientes. Debe estar ceñida a las competencias laborales que haya definido la entidad dentro del correspondiente manual, propendiendo por el crecimiento de la persona en el entorno laboral. El contenido de la capacitación debe ser integral, para complementar los conocimientos necesarios, en la consolidación de las competencias laborales requeridas, para el correcto ejercicio del cargo.

Profesional:

1. Se aplica a una persona que realiza una actividad, que constituye su profesión o medio de ganarse la vida.
2. Persona que realiza su trabajo con aplicación, seriedad, honradez y eficacia

3. Persona que ejerce una actividad como profesión, siendo remunerado por ello.
4. Persona que ejerce su oficio con destacada capacidad

Se recoge el concepto de la OIT (1998) el cual define a la Formación Profesional, como "las actividades que tienden a proporcionar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para el trabajo en una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de la actividad económica".

Por su parte, el término Capacitación Laboral, alude a la formación impartida u obtenida, a través de un programa de instrucción diseñado, con el objeto de desarrollar competencias específicas para el desempeño de determinadas tareas típicas de la ocupación. Todo ello permite alcanzar niveles de perfeccionamiento a quienes están ya incorporados en el mundo del trabajo, brindándoles la posibilidad de asumir nuevas responsabilidades y lograr puestos de mayor relevancia en atención a las nuevas exigencias de la sociedad moderna, las continuas innovaciones tecnológicas y el proceso de globalización. De acuerdo a la definición de la OIT, la capacitación laboral se orienta a "dar un suplemento de conocimientos teóricos y prácticos, a fin de aumentar la versatilidad y la movilidad ocupacionales de un trabajador o mejorar su desempeño en el puesto de trabajo (pudiendo en ciertos casos) dar la competencia adicional requerida para ejercer otra ocupación

afín o reconocidamente complementaria de la que posee" (1993) (FOPECAL – OIT).

Capacitación para el trabajo

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 empeño⁴.

Certificación de Competencias Laborales

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 educativo⁵.

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

⁴ Acuerdo Sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria. México, D.F., 6 de mayo de 1996 (Acuerdos de Paz en Guatemala).

⁵ Irigoin, M.; Vargas, F., Competencia Laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud, Montevideo, Cinterfor/OIT, 2002.

Desde una perspectiva sindical, 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 trabajadoras(es) 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. Informa que para tener éxito, los propósitos planteados deberán corresponderse 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. Plantea que hay demandas ineludibles, como las que derivan de la mano de obra desocupada que requieren respuestas urgentes. Por último, indica que las competencias laborales en el proceso de integración son un componente de una plataforma más amplia y rica en contenidos⁶.

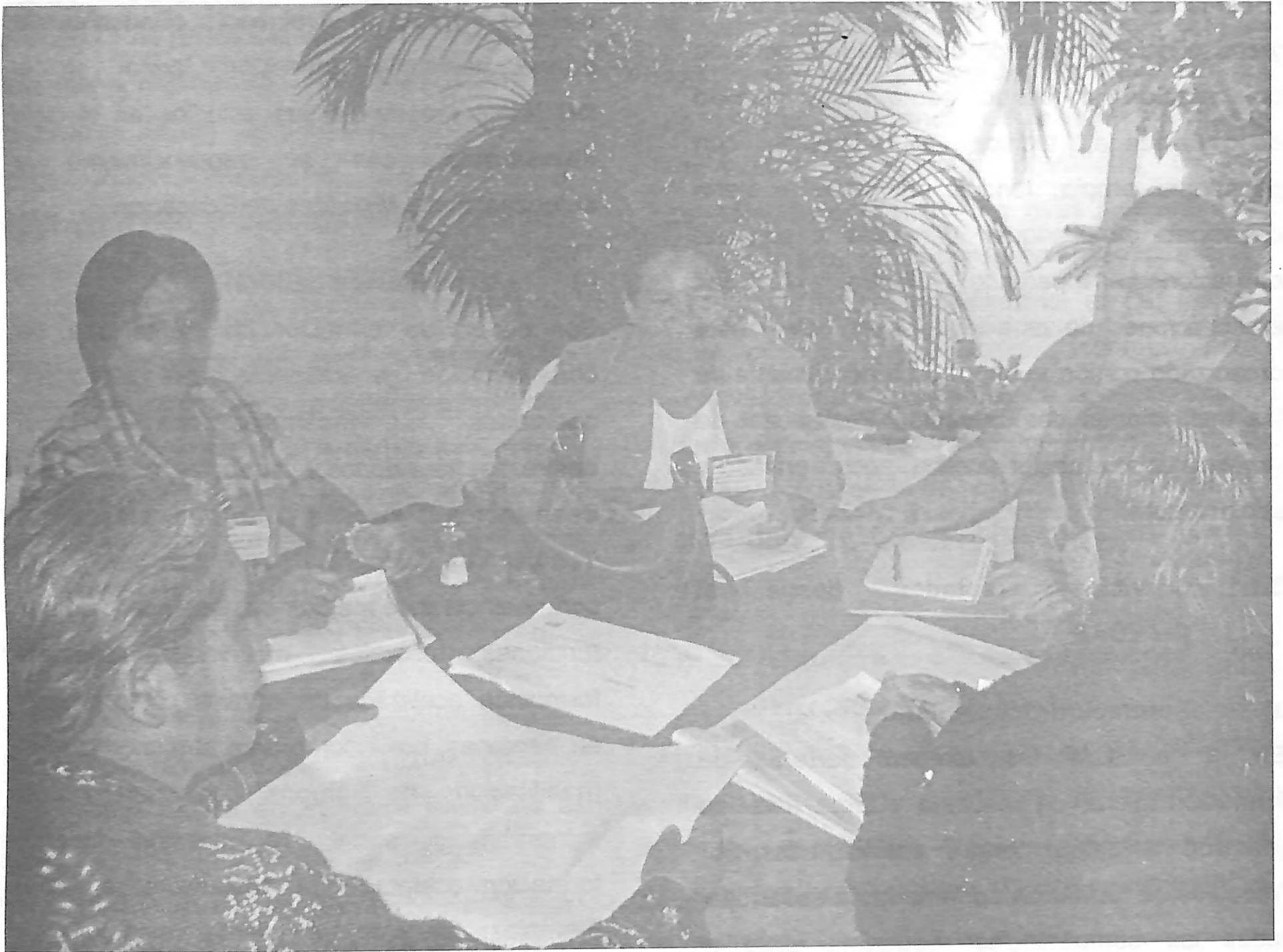
Trabajo Decente: Ejes estratégicos y ejes transversales. Interrelación e interdependencia del Trabajo Decente.

⁶ 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.

El trabajo decente puede ser sintetizado en cuatro objetivos estratégicos, tal como establece la Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa adoptada por la OIT en 2008:

- promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible,
- adoptar y ampliar medidas de protección social (seguridad social y protección de las trabajadoras y los trabajadores),
- promover el diálogo social y tripartismo,
- respetar, promover y aplicar las Normas Internacionales del Trabajo, en particular los principios y derechos fundamentales en el trabajo,

La igualdad de género y no discriminación deben considerarse cuestiones transversales en el marco de los objetivos estratégicos, objetivos que tienen validez para todos los trabajadores y las trabajadoras, en la economía formal e informal, en trabajos asalariados o autónomos; en el campo, industria y oficina; en sus casas o en la comunidad. Los cuatro objetivos o ejes estratégicos, integrando los transversales, configuran un todo indivisible para que podamos hablar de trabajo decente.



