

Distr.  
RESTRINGIDA

LC/R. 1842  
8 de septiembre de 1998

ORIGINAL: ESPAÑOL

---

CEPAL

Comisión Económica para América Latina y el Caribe

**RELACIONES ENTRE EL SECTOR PÚBLICO Y EL PRIVADO  
Y ESTRATEGIAS DE PRIVATIZACIÓN DE LA  
FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y LA  
CAPACITACIÓN EN GUATEMALA**

\*/ El presente documento fue preparado por la señora Silvia Barrios, consultora de la Unidad Conjunta CEPAL/ONUDI de Desarrollo Industrial y Tecnológico de la División de Desarrollo Productivo y Empresarial. Este documento ha sido desarrollado en el marco del Proyecto CEPAL/GTZ: "Políticas para mejorar la calidad, eficiencia y la relevancia del entrenamiento profesional en América Latina y el Caribe" (FRG/96/S38). Las opiniones expresadas en este documento, el cual no ha sido sometido a revisión editorial, son de la exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de la Organización.



## INDICE

	<u>Página</u>
<b>INDICE .....</b>	<b>iii</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>v</b>
<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>1</b>
<b>I. MARCO BASICO DEL ORDENAMIENTO INSTITUCIONAL.....</b>	<b>3</b>
A. LINEAMIENTOS DE CARÁCTER CONSTITUCIONAL Y ANÁLISIS DE LEYES RECTORAS .....	3
B. OTRAS LEYES RECTORAS.....	6
1. Ley del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) .....	6
2. Ley de Promoción del Desarrollo Científico y Tecnológico Nacional (CONCYT) .....	7
<b>II. ANALISIS DE POLÍTICAS Y LOGROS.....</b>	<b>9</b>
A. PLAN GENERAL DE GOBIERNO .....	9
1. Compromiso Social con el Desarrollo Humano Integral, Educación y Cultura y Desarrollo Laboral. ....	9
B. PROGRAMAS ESPECIFICOS DE REESTRUCTURACIÓN .....	11
1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social .....	11
2. Ministerio de Economía .....	12
3. Ministerio de Educación .....	14
C. OTROS PROGRAMAS Y SUS LOGROS .....	16
1. DIAGNÓSTICO Y ANTECEDENTES EDUCACIÓN EN GUATEMALA .....	16
2. Ciclo preprimario y primario .....	16
3. Educación media .....	17
4. Ciclo básico de Educación Secundaria (primeros 3 años) .....	17
5. Ciclo diversificado de Educación Secundaria .....	18
6. Formación técnica no escolar .....	20
7. Presupuesto y ejecución de gastos en 1997 .....	24
8. Capacitación puntual .....	26
<b>III. ANALISIS DE MODALIDADES DE DESCENTRALIZACION .....</b>	<b>26</b>
A. CENTROS DE EDUCACIÓN MEDIA, BÁSICA Y DIVERSIFICADA .....	26
B. INSTITUTO TECNICO DE CAPACITACION .....	27
<b>IV. ANALISIS DE IMPACTO EN LAS NUEVAS MODALIDADES .....</b>	<b>32</b>
A. ANÁLISIS DE EMERGENCIA DE EJECUTORES PRIVADOS Y GUBERNAMENTALES, ATRAVÉS DE ESOS NUEVOS ESFUERZOS DE MODERNIZACIÓN Y DESCENTRALIZACIÓN. ....	32
1. CENTRO GUATEMALTECO DE INVESTIGACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA CAÑA DE AZÚCAR (CENGICANA)...	33
B. EVALUACIÓN DE LAS PRIORIDADES SECTORIALES ATENDIDAS .....	34
C. ANÁLISIS DE INCREMENTO O DECREMENTO A PARTIR DE LA DESCENTRALIZACIÓN DE LAS MODALIDADES..... DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO .....	35
D. IMPACTO EN EL EMPLEO .....	36
E. REFLEXIONES SOBRE LA NUEVA INSTITUCIONALIDAD CREADA, CARENCIAS, ACIERTOS Y NECESIDADES .....	36
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>39</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>41</b>



## RESUMEN

En este trabajo se analizan las relaciones entre el sector público y el privado en la formación profesional y la capacitación. El primer capítulo entrega el marco regulatorio y legal en que se inscriben estas actividades como referencia para entender las estrategias de reordenamiento del sistema y las políticas de privatización. En el segundo se examinan las políticas generales y las acciones específicas emprendidas. Posteriormente se analizan las dos modalidades de descentralización más relevantes en Guatemala. En el cuarto capítulo se hace un análisis del impacto de la reorganización del sistema evaluando la participación del sector privado, la magnitud de la descentralización, las diferencias sectoriales y los efectos sobre el empleo. Finalmente se hacen recomendaciones entre las que cabe destacar la necesidad de estructurar una mejor institucionalidad para estas actividades que incide sobre el papel que se le atribuye al sector estatal, la necesidad de una política industrial y la descentralización de instituciones como INTECAP.



## INTRODUCCION

El presente trabajo intenta delinear, analizar y detectar las interrelaciones entre institucionalidad e iniciativas de corte privado con relación a la formación para el trabajo en Guatemala. Se concluye que, a pesar de que existe un andamiaje institucional básico para enfrentar un componente tan delicado de la política industrial (la formación para el trabajo), los entes encargados de liderar tal tarea no lo han incluido como punto de primer orden en la agenda de trabajo. Ello se debe a diversos factores, encontrándose entre los principales, la necesidad de implementar temas de ordenamiento institucional, que son prerequisite para abordar la problemática de las políticas de formación para el trabajo.

En efecto, desde las primeras páginas se efectúa un análisis de la institucionalidad básica, subrayándose el importante papel formal desempeñado en estos momentos por la recién aprobada *Ley del Organismo Ejecutivo*, que ubica al Ministerio de Trabajo como el *Ministerio Rector* de las políticas de formación para el trabajo. Sin embargo, como producto de las entrevistas celebradas con importantes autoridades de dicho Ministerio, se detectó que, si bien la formación para el trabajo es parte de la agenda, no se han ejecutado mayores transformaciones ministeriales y de política para llevar a cabo esta actividad.

Lo anterior abarca incluso la falta de una reforma de fondo del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), cuya máxima autoridad es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El análisis de la institucionalidad básica señala también el importante rol desempeñado por los Ministerios de Economía (Rector de la Política Industrial y de Ciencia y Tecnología) y de Educación (Rector de la Política Educativa Nacional), como principales entes institucionales de apoyo al rectorado del Ministerio de Trabajo.

Dada la estructura de coordinación adoptada en los últimos años el Gabinete Social, coordinado por la Vicepresidencia de la República, podría ser la instancia más idónea para lograr concretar dicha coordinación, y establecer los roles de cada ministerio, el INTECAP, y las relaciones con las Organizaciones no Gubernamentales (ONG's) y el sector privado.

Respetando la institucionalidad inmersa en la nueva Ley del Organismo Ejecutivo, es vital evitar la proliferación de Comisiones Específicas, que tengan roles de coordinación y modernización sectorial. Para hacer que el orden prevalezca, y se institucionalicen las reformas, es importante partir de los gabinetes, y en este caso del Gabinete Social, a efecto de plantear las reformas necesarias en el sector de la formación para el trabajo.

La indagación de las agendas prioritarias de trabajo de tales instituciones, señalan también la postergación del tema de la formación para el trabajo, en virtud de que los temas del momento son, respectivamente, la política comercial y de inversiones, y la ampliación de la cobertura de la educación universal y de la alfabetización de adultos.

En la parte subsiguiente, de Análisis de Políticas y Logros, se presentan importantes programas de apoyo a la formación para el trabajo, y se efectúa un extenso análisis de la principal institución ejecutora de programas de formación para el trabajo en el medio, como lo es el INTECAP.

Así mismo, se hace énfasis en la emergencia de importantes ejecutores privados y no gubernamentales, que han venido a complementar de una manera cada vez más importante las grandes necesidades que sobre el tema se tiene en Guatemala.

En esta sección se discute de manera especial el tema de la *Educación*; específicamente se refiere a la Educación Media y a la Educación Extra-Escolar, que constituyen la base de los futuros programas de formación para el trabajo.



## **I. MARCO BASICO DEL ORDENAMIENTO INSTITUCIONAL**

### **A. LINEAMIENTOS DE CARÁCTER CONSTITUCIONAL Y ANÁLISIS DE LEYES RECTORAS**

La Constitución guatemalteca, vigente desde 1986 tiene una concepción fundamentada en los Derechos Humanos, por tal razón mantiene amplias prescripciones con relación a la Educación y el Derecho al Trabajo.

En materia de educación, se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente, y se prescribe que: “es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad y necesidad pública la fundación y mantenimiento de centros educativos culturales y museos”. (Artículo 71).

Se enfatiza también que la “educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal” (Artículo 72).

Es importante mencionar que constitucionalmente se establece en Guatemala que “el Estado podrá subvencionar a los centros educativos privados gratuitos y la ley regulará lo relativo a esta materia”. (Artículo 73).

La Constitución también se refiere explícitamente con la educación científica y tecnológica, indicándose que el Estado deberá orientarla y ampliarla permanentemente. Se establece también que el Estado deberá promover la educación diversificada y la extraescolar.

Debemos subrayar lo referente a estos dos tipos de educación (diversificada y extraescolar), pues más adelante se hará una extensa referencia a centros que se ocupan de esta tarea, tanto de tipo público, como emergentes de tipo privado.

En materia de educación diversificada y extraescolar, se han detectado urgentes necesidades de promoverla en Guatemala, pues constituye la base del mejoramiento del capital humano, sobre todo a nivel de las diferentes regiones, sobre todo las más atrasadas, adaptando diversas experiencias exitosas que se vienen implementando especialmente en la capital de la república como en otras regiones, a nivel de distintos bachilleratos industriales.

La Constitución mantiene también un amplio apartado relacionado con el apoyo estatal y la conservación de la autonomía de la Universidad de San Carlos. A este respecto Guatemala cuenta con uno de los regímenes constitucionales de mayor protección y apoyo a una

Universidad estatal, la cual cuenta incluso con una importante y creciente asignación presupuestaria, proveniente del presupuesto general del Estado.

Se menciona lo anterior, en virtud de que la Universidad de San Carlos es la principal institución educativa a nivel superior, contando con un amplio repertorio de carreras vinculadas con la Ciencia y Tecnología, pero adoleciendo de graves problemas de centralismo regional, burocratismo y politización, aspecto que debe mencionarse en esta consultoría, en virtud de que al formularse políticas de formación para el trabajo, no debe olvidarse el concurso de esta importante Universidad, y su activa participación formal en un sin número de foros académicos y de decisión.

En materia de Educación Superior, la Constitución establece un Consejo de la Enseñanza Privada Superior, (Artículo 86), que estipula que dicho Consejo “tendrá las funciones de velar porque se mantenga el nivel académico en las universidades privadas sin menoscabo de su independencia y de autorizar la creación de nuevas universidades. Está integrada por dos delegados de la Universidad de San Carlos, dos delegados de las universidades privadas y un delegado electo por los presidentes de los colegios profesionales que no ejerzan cargo alguno en ninguna universidad”.

La Constitución tiene también una amplia Sección en materia de trabajo. La misma está inspirada en afianzar la tutelaridad y protección al trabajador. El Artículo 101, que menciona lo relativo al Derecho al trabajo indica que “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social.”

En materia de institucionalidad, la Constitución establece las funciones principales de los tres poderes del Estado (Ejecutivo, Legislativo y Judicial). Interesa, de manera especial para este trabajo, lo referente al Organismo Ejecutivo.

A este respecto, a finales de 1997 fue aprobada la Nueva Ley del Organismo Ejecutivo. La misma establece una macro organización en el sector público, consistiendo en la consolidación de ministerios, secretarías de la presidencia, gobernaciones departamentales y entidades autónomas.

La nueva Ley refuerza el papel rector de los ministerios, y consolida órganos de coordinación, como es el caso de los gabinetes. Para el tema de esta consultoría, interesan de manera especial, los gabinetes social y el económico, que tienen importantes funciones en materia de apoyo a la ciencia y tecnología, la política industrial, y la educación.

De acuerdo con la nueva Ley del Ejecutivo, el ministerio rector de la formación para el trabajo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En efecto, corresponde al mismo “hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social”. (Artículo 40).

Para ello, es explícita una función específica al respecto, que es la siguiente: “Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes”.

La forma de redacción de esta función señala la necesidad de coordinación con otras entidades, para lo cual los gabinetes estructurados tienen una importante función al respecto, así como los ministerios de Educación y Economía.

En relación con el Ministerio de Educación, la Ley que se comenta indica que al mismo le corresponde “lo relativo a los servicios escolares y extraescolares para la educación de los guatemaltecos” (Artículo 33), para ello se mencionan funciones importantes, referentes al tema, como las siguientes:

Coordinar esfuerzos con las universidades y otras entidades educativas del país, para lograr el mejoramiento cualitativo del sistema educativo nacional.

Velar porque el sistema educativo del Estado contribuya al desarrollo integral de la persona, con base en los principios constitucionales de respeto a la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y al carácter multiétnico, pluricultural y multilingüe de Guatemala.

Finalmente, otro ministerio de amplia importancia para el tema que nos ocupa es el de Economía. La Ley indica que “le corresponde hacer cumplir el régimen jurídico relativo al desarrollo de las actividades productivas, no agropecuarias, del comercio interno y externo, de la protección al consumidor, del fomento a la competencia, de la represión legal de la competencia desleal, de la limitación al funcionamiento de empresas monopólicas, de inversión nacional y extranjera y de promoción a la competitividad, del desarrollo industrial y comercial.

La ley no le otorga al Ministerio indicado alguna función específica explícita en materia de formación para el trabajo. Sin embargo, como se observará más adelante, leyes y reglamentaciones específicas, coordinadas y lideradas por este Ministerio, tienen amplia relación con la formación para el trabajo; tal es el caso de lo referente a la institucionalidad del desarrollo científico y tecnológico nacional.

Para mostrar la organización macro institucional de formación para el trabajo, de acuerdo a las prescripciones de la ley que se comenta, se presenta el esquema organizativo en el Anexo I.

## B. OTRAS LEYES RECTORAS

### 1. Ley del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP)

En Mayo de 1972, el Gobierno de Guatemala creó a través del Decreto No. 17-72 el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), que por delegación del Estado actúa como entidad descentralizada, no lucrativa, con patrimonio propio, con fondos privados, como el organismo técnico especializado del Estado.

El INTECAP coordina sus actividades con la política general del Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Este también fue designado para dar los lineamientos de la política gubernativa en lo que se refiere al aprendizaje, adiestramiento, formación profesional y perfeccionamiento del recurso humano, desarrollando sus actividades principalmente en los sectores agropecuario, industrial, comercial, servicios, artesanía y en todos los niveles ocupacionales.

El INTECAP constituye un vehículo de armonía entre el sector privado y el público, propiciando una relación de trabajo y una cooperación más estrecha entre ambos sectores, en las materias de su competencia. Sus principales actividades son:

- a) Estudios cuantitativos y sistemáticos de las necesidades de adiestramiento de los trabajadores, para establecer el déficit de mano de obra calificada en los diversos niveles y su requerimiento futuro en los sectores prioritarios anteriormente mencionados.
- b) Capacitación con énfasis en la formación profesional acelerada, de acuerdo a un orden de prioridades, fundamentalmente para los trabajadores del nivel primario y en especial a los que carezcan de ocupación.
- c) Programas de actualización y de perfeccionamiento en todos los niveles de trabajo, inclusive becas y viajes de investigación y de estudio.

La capacitación que se lleva a cabo dentro de las empresas, es con su anuencia, y las condiciones en que se realiza son acordadas voluntariamente entre el instituto y la Empresa que preste su colaboración.

