

revista **ECONOMÍA**

No. 207
ENERO - MARZO 2016



**INSTITUTO DE INVESTIGACIONES
ECONÓMICAS Y SOCIALES -IIES-
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA**

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES
ECONÓMICAS Y SOCIALES
- I I E S -

CONSEJO DIRECTIVO

Lic. Luis Antonio Suárez Roldán
Lic. Erwin Rolando Díaz Aldana
Lic. Jorge Roberto Cancino Toledo
Lic. Franklin Roberto Valdez Cruz

DIRECTOR

Lic. Franklin Roberto Valdez Cruz

INVESTIGADORES

Lic. Edgar Arturo Marroquín López
Dr. Jorge Murga Armas
Licda. Mónica Floridalma Hidalgo Motta
Licda. Herlem Isol Reyes López
Licda. Mara Luz Polanco Sagastume
Lic. Carlos Morales López
Lic. Miguel Ángel Castro Pérez
Lic. Axel Ely Ruch Molina

AUXILIARES DE INVESTIGACIÓN

Licda. Andrely Maeli Cisneros Flores
P.C. Rony de La Cruz Hernández
P.C. Carlos Enrique Solís García

PERSONAL ADMINISTRATIVO

SECRETARIAS

María Eugenia Quiñónez Pérez

Loida Iris Herrera Girón

TESORERO

Guillermo Borrayo Osuna

ALMACÉN E INVENTARIO

César Augusto Matzul Morales

REPRODUCCIÓN

Ana Corina Canel Ich

BIBLIOTECA

Héctor Mario Rosales De León

PUBLICACIONES

Lic. Carlos Enrique González Torres

MENSAJERO

Mynor Francisco Bámaca Pérez

AUXILIAR DE SERVICIO

Evelia Ávila Valiente de Estrada

REVISTA ECONOMÍA

PUBLICACIÓN TRIMESTRAL DEL
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES -IIES-
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

AÑO LIV

ENERO-MARZO 2016

No. 207

Contenido

Página

Turismo sostenible en Guatemala (II Parte)

Licda. Mónica Floridalma Hidalgo Motta

1

**Modelos de formación profesional y/o formación para el
trabajo -La experiencia a nivel guatemalteco-**

MSc. Herlem Isol Reyes López

29

PRESENTACIÓN

El Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales -IIES- de la Universidad de San Carlos de Guatemala, presenta a sus lectores la Revista Economía 207 correspondiente al trimestre enero-marzo del año 2016.

En el artículo *“Turismo Sostenible en Guatemala”*, la Licda. Mónica Floridalma Hidalgo Motta, manifiesta que actualmente existe interés en el estudio y protección del medio ambiente, el tema Turismo Sostenible, es frecuentemente analizado desde el punto de vista económico, social y ambiental, entre otros. El turismo sostenible en Guatemala significa ayuda a la conservación del medio ambiente y sus medidas van dirigidas a preservar de manera constante un lugar o centro turístico. Y con la finalidad de brindar protección a los recursos en general, Guatemala ha sido dividida en regiones turísticas según consta en La Política Nacional para el Desarrollo Turístico Sostenible de Guatemala 2012-2022 y el Plan Maestro de Turismo Sostenible de Guatemala 2012-2022.

En este documento, se presenta la segunda parte del tema Turismo Sostenible en Guatemala, el cual está conformado por Elementos e Importancia del Turismo Sostenible y se enmarca la conservación de los recursos, mismos que son explotados; razón por la cual, deben ser protegidos de inmediato y con ello ser utilizados, en forma consciente, por las futuras generaciones. A raíz de ello, se ha implementado La Política Nacional para el Desarrollo Turístico Sostenible de Guatemala 2012-2022, conformado por ocho ejes estratégicos, que enmarcan el entorno internacional, regional y nacional. Dentro de los ocho ejes estratégicos, el eje tres se refiere a la Consolidación y Diversificación de la oferta turística, plantea la necesidad del Plan Maestro de Turismo Sostenible de Guatemala 2012-2022, mismo que propone ocho ejes, diecinueve programas, cincuenta y cinco subprogramas, cincuenta y cinco líneas de acción

y doscientos ocho proyectos.

Asimismo, se incluye una descripción del Código Ético Mundial para el Turismo de la Organización Mundial del Turismo y de la Situación del Turismo Comunitario en Guatemala y finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones y bibliografía consultada para el efecto.