CAPITULO III

CAPITULO III.

CAPACITACION PROFESIONAL EN GUATEMALA

3.1 Capacitación Profesional del INTECAP

En 1972, se creó 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.

3.1.1. Servicios prestados desde el INTECAP

a) Formación Ocupacional

En el INTECAP se ofrecen carreras de formación inicial, de mediana y larga duración (de 250 a 3,000 horas), estructuradas por "módulos de formación", orientadas a desarrollar todas las competencias requeridas para el desempeño eficaz, de una ocupación completa o calificación reconocida en el medio laboral guatemalteco.

Ejemplos: Mecánico Automotriz, Soldador Industrial, Panadero, Carnicero, Técnico en Mecatrónica, Técnico en Gastronomía, Técnico en Seguros y Fianzas, Guía local de Turistas,

entre otras. Dentro de esta formación se encuentra el Programa de Bachillerato y Técnico a Nivel Medio, en el cual, participantes de carreras técnicas de nivel medio, pueden cursar paralelamente la educación formal en el INTECAP y acreditar sus estudios en el ciclo diversificado, con el reconocimiento y autorización del Ministerio de Educación.

b) Capacitación Laboral

Son cursos de formación complementaria, de corta duración (generalmente hasta 250 horas), orientados a desarrollar conocimientos, destrezas, habilidades y conductas, a efecto que trabajadores insertos en empresas o trabajadores independientes, llenen brechas de competencia para mejorar su desempeño de sus funciones laborales. Incluye también la formación acelerada de nuevas competencias en personas, por incorporarse al mundo laboral (habilitación de grupos en estado de vulnerabilidad social, reconversión laboral, formación acelerada de desempleados, etc.). Ejemplos: atención al cliente, manipulación higiénica de los alimentos, crianza de cerdos, envasado de frutas y verduras, cursos de ofimática, cursos de complementación con laboratorios especializados, para mencionar algunos.

c) Certificación Laboral

La certificación de competencias laborales, consiste en un proceso, mediante el cual se otorga un reconocimiento formal, de la capacidad laboral demostrada por una persona, en base a una evaluación de sus competencias, tomando como referencia una norma o estándar previamente establecido. Este reconocimiento o acreditación de las competencias laborales, se otorga independientemente del lugar o institución donde el participante las adquirió y puede ser certificación ocupacional, de calificación o de función laboral. Se brindan los siguientes servicios de certificación laboral: Certificación de Personal de Organizaciones con el Aval del INTECAP, Certificación Externa, Certificación en Administración de Software y Certificación Sectorial, basados en criterios de metodologías de las Normas de Competencia Laboral y de la ISO 17,024.

d) Asistencia Técnica

Son asesorías que el INTECAP realiza directamente en las empresas, a través de la asignación de uno o varios expertos, que trabajan dentro de la organización, con el objetivo de buscar solución a una problemática específica, tanto de índole administrativa como tecnológica, en sus procesos de producción, para mejorar la productividad organizacional. Se basan en diagnósticos previos de la problemática e involucra también procesos de capacitación dentro de la empresa relacionados con la solución de la problemática.

e) Intermediación Laboral

El INTECAP dispone de un Sistema de Intermediación Laboral -SIL- al servicio de empresarios y desempleados, mediante el cual se busca colocar a los egresados de la capacitación, en plazas de trabajo vacantes en el sector productivo. El SIL trabaja buscando y registrando plazas vacantes en empresas (oferta de empleo), registrando buscadores de empleo (demanda de empleo: egresados de la capacitación en INTECAP y otras Instituciones) y luego realizando acciones de encaminamiento y colocación laboral. Asimismo, el SIL realiza acciones de orientación laboral, para potencializar a participantes de la capacitación, hacia un mejor desempeño en la búsqueda de trabajo (preparación de hojas de vida, manejo de entrevistas de trabajo, presentación personal, etc.).

f) Estudios e Investigaciones de Mercado Laboral 2009

- Detecciones de necesidades de capacitación: son investigaciones cualitativas y/o cuantitativas de las necesidades de capacitación que existen en un sector productivo, en una especialidad o en un área geográfica específica.

g) Seguimiento de egresados

El INTECAP dispone de un programa de seguimiento de egresados, cuyo objetivo es determinar los índices de inserción laboral, índice de inserción por autoempleo y otros indicadores relevantes para la toma de

decisiones y orientación de la formación profesional de la Institución.

h) Evaluación de Impacto

Son estudios que tienen la finalidad de determinar, el impacto socio-económico de los servicios de capacitación y asistencia técnica del INTECAP.

**i) Observatorio del Mercado Laboral
-OML-**

El OML es una unidad técnica, que tiene a su cargo la recopilación, actualización y procesamiento de información estadística y documental sobre el comportamiento del mercado laboral guatemalteco.

3.1.2 Modalidades de Entrega de la Capacitación

a) Formación Presencial

Modalidad en la que el participante, asiste a un centro de capacitación del INTECAP a recibir la capacitación completa, es decir, que recibe la formación tanto teórica como práctica en las instalaciones y talleres del INTECAP.

b) Formación Dual (Empresa-Centro)

Modalidad en la que el participante, asiste parte de su tiempo a un centro de capacitación del INTECAP a recibir la formación teórica y a desarrollar algunas prácticas, y el resto del tiempo, a trabajar en una empresa como complemento de su formación. Generalmente, el participante asiste uno o dos días por semana al INTECAP (o algunos días de semana en horario

nocturno), y el resto de la semana asiste a la empresa.

c) Formación Móvil

Modalidad en la que el participante, recibe la capacitación en su propia empresa o comunidad; para ello, el INTECAP asigna un instructor móvil que se traslada al lugar de la capacitación o unidad móvil (vehículo o carretón con equipamiento móvil).

d) Formación a Distancia

Modalidad en la que el participante, no asiste a las instalaciones del INTECAP, sino que se capacita en su hogar u oficina. En esta modalidad se encuentran los programas de formación vía "elearning" (totalmente a distancia a través de Internet) y "blended-learning" (formación mixta Internet-presencial).

3.1.3 Tipos de Programas de Formación Profesional

- Programas de Formación Inicial (1, 2 y 3): Formación Integral de jóvenes -FIJO-, Carrera Técnica -CT-, Formación de Jóvenes y Adultos -FORJA-.
- Programas de Formación Complementaria (4, 5, 6 y 7): Carrera Técnica Corta -CTC-, Diplomados.
- Acciones de Capacitación Técnica y Administrativa -ACTA-, Seminarios.

INTECAP tiene 19 centros de capacitación en 10 cabeceras departamentales, 3 centros de

capacitación en tres municipios y 12 delegaciones en 12 cabeceras departamentales.

Regiones de atención educativa del INTECAP:
Los departamentos más atendidos en número de capacitados y en orden decrecientes fueron Guatemala, Escuintla, Quetzaltenango, Retalhuleu, Alta Verapaz.

Los Departamentos menos atendidos fueron Baja Verapaz, El Progreso, Totonicapán, Sacatepéquez, Santa Rosa, Jutiapa, San Marcos, Huehuetenango, El Quiché y Jalapa.

Las estadísticas de atención en formación y capacitación profesional del INTECAP indican que, en el 2009, la región más atendida fue la del sur, seguida de la región central. La región occidental y oriental fueron menos atendidas y las regiones Norte y Petén fueron las más desatendidas.