Esta ayuda se proporciona en forma de asesoría técnica e investigación en administración científica en diferentes tipos de programas. De igual manera el instituto puede facilitar a las empresas los servicios de sus técnicos y expertos para efectuar estudios e investigaciones relacionadas con la productividad, organización científica y la capacitación laboral, inclusive pruebas sicotécnicas y de aptitud. Adicionalmente el Instituto desarrollará múltiples actividades a solicitud de las empresas, tales como las que se relacionan con el aprendizaje de menores de 18 años y mayores de 14 años, con la seguridad e higiene laborales, venta y mercadotecnia de la empresa, y con relación al nivel ocupacional medio, organizar y desarrollar carreras costosas técnicas en los diferentes sectores.

Los organismos de dirección, consulta, administración, investigación, coordinación y operación del instituto son: a) la Junta Directiva, b) el Consejo Consultivo, c) la Gerencia y d) las Unidades de investigación o coordinación, divisiones, departamentos, secciones y oficinas que sean necesarias y establezca la Junta Directiva, (ver Anexos II y III). Adicionalmente contará con un Consejo Consultivo que actuará como cuerpo asesor de la Junta Directiva o de la Gerencia

Referente a su financiamiento establece: “Para contribuir al financiamiento de las labores del Instituto, se establece a su favor una tasa patronal que será pagada mensualmente por las empresas y entidades privadas, y por las entidades públicas que realicen actividades con fines lucrativos, sobre la totalidad de las planillas de sueldos y salarios, exceptuándose aquellas que no sean sujeto de contribución del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.” De igual manera describe cómo el monto será escalonado de una tasa de 0.50 % al inicio hasta 0.01 %, a partir del año 1974 para las empresas de los sectores industrial, comercial y de servicios, y hasta el año 1975 para las empresas del sector agropecuario, y además regula como la tasa será recaudada. En las disposiciones finales, menciona “las actividades del Instituto no significan interferencia alguna con las que de acuerdo a la ley corresponden al Ministerio de Educación, especialmente en lo relativo a la enseñanza vocacional y técnica, ni tampoco con las que realizan otros Ministerios o entidades públicas en el campo educativo.”<sup>1</sup>

Sin embargo, existe una excepción contemplada dentro de la ley que estipula que la cantidad y pago de la tasa impuesta a las empresas podrá ser rebajado hasta en un 80%, si la empresa o entidad realiza sus propios programas de capacitación. Para poder aplicar esta regla, la empresa o entidad deberá suscribir un convenio con el Instituto. La rebaja se aplicará de acuerdo al número de trabajadores que la empresa capacite, cubriendo ésta el gasto. No obstante, la capacitación deberá ser aprobada y supervisada por el Instituto. “Esta rebaja tomará la forma de reembolso trimestral del Instituto basada en el referido convenio.” Se subraya lo anterior, en virtud de que es una modalidad ya establecida de descentralización de la formación para el trabajo.

## 2. Ley de Promoción del Desarrollo Científico y Tecnológico Nacional (CONCYT)

Las actividades para organizar e impulsar la Ciencia y la Tecnología en el país se han desarrollado en forma sistemática a partir de 1990. En dicho año se elaboró el Proyecto de la Ley de Promoción del Desarrollo Científico y Tecnológico Nacional. La Ley fue promulgada por el Congreso de la República de Guatemala en el mes de julio de 1991 mediante el Decreto 63-91.

Sin embargo, no fue hasta tres años después que el Reglamento de esta ley fue emitido, por el Acuerdo Gubernativo No. 34-94 de fecha 24 de enero de 1994.

---

<sup>1</sup> De acuerdo a lo estipulado en las disposiciones finales, capítulo V, de la Ley Orgánica del INTECAP.

CONCYT es el órgano rector en el campo del desarrollo científico y tecnológico del país y le corresponde la promoción y coordinación de las actividades científicas y tecnológicas que realice el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología. Su integración está formada por nueve miembros (véase Anexo IV).

Es importante mencionar que en lo que respecta al tema de capacitación, en el artículo 10 de esta ley se hace énfasis en que el Estado promoverá la formulación, capacitación, perfeccionamiento y actualización de los recursos humanos necesarios para el desarrollo Científico y Tecnológico del país. Además establece que estimulará la formación y capacitación técnica de mandos medios, la formación de promotores de tecnologías apropiadas y la capacitación empresarial en gestión tecnológica.

Para efectos de coordinación de todos los sectores involucrados, describe la organización del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, la cual consta de una Comisión Consultiva (órgano asesor), que actúa como apoyo técnico para la toma de decisiones, una Secretaría Nacional (órgano coordinador), que apoya y ejecuta las acciones y decisiones del Consejo, constituyéndose en el vínculo de éste con el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.

El 18 de noviembre de 1992 se creó la Ley del Fondo Nacional de Ciencia y Tecnología, Decreto 73-92 y su reglamento 109-96 de fecha 25 de marzo de 1996, que tiene como finalidad que el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología obtenga recursos financieros que le permitan dirigir, coordinar y financiar en forma eficaz el desarrollo científico y tecnológico nacional.

Esta ley describe los objetivos del fondo, que son: a) financiar las actividades contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo Científico Tecnológico y su Programa de Trabajo; b) aumentar la cantidad y calidad de la investigación, el desarrollo científico y tecnológico y la prestación de servicios que tengan un impacto importante en la actividad productiva y el desarrollo social del país; c) lograr una adecuada transferencia de conocimientos al sector productivo a través del financiamiento de proyectos conjuntos entre las universidades, centros de investigación y desarrollo y las empresas y organizaciones vinculadas a la actividad productiva; d) financiar proyectos o programas especiales de investigación y desarrollo para solucionar problemas tecnológicos del sector productivo; e) apoyar programas de formación de recursos humanos en el área de ciencia y tecnología..

Con respecto al origen de los recursos, explica que estos provendrán de una asignación anual del Estado, de préstamos de organismos nacionales, regionales e internacionales, donaciones, contribuciones y aportes de personas individuales nacionales o extranjeras.

Con escritura pública No. 294 de fecha 12 de julio de 1996 autorizada por el Escribano de Gobierno se aprobó situar los recursos financieros en el Banco de Guatemala en el Fideicomiso del Fondo Nacional de Ciencia y Tecnología - FONACYT - y con el objeto de normar el uso adecuado de los recursos financieros, el CONCYT aprobó el Reglamento para el trámite, aprobación y ejecución de proyectos con recursos no reembolsables, de las siguientes

líneas de financiamiento: a) FACYT, para la formación y capacitación de recursos humanos, b) FODECIT, para proyectos orientados a la investigación científica y c) MULTICIT, para programas que fortalezcan la coordinación interinstitucional, formación de recursos humanos y fortalecer el vínculo entre los sectores público, privado y académico.

Para lograr una mayor participación de todos los sectores, se aprobaron en Acta 02-94 del 6 de septiembre de 1994 y del 27 de julio de 1995 las comisiones Sectoriales e Intersectoriales del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, integradas por instituciones del sector público, privado y académico con intereses científicos y tecnológicos comunes, las cuales, sobre la base de los sectores que contribuyen al desarrollo económico y social del país, se han integrado en cinco comisiones nacionales Sectoriales y ocho comisiones nacionales Intersectoriales. (ver Anexo V) Actualmente el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología esta integrado por más de 120 instituciones.

## **II. ANALISIS DE POLÍTICAS Y LOGROS**

### **A. PLAN GENERAL DE GOBIERNO**

#### **1. Compromiso Social con el Desarrollo Humano Integral. Educación y Cultura y Desarrollo Laboral.**

El tema de la capacitación para el trabajo es un tema de suma importancia para el Gobierno, razón por la cual éste se menciona en varias secciones de este plan, siendo éstas: i) Compromiso social con el desarrollo humano integral; ii) Educación y cultura para el trabajo, la convivencia y la paz; iii) Desarrollo laboral, y iv) Orientación básica para el Sector Informal y de la Pequeña Empresa.

En lo referente al Compromiso Social con el Desarrollo Humano Integral, dice que “el objetivo del desarrollo humano integral se basa en la generación de empleos, porque a partir de la existencia de condiciones económicas que los generen, se promoverá un desarrollo de las personas”.<sup>2</sup> Hace énfasis en el tema de capacitación y formación profesional, especialmente el dirigido hacia la fuerza laboral rural urbano-informal empleada y desempleada. Señaló que la calidad deberá mejorarse, así como se deberá ampliar la cobertura de servicios a través de una descentralización masiva de los mismos. También menciona que se debe desmonopolizar el mercado de capacitación y dar acceso a oferentes privados no gubernamentales y comunales de servicios de capacitación y formación profesional; de igual manera indica que se deberá fortalecer la función estatal en lo referente a la normatividad, supervisión, financiamiento, e información del mercado y en todo lo relativo a la demanda y oferta de capacitación.

---

<sup>2</sup> Programa de Gobierno 1996-2000.

El Programa de Gobierno 1996-2000 menciona en lo referente a la Educación y Cultura para el trabajo, que “la educación y capacitación cumplen papeles fundamentales para el desarrollo económico, cultural, social y político del país.” Señala que sin éstos no se podrá tener una estrategia de equidad y unidad nacional. Así mismo que “sus componentes son esenciales para una estrategia de equidad y unidad nacional; y sus componentes son determinantes en la modernización económica y en la competitividad internacional.” Por lo cual se deberá llevar a cabo la reforma del sistema educativo y la de su administración, así como se aplicará una política estatal coherente y enérgica en materia educativa.

También explica como la estrategia educativa va orientada hacia la transformación del sector educativo, de una manera participativa, haciendo énfasis en la educación para el trabajo y una convivencia democrática y pacífica. Contribuyendo a la competitividad, a través de un sistema más acorde con la realidad del país, más equitativo y de mejor calidad. Incorporando al proceso el desarrollo técnico y científico para lograr crecientes niveles de productividad y que estos a su vez generen mayor empleo que redundará en mejores ingresos para la población.

Dentro de este marco, la política será dirigida al aumento de la cobertura del sistema escolar, haciendo mejor uso de los recursos. Igualmente indica que fortalecerá los programas de educación extraescolar, alfabetización y postalfabetización “con énfasis en la orientación para el trabajo.”<sup>3</sup>

Explica la transformación curricular para todos los niveles y modalidades educativas, que incluirán “los conceptos y valores propios de una sociedad pluricultural, de educación para la paz, para el trabajo, educación ambiental y de democracia y derechos humanos para incorporar conocimientos actualizados de ciencia y tecnología.”

En el tema de Desarrollo Laboral, “el principal problema del sector laboral guatemalteco es el subempleo. A juzgar por los ingresos y salarios de los guatemaltecos, los empleos generados son, en promedio de baja calidad. Ese se debe fundamentalmente a tres factores a) falta de incentivos en el sector productivo para generar más empleo; b) deficientes niveles de educación y de tecnificación de la mano de obra; c) inflexibilidad del mercado laboral; d) poca competitividad de los empresarios y e) poca o ninguna inversión en capacitación.”

Es por esto que la política del Gobierno está dirigida a hacer reformas al mercado y a la política laboral, brindar más transparencia a la fijación de los salarios mínimos, mejorar el sistema de capacitación laboral, adoptar medidas que generen competencia, introducir cambios substanciales en el sistema educativo y otras que no aplican en el tema de este estudio

En lo referente a mejorar los niveles de educación y tecnificación de la mano de obra. La estrategia va orientada a dar autonomía al INTECAP para que compita con otras instituciones que trabajan en este campo, en igualdad de condiciones. Promoviendo un mejor desarrollo del

---

<sup>3</sup> Programa de Gobierno 1996-2000.



sector privado (trabajadores y empleadores) en esta área. “ Contar con un ente superior mixto (empleadores y trabajadores) de alto nivel orientador de las políticas y cualificador a nivel nacional en materia de capacitación laboral.” Con relación a la Pequeña Empresa la estrategia se basa en cuatro aspectos, capacitación, financiamiento, la asociación y la transferencia de tecnología.

Así mismo, vuelve a mencionar que el INTECAP perderá su monopolio y se reestructurará para ampliar sus capacidades y establecer más centros regionales o departamentales, tarea en la cual deberán participar las universidades, las escuelas, los institutos vocacionales y así como también organizaciones privadas sin fines de lucro que apoyan al sector. Al perder el monopolio actual, también se propiciará la incorporación del sector pequeña empresa en la junta directiva del INTECAP.

## B. PROGRAMAS ESPECIFICOS DE REESTRUCTURACIÓN MINISTERIAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ECONOMÍA Y EDUCACIÓN

### 1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

De acuerdo al plan de Gobierno y las políticas de modernización y descentralización, el nuevo rol del Ministerio ha sido orientado hacia una política de funcionar como un ente regulador de la política laboral y social del país, que le permita: i) orientar al mercado laboral, ii) cumplir las leyes laborales, iii) promover el diálogo entre el capital y trabajo; iv) orientador de la política y capacitación profesional; v) programas orientados a grupos vulnerables.

Las principales acciones del programa de modernización han ido dirigidas a la adecuación del Marco Regulatorio, para hacer efectivas las leyes laborales y mejorar el reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones laborales.<sup>4</sup>

Debido a la alta concentración de los servicios del Ministerio, era imperante iniciar el proceso de desconcentración de éste, abriendo sedes en las diferentes regiones del país. A la fecha se han abierto oficinas en las Regiones II, III, V y VI en el interior del país y se está en el proceso de abrir otras tres, para poder contar con una cobertura a nivel nacional. Los servicios que a la fecha ya se están ofreciendo en éstos nuevos centros son:

---

<sup>4</sup> Entrevista realizada con el Ing. Morales, Director del Programa de Modernización, Ministerio del Trabajo

- **Programa de Inspección**

Este programa consiste de los siguientes servicios: I) ejecución de programas de inspecciones tanto por denuncia como de oficio; ii) aprobación de los reglamentos interiores de trabajo; iii) autorizar el trabajo de los menores de 14 años; iv) autorización para el reclutamiento de trabajadores agrícolas y ganaderos; v) vigilancia en los contratos de aprendizaje; vi) autorizar el trabajo en días de asueto o de descanso semanal; vii) recepción y acuse de recibo de los avisos de inamovilidad sindical.

- **Programa de Relaciones de Trabajo**

i) Autorización de libros de salarios y planillas para empresas y organizaciones sindicales; ii) registro de los contrato individuales y colectivos de trabajo; iii) recepción de expedientes de inscripción de organizaciones sindicales y aprobación de estatutos; iv) registro de reglamentos interiores de trabajo; v) promoción para la colocación de trabajadores en la región; vi) registro y control de las migraciones laborales.

- **Programa de Previsión Social**

i) Vigilancia para la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo; ii) mayor protección a la mujer y el menor trabajado; iii) desarrollo de programas para promover la inserción de los discapacitados a la actividad laboral.

Como se puede apreciar, en esta primera fase de Modernización del Ministerio ha iniciado el proceso de descentralización de sus servicios. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo debe reorientar sus funciones como ente rector de la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores, de acuerdo al mandato de la nueva Ley del Ejecutivo. Así como se espera que más adelante cubra las políticas propuestas en el plan de Gobierno, respecto a crear un ente superior mixto (empleadores y trabajadores) de alto nivel orientador de las políticas y cualificador a nivel nacional en materia de capacitación laboral. Hasta ahora esta política ha estado delegada en INTECAP, de la cual el Ministerio de Trabajo tiene la Presidencia de la Junta Directiva. No obstante hay que tener presente que el INTECAP ha estado cumpliendo con sus funciones de entidad descentralizada ejecutora, y no puede ser el ente diseñador de políticas, función que esta designada a los Ministerios, tal como se mencionó anteriormente.