El segundo artículo sobre *“Modelos de Formación Profesional y/o Formación para el Trabajo -la experiencia a nivel guatemalteco-”*, la Licda. Herlem Reyes señala que la formación profesional y/o formación para el trabajo, llamados indistintamente, constituyen un instrumento referencial que articula dimensiones económicas y sociales, para propiciar la movilidad social y el avance de las sociedades. Promueve además, sociedades más incluyentes, participativas y equitativas, capaces de responder a los cambios y transformaciones que demanda la apertura económica, el crecimiento demográfico, la innovación tecnológica y los nuevos modelos de organización del trabajo.

La Licda. Reyes, menciona que el carácter humanístico de la formación profesional, conlleva a enfocarse en elementos que insertos en la actividad educativa y formativa, ayudan en el crecimiento y desarrollo personal, reduciendo la exclusión y las desigualdades sociales que enfrentan, en el caso de la educación básica y secundaria, niños y jóvenes en situación de riesgo social. Para el caso de Guatemala, refiere, este tipo de instrucción se vuelve indispensable y casi el único recurso para un alto porcentaje de población, tomando en cuenta el nivel de pobreza de la mayoría, y el bajo nivel de escolaridad que presentan, situación que los coloca en desventaja al incorporarse al mercado laboral.

Como parte del estudio, la Licda. Reyes analiza las características de tres modelos clásicos de formación y capacitación, y su vigencia y trascendencia en los modelos de formación y capacitación que se implementan en la actualidad en algunos países de la región

latinoamericana incluyendo a Guatemala. Asimismo, derivado de la escasa divulgación de experiencias de programas y acciones orientados hacia la formación profesional y/o formación para el trabajo principalmente de jóvenes en pobreza y/o riesgo social que se realizan en el país, y que a través de la visión y mística de trabajo, logran trascender y mejorar formas de vida de este segmento de la población; se presentan cinco experiencias de oferta formativa, a partir de las cuales se resalta la singularidad y tendencia de cada experiencia (sin pretender medios de comparación), en el sentido que promueva la reflexión, intercambio, difusión de conocimientos y prácticas innovadoras, consideradas exitosas en el contexto nacional.

Las cinco experiencias de formación profesional se circunscriben al Centro de Formación Profesional Padre Ambrosio de la Orden Salesiana de Don Bosco, a la Asociación Grupo Ceiba, Asociación Fe y Alegría, Fundación Paiz, y Fundación para el Desarrollo Integral de Programas Socioeconómicos (FUNDAP). La metodología para la recopilación de información, se orientó principalmente en entrevistas personales y cuestionarios vía electrónica, dirigidos a las/los encargados de los programas de formación, complementado con información disponible en páginas web, afiches, volantes y trifoliales, como medios auxiliares para el fortalecimiento de la investigación.

Entre las consideraciones finales del estudio puede destacarse que el modelo de formación profesional y/o formación para el trabajo inmerso en las experiencias afirmativas planteadas a nivel nacional, exteriorizan rasgos distintivos de los tres modelos clásicos señalados, en tanto que involucran la transferencia de cursos del sistema escolarizado, la modalidad de alternancia en el aprendizaje teórico y práctico del sistema dual, además de pasantías laborales que permiten completar un proceso formativo integral, adaptado a las demandas locales.

Asimismo, la riqueza de las experiencias presentadas de formación

profesional y/o formación para el trabajo a nivel nacional, personifican la visión de trabajo orientado a brindar oportunidades efectivas de desarrollo integral a jóvenes en situación de pobreza o riesgo social del país.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

TURISMO SOSTENIBLE EN GUATEMALA*

II PARTE

INTRODUCCIÓN

La investigación es un proceso que se utiliza para poder conocer y realizar diversos análisis, sobre un tema en especial, en este caso se ha establecido en forma sistematizada, ordenada y coherente un análisis sobre el Turismo Sostenible en Guatemala y la primera parte se publicó en la Revista Economía No. 206 Octubre-Diciembre 2015. En tal sentido se presenta la segunda parte, que está conformado por Elementos e Importancia del Turismo Sostenible, Política Nacional para el Desarrollo Turístico Sostenible de Guatemala 2012-2022, Plan Maestro de Turismo Sostenible de Guatemala 2012-2022, Código Ético Mundial para el Turismo de la Organización Mundial del Turismo, Situación del Turismo Comunitario en Guatemala. Se incluyen temas y subtemas que sirven de forma elemental para comprender el auge del turismo.