3.1.4 Evolución de la atención educativa del INTECAP

La población atendida por el INTECAP ha ido incrementándose, así, en 1972, atendió a 7,016 personas, pero en el 2009, atendió a 254,511. Este crecimiento en cobertura de beneficiarios no es consistente, aunque hay más avances que retrocesos.

A sus egresados, el INTECAP les reconoce la certificación ocupacional. Es decir que acredita y certifica sus propias carreras, excepto aquellas que, por dar acceso a la universidad, deben ser

certificadas también por el MINEDUC. Hasta ahora, sólo 8 de las más de 150 carreras que imparte, dan acceso a la educación superior o terciaria, han sido aprobadas por el MINEDUC 23. Estas carreras son las de bachillerato en ciencias y letras "con especialización en" alguna carrera (Acuerdo Ministerial 378-2009): Mecánica Diesel, Mecánica Automotriz, Mecánica Industrial, Electricidad Industrial, Electromecánica Industrial, Electrónica Industrial, Procesamiento Industrial de Alimentos y Mantenimiento Industrial, Mantenimiento Eléctrico y Electrónico de Maquinaria Textil y Confección Industrial.

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 considera que la formación profesional es un medio de ascenso y movilidad social.

3.2 Niveles en que se Imparte la Formación Profesional en los Países de la Región

La noción de nivel educativo, está intrínsecamente asociada a los sistemas formales de educación. Los sistemas educativos están generalmente estructurados en tres niveles: primario, medio o secundario y nivel superior. En el lenguaje de la formación profesional, modelo desarrollado por las IFP's, dirigida especialmente a desarrollar habilidades y destrezas de la fuerza de trabajo, la noción de

nivel tiene otra connotación. Está asociado a los niveles de la estructura ocupacional, y más recientemente, a la competencia que se requiere para desempeñar un determinado rango de actividades laborales; así en vez de nivel primario, secundario o terciario, se utilizan denominaciones que denotan grados crecientes de complejidad: habilitación y aprendizaje, complementación, especialización, etc. Si la

formación profesional se organiza en base a competencias profesionales, se habla de nivel de competencia.

La formación profesional, en el marco de los sistemas educativos formales de nuestros países, en su mayoría se sitúa en el nivel medio y en el nivel superior. Obsérvese el siguiente cuadro.

Cuadro 1

Denominación y nivel en que se ofrece la Formación Profesional, según país y modelo

País	DENOMINACIÓN		NIVEL EN LA ESTRUCTURA EDUCATIVA	
	Formación Profesional Formal (Modelo 1)	Formación Profesional paralelo al sistema educativo (modelo 2)	Modelo 1	Modelo 2
Guatemala	Educación Vocacional	Formación Profesional	Nivel Medio. Ciclo diversificado. Duración de 2 a 4 años. Salida: Bachiller en la rama correspondiente.	Formación inicial: Aprendizaje, Habilidad y Rehabilitación Profesional. Formación Complementaria: Especialización, Complementación y Actualización
El Salvador	Educación Media Vocacional	Formación Profesional	Nivel Medio. Tres años de estudios. Salida. Bachiller Técnico en la especialidad. Nivel Superior. Dos años de estudios después del bachillerado. Salida: Técnico superior en ingeniería, etc.	Formación Inicial: Aprendizaje (Formación Alternativa Empresa Centro o Formación Dual). Habilidad. Formación Complementaria: Complementación, Especialización y Actualización
Honduras	Educación técnica media	Formación Profesional	En el nivel medio. Salida. Bachiller Técnico.	Formación inicial: Aprendizaje, Habilidad y Rehabilitación Profesional. Formación Complementaria: Especialización, Complementación y Actualización. Educación para el Trabajo.

Diagnóstico "Capacitación Profesional para el Empleo"

País	DENOMINACIÓN		NIVEL EN LA ESTRUCTURA EDUCATIVA	
Nicaragua	Sistema único: Formación y Capacitación Profesional		<ul style="list-style-type: none"> Formación inicial: Aprendizaje, Habilitación y Rehabilitación Profesional. Formación Complementaria: Especialización, Complementación y Actualización. Formación de Técnico Básico Rural Formación de Técnicos Medios Técnico Superior <p>Para acceder al nivel de Técnico Medio el alumno(a) debe de completar el ciclo básico (9no. grado) de la educación media, y para ingresar al nivel de Técnico Superior, haber obtenido el certificado de Técnico Medio.</p>	
Costa Rica	Educación Técnica	Formación Profesional	<ul style="list-style-type: none"> Bachiller Técnico Técnico Superior <p>En el nivel medio. Ciclo diversificado. Tres años de duración.</p>	<p>Formación inicial: Aprendizaje (tradicional y formación dual), Habilitación y Rehabilitación Profesional.</p> <p>Formación Complementaria: Especialización, Complementación y Actualización</p>
Cuba	<p>Sistema único, aunque con denominaciones, distintas según nivel:</p> <ul style="list-style-type: none"> Educación General, Politécnica y Laboral Educación Técnica y Profesional Capacitación Técnica Profesional de los Trabajadores 		<p>Nivel medio y superior. Salidas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Técnico Medio Técnico Superior Obrero Calificado <p>También certificación de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Habilitación, Complementación Especialización Entrenamiento y otros 	
República Dominicana	Educación Técnico Profesional	Formación Técnico Profesional	<p>Nivel Medio. Segundo Ciclo. Dos años de duración. Salida Bachiller técnico en la especialidad.</p> <p>Nivel Superior. Duración dos años después de la secundaria. Salida Técnico Superior o Tecnólogo.</p> <p>Habilitación profesional: Un año de duración.</p> <p>Salida: Técnico Básico</p>	<p>Formación inicial: Aprendizaje (formación dual), Habilitación y Rehabilitación Profesional.</p> <p>Formación Complementaria: Especialización, Complementación y Actualización</p>

La denominación utilizada en los países registra ligera variaciones. La formación profesional formal en Guatemala se denomina Educación Vocacional; en El Salvador, Educación Media

Vocacional; en Costa Rica, Educación Técnica; en República Dominicana, Educación Técnica Profesional; y en Cuba, a nivel medio y superior, se le denomina Educación Técnica y

Profesional. En Nicaragua, que es un sistema único, se le denomina Formación y Capacitación Profesional. En el modelo 2 impulsado por la IFP's, la denominación es común para todos los países, exceptuando República Dominicana (Formación Técnica Profesional) y Cuba (Capacitación Técnica Profesional de los Trabajadores).

La Formación Profesional Formal, modelo I, se ofrece en el nivel medio de la estructura educativa de los países. La duración de los cursos varía entre dos (2) y cuatro (4) años. En el caso de Nicaragua, El Salvador, Cuba y República Dominicana también se ofrece a nivel superior no universitario. Es importante destacar, que para acceder a la mayoría de los cursos de formación profesional, que se ofertan paralelamente al sistema educativo formal, se exige que los aspirantes hayan concluido el 8vo ó 9no. grado del nivel primario o educación básica. Por tanto es una oferta que se puede ubicar, en la estructura media de los sistemas educativos.

3.2.1 Educación Vocacional Media

El Sistema Educativo en Guatemala está integrado por el nivel de pre-primario, primario y medio. El nivel medio está dividido en básico, con tres (3) años de duración, y diversificado, con una de duración de 2 a 4 años. El ciclo diversificado cubre las ramas de magisterio, bachillerato, comercio, educación vocacional o

bachillerato industrial. En la educación superior también se ofrece la opción denominada de Nivel Técnico, con una duración de seis semestres y una de nivel intermedio con siete semestres.