## 2. Ministerio de Economía

De acuerdo a las políticas y lineamientos de acción enumeradas en el Plan de Gobierno, el Ministerio de Economía ha enfocado un programa de Modernización, para mejorar las condiciones generales para la inversión privada tanto nacional como extranjera, promoviendo reglas generales positivas claras y estables, a) mejorando el marco jurídico y regulatorio; b)

promoviendo tratados de inversión bilaterales con país amigos para evitar la doble tributación; c) reorganización administrativa, financiera y de sistemas de información en los campos de acción que faciliten los servicios del Ministerio a los exportadores e inversionistas nacionales y extranjeros; d) Desarrollando un Proyecto de Competitividad y e) Absorbiendo los programas de Microempresa.<sup>5</sup>

De acuerdo al mandato del Plan de Gobierno de fomentar mercado competitivos y transparentes y promover la inversión extranjera se ha trabajado en modernizar el marco jurídico de las siguientes leyes:

- Ley de Inversión extranjera
- Adecuación de la legislación nacional sobre Derechos de Propiedad Intelectual.
- Patentes, Marcas y Derechos de Auto
- Ley Zonas Francas
- Ley Aeronáutica Civil
- Ley de Promoción de los Derechos de los Consumidores, Usuarios y Proveedores
- Competencia y Restricción de la Competencia desleal.

Se inició el proceso de modernización en los siguientes campos de acción: i) Registro Mercantil, para poder prestar mejores servicios a los usuarios que invierten en el país; ii) Registro de la Propiedad Industrial, para brindar un mejor servicio en la calificación y tramitación de las solicitudes para la inscripción de marcas, nombres comerciales, y derechos de autor, de acuerdo a los requerimientos actuales y con los compromisos adquiridos con la OMC; iii). Automatización de la Ventanilla Unica para las Exportaciones, para desarrollar una base de datos confiable y facilitar el registro de documentos involucrados en el proceso exportador.; iv) desarrolló un Sistema Gerencial del Ministerio de Economía, para una mejor interrelación de las dependencias del Ministerio.

Como un mecanismo necesario para promover la inversión de empresarios extranjeros en Guatemala, se ha fomentado el proceso de negociación de Tratados Bilaterales con Canadá, Estados Unidos, Francia, Perú, Suiza, China y Corea y se tienen pendientes España, Inglaterra y Argentina. Asimismo, ya hay otros pendientes en estudio y análisis.

Se fomentó el desarrollo del área comercial, a través de una política integrada de Comercio Exterior, la cual por primera vez es diseñada mediante un mecanismo de trabajo y consulta entre el gobierno y el sector privado organizado, CONAPEX.

Adicionalmente, el Ministerio ha estado trabajando en un Proyecto Regional de Competitividad, el cual está enmarcado dentro la Alianza Centroamericana para el Desarrollo Sostenible con el liderazgo de Michael Porter, de la Universidad de Harvard. Este proyecto

---

<sup>5</sup> Entrevista realizada por la Lic. Emmanuel Seidner, Asistente Ministro Economía.

entre otras cosas, define las áreas de acción de la Agenda Nacional de Competitividad, que fueron ocho. Dentro de estas se encuentra la de educación y capacitación en las áreas prioritarias para el país, que son: i) Turismo, ii) Agroindustria, iii) Maquila y iv) Forestal.

El Ministerio absorbió el programa del Consejo Nacional para el Fomento de la Micro y Pequeña Empresa, a partir de Septiembre del 1997, por considerar que este Ministerio podría por su naturaleza, operativizar en forma más ágil y adecuada la atención a este sector productivo del país. A la fecha, se cuentan con varios programas dirigidos a este sector, los cuales cuentan con un porcentaje de su presupuesto para capacitación de los empresarios y asistencia técnica de los sistemas de producción y adicionalmente un programa de GTZ que es para la "Promoción Ocupacional".<sup>6</sup>

Tal como se indica anteriormente, aunque la ley no le otorga ninguna función específica explícita en materia de formación de trabajo, el campo de trabajo de este Ministerio está muy ligado en relación con la política la formación para el trabajo por su interrelación con el sector privado productivo y con la conducción de la Política de organización Ministerial. Esto se evidencia especialmente en los Programas de Microempresa que absorbió el Ministerio y en el Programa de Competitividad que contiene un componente de Capacitación para cada una de las áreas definidas como prioritarias para el país, que debe ser desarrollado en coordinación por el sector público y privado.

### 3. Ministerio de Educación

Aunque la matrícula haya aumentado en los diferentes niveles de educación en décadas recientes, la cobertura educativa en Guatemala es todavía muy baja. Existen discrepancias significativas en cuanto al acceso y la calidad de la educación por grupos de ingreso, étnico y de género así como por regiones geográficas. Por otra parte existen serios problemas de inserción para pasar del sistema educativo a la fuerza laboral con las habilidades necesarias para emplearse en sectores productivos de la economía.

Con el afán de cambiar el nivel educativo y no continuar con los bajos logros en este sector, que han obstaculizado el crecimiento general de la economía en los últimos años, el MINIDUC inició una reforma de descentralización y modernización principalmente en las siguientes áreas: i) Ampliación de la Cobertura Educativa; ii) Reforma Educativa en el Campo Técnico Pedagógico; iii) Participación Comunitaria; iv) Mejoramiento de la Calidad de la Educación; iv) Modernización Institucional; v) Apoyo a Acciones de Educación Extraescolar.

El proceso de descentralización se inició con la creación de ocho oficinas regionales, con el propósito de manejar la operación y manejo de servicios educativos en los niveles regionales,

---

<sup>6</sup> Entrevista realizada con la Lic. Cecilia Palomo, Coordinadora Programa nacional de Microempresa, Ministerio de Economía.

departamentales y municipales. Con el afán de implementar el proceso de descentralización en el MINEDUC, en los últimos años se ha logrado implementar un Sistema de Información Gerencial de Educación en cada una de las regiones, el cual da seguimiento y evaluación a los programas y sus costos, así como al proceso electrónico de mapeo escolar que controla la construcción y rehabilitación de las escuelas a nivel nacional. Este sistema también se aplica para el Sistema Nacional de Medición del Logro Académico (SINMELA) que tiene carácter autónomo y se encarga de calibrar la calidad de la educación primaria. Otra acción dirigida a favor de esta descentralización ha sido impulsar nuevas modalidades de atención educativa con el propósito de incorporar a más población al sistema educativo y lograr una mayor participación y apoyo comunitario, especialmente de padres de familia y líderes comunitarios, en la organización y funcionamiento de los servicios en cada escuela, involucrándolos en el mejoramiento de la educación de la comunidad y en el reclutamiento y selección de maestros, donde cada comunidad maneja su propio presupuesto, estas acciones o se ha facilitado con la instalación del SIAF.<sup>7</sup>

Adicionalmente, varias acciones dirigidas a este respecto han sido fomentar la participación de organizaciones no gubernamentales en la modalidad de financiamiento compartido, o dar apoyo financiero a entidades educativas no lucrativas.

Otro de los esfuerzos sostenidos para ampliar la cobertura en áreas de una alta densidad escolar, ha sido la realización de jornadas múltiples, de tal manera que el mismo edificio escolar pueda ser aprovechado en horarios alternos. En este sentido, especial impulso se ha dado a la creación de puestos para la Jornada Vespertina, optimizando así el uso de la infraestructura escolar existente.

Para mejorar la calidad de los maestros se inició un programa para entrenar maestros para el nivel primario, a través de un programa de servicios permanente con la Universidad de San Carlos y se adoptaron normas más altas de desempeño en las áreas cognoscitiva, sensitiva y psicomotora.

El programa de modernización del MINEDUC ha sido orientado principalmente a fortalecer su capacidad de programación y ejecución presupuestaria, aumentando progresivamente sus recursos, para poder ampliar su cobertura y contar con la infraestructura física, mobiliario y textos para brindar una mejor calidad educativa.

Sin embargo, debido a la envergadura del problema educativo en el sector primario, se puede deducir que el MINEDUC le ha dado prioridad a este sector. El reto de la educación primaria y la alfabetización de adultos ha sido de tales magnitudes, que las autoridades han creído conveniente postergar temas más sofisticados que, incluso los Acuerdos de Paz no parecen alcanzar, tal es el caso de la formación para el trabajo en el sector secundario. Ésta por supuesto es una opción que necesita mayor fundamento para consolidarla y desarrollarla.

---

<sup>7</sup> Sistema integrado financiero implementado por el Ministerio de Finanzas para el manejo del presupuesto con todos los Ministerios, a través de un Proyecto con el Banco Mundial.

## C. OTROS PROGRAMAS Y SUS LOGROS

### 1. Diagnóstico y Antecedentes Educación en Guatemala

En Guatemala el sistema educativo está organizado en dos subsistemas: el escolar, de carácter formal y el extraescolar, de carácter informal. Corresponde al Ministerio de Educación (MINEDUC), lo relativo a la aplicación del régimen jurídico concerniente a los servicios escolares y no extraescolares para la educación de los guatemaltecos.<sup>8</sup> Esta norma, dirige, planifica, supervisa y evalúa las primeras tres áreas de la educación escolar. El subsistema escolar está dividido en cuatro niveles: i) preprimario; ii) primario de niños y adultos; iii) medio; y superior. El nivel preprimario contempla un grado y el primario seis. El nivel medio se subdivide en ciclo básico, con tres grados de cultura general y el ciclo diversificado, con dos a tres grados de educación específica que se culminan con la obtención de un diploma o un título de bachiller, maestro, perito, etc. Siendo la educación media la relevante para la educación técnica o para el trabajo, por lo cual será descrita más detalladamente.

Finalmente, la educación superior o universitaria que a nivel estatal está a cargo de la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC). Adicionalmente, existen seis universidades privadas, siendo estas: Rafael Landívar, Francisco Marroquín, del Valle de Guatemala, Mariano Gálvez, la Rural de Guatemala y la del Istmo. Las universidades ofrecen carreras de 3 y 5 años. En algunos programas se ofrecen estudios de postgrado.

Todas las universidades y algunas de sus extensiones regionales ofrecen programas en educación, en el ámbito técnico o de licenciatura.

Además de los cinco niveles, existen programas de educación especial y de adultos bajo la autoridad de MINEDUC y de entrenamiento vocacional a cargo del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP).

### 2. Ciclo preprimario y primario

#### • Cobertura de la educación básica y obligatoria

“El problema de la escasa capacitación de los trabajadores guatemaltecos se explica, en parte, por la baja cobertura del sistema educativo nacional y su mala calidad.”<sup>9</sup> El Anuario Estadístico de la Educación de 1996, indica que a nivel preprimario, la tasa neta de escolaridad es del 20%, para primaria es 69% (esto indica 500 mil niños entre 7 y 12 años sin atención durante 1997). Siendo los indicadores de eficiencia interna para el nivel primario: i) repitencia (15.3%), ii) deserción (8.2%) y iii) promoción (74.5%).

<sup>8</sup> Ley Organismo Ejecutivo “Decreto 114-07”.

<sup>9</sup> Educación y Capacitación para la Productividad (INTECAPL).

### 3. Educación media

En Guatemala, es importante distinguir entre la capacitación directamente vinculada a la educación escolar, y la capacitación ó formación profesional que es independiente del sistema formal, ya que tradicionalmente la política oficial de educación ha tratado de integrar ambas. Adicionalmente, es importante distinguir entre la educación secundaria “básica” y la que corresponde al ciclo “diversificado”, para poder distinguir las diferentes ofertas y especialidades de capacitación existentes en el mercado guatemalteco.<sup>10</sup> A continuación se describen las características de la oferta de capacitación que corresponde al ciclo básico, ciclo diversificado de la educación escolar secundaria, así como la que se deriva de los centros que tienen programas de formación técnica, especialmente el INTECAP y de otros centros que tienen cursos o acciones más puntuales de capacitación.

#### 4. Ciclo básico de Educación Secundaria (primeros 3 años)

La mayoría de los centros educativos que cubren la educación secundaria son privados ya que cubren el 45% de la demanda, siendo el segundo el sector público cubriendo un 33% de la demanda y los institutos de educación básica por cooperativa (financiados por el Gobierno, la municipalidad y los padres de familia) cubren el resto de la demanda, o sea el 22%. Sólo 2 de cada 10 jóvenes se inscriben en éste ciclo y los que atienden están entre los 13 y 15 años.

Sin embargo, el sector público cuenta con un mayor número de planteles, que incluyen capacitación ó formación profesional en el ciclo básico, especialmente a través de los llamados “PEMEM” (Institutos del Proyecto de Extensión y Mejoramiento del Nivel de Enseñanza Media), los cuales ofrecen una formación general y profesional en ciclo básico ó diversificado, de éstos centros existen 43 en casi todos los departamentos y los “EFA”, Escuelas de Formación Agrícola, las cuales dan una orientación agrícola a los hombres o de artes industriales para las mujeres en el ciclo básico.<sup>11</sup>

No obstante, los centros educativos públicos tienen serios problemas de administración que limitan su capacidad de ofrecer una buena formación técnica. Algunos de estos problemas son debidos principalmente a los bajos recursos asignados para su funcionamiento. Además cuentan con instructores de bajo nivel y salarios muy bajos, así como la organización administrativa es deficiente. Todos estos factores resultan en una subutilización del equipo e instalaciones disponibles,<sup>12</sup> mala calidad de la formación y poco tiempo dedicado a la formación técnica y la capacitación.

<sup>10</sup> Notas sobre la oferta de Servicios de Capacitación en Guatemala”, Juan Alberto Fuentes, 1996.

<sup>11</sup> Existen tres Efas, en Huehuetenango, San Marcos y Alta Verapaz.

<sup>12</sup> Los centros educativos del área rural generalmente son utilizados durante 900 horas al año, estimándose que podría utilizarse 200 horas adicionales si se aprovechan los fines de semana y vacaciones. Asimismo, se estima que un Año de formación por persona tiene un costo aproximado de Q5 mil. “Proyecto FOTEC/GTZ”.

No siendo este el caso en los centros privados, ya que éstos cuentan con una mejor administración, instalaciones, profesorado y curricular. Sin embargo, los centros privados podrían estar clasificados en muchas categorías ya que tienen diferentes niveles, por lo cual sería necesario efectuar un estudio sobre estos para poder calificarlos adecuadamente.

### 5. Ciclo diversificado de Educación Secundaria

De acuerdo al Anuario Estadístico de 1996, en ese mismo año existían 1,043 establecimientos de educación diversificada, de los cuales 132 (13%) son del sector público, con 32 en el área rural y 911 (87%) que corresponden al sector privado con solamente ocho situados en el área rural.

Tal como se explicó anteriormente, este ciclo ofrece carreras de dos, tres o cuatro años para jóvenes de 16 a 19 años. De éstos jóvenes sólo el 12% recibe cobertura, razón por la cual éste ciclo representa la tasa neta de escolaridad más baja del sistema escolar.

Los títulos otorgados pueden ser de bachillerato, maestros o peritos en diferentes áreas de especialización y orientación para el trabajo. Es tan grande la diversidad de ramas de enseñanza que se ofrece, que éstas llegan a 142, (ver Anexo VI).<sup>13</sup>

Las carreras que tienen mayor demanda son de perito contador (18%), bachillerato en ciencias y letras (11%) y magisterio para primaria rural (10%).<sup>14</sup> Otras de las más populares son las de secretariado y computación, con más de 2,000 graduados.

Debido a la diversa oferta de servicios educativos en este ciclo, sería conveniente realizar un estudio para determinar si realmente responde a la demanda del mercado o si la gran diversidad sólo es una estrategia de diferenciación que no se traduce en calidad del servicio y que no es requerida por los empresarios.