1. ELEMENTOS E IMPORTANCIA DEL TURISMO SOSTENIBLE¹

El término sostenible viene de la palabra sustainable que podría traducirse como preservable, mantenible. Un sistema sostenible es aquel que sobrevive y funciona a lo largo del tiempo. La frase Desarrollo Sostenible en relación al turismo incluye una **Sostenibilidad Económica** debido a que incluye un crecimiento

* Elaborado por Mónica Floridalma Hidalgo Motta, Economista Investigadora en el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales -IIES- de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

¹ Olav Kjørven, Secretario General Adjunto de la ONU y Director de la Oficina de Políticas de Desarrollo del PNUD. Octubre 2012 Educación para el Desarrollo Sostenible. Organización de las Naciones Unidas para la Educación y la Ciencia y la Cultura. La Humanidad y el medio ambiente

agrícola, el rendimiento financiero, la remuneración de los empleos, satisfacer las necesidades de los hogares y las contribuciones a la comunidad. **Sostenibilidad Ecológica**, que implica aire y agua limpios, preservación del suelo, conservación de los recursos naturales, de la integridad de los ecosistemas y de la diversidad biológica. **Sostenibilidad Social** al ser un beneficio público, la equidad laboral, la participación, la autodeterminación, el trato digno a los empleados, la preservación de las culturas y la salud de los seres humanos.

La importancia del turismo sostenible radica en la conservación de los recursos, mismos que son necesariamente explotados, pero deben ser recuperados en forma pronta, garantizando la biodiversidad y los ecosistemas.

La biodiversidad es la variedad de la vida en la tierra en todas sus formas. La protección de la vida es fundamental para la erradicación de la pobreza y la promoción del desarrollo humano. Las personas dependen de la biodiversidad y los ecosistemas para su subsistencia para satisfacer sus necesidades alimentarias, de agua, energía y salud, para hacer frente al cambio climático.

Cuando perdemos especies y ecosistemas, estamos perdiendo servicios esenciales que sustentan la vida. Durante más de cuarenta años, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD- ha sido líder mundial en la gestión de la biodiversidad y los ecosistemas y está llamando a tomar medidas urgentes para lograr un desarrollo sostenible. Realiza esfuerzos a través de los siguientes programas:

- La integración de la gestión de la biodiversidad y los ecosistemas en la planificación del desarrollo y en las actividades de los sectores productivos.

- El fortalecimiento de las zonas protegidas, incluidas las zonas indígenas y conservadas por la comunidad, a fin de que sean mejor gestionadas y financiadas y contribuyan al desarrollo sostenible.
- La adaptación y mitigación del cambio climático basada en los ecosistemas.

Dentro del turismo sostenible se puntualizan varios elementos: Atmosférico (aire), hídrico (agua), edáfico y lítico (suelo, rocas, minerales) biótico (animales y plantas). Es necesario asegurar el nivel de la población, al equilibrar medio ambiente natural y la económica en la toma de decisiones.²

La educación para un desarrollo sostenible incluye a todos los seres humanos para que adquieran conocimientos, habilidades y sensibilización para construir un futuro sostenible, con respeto al medio ambiente.

El turismo responsable es una alternativa de desarrollo socioeconómico para los países, reduce la pobreza al generar la creación de puestos de trabajo. A nivel de América se mencionan los siguientes elementos en cuanto a turismo sostenible:

- Alianzas público-privadas para fortalecer un desarrollo turístico sostenible, turismo cultural y patrimonial como eje integrador de las comunidades,
- Competitividad empresarial y responsabilidad social empresarial (RSE) como ejes del desarrollo turístico sostenible y
- Retos del turismo sostenible en las Américas.

La conservación, la protección del patrimonio cultural y natural es

2 San Salvador, Sede XIX Congreso Interamericano de Turismo.

prioridad en la definición de turismo sostenible, juntamente con los criterios de calidad, orientados a la preservación del destino turístico y a la capacidad de la satisfacción turística.