La matrícula del nivel medio, ciclo diversificado, a 1994 fue de 122,513 estudiantes. No se dispone de las estadísticas correspondientes a la matrícula en educación vocacional a nivel medio. Los centros donde se imparte le denominan Institutos Técnicos Vocacionales.

3.2.2 Formación Profesional en Guatemala

Las labores de formación profesional, se iniciaron a partir del decenio de 1950. En esa década surgió una institución, que apoyaba la formación de trabajadores, empleados por las incipientes industrias dedicadas a la sustitución de importaciones. En 1960 se creó el Centro de Fomento y Productividad Industrial, sustituido en 1964 por el Centro de Desarrollo y Productividad Industrial, luego ese centro se transformó hasta llegar a convertirse en 1972, en el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP).

El INTECAP está organizado conforme al patrón predominante, de las Instituciones de Formación Profesional de América Latina. Tiene programas para formar aprendices, habilitación, complementación profesional, acciones móviles, capacitación a distancia, capacitación de mandos medios, entre otros. Durante 1994, tuvo una matrícula 63, 623 personas.

Matriculación Secundaria Técnica (% del total de secundaria), Según País

1991

País	Matricula Total (1) (1991)	Matricula Secundaria Técnica (% del total de secundaria.1989/1991)
Guatemala	122,513 (ciclo diversificado)	...
Honduras	140,177	30.2
El Salvador	105,000	70.4
Nicaragua	202,480	9.1
Costa Rica	163,895	22.2
Cuba	N.D.	32.2
República Dominicana	309,510 (*3)	6.3 (3*)

Fuente: (1) SIECA. *Escolaridad en Centroamérica. Publicado en la Red (Internet)*

(2) *Informe sobre el Desarrollo Humano 1997. PNUD. (3*) Año 1997. No incluye los estudiantes de Técnico Básico. Estadísticas e Indicadores de Educación. Santo Domingo. 1998 y Dirección General de Educación Técnica Profesional.*

En el nivel superior, existen ocho (8) centros con categoría de Instituto Superior, que 1997 registraron una matrícula de 2,700 estudiantes. Algunas universidades ofrecen carreras de pregrado. Los institutos superiores son regulados por el Consejo Nacional de Educación Superior.

3.2.3 Reformas Educativas en Marcha: Principales Tendencias de Reorganización de la Formación Profesional como Sistemas Nacionales.

Las respectivas leyes que amparan a las IFP's, establecen que éstas están responsabilizadas

de organizar y regir los sistemas nacionales de formación profesional. En las leyes generales de educación, se habla de la Educación Técnica como un subsistema a cargo de los ministerios de educación. Esta separación de responsabilidades, frente a un tema de interés común entre entidades oficiales, ha originado en el pasado y en algunos países aún persisten, serios inconvenientes para lograr algún nivel de colaboración, entre los ministerios de educación y la IFP's. Este es un tema preocupante, máxime cuando nos percatamos que precisamente en el gobierno de las respectivas entidades de formación profesional, el Ministro(a) de Educación ocupa un asiento como representante del sector oficial.

En el último quinquenio de este siglo, desde de las IFP's, se empieza hablar "seriamente" de la necesidad de integrar los sistemas nacionales de formación profesional. El concepto de sistema nacional, que manejan las entidades oficiales de formación profesional, salvo el caso de Nicaragua, se limita a su ámbito de competencia; es decir, para ellas el sistema abarca la organización y regulación de oferta de los centros de formación profesional privados y públicos; no incluye la Educación Técnica. De hecho, frente a ésta última, las IFPs se limitan a pedir que a sus egresados se le reconozca y convalide los estudios para que logren, por ejemplo, el título de bachiller. Desde el ámbito de la Educación Técnica, el tema no despierta mucho interés.

La intención no es abrir un debate sobre si la Educación Técnica debe pasar a ser administrada por las IFP's, o si la Formación Profesional debe ser regida por los ministerios de educación. Más allá de los arreglos institucionales y atribuciones de competencia, está la necesidad de cambiar el modelo predominante en cuanto a la organización, metodología, participación de los actores, etc., con respecto a los sistemas nacionales de formación profesional.

La separación de ambas ofertas, el desarrollo de identidades propias para cada modalidad quizás tuvo una justificación histórica, ideológica y de orientación en función de la población meta. Hoy

esa separación es un obstáculo latente para lograr apropiados niveles de articulación exigido 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, muy especialmente a la oferta educativa orientada a elevar la productividad y competitividad de nuestras naciones.

En varios de los países de la Región, los sistemas educativos están pasando por interesantes procesos de reformas. En El Salvador se cuenta con un Plan Decenal 1995-2005, en República Dominicana en 1993 inició el suyo; en Costa Rica, se cuenta con la propuesta de transformación denominada EDUC 2005. En Nicaragua, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo Sostenible para el período 1996-2000, está planteada como punto de agenda prioritario la Reforma Educativa. En Guatemala, los Acuerdos de Paz de 1995, contemplan elevar la inversión en educación⁷.

⁷ Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional IBERFOP. III Seminario Organización y Gestión de proyectos de reforma de Formación Profesional basada en competencias Países de Centroamérica y el Caribe Santo Domingo, República Dominicana, 1- 4 de marzo de 1999. (<http://www.oei.org.co/iberfop/domini2.htm>).

3.3 La Formación para el Trabajo y El Encuentro con las Oportunidades de Vida.

1.- En menos de 10 años, la población que anualmente intente ingresar a su primer empleo será casi el doble de la actual.

2.- La capacidad para generar menos puestos de trabajo tiende a estancarse, especialmente por dos factores: la seguridad ciudadana y la calidad del recurso humano.

3.- La precarización del trabajo, la informalidad y el subempleo están contribuyendo a que Guatemala no cumpla con los objetivos del "trabajo decente" promulgados por la OIT y otras organizaciones.

4.- Al escasear las oportunidades, el desempleo invisible será inmedible y los que "ni estudian ni trabajan" los NINI, sobrepasarán el millón y medio de personas en menos de 5 años.

5.- Y por otro lado, muchos de los que van a terminar la escuela, no van a participar en la llamada sociedad del conocimiento por problemas de calidad en lo aprendido.

6.- Dos tareas de choque o emergencia: conectar la educación con la formación para el

9.- Un "Programa Nacional de Formación Ocupacional" liderado por una entidad idónea en la formación para el trabajo, apoyada en una RED NACIONAL DE ENTIDADES DE FORMACION, siguiendo políticas de calidad y pertinencia.

10.- El Programa Nacional de Formación Ocupacional, debe complementarse con buenos

trabajo (ciclos propedéuticos) y nuevos programas de formación de adultos.

7.- El INTECAP, anualmente forma alrededor de 10 mil jóvenes para el primer empleo, equivalente al 5% de las/los jóvenes que salen a buscar trabajo.

8.- Hay que mirar a los jóvenes y adultos EXCLUIDOS (6 de 10) y para ellos hay que emprender un "Programa Nacional de Formación Ocupacional", a fin de dotarlos de conocimientos básicos para el empleo y el autoempleo.



servicios de empleo (orientación, información e intermediación laboral) y vinculación laboral en programas de obras de infraestructura⁸.

⁸ Programa de Fortalecimiento Institucional del Sector Juventud en Guatemala, con el apoyo de Unión Europea.