“Los indicadores de capacidad muestran que el sector oficial contaba con 1,369 maestros (95% en el área urbana) y en privado había 6,596 (97% en el área urbana). Por lo que la relación alumnos maestros fue de 24.3% y 14.4% respectivamente. La relación alumnos por aula era de 31.2 en el sector oficial y de 21.3 en el privado.”<sup>15</sup>

<sup>13</sup> El Banco Mundial, en un estudio sobre la educación en Guatemala señala que esta excesiva diversificación de la educación secundaria es ineficiente. Recomendó una evaluación de calidad del sistema y un análisis del costo beneficio para determinar los cambios necesarios. Véase al respecto “Basic Education Strategy: Equity and Efficiency in Education, 1994”.

<sup>14</sup> Porcentajes calculados sobre la base del total de alumnos promovidos del último grado de cada carrera de cada establecimiento del ciclo diversificado. MINEDUC, Anuario Estadístico de la Educación, 1996.

<sup>15</sup> Anuario Estadístico 1996, MINEDUC.



Tal como se mencionó anteriormente hay una concentración de servicios en la Región Metropolitana, teniendo una tasa de escolaridad del 28%, que es muy alta si se compara con la de los departamentos, como por ejemplo Quiché y Totonicapán, que presentan solamente una cobertura de 1.6% y 1.2% respectivamente.<sup>16</sup>

El Ministerio de Educación mantiene en el ámbito nacional 13 Institutos Técnico-Industriales que brindan servicios en carreras cuya certificación final es de diplomado de Bachillerato Industrial y el grado de perito en una especialidad técnica, tal como mecánica, electricidad, contrucción, computación, etc., (ver anexo VII).

En la rama de agricultura también existe la Escuela Nacional de Agricultura (ENCA).<sup>17</sup>

Los problemas encontrados en el Ciclo Diversificado son muy parecidos a los encontrados en el Ciclo Básico. Desaprovechamiento de las instalaciones, baja calidad de instructores, debido a bajos salarios, curricula obsoleta y falta de supervisión.

Sin embargo, los privados contrarrestan un buen número de las debilidades detectadas en los públicos, no obstante se hace mención nuevamente a los comentarios efectuados para el ciclo básico respecto a los centros del sector privado de los varios niveles existentes y la necesidad de efectuar un estudio más profundo para poder clasificarlos.

Adicionalmente, existe el problema que tanto los centros privados como los públicos trabajan la mayoría de las veces con diferentes acuerdos ministeriales, razón por la cual sus planes de estudio no son homogéneos, aún cuando otorgan títulos similares.

Los bachilleres especializados usualmente obtienen empleo, pero también se cree que la formación técnica que se obtiene en tres años podría alcanzarse en un período mucho más corto (por ejemplo, cuatro meses) si los programas y la utilización de los talleres fueran mejor organizados.<sup>18</sup>

Aparte de los problemas mencionados anteriormente, que afectan a los centros del ciclo básico y diversificado públicos y privados, se suma el principal problema para ambos sectores, que es la carencia de políticas y lineamientos respecto a la coordinación de los Centros por un órgano rector. Así como la falta de homogeneización de los contenidos técnico profesionales de los ITI's.

---

<sup>16</sup> Educación y Capacitación para la productividad (INTECAP).

<sup>17</sup> Entidad descentralizada de carácter autónomo, única otorgada para otorgar títulos de peritos agrónomos.

<sup>18</sup> Utilizando las instalaciones para impartir jornadas nocturnas y en fines de semana o durante las vacaciones, FOTEC/GTZ.

## 6. Formación técnica no escolar

Existen varios centros que ofrecen programas de formación técnica no escolar, tales como El Centro Reynosa, Arte Decorativo del Azúcar, Kinal e IFES, que proporcionaron el 71.64% de los cursos ofertados fuera del INTECAP en el área Metropolitana durante el tercer trimestre de 1997.<sup>19</sup>

Sin embargo, la principal fuente de programas de formación técnica no vinculada con el sistema escolar en Guatemala es el INTECAP, que ofrece servicios de formación, capacitación y asistencia técnica. Actualmente ofrece alrededor de 364 cursos de capacitación, divididos en los niveles operativo, medio y ejecutivo dirigidos al sector primario, secundario y terciario.<sup>20</sup> Cualquier empresa aunque no este afiliada al IGSS puede solicitar y recibir los cursos sin costo alguno.

Actualmente, INTECAP cuenta con tres centros de capacitación en la capital, (uno especializado en tecnología de la carne) y siete centros de capacitación regionales en el interior del país,<sup>21</sup> 13 Sedes Departamentales y varios centros colaboradores.<sup>22</sup> El INTECAP cuenta con 847 plazas permanentes y un promedio de 700 plazas por contrato.<sup>23</sup>

INTECAP ofrece dos programas básicos de formación técnica: uno de aprendizaje y otro de habilitación. Es requisito de ingreso, haber completado la educación primaria. El primer programa tiene una duración de dos a tres años (dependiendo de la ocupación), con participación en talleres durante la mitad del día, combinando algunas veces con el trabajo en empresas. Al finalizar el programa se otorga un Certificado de Aptitud Profesional (CAP) que parece ser respetado en el ámbito empresarial. El segundo programa dura solamente entre dos y tres meses, y esta dirigido a personas que no trabajan y que no tiene habilidades especiales para trabajar, pero que tienen necesidad de encontrar empleo. Este programa habilita a las personas para que trabajen, al menos como ayudantes.

Adicionalmente, el INTECAP realiza cursos de (complementación) que tienen una duración variable, y bajo ciertas condiciones permite obtener el CAP de manera gradual. Los cursos pueden durar de dos a tres semanas o pueden incluir carreras técnicas cortas. Estos son dirigidos a personas que ya trabajan, puede haber variaciones con respecto a los requisitos, aunque generalmente son los mismos de haber completado la primaria.

<sup>19</sup> De acuerdo al informe "Resumen de la Oferta Alternativa de Capacitación en el Area Metropolitana período julio a septiembre e 1997", elaborado por el Departamento de Investigaciones dfe la Unidad de Planificación del INTECAP en febrero de 1998.

<sup>20</sup> Sector primario (agrícola, forestal y artesanías), secundario (artes gráficas, carpinterías, alimentos, textiles y construcción), terciario (informática, finanzas, banca, seguros, hotelería, comercio, transporte y servicios personales).

<sup>21</sup> Cobán, Santo Tomás de Castilla, Chiquimula, Escuintla, Quezaltenango Coatepeque y Villa Nueva.

<sup>22</sup> KINAL, Centro Vocacional San José, Centro Vocacional San Juan.

<sup>23</sup> No se tiene información del desglose de los empleados permanentes y por contrato para medir el número de docentes.

También dentro de las nuevas políticas institucionales de INTECAP, se da prioridad a la pequeña, mediana y micro empresa, por lo que se han diseñado cursos especiales para este sector. También se incluyen como carreras de complementación aquellas solicitadas por empresas para grupos de trabajadores.

Otra nueva modalidad es la formación a distancia para la capacitación de aquellas personas con deseos de superación y que, por limitaciones de distancia, tiempo u otras situaciones, tienen dificultades para asistir a los centros de formación. La asistencia Técnica es otro servicio que brinda INTECAP a las empresas para solucionar sus problemas en las áreas de administración, producción, mercadeo, etc., también cuenta con un departamento de información y documentación técnica.

En el siguiente cuadro se puede comparar la asistencia de participantes a las acciones de capacitación<sup>24</sup> impartidas por el INTECAP desde año 1992 a 1997 en los diferentes sectores.

Cuadro 1  
**COMPARACIÓN DE PARTICIPANTES DESDE 1992 HASTA 1997**

Realizado	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Sector Primario	10 652	8 624	10 206	11 564	12 640	16 172
Sector Secundario	8 875	6 537	6 902	8 696	10 711	11 090
Sector Terciario	21 284	14 192	12 055	16 341	24 886	30 065
Construcción	1 263	1 159	982	2 567	4 639	3 882
Pequeña Empresa	4 063	1 745	1 443	2 325	2 977	3 260
Centros de Capacitación y otros programas	4 994	5 304	6 181	7 547	16 394	30 300
<b>TOTAL</b>	<b>51 131</b>	<b>37 561</b>	<b>37 769</b>	<b>49 040</b>	<b>72 247</b>	<b>94 769</b>

Fuente: Informes estadísticos del INTECAP, 1992-1997.

En el cuadro anterior, se puede apreciar cómo ha evolucionado la participación en las acciones de capacitación impartidas por el INTECAP, del año 1992 al 1997. Así como, la baja cobertura durante el período 1993-1994 respecto a los demás años.

De igual manera, llama la atención que la pequeña empresa pasó de representar el 7.95% de los participantes en 1992 a sólo el 3.44% en 1997, lo cual va en contra de las nuevas políticas del INTECAP. Otro aspecto que llama la atención, es el incremento significativo de participantes en los centros de capacitación y otros programas, esto se podría interpretar como que no se estaban utilizando los recursos al máximo.<sup>25</sup> También es notoria la tendencia a disminuir la cobertura en el sector secundario a lo largo del tiempo.

<sup>24</sup> Estas acciones se dividen en unidades operativas. El INTECAP las mide en términos del número de eventos, participantes y horas instructor.

<sup>25</sup> En el ámbito ejecutivo generalmente se ofrecen los cursos solamente a solicitud del gremio.

Cuadro 2  
**NUMERO DE CAPACITADOS PROGRAMADOS VS.  
 PARTICIPANTES 1997**

	Programado	Realizado	Porcentaje de ejecución
Sector Primario	15 621	16 172	104
Sector Secundario	13 025	11 090	85
Sector Terciario	31 413	30 065	96
Construcción	2 015	3 882	193
Pequeña empresa	2 075	3 260	157
Centros de Capacitación y otro programas	26 104	30 300	116
<b>TOTAL</b>	<b>90 253</b>	<b>94 769</b>	<b>105</b>

Fuente: Informes Estadísticos del INTECAP, 1992-1997.

Del cuadro anterior, se puede deducir nuevamente que en la planeación la pequeña empresa no ha sido una prioridad para el INTECAP y que el sector con más cobertura ha sido el terciario. También es importante observar que la diferencia entre lo planeado y lo ejecutado demuestra que las empresas e INTECAP están utilizando significativamente la capacitación por solicitud "extra-planificación.

A continuación se presentan el número de cursos de capacitación y eventos de asistencia técnica<sup>26</sup> por sector:

Cuadro 3  
**NUMERO DE CURSOS IMPARTIDOS AL SECTOR PRIMARIO**

Rama	Nivel operativo	Nivel Medio	Nivel Ejecutivo	Asistencia técnica
Agricultura	11	15		9
Ganadería	9	1		14
Pesca	7			4
Forestal	7	5		5
Programas generales, División agrícola	19	7		12
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>28</b>		<b>44</b>

Fuente: Informes Estadísticos del INTECAP, 1997

<sup>26</sup> Los eventos de asistencia técnica se llevan a cabo a partir de la solicitud escrita de la entidad interesada. Los que se mencionan a continuación se refieren a los que ya ofrece el INTECAP como parte de sus servicios a las empresas guatemaltecas.

En el cuadro anterior se puede apreciar que la mayoría de los cursos en el sector primario van dirigidos al Nivel Operativo, siendo agricultura la rama de mayor demanda.

Cuadro 4  
NUMERO DE CURSOS IMPARTIDOS AL SECTOR SECUNDARIO

<b>Rama</b>	<b>Nivel Operativo</b>	<b>Nivel Medio</b>	<b>Nivel Ejecutivo</b>	<b>Asistencia técnica</b>
Artes gráficas	6			
Textil	7	5	1	3
Alimentos	2	6	6	
Construcción	11	5	3	6
Maderas	12	8	2	1
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>10</b>

Fuente: Informe estadístico del INTECAP, 1997.

En el cuadro anterior se puede apreciar nuevamente la baja cobertura en este sector, teniendo las ramas construcción y madera la mayor participación a nivel operativo.

Cuadro 5  
NUMERO DE CURSOS IMPARTIDOS AL SECTOR TERCIARIO

<b>Rama</b>	<b>Nivel Operativo</b>	<b>Nivel Medio</b>	<b>Nivel Ejecutivo</b>
Hotelería y Turismo	21	3	4
Transportes <sup>27</sup>	1	1	
Banca, Seguros y Comercio	5	42	6
Programales generales	11	14	1
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>60</b>	<b>11</b>

Fuente: Informe Estadístico del INTECAP, 1997.

En este cuadro se nota otra vez el incremento en la demanda de los cursos de este sector, especialmente en la rama de hotelería y transporte existe una mayor participación a nivel operativo. Sin embargo, en el área de servicios (Banca, Seguros y Comercio), la mayor participación es a nivel medio.

<sup>27</sup> En el sector terciario solamente se ofrece asistencia técnica en la rama de transportes.

En la división de pequeña empresa se ofrecen nueve cursos de capacitación únicamente para el nivel medio. Además se ofrecen eventos de asistencia técnica en por lo menos ocho áreas.

### 7. Presupuesto y ejecución de gastos en 1997

Las fuentes de financiamiento del Presupuesto de Financiamiento del INTECAP son: i) 80% de la tasa patronal; ii) intereses por bonos; iii) venta de subproductos y servicios de capacitación. Los ingresos de capital en el Presupuesto de Inversión, se expresan sobre la base de las siguientes fuentes de financiamiento: i) 20% de la tasa patronal; ii) salda de caja y iii) desinversión de bonos.<sup>28</sup> De acuerdo al análisis financiero elaborado por el INTECAP para el Plan de Inversión 1996-2001, el presupuesto en el mediano plazo podría llegar a tener problemas de financiamiento si no se revisa la política del 80-20. Igualmente hace mención que los “egresos del mediano plazo se presentan en formal global, pero dentro de esos montos ya preestablecidos deberán considerarse gastos tales como –Funcionamiento de los nuevos Centros”.

Cuadro 7  
PRESUPUESTO INTECAP - 1997

<b>Rubro</b>	<b>Gasto autorizado (Q)</b>	<b>Gasto ejecutado (Q)</b>	<b>Porcentaje de ejecución</b>
Financiamiento	54 586 000,00	51 513 701,47	89.5
Inversión	32 423 000,00	17 800 772,41	54.9
<b>Total</b>	<b>87 009 000,00</b>	<b>69 314 473,88</b>	<b>77,0</b>

Fuente: Presupuesto 1997, Gerencia INTECAP.

De este cuadro se deduce que se planificó una inversión del 36% del gasto, pero solamente se ejecutó una inversión del 26% del gasto. Tomando en consideración que en 1997 se realizaron 5,609 eventos de capacitación y atendieron 104,088 participantes inscritos, de los cuales egresaron 94,769, empleando 498,571 horas/instructor, y que el gasto ejecutado fue de Q69,314,473,88, por lo cual se determina que el costo anual por egresado fue de Q731.00 y el costo medio por horas/instructor de Q139.00. Según INTECAP, el costo por participante es variable, dependiendo del tipo de programa o curso. Por ejemplo, en programas de aprendizaje para personas de 14 a 22 años, de dos años y medio de duración, el costo anual por participantes varía de Q3,543 a Q5,740; En programas de complementación para trabajadores en servicio, el

<sup>28</sup> Plan de inversión de corto y mediano plazo 1996-1002, INTECAP.

costo por participantes varia de Q206 a Q609, en eventos móviles, desarrollados fundamentalmente en las empresas y comunidades, el costo por participante del sector primario, secundario y terciario es de Q.341, Q170.86 y Q145 respectivamente.<sup>29</sup>

Según un estudio desarrollado por INTECAP en la Región Metropolitana para el primer trimestre de 1997 por la Unidad de Planificación del Departamento de Investigación del INTECAP, 116 de los 234 cursos publicados tienen un costo que varia entre Q.30 a Q200 y solamente 47 tienen un costo que varía entre Q.601 y más de Q. 1,001.