El turismo contra la pobreza es aquel que se da como resultado de obtener ganancias las personas pobres. Esta definición de turismo en relación a la pobreza apoya que las personas pobres, deben participar de manera efectiva en el desarrollo de sus comunidades. El turismo tendría que contribuir al desarrollo sostenible, al incluir el entorno natural, cultural y humano, entre otros aspectos la actividad turística debería considerar los efectos inducidos sobre el patrimonio cultural y los elementos, actividades y dinámicas tradicionales de las comunidades locales especialmente para países en vías de desarrollo.³

2. POLÍTICA NACIONAL PARA EL DESARROLLO TURÍSTICO SOSTENIBLE DE GUATEMALA 2012-2022⁴

Dada la importancia del sector turismo como un tema de prioridad nacional y como parte de la Estrategia Nacional de Competitividad, se ha elaborado una **Política Nacional para el Desarrollo Turístico Sostenible de Guatemala 2012-2022**. Adopta el turismo como motor del desarrollo económico y social de Guatemala y el concepto sostenibilidad como eje transversal.

Esta política contempla el desarrollo económico, social así como generación de empleo, con el aprovechamiento de los recursos ambientales y al patrimonio con los que cuenta el país. La Política Nacional para el Desarrollo Turístico Sostenible de Guatemala 2012-2022 contempla ocho ejes estratégicos y se encuentra enmarcada dentro del entorno internacional, regional y nacional.

3 Conceptos relacionados de la Carta del Turismo Sostenible. Conferencia Mundial 1995

4 Datos de la Política Nacional para el Desarrollo Turístico Sostenible de Guatemala 2012-2022 Guatemala 24 de mayo 2012

Eje 1 Marco Institucional

Se refiere al desarrollo y fortalecimiento de las instituciones, principalmente del Instituto Guatemalteco de Turismo -INGUAT-, al realizar la actualización y modificación de la Ley Orgánica del INGUAT. Describe que se debe realizar la creación de la Secretaria de Turismo de la Presidencia de la República y un gabinete Específico de Desarrollo Turístico. Es necesario el fortalecimiento del sector privado turístico para potenciar y desempeñar efectivamente su importante papel como interlocutor de la diversidad de empresas que conforman la industria turística.

El conjunto de técnicos del INGUAT y su director son los principales responsables del seguimiento de esta **Política y del Plan Maestro de Turismo Sostenible (PMTS)**. Se contara con el apoyo incondicional del Gobierno, como factor clave para alcanzar el desarrollo económico y social del país. (Vicepresidencia)

Eje 2 Desarrollo Turístico Sostenible

Es el turismo respetuoso del medio ambiente y de las culturas locales. El gobierno fomenta sostenibilidad y la aplicación de buenas prácticas sobre la base de criterios globales de Turismo Sostenible. La población de Guatemala debe proteger su entorno, su patrimonio cultural, natural, ya que por ser fuente de ingresos mejora la calidad de vida al recibir a los turistas. Comprende la conservación y protección de sitios turísticos, especialmente la alta potencialidad de nuestro país en cuanto al Ecoturismo. Guatemala es uno de los diez (10) países más vulnerables al cambio climático y uno de los tres más afectados por eventos climatológicos en los últimos años, por esa razón es aspecto importante el cambio climático y medio ambiente, en virtud de que el turismo depende del clima, recursos naturales y el ambiente. El INGUAT desarrollará el Programa de clasificación, calidad, sostenibilidad y seguridad de los Prestadores de Servicios Turísticos. Así también un Turismo Social

y accesible con el objetivo de creación de programas orientados al turismo juvenil, turismo de tercera edad y turismo con personas con discapacidad física. Impulsara Códigos de Ética y Alianzas con instituciones y Organismos que impulsen la Sostenibilidad.

Eje 3 Consolidación y Diversificación de la oferta turística

Se busca mejorar y mantener la atracción de los destinos emblemáticos de Guatemala en términos turísticos con la finalidad de protegerlos a futuro y seguirlos utilizando actualmente. Se impulsará la diversificación de la oferta turística del país, por regiones y segmentos con mayor potencial. Se busca el desarrollo de un turismo activo, rural, de aventura e interés especial en el marco de un destino cultural, se crea una planificación turística:

1. Guatemala, Moderna y Colonial
2. Altiplano, Cultura Maya Viva
3. Petén, Aventura en el Mundo Maya
4. Izabak un Caribe Verde
5. Las Verapaces, Paraíso Natural
6. Pacífico, Exótico y Diverso
7. Oriente, Místico y Natural

Se desea un ordenamiento territorial, por ello se desarrollara el **PLAN MAESTRO DE DESARROLLO TURÍSTICO SOSTENIBLE (PMTS) 2012-2022**. Se tendrán compromisos de Corto y Mediano Plazo. a) Corto plazo 2012-2015. b) Mediano plazo 2015-2022. Dentro de este eje se incluye la Coordinación para el Desarrollo Integral de los Destinos Turísticos y Desarrollar el Programa de Fomento a la Inversión Turística.