Compromisos de gobierno, demandas (circunstancias) pro educación técnica-vocacional y nivel de escolaridad de la juventud

Compromisos de gobierno con la Educación Técnica y Tecnológica

En otro orden de ideas, y en lo relativo a los compromisos de gobierno, 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 registraron dos ejes relacionados con la Formación para el trabajo:

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

Las Demandas y Circunstancias pro Educación Técnica-Vocacional

Varias son las circunstancias y factores que justifican la visibilización, la institucionalización y

el desarrollo adecuado de la capacitación profesional para el trabajo en Guatemala y en el sistema educativo. Para el efecto, citaremos:

1. 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, puesto que deben capacitar profesionalmente primero a sus operarios y para los empleados, cuando son contratados sin la debida experiencia, el tiempo de capacitación profesional no 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, comercio y su influencia en el empleo, tendencias del mercado internacional, que inciden en las relaciones de los países y sus habitantes dados los tratados de libre comercio, entre otros. Estos cambios en las demandas de los empleadores, exige el desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y valores en las carreras de formación

para el trabajo, así como la velocidad necesaria para adaptarlos. 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 y pronunciamientos escritos, o bien a través de sus demandas explícitas de atención a sus necesidades educativas en materia de equipamiento, docentes, entre otros.

3.3.1 Nivel de escolaridad de la 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) y universitario se ha convertido en un bien que refuerza las jerarquizaciones sociales y relaciones de desigualdad y marginación.

La Encuesta Nacional de la Juventud, ENJU-2011, confirmó lo anteriormente expuesto, pues únicamente el 33.6% de los jóvenes ha completado el Nivel Primario; en tanto que el 31.5% tienen estudios del Nivel Medio y el 23.4% del ciclo diversificado. Únicamente el 5.2% ha cursado estudios universitarios, incluyendo al 0.1% de los jóvenes que poseen estudios de postgrado. Es importante resaltar que casi el 6% no tienen ningún nivel de estudios, mientras que 0.4% no respondió.

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.

3.3.2 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, 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%, 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

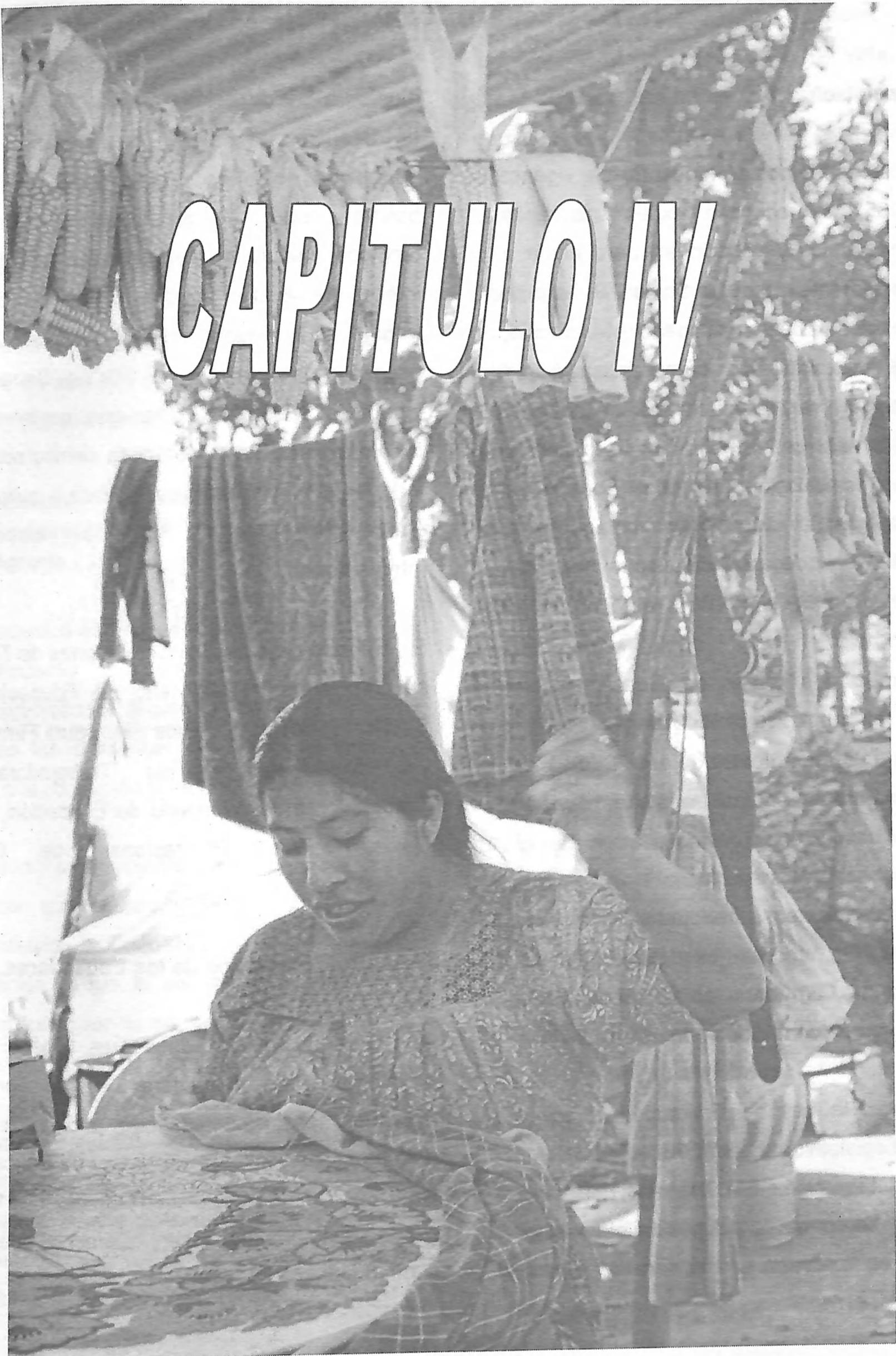
Fuente: Encuesta Nacional de la Juventud, 2011

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 capacitación profesional y la formación para el trabajo,⁹ Ahora, a ésta consideración se adiciona

otro esfuerzo con la perspectiva e impulso sindical a través de las mesas de diálogo establecidas en Escuintla, Suchitepéquez y Quetzaltenango.

⁹ 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

CAPITULO IV



CAPITULO IV. LEGISLACION GUATEMALTECA

4.1 Legislación Guatemalteca

La Constitución Política de la República, vigente desde 1985, 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 normará lo pertinente".

En el 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.

Por su parte, la Ley de Educación Nacional (Decreto Legislativo 12-91) 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 referente 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".

En el 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.

Artículo 47 Derechos de los Educadores.

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 que citado textualmente dice: "Derechos de los educadores.

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.

4.2 Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria.

En los Acuerdos de Paz, específicamente en el Acuerdo Sobre Aspectos socioeconómicos y Situación Agraria, se plasmaron los siguientes compromisos en relación a la educación y capacitación.

Educación y capacitación

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.

Desarrollo social

El crecimiento económico acelerado del país es necesario para la generación de empleos y su desarrollo social. El desarrollo social del país es, a su vez, indispensable para su

crecimiento económico y una mejor inserción en la economía mundial. Al respecto, la elevación del nivel de vida, la salud de sus habitantes y la educación y capacitación constituyen las premisas para acceder al desarrollo sustentable en Guatemala.

Responsabilidades del Estado

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. Asimismo, el Estado tiene obligaciones específicas por mandato constitucional de procurar el goce efectivo, sin discriminación alguna, de los derechos al trabajo, a la salud, a la educación, a la vivienda y demás derechos sociales.