En el pasado se ha considerado que la cobertura de INTECAP era limitada, ya que capacitaba anualmente a solamente un bajo porcentaje de la PEA.<sup>30</sup> Lo cual sigue siendo válido para el año 1996, ya que INTECAP capacitó a 72,247 trabajadores para ese año, ó sea un 0.02% del total de la PEA (3.1 millones), lo cual es una cifra insignificante que refleja la poca cobertura en materia de formación para el trabajo en Guatemala.

Otro aspecto relevante de acuerdo al personal de INTECAP, es que antes de iniciar cualquier acción formativa se efectúa una detección de necesidades de capacitación y asistencia técnica. Esta actividad se inicia con un plan general, que consiste en elaborar un estudio de los problemas de la población, sus cambios y tendencias, su evolución sus movimientos de traslación, su estructura por edad, sexo, escolaridad, empleo y otras variables.

Igualmente se toman en cuenta las expectativas internas de INTECAP<sup>31</sup>, luego se analizan las expectativas externas de las cámaras y gremiales empresariales, de los sindicatos y de las ONGs. Adicionalmente, se hace una investigación de gabinete (consulta de documentos como el Plan Nacional de Desarrollo, estadísticas del INE y otros). Todos estos factores permiten conocer cuál es y cual será en el futuro el potencial de la fuerza de trabajo que se disponga en el país, y cuál debe ser la cantidad y calidad de los recursos humanos que se necesitará para satisfacer los requerimientos de la economía nacional en el futuro<sup>32</sup>

La segunda fase de detención de necesidades es el análisis y evaluación de los resultados de la fase anterior. Esto permite modificar o ajustar los programas actuales de la institución y generar otros nuevos. Además permite actualizar a los instructores, implementar nuevas metodologías y definir prioridades que más adelante se traducirán en nuevos proyectos de formación profesional.

---

<sup>29</sup> Educación y capacitación para la productividad, INTECAP.

<sup>30</sup> Población económicamente activa.

<sup>31</sup> La opinión de la Junta Directiva, gerencia, área de operación y área técnica.

<sup>32</sup> De acuerdo a la Guía de Servicios del INTECAP.

## 8. Capacitación puntual

Hay un buen número de organismos e instituciones que realizan actividades de capacitación puntual mediante la organización de cursos o seminarios cortos. El Ministerio de Trabajo ha identificado aproximadamente 150 de estas organizaciones (privadas y ONG's) y en un directorio reciente (1995) de SEGEPLAN-GTZ se identifican 207 ONG's dedicadas al sector educación), la mayoría de estas instituciones no tienen talleres ni profesional permanente para impartir la capacitación. Se caracterizan por impartir la capacitación gerencial, relaciones humanas, comercialización, calidad total, etc. Siendo ciertos programas más reconocidos por tener una trayectoria sólida en materia de capacitación gerencial, pero hay algunos que dan capacitación muy superficial y de poca utilidad. Esto se debe principalmente a la falta de normas, políticas y procesos de certificación que tiene un vacío en este sector.

### III. ANALISIS DE MODALIDADES DE DESCENTRALIZACION

#### A. CENTROS DE EDUCACIÓN MEDIA, BÁSICA Y DIVERSIFICADA

De acuerdo a lo observado en el capítulo anterior con referencia a los centros de educación básica y diversificada del sector público, se concluye que estos centros cuentan con serias deficiencias y que el ciclo debe ser modernizado y descentralizado con una mayor interacción por parte de los sectores público y privado, de acuerdo a las necesidades del mercado actual.

Por la investigación efectuada, se ha determinado que el sector público cuenta ya con suficientes elementos de juicio para efectuar los cambios necesarios en este sector. Tales como los estudios y propuestas elaboradas conjuntamente por el personal de los Institutos Técnicos Industriales y el personal de GTZ a través del proyecto de "Fomento de la Formación Técnica y Profesional".<sup>33</sup>

Algunas de las recomendaciones contempladas dentro de esta propuesta son las siguientes:

- Desarrollar un plan de estudios elaborado con el personal dirigente de los diferentes ITI's,<sup>34</sup> considerando un núcleo común que garantiza la madurez académica bachillerato- para ingresar a la formación superior después de 2 años de estudios de doble jornada y que además da una formación técnico profesional, que después de un año adicional conduce a un nivel de peritaje.

<sup>33</sup> El proyecto de Formación Técnica y Profesional de la GTZ, en colaboración con el Ministerio de Educación ha venido revisando y analizando los planes de formación técnica y profesional de los Institutos Técnicos Industriales del sector público, desde 1990.

<sup>34</sup> Proyecto de formación técnica y profesional de la GTZ.



- Otra recomendación que es muy importante, ya que también aplica al sector privado es la de estructurar la organización del Instituto Técnico Industrial Georg Kerschensteiner<sup>35</sup> de Mazatenango, de tal manera que pueda funcionar como centro piloto rector para los demás Institutos Técnicos Industriales públicos y privados en las áreas de su especialidad para garantizar un nivel homogéneo de los egresados.
- Con respecto a los contenidos de las carreras, organizar los contenidos técnico-profesionales en forma modular e integral para poderlos impartir por medio de instructores itinerantes, con contrato por servicios técnicos o a través de pasantías en otros centros o empresas. Esta recomendación también aplica a los centros privados para permitir que haya una mayor interacción entre ambos sectores.
- Para todo lo relacionado con la administración más eficiente de los centros públicos, hacer un mejor aprovechamiento de las instalaciones, durante los fines de semana y vacaciones y la asignación de mayores recursos para éstos.

Otro aspecto relevante, ha sido la proliferación de los servicios educativos del ciclo diversificado, para examinar si está acorde a las necesidades del sector empresarial. Ya que una encuesta realizada con varias empresas de reclutamiento de personal ha señalado que muchas de las carreras no son las que tienen demanda en el mercado..

Finalmente, todas estas propuestas deben ser analizadas y discutidas por los tres sectores involucrados (privado, académico y público), para tener una mejor coordinación y utilizar los recursos disponibles al máximo.

## B. INSTITUTO TECNICO DE CAPACITACION

El INTECAP ha venido desarrollando acciones en diferentes campos, para la descentralización y modernización de sus servicios. Una de esta áreas ha sido en el desarrollo de su infraestructura, de acuerdo a lo estipulado en su ley orgánica de brindar en el interior del país y en las áreas urbanas más pobladas en la ciudad de Guatemala, la oportunidad de capacitarse a un mayor número de participantes. De acuerdo a este compromiso, INTECAP diseñó un plan de inversión,<sup>36</sup> que ya se ha venido implementando, a través de mejoras en las instalaciones existentes, equipamiento y construyendo centros adicionales en el interior del país y en la capital en las zonas urbanas más pobladas, para poder brindar una mayor cobertura a nivel nacional a la fuerza laboral guatemalteca. Para llevar a cabo este trabajo, el INTECAP ha estado subcontratando firmas constructoras. En tal sentido, la descentralización es aquí por dos vías: la ampliación de los servicios en las diferentes regiones del país y subcontratación de firmas para ejecutar su plan de inversión, en contraposición a la ejecución de obras por administración que era la modalidad predominante anteriormente.

<sup>35</sup> Este es el Instituto Técnico Industrial con más reconocimiento.

<sup>36</sup> Plan de Inversión de Corto y Mediano Plazo 1996-2001.

Esta fase de inversión en infraestructura, tiene diversas consecuencias, dignas de tomarse en cuenta ya que si bien es cierto que habrá una mayor cobertura a nivel nacional para el sector productivo, pero por otro lado se puede estar creando una infraestructura muy costosa de mantener en un futuro próximo. En un análisis financiero, dentro del plan de inversiones del INTECAP de 1998 se indica que “el presupuesto de financiamiento en el mediano plazo, podría llegar a tener problemas de financiamiento si es que no se revisa la política del 80% para funcionamiento y 20% para inversión.”<sup>37</sup>

En lo referente a los cursos impartidos se han introducido los más nuevos conceptos del trabajo para una mejor productividad, adoptando la cultura de la calidad total, como marco fundamental del accionar institucional. En 1993 se realizó un estudio para evaluar los cursos que el INTECAP ofrece y algunas de las sugerencias fueron eliminar todos los cursos que dupliquen esfuerzos con otras entidades gubernamentales, como es el caso con el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación. Asimismo, sugiere perseguir más metas cualitativas que cuantitativas.

Aplicando el concepto de descentralización, INTECAP ha venido contratando instructores externos especializados por contrato para impartir los cursos según sea necesario. Esta es otra modalidad de descentralización que se ha venido implementado, en virtud que la especialización de sus cursos, ha obligado a que el INTECAP robustezca sus contrataciones temporales.

De acuerdo al personal de INTECAP, otra modalidad que brinda una asesoría técnica más dirigida a las empresas es la efectuada a través de la detención de sus necesidades. Esta se inicia en el momento que la empresa presenta una solicitud escrita al INTECAP exponiendo los problemas que la afectan sus áreas de administración, producción, ventas, mercadeo, finanzas, etc. La asesoría consta de diagnóstico, ejecución, seguimiento, y evaluación técnica.; la consultoría consta de diagnóstico e informe técnico. En la tabla b.6.2 se enseña el número de capacitados programado vrs. los participantes reales que atendieron en 1997. Esto puede ser interpretado que las diferencias encontradas entre lo planeado y lo ejecutado nos demuestra que se esta utilizando significativamente la capacitación por solicitud “extra-planificación por parte de las empresas. Este proceso no solamente asegura una capacitación más dirigida a las empresas sino también fortalece la relación empresa-INTECAP. Sin embargo, existen diferentes opiniones al respecto por otros expertos en el tema.”<sup>38</sup>

Otra de las políticas de la Institución ha sido fomentar una mayor participación de la mujer y discapacitados a los cursos que ofrece el instituto. Ya que se pudo apreciar una mayor participación por parte de las mujeres en los programas de pequeña y mediana empresa.<sup>39</sup>

<sup>37</sup> No se cuenta con suficiente información para determinar cuanto de la inversión es para equipar y mejorar las instalaciones existentes y cuánto es para la nueva infraestructura, para poder efectuar un análisis más a fondo.

<sup>38</sup> Véase “Formación para el trabajo en industrias mexicanas”, CEPAL.

<sup>39</sup> De acuerdo a la Memoria de labores del INTECAP, 1996.

Durante el año 1996, 78 personas con discapacidad física recibieron los beneficios de la capacitación en varias especialidades.

También se ha logrado un avance importante en el desarrollo de una comunicación más estrecha con el sector privado a través de alianzas hechas con cámaras, asociaciones, gremiales, organizaciones sindicales y otras entidades del sector productivo organizado. Desde 1992 el INTECAP ha venido realizando estudios de investigación con las diferentes gremiales para detectar las necesidades del sector y formular la capacitación adecuada, estructurando cursos especiales para ello. Como resultado de estas alianzas en 1992 se realizó un primer estudio de investigación para detectar las necesidades de capacitación y asistencia técnica para el sector agrícola tradicional, en las áreas de influencia de ACOGUA y ASODESPT.<sup>40</sup> Adicionalmente se hizo un diagnóstico de necesidades de mecánicos agrícolas y de las demandas de capacitación en la rama de construcción, la industria hotelera, transporte, las empresas agremiadas a la Cámara de Comercio y la Industria de Confección en Ropa. En 1993 se realizó otra investigación sobre las necesidades de capacitación de las empresas de seguros. Así como en el año 1997 conjuntamente con la Cámara de la Construcción se realizó nuevamente una detección de necesidades de este sector, para conocer la demanda de capacitación en este sector.

Igualmente dentro de las nuevas políticas de la institución se está fomentando la promoción de micro y pequeñas empresas existentes y la creación de nuevas, para generar mayores oportunidades de empleo a nivel nacional y fomentar a éstas a incorporarse al sector formal. Sin embargo, a pesar que la nueva política le da prioridad a este sector en uno de los cuadros donde se indica la capacitación por sector, se pudo notar una baja en la participación de este sector.

El INTECAP también ha iniciado un programa de colaboración con otros centros de capacitación privados, tales como Kinal, Centro Vocacional San José, Centro Vocacional San Juan, compartiendo tecnología e instructores cuando sea necesario. Este punto es muy importante, ya que el INTECAP podría subcontratar otros centros de capacitación para impartir cursos, cuando estos lo puedan hacer a un menor costo que el del Instituto,<sup>41</sup> siendo ésta otra modalidad de descentralización.

En el pasado ha habido varias iniciativas para implantar una Reforma Institucional en el INTECAP. Sin embargo, siempre se han visto obstaculizadas por una u otra razón. En el año 1993 esta se vio obstaculizada por cambios políticos, ya que es el Presidente de la República es el que nombra al Gerente del INTECAP no la Junta Directiva. En el pasado usualmente se nombraba a personas que desconocían el funcionamiento de la institución en el puesto de Gerente. Además, el nombramiento era solamente por dos años, lo que no permitía darle

---

<sup>40</sup> Asociación de Caficultores de Oriente.

<sup>41</sup> No estaba disponible la información respecto al costo por cursos de las entidades privadas visitadas y los números disponibles del INTECAP están un tanto confusos; habría que estudiar este punto más a fondo, para determinar si no sería más ventajoso para el INTECAP subcontratar a otros centros para ejecutar alguna capacitación a menor costo.

seguimiento a los planes de la institución de manera adecuada o implementar reformas de fondo. Adicionalmente, existía oposición por parte de los trabajadores sindicalizados para llevar a cabo las reformas. No obstante, en 1993 se firmó un pacto colectivo entre los trabajadores y la Gerencia de la institución, con vigencia por dos años, que permitía la indemnización por mutuo acuerdo, lo cual ha facilitado la reasignación del personal en los diferentes puestos. De igual manera se realizó una evaluación de todos los puestos, otorgando un punteo tomando en cuenta todas las variables del puesto.

Se determinó un factor que, al multiplicarlo por los puntos, da como resultado el salario del empleado que ocupe un determinado puesto. Esta tarea fue realizada por la Oficina Nacional de Servicio Civil –ONSEC-, ya que implicaba cambios fundamentales en la categorización de los puestos. Estos aspectos son sumamente importantes de citarse e identificar en virtud de que, en otras latitudes, constituyen prerrequisito para la descentralización y/o privatización de las instancias estatales de formación para el trabajo.