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 siguientes objetivos:

- Afirmar y difundir los valores morales y culturales, los conceptos y comportamientos que constituyen la base de una convivencia democrática respetuosa de los derechos humanos, de la diversidad cultural de Guatemala, del trabajo creador de su población y de la protección del medio ambiente, así como de los valores y mecanismos de la participación y concertación ciudadana social y política, lo cual constituye la base de una cultura de la paz.
- Evitar la perpetuación de la pobreza y de las discriminaciones sociales, étnicas, hacia la mujer y geográficas, en particular las debidas a la brecha campo-ciudad.
- Contribuir a la incorporación del progreso técnico y científico, y, por consiguiente, al logro de crecientes niveles de productividad, de una mayor generación de empleo y de mejores ingresos para la población,

y a una provechosa inserción en la economía mundial.

En atención a las necesidades en materia de educación, el Gobierno se compromete a:

Gasto educativo

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;

Adecuación de los contenidos educativos

Adecuar los contenidos educativos a los objetivos enunciados en el numeral 21. Esta adecuación recogerá los resultados de la Comisión de Reforma Educativa establecida en el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas;

Cobertura

Ampliar urgentemente la cobertura de los servicios de educación en todos los niveles, y específicamente la oferta de educación bilingüe en el medio rural, mediante:

- La incorporación de la población de edad escolar al sistema educativo, procurando que completen los ciclos de preprimaria y primaria y el primer ciclo de educación secundaria; en particular, el Gobierno se compromete a facilitar el acceso de toda la población entre 7 y 12 años de edad, a por lo menos tres años de escolaridad, antes del año 2000;
- Programas de alfabetización en todos los idiomas que sean técnicamente posibles, con la participación de las organizaciones indígenas capacitadas para este objetivo; el Gobierno se compromete a ampliar el porcentaje de alfabetismo a un 70% para el año 2000;
- Programas de educación, capacitación y tecnificación de adultos.

Capacitación para el trabajo

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;¹⁰

En resumen, la Reforma Educativa prevista por los Acuerdos de Paz desde 1996, contempló la capacitación profesional y la formación para el trabajo pero no de manera directa y explícita sino a través del Eje de Ciencia y Tecnología y del de Desarrollo Sostenible. Además de estos compromisos, el Estado y Gobierno de Guatemala, tiene compromisos internacionales por los convenios que ha firmado y ratificado, por lo que esperamos contribuir con éste diagnóstico, para que pueda apoyarse de forma focalizada al tema de la Capacitación Profesional para el empleo desde la perspectiva sindical en tres departamentos de la República, en los que se tiene presencia en espacios de diálogo a través de mesas sindicales, como lo es Quetzaltenango, Escuintla y Suchitepéquez.

¹⁰ Acuerdo Sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria. México, D.F., 6 de mayo de 1996 (Acuerdos de paz en Guatemala).



CAPITULO V

CAPITULO V.

LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL DESDE LA REALIDAD DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y POPULARES.

5.1 La capacitación profesional desde la realidad de las y los trabajadores

La condición de las y los trabajadores en su Capacitación Profesional para el Empleo, es considerada deficiente, debido a escasas de instituciones, las que hay son deficientes y se encuentran privatizadas, por lo que su costo es alto y el sistema tradicional de educación, no cumple con dicha tarea como se requiere y el contexto de la cultura empresarial así maneja el mercado laboral.

Los obstáculos o problemas para mujeres y jóvenes, para obtener empleo son en el caso de los jóvenes, la discriminación, falta de recursos, falta de experiencia laboral, lo que precariza el trabajo y se propicia la explotación laboral y en el tema de género, se discrimina a la mujer por falta de certificación de sus competencias, por su condición de derechos en etapa pre y postnatal, así como del período de lactancia, entre otros.

Aunque no es un universo muy amplio de trabajadores, si se han emprendido esfuerzos en organizaciones sociales y sindicales de capacitación profesional, con alianza del sector empleador, con la Universidad de San Carlos de Guatemala, se ha plasmado en los estatutos

sindicales aunque aún no se ha operativizado y donde mayor impacto se tiene, es en las organizaciones campesinas, en las que la capacitación, es para aplicación diaria y de inmediato.

También puede mencionarse como centros de capacitación profesional conocidos: INTECAP, Refugio, USAC, CEIPA, MAGA, INAB, etc., pero falta capacitarse profesionalmente en turismo, comercio, administración de negocios, crecimiento y búsqueda de mercados, manejo de créditos, albañilería, para soldadores, carpinteros, salud y seguridad laboral, bordados, y en general todo aprovechable en materia de oportunidad laboral, en lo que puedan proveer los juegos centroamericanos y del Caribe, en el caso específico de Quetzaltenango que es sede de los mismos.

En relación al rol de los sindicatos u organizaciones sindicales, se debe crear alianzas con otras organizaciones o sindicatos para compartir capacitaciones profesionales, en relación a su área de trabajo, velar por que se cumplan los pactos colectivos en los que se contempla capacitación profesional, para el empleo, evaluar, monitorear y proponer mejoras en las instituciones de capacitación profesional, en las que se tiene representación, acorde a las

necesidades e intereses de los afiliados o asociados, que incluya práctica, que genere experiencia laboral certificada con un documento y que la misma tenga remuneración con el salario mínimo, para jóvenes y mujeres, que se oriente en los programas de capacitación profesional gratuita, en instituciones como INTECAP lo que sea del interés de los beneficiarios de dichos programas, que permitan abrir nuevos mercados.

5.2 Líneas de acción propuestas

Las organizaciones sindicales y populares presentes en el Taller de Validación, en el que participaron representantes de los tres departamentos focales: Escuintla, Suchitepéquez y Quetzaltenango, definió las líneas de acción y estrategias para incidir las Políticas Públicas, relacionadas al tema de Capacitación Profesional para el Empleo.

1. Fortalecer estrategias de comunicación

- Divulgación de la situación actual sobre las reformas constitucionales, proyectos a realizarse en nuestras comunidades para que podamos prepararnos y capacitarnos profesionalmente, para satisfacer las necesidades de demanda de empleo.

- Replicar lo aprendido en las capacitaciones profesionales en INTECAP, en la Fundación Mario López Larrave en materia de leyes laborales nacionales e internacionales (convenios de OIT) y derechos humanos, entre otros.
- Aprovechar la interrelación en las mesas sindicales, para compartir capacitación profesional que se haya recibido, o generar la metodología para compartir los conocimientos de experiencias prácticas, en el ejercicio de sus funciones laborales, a través de los medios que se tengan al alcance o de los que se disponga, que pueden ser: programas de radio, televisión, periódicos, etc., con la finalidad de capacitarse profesionalmente entre las organizaciones participantes de éste proyecto, que permita con ésta base, aprovechar las experiencias positivas de cada organización, para hacerlas parte del proceso de negociación colectiva, a favor de tiempo o escuelas para la Capacitación Profesional, para el Empleo, en los propios lugares de trabajo.

2. Hacer presión política a nivel nacional como internacional

- Posicionarse como organizaciones sociales, populares y sindicales en unidad de acción, con el objeto de empoderarse de los espacios tripartitos que se tienen (directorio del INTECAP), e incidir en la Política Pública con propuestas y alternativas de solución al problema de Capacitación Profesional 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 (INTECAP y CONALFA, éste último que debe ampliarse en sus objetivos, y lograr que ambos estén en relación y concordancia a las necesidades e intereses también del sector trabajador, que es parte importante y fundamental en la relación laboral para el desarrollo sostenible y progreso económico y de bienestar de todos los habitantes de Guatemala).
- Denunciar públicamente a nivel nacional e internacional, toda acción de impunidad que propicie el

incumplimiento de la obligación del Estado, en propiciar, generar y darle sostenibilidad a los proyectos de Capacitación Profesional para el Empleo, contemplados en los Acuerdos de Paz, que se orientan por el Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el INTECAP, pero que deben incluir la visión, necesidades e intereses del sector social y Sindical.

3. Participación e incidencia política

- 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 empoderamiento e incidencia en los diferentes espacios de participación del sector trabajador, en política, economía, área laboral, social, cultural, etc., con enfoque de género y juventud, para la programación de cursos y su metodología en Capacitación Profesional para el Empleo.
- Ejercer presión a las instituciones, que por mandato tienen la misión de atender lo relativo a la Capacitación Profesional para el Empleo y Formación de Adultos, es decir, a

los ministerios de gobierno (de Trabajo y Previsión Social y Educación), sin excluir a otros, como el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, MAGA, para que cumplan con sus funciones, con relación al mismo tema.

4. Fortalecimiento organizativo social, popular y sindical a través de la unidad de acción

- Capacitación Profesional para el Empleo y Formación de Adultos con Orientación al 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 sostenible de nuestro país, con beneficio para la clase trabajadora y población en general.
- Formación y Capacitación para el Empleo, con enfoque de género y

juventud, que conlleve procesos 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 Capacitación Profesional para el Empleo, como apoyo al sector trabajador y a su educación tradicional, para el desarrollo social sostenible, que nos lleve a condiciones de Trabajo Decente y bienestar social en armonía y en paz.

5. Fiscalización y denuncia

- 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 a la OIT:

- Respeto y cumplimiento a las resoluciones de OIT y 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 y de manera más específica, en lo relativo a la Capacitación Profesional para el Empleo, con orientación al comercio internacional y desarrollo tecnológico mundial en relación al modelo y sistema económico dominante, así como a las relaciones comerciales con relación directa a Guatemala a través de los tratados comerciales

CONCLUSIONES

1.- Hay programas o acciones que propician o apoyan la Capacitación Profesional para el Empleo, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que no incluyen el punto de vista y perspectiva del sector trabajador, en la programación curricular que para el efecto se ha desarrollado por parte del Estado. La Capacitación Profesional está dirigida en relación directa a las necesidades y requerimientos del sector empleador de la Región, en la que está desarrollándose el programa del INTECAP, que tampoco se han tomado en cuenta las necesidades e intereses del sector trabajador, para nuevas opciones laborales dentro de su comunidad.

2.- Existe el asidero legal para invertir en Capacitación Profesional para el Empleo, con el objetivo de lograr un modelo de bienestar que nos permita un desarrollo integral a los guatemaltecos en general.

3.- Los Sectores Sociales y Sindicales de los Grupos Focales en Escuintla, Suchitepéquez y Quetzaltenango están conscientes de que el tema de Capacitación Profesional para el

Empleo, es un eje importantísimo en el desarrollo sostenible e incluyente de Guatemala y están dispuestos y comprometidos a involucrarse para gestionar su cambio, desarrollo y aplicabilidad para fortalecer la capacitación profesional y empleabilidad de las y los guatemaltecos.

4.- El sector empleador para maximizar su rentabilidad y competitividad, requiere de mano de obra calificada para hacer productivas sus empresas, industrias y en general cualquier actividad económica, en la que invierten sus recursos económicos, por lo que forman parte de los espacios de diálogo tripartito, para incidir en las Políticas Públicas que orientan la capacitación profesional para el empleo en Guatemala.

5.- La comunidad internacional nos apoya como país, en proyectos o programas, lo cual es importante para nuestro país, pues nos perfila en el camino del desarrollo integral, mediante la Capacitación Profesional para el Empleo, que contribuye a lograr el Trabajo Decente, en el marco de los Derechos Laborales y Humanos.

RECOMENDACIONES

1. El Gobierno Central, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe democratizar, socializar e incluir, para poder institucionalizar y sistematizar a través su mandato de incidencia hacia el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, INTECAP, en cuanto a la metodología y guía curricular, lo que será de beneficio y desarrollo integral y nacional, si se prepara a la población económicamente activa, de acuerdo a la orientación que da el Mercado Laboral y a las necesidades del sector trabajador, para poder insertarse y mantenerse dentro del mismo, con un salario digno y trabajo decente, como mano de obra calificada y empleable dentro de un marco de legalidad con beneficio de seguridad social, que redunde en beneficios a toda la población.

2. El Poder Ejecutivo y Legislativo del Gobierno, teniendo todo el respaldo del marco legal, de creación del INTECAP, principalmente los Acuerdos de Paz y en especial el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, tiene una oportunidad para fortalecer a través de una asignación presupuestaria suficiente, que permita cumplir con la Misión y Visión, así como con todo lo

preceptuado en su ley constitutiva al INTECAP, para llegar con Capacitación Profesional para el Empleo, de forma gratuita a quienes no cuentan con empleo formal en todo el país e institucionalizar una Política Pública, que trascienda los diferentes programas de gobierno de los diferentes Partidos Políticos, que dirijan nuestro país, con un Proyecto de Nación que se mantenga en el tiempo, independientemente de los matices de cada gobierno de turno, que nos haga atractivos a la inversión nacional y extranjera, para la lograr el Trabajo Decente.

3. La sociedad civil en general, movimientos sociales y principalmente al Movimiento Sindical, aprovechar estudios existentes y documentos como el presente, para poder participar proactivamente en los espacios tripartitos, con la eficacia y eficiencia pertinente, la que se obtiene mediante la participación con calidad y con propuestas, que empoderen al sector y que incidan en las instituciones responsables de la Capacitación Profesional para el Empleo, para que dentro de sus ejes estratégicos de operación, tengan la propuesta y puntos de vista, así como necesidades del

sector trabajador, que es importante para el éxito de la actividad económica del país, haciendo valer sus derechos y cumpliendo con sus compromisos y obligaciones, como resultado de los esfuerzos de capacitación que se aprovechan por el sector trabajador, en la participación dentro de las mesas de diálogo sindical o diálogo tripartito, apoyadas por la Fundación Mario López Larrave en Escuintla, Suchitepéquez y Quetzaltenango, para que incidan en posicionar las necesidades del sector trabajador en las Políticas Públicas.

4. Al sector empleador, que participe en las mesas de diálogo tripartitas, con el ánimo de escuchar y con la voluntad de aportar para darle salida a la problemática, de falta de Capacitación Profesional para el Empleo, es decir, contribuyendo con su aporte para fijar posición con visión de país y con compromiso de nación proyectando al futuro un desarrollo sostenible y de calidad, con productividad y rentabilidad para sus inversiones, pero propiciando

un desarrollo integral del sector trabajador, que incluya Capacitación Profesional para el Empleo desde sus requerimientos y necesidades, salario digno y trabajo decente.

5. La comunidad internacional que nos apoya con recursos económicos, materiales, técnicos y logísticos, que orienten e integren sus esfuerzos para ser parte de la institucionalidad que en materia de Capacitación Profesional para el Empleo, se tiene en Guatemala, es decir, a través del fortalecimiento del INTECAP, en infraestructura y orientación curricular, acorde al Mercado Laboral Internacional, así como al desarrollo de las nuevas tecnologías y su incidencia en el comercio y por ende en el empleo, que permita un desarrollo social incluyente y sostenible en Guatemala, con participación sindical en el diálogo social a nivel departamental, que nos permita un modelo de bienestar general para todas(os) los guatemaltecos.