Actualmente se encuentran varias iniciativas para modificar la Ley Orgánica del INTECAP Decreto 1772, en la Comisión del Congreso encargada para elaborar su análisis, y presentación al Congreso para su aprobación. Estas propuestas han sido presentadas por los sectores interesados: laboral y privado. Entre los aspectos más importantes de estas iniciativas hacemos un análisis de las siguientes:

- Dentro de los cambios sugeridos están cambios en la conformación de la Junta Directiva, una propuesta por más participación del sector Laboral, otra por menor participación del Estado y otra por mayor participación de la iniciativa privada. Pareciera que el argumento de la iniciativa privada es la que tiene mayores fundamentos ya que esta es la que contribuye con un 80% de los ingresos de la Institución, por lo que le da derecho a tener un mayor número de votos en la Junta Directiva. Este tema es de gran actualidad en Guatemala hoy en día en virtud de que en estos momentos un foro especializado de representantes sectoriales denominado ENCUENTROS DE ACTUALIZACION está discutiendo el tema.
- Otro de los puntos relevantes contemplados en estas propuestas está sustraer al INTECAP del ámbito de la aplicación de las Leyes Generales del Presupuesto y de la Ley de Contrataciones, para brindar una mayor descentralización a la institución en lo referente a las contrataciones y compras de servicios a la institución. Este punto es un ejemplo de los problemas burocráticos que enfrenta esta institución, por ser una entidad gubernamental descentralizada.
- Respecto a los ingresos se recomienda permitir al INTECAP administrar sus fondos a través de Bancos o instituciones financieras que le ofrezcan mejores beneficios y no a través del Banco de Guatemala (Banco Central) como sucede actualmente, este cambio sería positivo para la institución, ya que podría obtener un mayor rendimiento de sus ingresos, descentralizándolos y optando por un moderno sistema de administración financiera

- Otra propuesta es la de involucrar al sector laboral en la generación de ingresos, e incrementar la tasa que los empleadores pagan al INTECAP se incrementa a uno punto veinte por ciento (1.20%) y se impone una tasa a los trabajadores equivalente al cero punto cero cinco por ciento (0.05%) sobre sus salarios mensuales. Este punto es muy controversial y político, por lo que se cree que tendría problemas en incluirlo dentro de las reformas presentadas y no sería aprobado. Ya existen varias posiciones respecto a este tema, tales como si el sector privado debería pagar este “impuesto” obligatorio al INTECAP o debería ser voluntario? De igual manera en lo referente a la contribución del sector laboral, ya que éstos implícitamente contribuyen con este impuesto, pues sus empleadores lo incluyen dentro de sus prestaciones. Otro punto importante de tomar en consideración es que la Ley Orgánica del INTECAP indica que si una empresa ya esta pagando capacitación dentro de su empresa, puede descontar este impuesto hasta en un 80%, con ciertas restricciones. Sería importante investigar más esta excepción y si esta siendo aplicada por las empresas, aparentemente este no es el caso.
- Efectuar cambios en la estructura del Instituto, tales como sustituir al Consejo Consultivo actual por una Comisión Tripartita de Formación Profesional, ó suprimir la Subgerencia y crear tres Gerencias adicionales, la operativa, la financiera y la administrativa, las cuales compartirían la administración del INTECAP con el Gerente General. Estos tres nuevos gerentes también participarían en las sesiones de la Junta Directiva. Este pareciera ser un problema de tipo Organizacional que debería ser decidido por la Junta Directiva.
- Una de las recomendaciones más importantes es que la Junta Directiva del INTECAP tenga la facultad de nombrar al Presidente, Gerente y Subgerente, asimismo a los demás cargos que actualmente estipula la Ley Orgánica, para garantizar continuidad y agilización de las políticas y desarrollo de la Institución. Este a nuestro juicio es el requisito básico más importante para proceder a una completa y verdadera descentralización del INTECAP, desvinculándolo de presiones e intereses del sector gubernamental.
- Otro tema importante de discusión es que el INTECAP le está dando prioridad al Sector Informal de la Microempresa dentro de sus planes de trabajo. Sin embargo, el hecho que el Sector Informal pueda participar sin contribuir a la institución, es percibido por otros como una manera de redistribuir el impuesto al trabajo. Ya que con la práctica actual se crea una distorsión en mercado laboral del sector formal. Esta distorsión no motiva al sector informal a incorporarse al sector formal, ya que se produce un impuesto discriminatorio que a su vez genera una asignación insuficiente de recursos.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Educación y capacitación paa la productividad, INTECAP.

- Tal como se mencionó anteriormente estas iniciativas datan desde el año 1993 y todavía no se ha llegado a un consenso de qué puntos contemplar dentro de la iniciativa que sea presentada al Congreso para su aprobación, ya que muchos de estos puntos son controversiales y políticos. Sin embargo, los sectores interesados conscientes de la importancia del tema de capacitación para el trabajo, están trayendo este tema a discusión en las próximas semanas en unos “Encuentros de Actualización” donde participarán todos los sectores involucrados en el tema.

Se espera que en estos encuentros se formen consensos y se determinen cuales son los pasos a seguir sobre el tema y si en efecto es necesario efectuar cambios en la Institución.

#### **IV. ANALISIS DE IMPACTO EN LAS NUEVAS MODALIDADES**

##### **A. ANÁLISIS DE EMERGENCIA DE EJECUTORES PRIVADOS Y GUBERNAMENTALES, ATRAVÉS DE ESOS NUEVOS ESFUERZOS DE MODERNIZACIÓN Y DESCENTRALIZACIÓN.**

Conjuntamente con la presente consultoría se ha estado elaborando otra<sup>43</sup>, en la que se presenta la dinámica observada en materia de capacitación y formación impartida por las empresas, que han creado programas dentro de las mismas ó centros privados especializados para la capacitación de su personal. Un claro ejemplo es el Instituto Hino (automotriz), creado por un grupo de empresarios de la iniciativa privada que distribuyen y reparan los camiones Hino, carros y camiones Subaru y motocicletas Susuki, descrito en el documento mencionado anteriormente.

Adicionalmente a los centros y programas surgidos de parte de las empresas, en el trabajo de campo de la presente consultoría, y la del consultor Balsells, se observó la notable emergencia de entes privados de formación para el trabajo, especialmente en la Formación Técnica no Profesional y la Capacitación Puntual. La mayoría de éstos son: ONG's, Fundaciones, Federaciones, Cooperativas de Trabajadores y Escuelas Privadas de órdenes Religiosas.

Como consecuencia de la firma de los tratados de paz, también han surgido una serie de programas financiados con fondos internacionales, algunos a través de los Fondos Sociales, para capacitar a los repatriados ó para población en las áreas designadas de extrema pobreza. Cabe hacer mención de la “Escuela de Capacitación Campesina del Ixcán” ó la “Escuela de Diversificación Agrícola de Chajul”, que imparten cursos de administración, contabilidad, carpintería, panadería, sastrería y artesanías.

---

<sup>43</sup> Ver al respecto: Balsells Edgar, “Experiencias Exitosas de Entrenamiento y Capacitación en Empresas Dinámicas”, consultoría elaborado para la CEPAL, antiago. Guatemala julio de 1996.

El FIS<sup>44</sup> ha incluido dentro de su catálogo de proyectos un “Programa de Desarrollo y Capacitación para Actividades Productivas” el cual puede ser utilizado para ejecutar proyectos de capacitación y desarrollo para productores individuales o en grupo de comunidades en situación de pobreza del área rural.

Otro ejemplo del resurgimiento de estos nuevos ejecutores privados ha sido el liderazgo ejercido por las diferentes gremiales en el tema de capacitación debido a la necesidad de contar con trabajadores más especializados en el ramo. La Cámara de Industria cuenta con un Departamento de Capacitación, que ofrece un buen número de cursos gerenciales. Así como la Gremial de Exportadores no Tradicionales ofrece una gama de cursos técnicos para los diferentes cultivos por especialistas en el ramo, hasta cursos para pequeñas y medianas empresas exportadoras que tengan el potencial de abrirse un mercado en el exterior.

Con el afán de contar una mano de obra calificada para la Industria de la Construcción, la Cámara Guatemalteca de la Construcción fundó “ISIPIC”<sup>45</sup> en 1990, el cual trabaja conjuntamente con INTECAP y empresas del ramo.

A continuación se hace mención de un ejemplo de estos programas más detalladamente.

### 1. Centro Guatemalteco de Investigación y Capacitación de la Caña de Azúcar (CENGICAÑA)

En 1992, la Asociación de Azucareros de Guatemala ASEGUA, creó un Centro Guatemalteco de Investigación y Capacitación de la Caña de Azúcar “CENGICAÑA”, como una entidad privada de ciencia y tecnología al servicio de la Agroindustria azucarera de Guatemala.

CENGICAÑA creó con el apoyo de los Gerentes de Recursos Humanos de los Ingenios, su Departamento de Capacitación, quienes aportaron su experiencia con las principales temáticas de las necesidades de capacitación, elaborando un diagnóstico de necesidades, habiendo realizado 428 actividades dentro del período 1992-1996, de los cuales el 87% fueron dirigidas al nivel operativo, pero paulatinamente se han ido impartiendo a los mandos medios y gerenciales. A la fecha ya se tiene alianzas con varias universidades privadas para maestrías.

De 102 actividades de capacitación realizadas en 1996, 102 fueron en coordinación con INTECAP. Adicionalmente a los cursos de capacitación, INTECAP proporcionó asistencia técnica en cosecha y a pilotos de cabegal de todos los Ingenios. Así como durante el período 1996-1997, se continuó el Programa Cooperativo INTECAP-CENGICAÑA, modificándose la

---

<sup>44</sup> Fondo de inversión social.

<sup>45</sup> Instituto de Capacitación y Productividad en la Industria de la Construcción.

modalidad por estructurar un plan base en función de las necesidades de capacitación desarrolladas<sup>46</sup>

Sin embargo, a pesar de algunos programas exitosos como los descritos anteriormente, en el trabajo de campo realizado, ciertas compañías mostraron cierta desconfianza ante la formación y capacitación impartida por el INTECAP y la necesidad de complementarla a través de capacitación dentro de la empresa ó en otros entes privados. Estos empresarios también creen que la estructura de la Institución no responde a las necesidades del mercado actual. Sin embargo, INTECAP, en su proceso de descentralización ha estado utilizando sus recursos para apoyar necesidades privadas, a nivel de ramas industriales y de organizaciones empresariales específicas, como las descritas anteriormente. Como es el caso del Programa de Detención de Necesidades efectuado en las distintas ramas, conjuntamente con las gremiales existentes.

Con relación a la emergencia de centros privados, podemos concluir que los mismos surgen sobre la base de una necesidad de especialización mayor, y de complementación a las iniciativas públicas, que parten de los centros que el Estado mantiene para la formación diversificada y la educación extraescolar, y la actividad propia del INTECAP.<sup>47</sup>

Nótese al principio del presente trabajo, cómo las labores del Ministerio de Economía están enfocadas en el fortalecimiento de políticas vinculadas con la competencia, la competitividad y el fomento de la inversión. Ello no es casual o teórico, sino que parte de las exigencias que a este respecto la propia globalización le está imprimiendo al nuevo proceso económico guatemalteco.

La formación para el trabajo es una política de apoyo a estas exigencias, razón por la cual en los últimos años se ha observado una proliferación de centros privados de formación y capacitación, así como una más sistematizada preocupación por el fomento de la calidad de los recursos humanos en las empresas.

## B. EVALUACIÓN DE LAS PRIORIDADES SECTORIALES ATENDIDAS

Las prioridades sectoriales atendidas son variadas de acuerdo a los diferentes tipos de capacitación y los Centros privados y públicos que ofrecen este servicio. Tal como se pudo apreciar en el Ciclo Diversificado las ramas son muy diversas, ya que estos centros cuentan con 142 ramas de enseñanza. En la Formación Técnica, especialmente el INTECAP se pudo notar un crecimiento en el sector terciario y una baja en el sector secundario.<sup>48</sup> El Sector

<sup>46</sup> Informe Anual 1995 y 1997, CENGICANA.

<sup>47</sup> El número de trabajadores capacitados por INTECAP, el año pasado fue de 92 234 y la población económicamente activa en 1996 fue de 3,1 millones.

<sup>48</sup> Sector secundarios (artes gráficas, carpintería, alimentos, textiles y construcción); sector terciario (informática, finanzas, banca, seguros, hotelería, transporte y servicios personales).



Microempresa, en el área gerencial tiene mucha demanda a través de ONG's, tales como (FUNDAP, FUNTEC, FUNDAMICROS, FADES, etc.). También se ha podido apreciar una fuerte demanda en las gremiales, cuyo sector han desarrollado una fuerte actividad económica, sea Gremial de Productos no Tradicionales, Asociación de Azucareros, Cámara de la Construcción y Cámara de Industria.

### C. ANÁLISIS DE INCREMENTO O DECREMENTO A PARTIR DE LA DESCENTRALIZACIÓN DE LAS MODALIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

Sobre la base del análisis de la nueva institucionalidad, de sus políticas y logros, y de las modalidades de descentralización, concluimos primeramente que en Guatemala todavía no se ha consolidado una estrategia integral de formación para el trabajo. Como tampoco una estrategia integral de política industrial.

Las razones de lo anterior han sido debidamente explicadas en la consultoría paralelamente implementada con el presente, del consultor Balsells. Es obvio concluir entonces en las dificultades para evaluar un impacto a nivel macro de las políticas hasta hoy implementadas a este respecto.

Sin embargo, sí es preciso concluir que a nivel de empresas dinámicas y mejor organizadas, se están recogiendo los frutos de los esfuerzos en materia de capacitación y formación para el trabajo.

Se ha observado en el trabajo de campo que las empresas privadas que mejores procesos de selección y reclutamiento poseen, así como de incentivos y estabilidad para el trabajo, están concentrando los elementos más destacados de las capacitaciones ofrecidas.

La nueva dinámica que ha venido adquiriendo el INTECAP, a partir de la regionalización de sus servicios, la prestación de servicios específicos en determinadas empresas, y la subcontratación de profesores y de actividades de apoyo, a pesar de que implica un inicio de la modernización de tal entidad, ello aún no es percibido en forma altamente positiva por los propietarios y/o las altas autoridades de las empresas más dinámicas en Guatemala.

El INTECAP se visualiza, por parte de la empresa privada guatemalteca, como una entidad que ofrece formación y capacitación básica, aún con muchas deficiencias, y sin mayores niveles de especialización, o complejidad de la capacitación ofrecida.

En tal sentido, más que incrementos o decrementos, lo que se observa son procesos complementadores, y de búsqueda de mayor interacción en relación con la capacitación más específica y compleja que ofrecen entidades especializadas del sector privado.

Cabe agregar que esta complementariedad es mayor en empresas grandes, que poseen escuelas o áreas de capacitación, y departamentos bien montados en Gerencia de Recursos Humanos. Con relación a la pequeña y mediana empresa, la capacitación del INTECAP es más apreciada, en virtud de que se trata de empresas que no tienen la capacidad financiera para emprender una actividad sostenible al respecto.

#### D. IMPACTO EN EL EMPLEO

Una evaluación del impacto en el empleo de la capacitación observada, tanto por el INTECAP, como por las escuelas del sector privado, ameritaría una investigación de mayor tiempo y acuciosidad. Además, es necesario aclarar que en Guatemala no existen cifras integradas a este respecto, tanto en lo que se refiere a la capacitación, como con respecto a la situación y calidad del empleo.

#### E. REFLEXIONES SOBRE LA NUEVA INSTITUCIONALIDAD CREADA, CARENCIAS, ACIERTOS Y NECESIDADES

Actualmente se han instituido en Guatemala los denominados “Encuentros de Actualización”. Los mismos consisten en una serie de reuniones conformadas por distinguidos representantes de sectores influyentes, quienes se reúnen junto a diversas autoridades de gobierno, a efecto de conformar estrategias de consenso sobre determinados temas de prioridad nacional.

A partir del mes de julio, los Encuentros de Actualización estarán abordando, durante más de dos semanas el tema de la Formación para el Trabajo. Se parte aquí del hecho concreto de que no existe una institucionalidad consolidada a este respecto, aspecto que hemos corroborado durante el desarrollo de la presente consultoría.

En efecto, el Ministerio de Trabajo, que es la institución rectora del sistema de formación y capacitación para el trabajo, ha debido emprender actividades básicas y prioritarias previas tal es el caso de la mejora de los procedimientos para atender demandas laborales, y todas aquellas actividades vinculadas con reclamos laborales, a nivel individual y sectorial.

Adicionalmente, con relación a los diferentes proyectos de Ley para buscar una mayor descentralización de las actividades del INTECAP; ninguno de ellos ha obtenido el consenso de los trabajadores, los empresarios y el gobierno.

Todo ello permite concluir que en Guatemala la institucionalidad de la formación para el trabajo, es una tarea con miras a consolidarse en el tercer milenio, posiblemente junto a la consolidación de una nueva política industrial, y a la modernización de los ministerios de trabajo y educación.