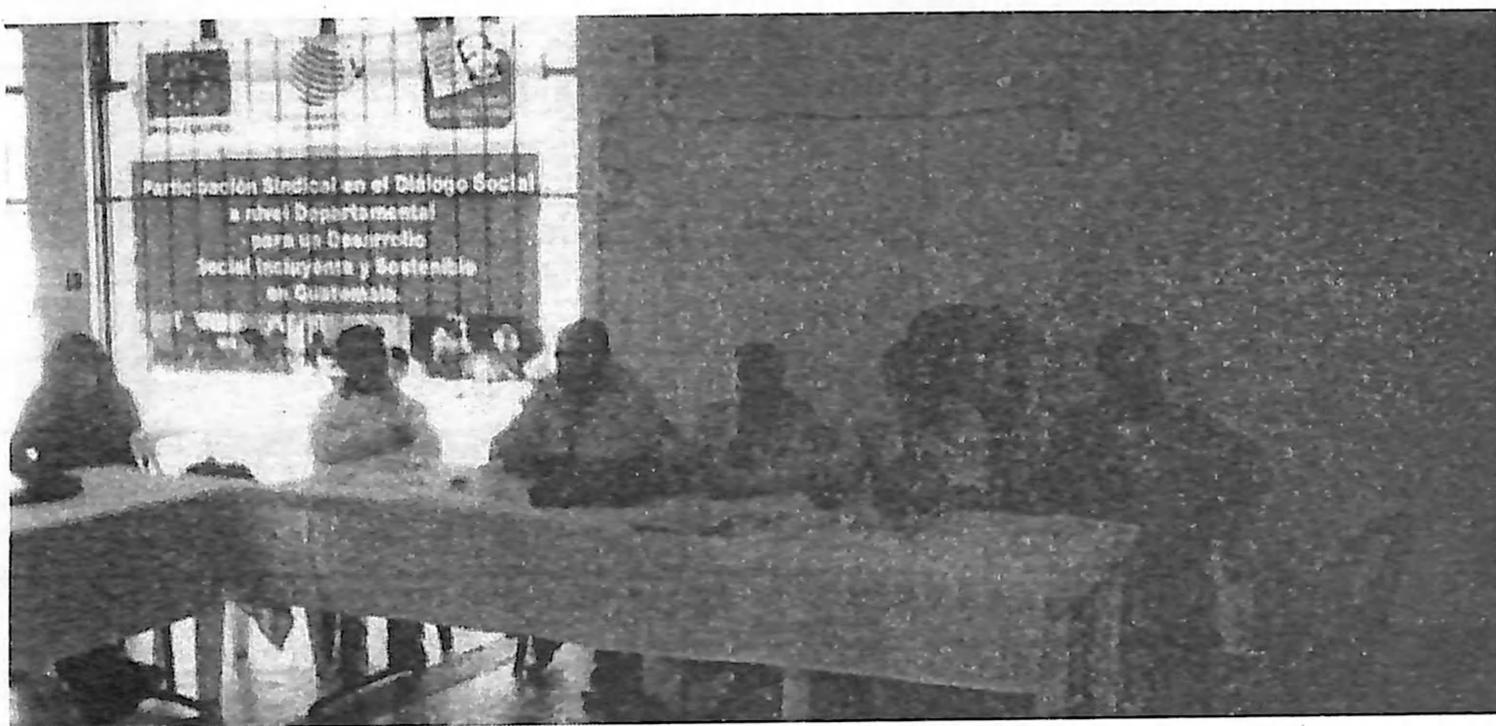
BIBLIOGRAFÍA

1. ACUERDO SOBRE ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS Y SITUACIÓN AGRARIA México, D.F., 6 de mayo de 1996
2. Código de Trabajo Guatemalteco, Decreto 1441
3. Cojtí Cuxil, Demetrio, Programa de Fortalecimiento Institucional del Sector Juventud en Guatemala, con el apoyo de la Unión Europea, 2010, Consultada en agosto 2012, www.ueprogramajuventud.org.gt
4. Decreto No. 17-72, Del Congreso de la República de Guatemala
5. Diccionario de La Lengua Española, de la Real Academia Española, en su vigésima segunda Edición.
6. Irigoín, M. Vargas, F., Competencia Laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud, Montevideo, Cinterfor/OIT, 2002.
7. Ley de Educación Nacional, Decreto Legislativo Número 12-91. Consultada en agosto 2012 http://www.tse.org.gt/descargas/Constitucion_Politica_de_la_Republica_de_Guatemala.pdf
8. Masseilot, Héctor. Competencias laborales y procesos de certificación ocupacional. Boletín técnico interamericano de formación profesional, Competencias laborales en la formación profesional, Montevideo, OIT/Cinterfor. 2000, Consultada en agosto 2012, <http://intecap.info/index.php/acerca-de-nosotros/50-historia->
9. Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional IBERFOP. III Seminario Organización y Gestión de proyectos de reforma de Formación Profesional basada en competencias Países de Centroamérica y el Caribe Santo Domingo, República Dominicana, Marzo 1999. Consultada en agosto 2012, (<http://www.oei.org.co/iberfop/domini2.htm>).
10. Programa de Fortalecimiento Institucional del Sector Juventud en Guatemala, con el apoyo de Unión Europea.
11. 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

ANEXOS

ANEXO 1

FOTOS DEL TALLER DE VALIDACIÓN EN QUETZALTENANGO



ANEXO 2

ACRÓNIMOS

SIGLA	Significado
ACTA	Acciones de Capacitación Técnica y Administrativa
AID	Agencia Internacional de Desarrollo
CA	Centro América
CACIF	Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales y Financieras
CCSG	Centro de Capacitación Sindical de Guatemala
CDPI	Centro de Desarrollo y Productividad Industrial
CEIPA	Centro Ecuménico de Integración Pastoral
CENDAP	Centro Nacional de Desarrollo, Adiestramiento y Productividad
CFPI	Centro de Fomento de Productividad Industrial
CIEN	Centro de Investigaciones Económicas Nacionales
CONALFA	Comité Nacional de Alfabetización
CT	Carrera Técnica
CTC	Carrera Técnica Corta
DIGEACE	Dirección General de acreditación y Certificación
DIGECUR	Dirección General de Currículo
DIGEEX	Dirección General de Educación Extra Escolar
DR	Doctor
ENJU	Encuesta Nacional de la Juventud
ETC	Expresión usada para sustituir el resto de una enumeración
FIJO	Formación Integral de Jóvenes
FMLL	Fundación Mario López Larrave
FOPECAL	Foro Peruano de Capacitación Laboral
FORJA	Formación de Jóvenes y Adultos
IFP	Impartición de la Formación Profesional
INAB	Instituto Nacional de Bosques
INE	Instituto Nacional de Estadística
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad



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

VISIÓN

Contribuir al desarrollo sostenido del sindicalismo en Guatemala y Centroamérica, para 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 la 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
educacion@fundacionmariolopezlarrave.org
www.fundacionmariolopezlarrave.org
Guatemala 2013

Sede Quetzaltenango
e-Mail: salgueroCarlos@fundacionmariolopezlarrave.org

Biblioteca Central
USAC



ORGANIZACIONES DE LA FMLL



UGT



FESEBS