Insistimos en lo referente a la política industrial, pues se nota en Guatemala un gran vacío intelectual e institucional a este respecto. Desde finales de la década de los años los setenta, fecha de culminación de las tendencias de política proclives a la sustitución de importaciones y la integración regional de viejo cuño, no se han emprendido esfuerzos institucionales proactivos, en aras de contrarrestar el proceso de desindustrialización observado. Hablamos de descentralización, en virtud de que el PIB industrial se ha mantenido estático, tal y como se expone en la Consultoría del Lic. E. Balsells.

Si se tiene en cuenta que la formación para el trabajo es un componente y apoyo de la política industrial, podemos concluir lógicamente en torno a la necesidad de replantear estrategias en este importante campo de la economía.

En materia de institucionalización de la formación para el trabajo, visualizamos a un Ministerio de Trabajo líder, preocupado por el tema, trabajando paralelamente en la consolidación de la política de competencia y la competitividad, liderada por el Ministerio de Economía. Visualizamos también a un Ministerio de Educación, que ha podido completar su primer gran reto de la modernización, consistente en la focalización en la educación primaria.

Sin embargo debe continuar con la modernización especialmente en lo relacionado con la educación media, ya que es al MINEDUC a quién compete proyectarse en términos de la educación extraescolar y la educación diversificada, la cuales están estrechamente asociadas en la formación para el trabajo.

Es fundamental que estos ministerios redefinan su normativa, y la conducción del proceso en forma integral, a través de una instancia como el Gabinete Social. Y posteriormente, lanzar la modernización del INTECAP, a través de su mayor descentralización, regionalización, y apoyo a los esfuerzos privados de formación y capacitación.



## BIBLIOGRAFIA

- Anuario Estadístico 1996 – MINIDUC.
- Balsells, Edgar. Experiencias exitosas de entrenamiento y capacitación en empresas dinámicas. Julio 1996.
- Canga-Argüelles, Miguel Angel. Propuesta para la incorporación y desarrollo de la educación tecnológica en el nivel de educación superior de Guatemala. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología –CONCYT-, Comisión Intersectorial de Formación de Recursos Humanos. Noviembre de 1997.
- Catálogo Fondo de Inversión Social 1998
- Constitución de la República de Guatemala, vigente desde 1986.
- Educación y Capacitación para la productividad, INTECAP. Mayo 1998.
- Export Pyme Guatemala. Programa para la Pequeña y Mediana Empresa en Comercio Exterior. Asociación Gremial de Exportadores de Productos no Tradicionales.
- Fuentes, Juan Alberto. Notas sobre la Oferta de Servicios de Capacitación en Guatemala. Agosto 1996.
- Guía de Servicios, INTECAP, 1996.
- Guía de Servicios INTECAP, 1997.
- Informe Anual 1995, 1996, 1997, CENGICAÑA.
- Informe de Trabajo 1997, Programa de Gobierno 1996 – 2000. Ministerio de Economía.
- Iniciativa de Ley presentada a la Comisión de Trabajo, Previsión y Seguridad Social del Congreso de la República.

Ley de Creación del Fondo Nacional de Ciencia y Tecnología –*FONACYT*–, el Reglamento de la Ley, Escritura Pública de Administración del –*FONACYT*– y el Reglamento para el Trámite, Aprobación y Ejecución de Proyectos *FACYT*, *FODECYT* y *MULTICYT*.

Ley del Organismo Ejecutivo, decreto 114-07, 1997.

Ley Orgánica del Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícola, decreto número 73-92.

Ley Orgánica del INTECAP, decreto número 17-72.

Memoria de Labores 1996, INTECAP.

Plan de Inversión de Corto y Mediano Plazo 1996 – 2000, INTECAP. Diciembre 1996.

Plan de Inversión de Corto y Mediano Plazo 1996 – 2000, INTECAP. Enero 1998.

Plan de Trabajo 1997, INTECAP.

Plan de Trabajo 1998, INTECAP.

Presupuesto INTECAP 1997.

Programa de Gobierno 1996 – 2000, Secretaría de Planificación Económica.

Promoción Ocupacional y Capacitación Profesional en el Sector Formal e Informal de Guatemala –*PROMOCAP*–

Promoción Ocupacional para jóvenes en zonas urbano marginales.

Proyecto Apoyo a la Reforma Educativa, MINIDUC – BANCO MUNDIAL.

Proyecto Fomento de la Formación Técnica y Profesional –*FOTEP*–

Reglamento Interno de las Comisiones Sectoriales e Intersectoriales.

Resumen de la Oferta Alternativa de Capacitación en el Area Metropolitana, período Julio – Septiembre 1997.

Revista Cámara de la Construcción.

## **ANEXOS**

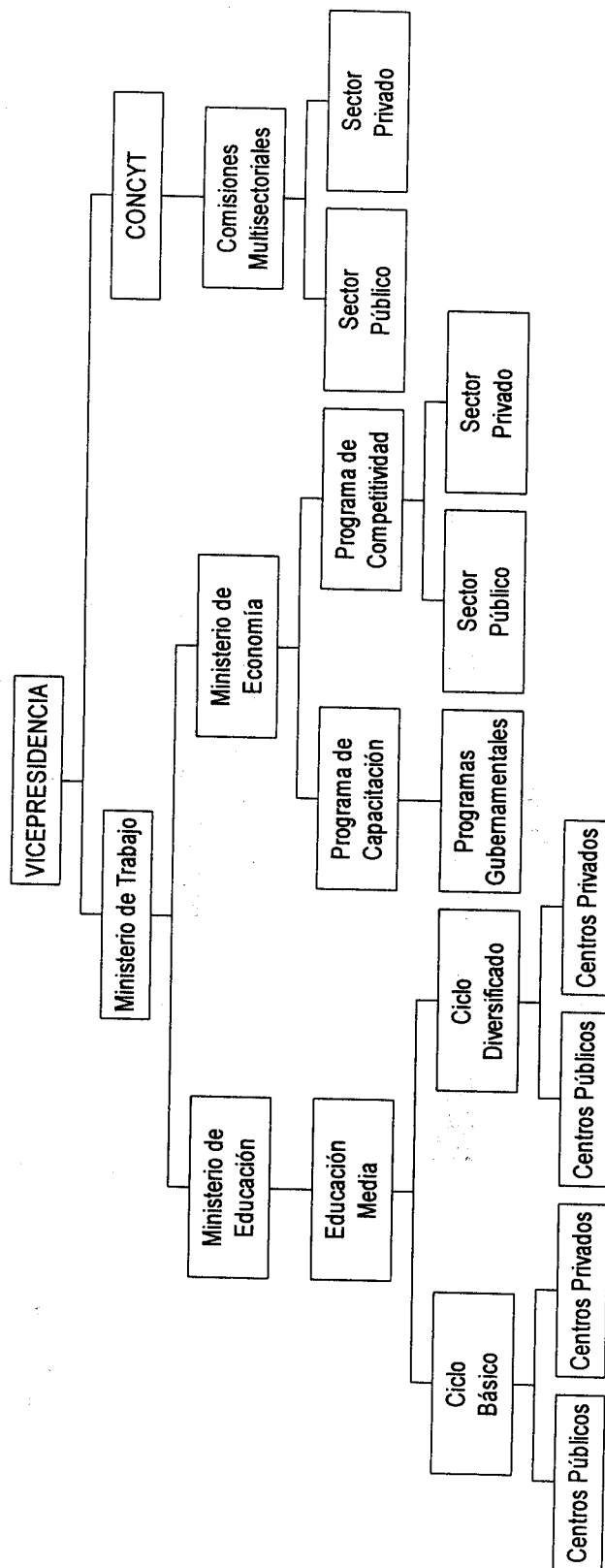




# ANEXO I

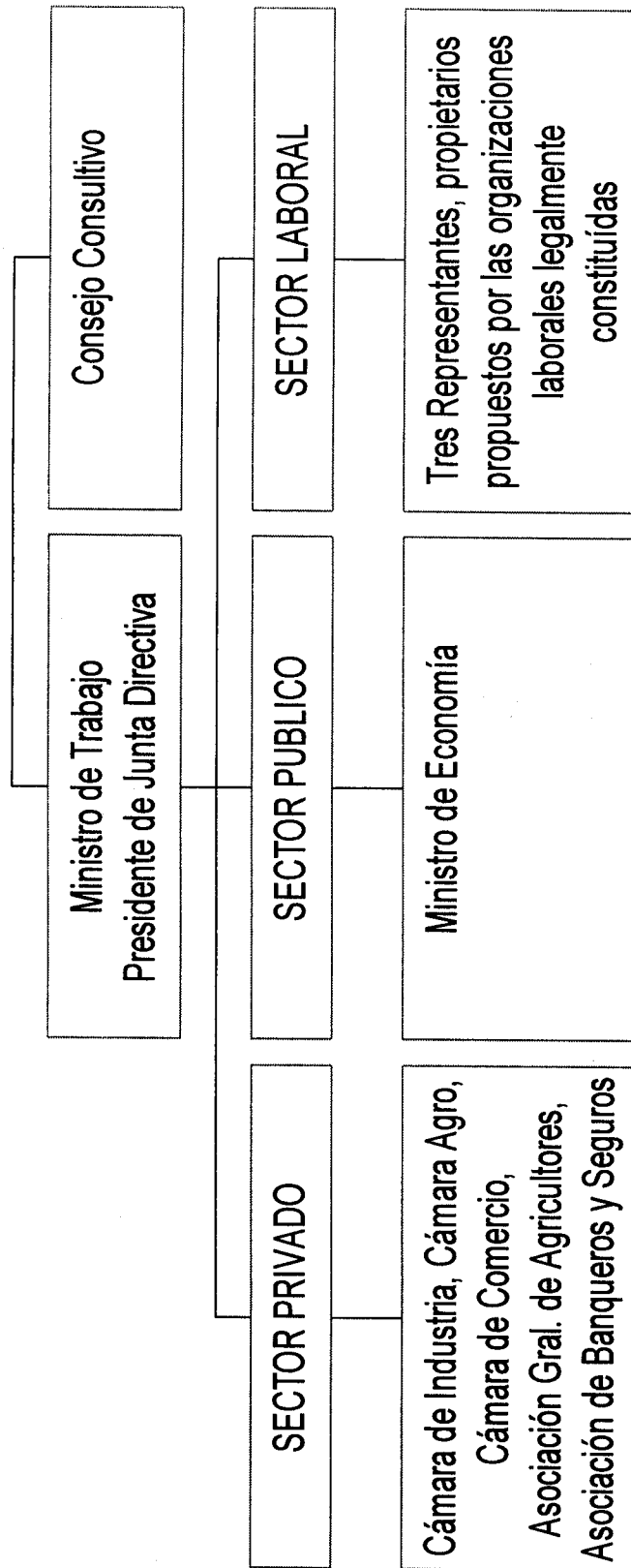
## SISTEMA DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO

### GUATEMALTECO



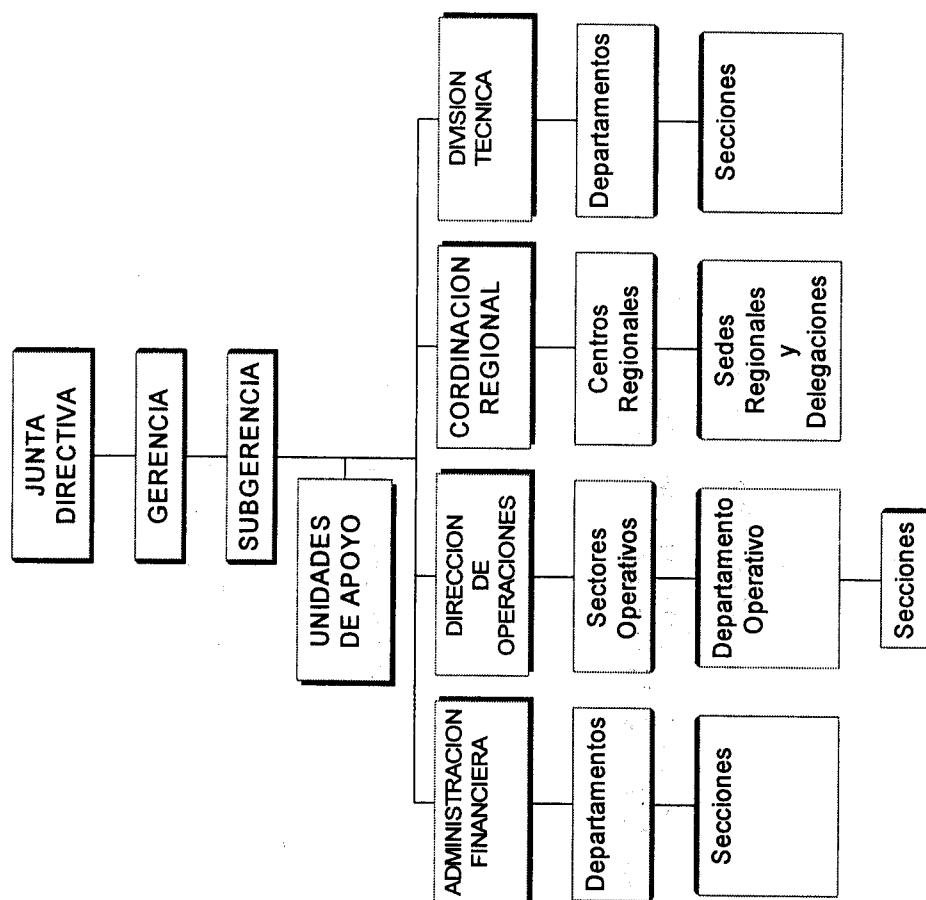
Anexo II

JUNTA DIRECTIVA DEL INTECAP



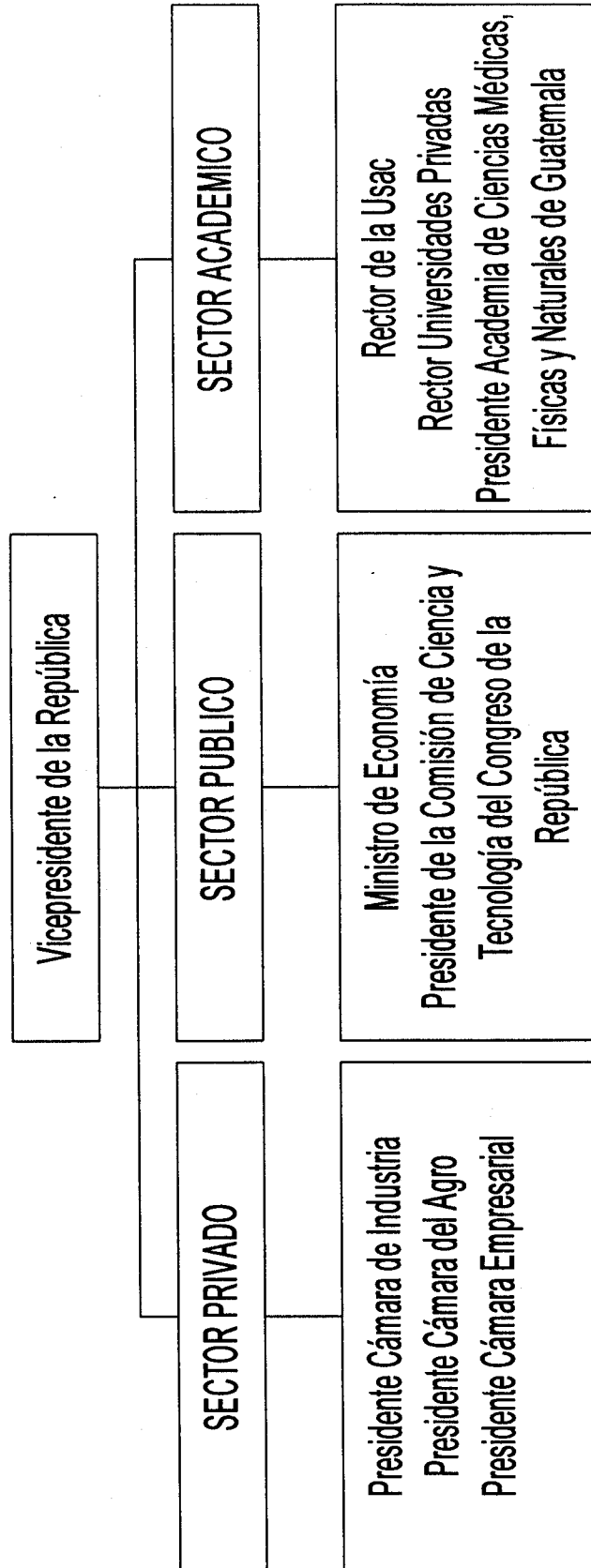
# Anexo III

## ORGANIGRAMA DE FUNCIONAMIENTO DEL INTECAP



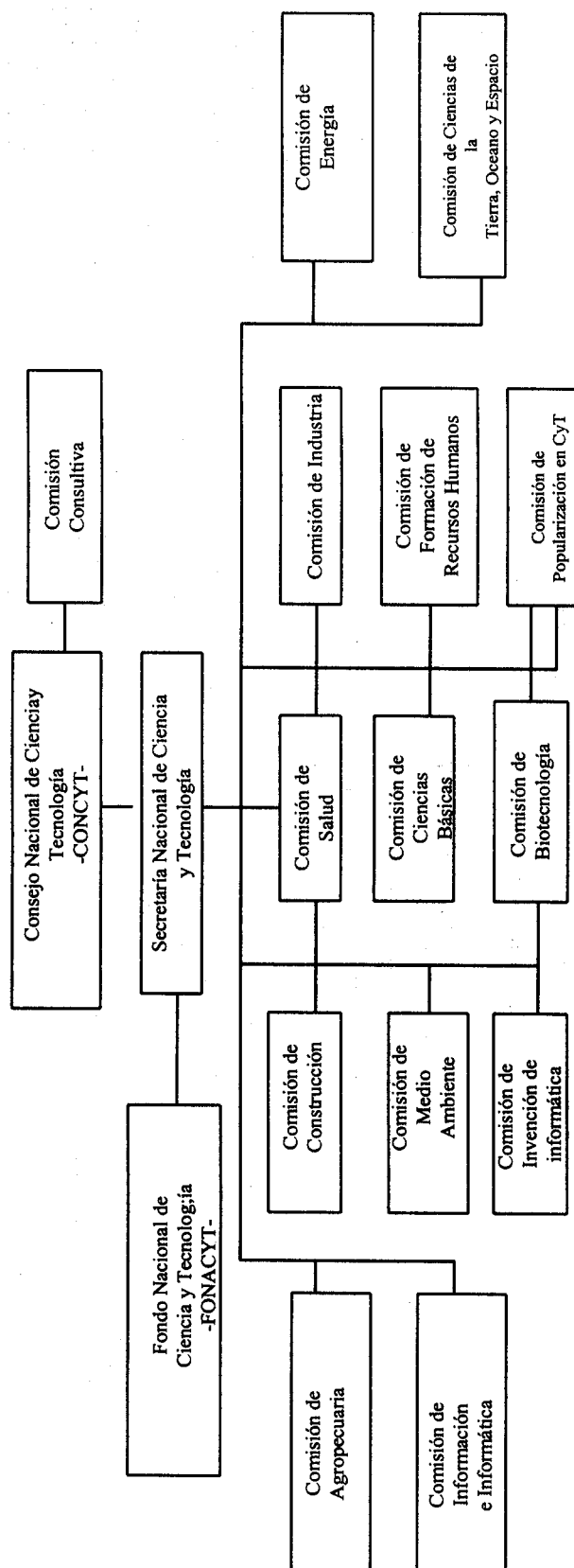
## Anexo IV

# CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGIA (CONCYT)



## Anexo V

### COMISIONES SECTORIALES E INTERSECTORIALES DEL SISTEMA NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGIA



ANEXO VI

RAMAS DE ENSEÑANZA

ALUMNOS PROMOBIFOS DEL ULTIMO GRADO DE CADA CARRERA DE CADA ESTABLECIMIENTO

DEL CICLO DIVERSIFICADO

(Graduados al Cierre del año escolar)

	RAMA DE ENSEÑANZA	OFICIAL	PRIVADO	MUNICIPAL	COOPERATIVA	TOTAL
1	Perito en Computación	6	3	0	0	9
2	Bachiller en Ciencias y Letras	215	3,868	0	0	4,083
3	Normal Preprimaria	173	718	0	0	891
4	Normal Primaria	56	100	0	0	156
5	Normal Primaria Urbana	1,785	2,001	0	0	3,786
6	Normal Primaria Rural	323	102	0	0	425
7	Normal de Educación Musical	25	9	0	0	34
8	Normal de Educación Física	53	4	0	0	57
9	Normal Educación para el hogar	207	78	0	0	285
10	Perito Contador	2,258	4,277	87	29	6,651
11	Secretariado y Oficinista	472	2,247	26	0	2,745
12	Secretariado Bilingüe	201	2,101	0	0	2,302
13	Perito en Administración Pública	142	436	0	0	578
14	Bachiller en Mercadotecnia	24	63	0	0	87
15	Perito en Mercadotecnia y Publicidad	156	679	0	0	835
16	Bachiller Industrial y Perito en Dibujo en Construcción	2	159	0	0	161
18	Bachiller en Mecánica General	121	0	0	0	121
19	Bachiller en Construcción	93	4	0	0	97
20	Bachiller en Turismo	0	67	0	0	67
21	Bachiller en Ciencias de la Comunicación	0	34	0	0	34
22	Bachiller en Administración Municipal	0	13	0	0	13

	RAMA DE ENSEÑANZA	OFICIAL	PRIVADO	MUNICIPAL	COOPERATIVA	TOTAL
23	Bachiller en Computación	69	332	0	0	401
26	Perito en Técnicas de Desarrollo Comunitario	0	35	0	0	35
27	Perito en Técnicas Policiales	57	0	0	0	57
28	Perito en Administración Comercial	0	81	0	0	81
29	Perito en Gerencia Administrativa	0	34	0	0	34
30	Secretariado Ejecutivo	0	12	0	0	12
31	Secretariado Ejecutivo Bilingüe	0	178	0	0	178
32	Perito en Ciencias de la Comunicación	0	11	0	0	11
33	Perito en Administración de Empresas	71	821	0	0	892
34	Secretariado Ejecutivo Bilingüe con especialización en Merc. y Publicidad.	0	30	0	0	30
35	Perito en Contabilidad y Computación	0	542	0	0	542
36	Perito en Agricultura	0	0	0	0	0
39	Bachiller en Cosmetología	0	3	0	0	3
40	Secretariado Bilingüe con Orientación Científica	0	2	0	0	2
41	Bachiller en Administración Industrial y Perito en Alguna Especialidad	0	32	0	0	32
43	Perito en Relaciones Públicas Empresariales	0	20	0	0	20
44	Bachiller en Hotelería y hogar	0	23	0	0	23
46	Secretariado con Orientación Jurídica	11	8	0	0	19
47	Perito en Computación	0	400	0	0	400
48	Perito en Higiene Dental	0	0	0	0	0
49	Bachiller en Dibujo Técnico y de Construcción	14	55	0	0	69
50	Bachiller en Ciencias y Humanidades	0	67	0	0	67
51	Secretariado Comercial con Especialidad en Computación	0	46	0	0	46
52	Secretariado Bilingüe con Especialidad en Computación	35	785	0	0	820
53	Bachiller en Electricidad	17	36	0	0	53
54	Bachillerato en Ciencias y Letras y Secretariado Bilingüe. (INGLES-ESPAÑOL)	0	20	0	0	20

	RAMA DE ENSEÑANZA	OFICIAL	PRIVADO	MUNICIPAL	COOPERATIVA	TOTAL
56	Normal de Educación Primaria Bilingüe	20	365	0	0	385
57	Bachiller en Computación con Orientación Científica	56	769	0	0	825
58	Magisterio Bilingüe con Orientación Desarrollo Comunitario	13	0	0	0	13
59	Secretariado y Oficinista con Especialidad en Computación	0	180	0	0	180
60	Perito en Ciencias Turísticas	0	0	0	0	0
63	Normal Primaria Con orientación Ambiental	0	100	0	0	100
64	Perito en administración de empresas con Especialización en Computación	0	130	0	0	130
65	Secretariado Comercial y Oficinista Técnico	0	8	0	0	8
68	Bachiller en Técnicas para el Desarrollo Comunitario y Perit	0	31	0	0	31
69	Bachiller en Ciencias y Letras por Madurez	53	751	0	0	804
70	Normal Preprimaria Bilingüe	26	67	0	0	93
72	Bachiller en Computación con Orientación Comercial	50	1,595	0	0	1,645
73	Bachiller en Turismo y Hotelería	69	31	0	0	100
75	Bachiller Industrial Femenino de Alta Costura	0	2	0	0	2
76	Perito Contador con Especialidad en Computación Comercial	169	2,935	0	0	3,104
77	Bachiller en Publicidad	0	5	0	0	5
79	Secretariado Bilingüe con Esp. en Turismo y Hotelería	0	16	0	0	16
80	Perito en Administración Turística y Hotelería	0	25	0	0	25
81	Dibujo de Construcción con Especialidad en Computación	0	0	0	0	0
83	Bachiller Industrial y Perito en Mecánica Automotriz	49	401	0	0	450
85	Bachiller Industrial y Perito en Electrónica Industrial	0	197	0	0	197
86	Secretariado Comercial	0	3	0	0	3
87	Bachiller en Filosofía y Teología	0	45	0	0	45
90	Secretario Contador	0	17	0	0	17
91	Bachiller en Ciencias y Letras					
93	Bachiller industrial y perito en computación	0	63	0	0	63



	RAMA DE ENSEÑANZA	OFICIAL	PRIVADO	MUNICIPAL	COOPERATIVA	TOTAL
96	Bachiller en Construcción y Dibujo Computarizado	0	71	0	0	71
100	Perito Bancario y de Seguros	0	6	0	0	6
101	Bachiller Industrial en Electrónica Digital y Microprocesador.	0	97	0	0	97
103	Secretariado Ejecutivo en Español	0	46	0	0	46
105	Bachiller en Ciencias y Letras con Orientación en Agro.	0	11	0	0	11
107	Bachiller Industrial y Perito en Electricidad	0	166	0	0	166
109	Bachiller Industrial y Perito en Costura Industrial	7	28	0	0	35
111	Bachiller Industrial	44	94	0	0	138
112	Secretaría Ejecutiva Bilingüe con especialidad en Computación Comercial	0	0	0	0	0
113	Secretariado Ejecutivo en Computación	0	46	0	0	46
114	Secretariado Comercial y Oficinista	0	26	0	0	26
115	Magisterio de Educ. Preprimaria con Orientación a la Democracia	6	69	0	0	75
116	Bachiller Agrícola y Computación	0	0	0	0	0
117	Perito en Mercadotecnia y Pub. Diplomado en Computación Comercial	0	37	0	0	37
119	Bach Industrial, Perito en Electricidad y Mecánica Automotriz	0	0	0	0	0
121	Perito en Electrónica y Microprocesadores	12	17	0	0	29
122	Bachiller Industrial y Perito en una Especialidad	312	406	0	0	718
123	Bachiller en Electrónica	0	23	0	0	23
124	Bachiller Industrial con una especialidad	0	17	0	0	17
126	Bachiller Industrial y Perito en Electrónica Digi. y Micro.	0	46	0	0	46
127	Perito Contador Bilingüe (Español-Inglés)	0	18	0	0	18
128	Bachiller Bilingüe en Ciencias y Humanidades	0	0	0	0	0
129	Bachiller en Admin. Industrial y P. en Dibujo de Construcción	0	0	0	0	0
130	Bachiller en Admin. Industrial y P. en Electricidad	0	33	0	0	33
131	Perito en Admin. Pública con Especialidad en Computación	0	24	0	0	24

	RAMA DE ENSEÑANZA	OFICIAL	PRIVADO	MUNICIPAL	COOPERATIVA	TOTAL
132	Perito Contador con Orientación Artesanal y Computación	0	0	0	0	0
133	Bachiller en Agro-Industrial y Perito en Tec. Azucareras	0	0	0	0	0
134	Bachiller en Agricultura	0	2	0	12	14
135	Perito Agrónomo	0	0	0	0	0
137	Perito en Arqueología	0	8	0	0	8
138	Perito en Administración Telefónica y Postal	9	13	0	0	22
140	Perito Cont. con Esp. en Admin. de Pequeñas Empresas Agrícolas.	0	0	0	0	0
141	Bachiller en Ciencias y Letras y Secretariado Bilingüe	14	0	0	0	14
142	Bachiller y Perito en Mecánica General	0	13	0	0	13
	TOTAL REPUBLICA	7,495	29,594	113	41	37,243

## ANEXO VII

**NOMBRE, LOCALIZACIÓN Y NÚMERO ACTUAL DE ALUMNOS DE LOS  
INSTITUTOS TÉCNICOS INDUSTRIALES OFICIALES**

<b>No.</b>	<b>Establecimiento</b>	<b>Sede</b>	<b>Número de alumnos</b>	<b>Especialidades</b>
<b>01</b>	Instituto Técnico Vocacional Dr. Imrich Fiuschmann	Guatemala	750	01,02,03,04,05, 08,09,10,13,14
<b>02</b>	Instituto Industrial "Lázaro Chacón"	Guatemala	300	01,02,03,04,05, 10,14
<b>03</b>	Instituto Técnico de Bachillerato en Construcción	Guatemala	250	08
<b>04</b>	Instituto Técnico Femenino	Guatemala	200	07,11,12
<b>05</b>	Instituto Monotécnico	Guastatoya, El Progreso	100	03
<b>06</b>	Instituto Técnico de Bachillerato en Construcción	San Pedro Carcha, Alta Verapaz	100	08
<b>07</b>	Instituto Técnico Industrial	Puerto Barrios, Izabal	150	02,03
<b>08</b>	Instituto Técnico Industrial	San Francisco, Peten	040	02,03
<b>09</b>	Instituto Técnico Industrial	Quetzaltenango	250	01,02,03,04,08
<b>10</b>	Instituto Técnico Industrial Werner Ovalle	Quetzaltenango	350	01,02,05,08
<b>11</b>	Instituto Técnico Industrial	San Carlos Sija, Quetzaltenango	050	05,07,08
<b>12</b>	Instituto Técnico Industrial	San Pedro Sacatepequez, San Marcos	300	01,04,05,07
<b>13</b>	Instituto Técnico Industrial "Georg Kerschensteiner"	Mazatenango, Suchitepequez	300	01,02,03,04,05, 06

## **ANEXO VIII**

### **ESPECIALIDADES TECNICAS BRINDADAS POR LOS INSTITUTOS TECNICOS INDUSTRIALES**

<b>01. Electricidad</b>	<b>08. Dibujo Técnico y de Construcción</b>
<b>02. Máquinas Herramientas –Mecánica de Producción</b>	<b>09. Refrigeración y Aire Acondicionado</b>
<b>03. Soldadura y Forja – Construcciones Metálicas</b>	<b>10. Radio y Televisión – Electrónica</b>
<b>04. Carpintería</b>	<b>11. Cocina y Repostería</b>
<b>05. Mecánica Automotriz</b>	<b>12. Cultura de Belleza</b>
<b>06. Albañilería - Construcciones</b>	<b>13. Alimentos</b>
<b>07. Corte y Confección de Ropa</b>	<b>14. Artes Gráficas y Encuadernación</b>