Eje 4 Sistema de Información Turística

Es el medio para establecer estrategias y políticas puntuales de desarrollo y mercadeo del producto. Debe ser congruente con los objetivos de sostenibilidad. Se construirá la Cuenta Satélite de Turismo como parte fundamental del sistema de información, ya que no cuentan con instrumentos de análisis macroeconómico que permitan demostrar con cifras el peso del turismo. Se llevaran a cabo estudios integrales y efectivos de inteligencia de mercados: Oferta y Demanda Turística. (Unidad de inteligencia de Mercados Turísticos y Desarrollar el Sistema Nacional de Estadísticas y la Cuenta Satélite de Turismo) Se observa en los proyectos que impulsan a Guatemala como un destino cultural y de naturaleza mega diversa, Guía Turística y sitio web “Viaje por las Áreas Protegidas de Guatemala” www.turismo-sigap.com

Se impulsaran programas de comunicación, en donde el papel importante lo desempeñan las Misiones Diplomáticas de Guatemala en el exterior, específicamente las personas encargadas de la actividad turística en dichas misiones.

Eje 5 Competitividad Turística

Se basa en el **Eje de Desarrollo Económico Competitivo del Plan de Gobierno 2012-2016**. En febrero 2012 se lanzo la **Agenda Nacional de Competitividad 2012-2022 (ANC)** La finalidad es elevar la competitividad en Guatemala, es decir el índice que anualmente mide el Foro Económico Mundial WEF. Contiene seis ejes estratégicos (Sociedad sana, educada, capacitada e incluyente, Modernización y fortalecimiento institucional, Sostenibilidad social y ambiental, Descentralización y desarrollo local, Fortalecimiento de infraestructura productiva y tecnológica y Fortalecimiento del aparato productivo) los que constituyen el factor determinante para elevar la competitividad de Guatemala y la creación de desarrollo sostenible que eleve la calidad de vida de sus habitantes. Líneas

de acción: Atracción de inversión privada, Desarrollo de Clúster, Categorización de Servicios Turísticos, Facilitación Turística, Innovación, Marco Legal, la Cultura y Formación Turística.

Eje 6 Mercado Turístico

Se refiere principalmente a consolidar la oferta turística, es decir estudiar y dar a conocer a Guatemala por segmentos y a la vez incluir una Marca: **Guatemala, Corazón del Mundo Maya**. Se vincula a elementos favorables como conservación ambiental, y protección de la flora y fauna, descubrimientos arqueológicos y otros aspectos positivos. Incluye Mercadeo de la Oferta Turística, de acuerdo a las siete Regiones Turísticas:

1. Guatemala, Moderna y Colonial
2. Altiplano, Cultura Maya Viva
3. Petén, Aventura en el Mundo Maya
4. Izabal un Caribe Verde
5. Las Verapaces, Paraíso Natural
6. Pacífico, Exótico y Diverso
7. Oriente, Místico y Natural

Se promueve un turismo de interés especial:

1. Turismo Rural Sostenible
2. Turismo Cultural
3. Turismo de Naturaleza
4. Deportes y Aventura
5. Voluntariado y Escuelas de Español
6. Turismo de Salud y Bienestar

7. Turismo de Reuniones
8. Cruceros

Dentro del eje seis se contemplan las Relaciones Públicas, la Publicidad, la Estrategia de Mercadeo con el Sector Privado, Representaciones en el Exterior, Plan de Mercadeo de Turismo Interno, Plan de Turismo Intrarregional y la creación del Fondo Mixto de Promoción Turística.

Eje 7 Programa Nacional de Seguridad Turística

La seguridad del visitante nacional y extranjero incluye los siguientes elementos: Protección al turista, Comité de Gestión de Crisis, Protección al turista nacional y extranjero en Corredores y Centros Turísticos, Seguridad integral (Seguridad alimentaria, Seguridad del colaborador, Seguridad del consumidor, Protección del patrimonio cultural y natural).

Eje 8 Instancias Nacionales y Regionales

Guatemala participara en foros nacionales y organizaciones con la finalidad de aprovechar los procesos de liberalización del comercio e integración, potenciar los planes, programas y proyectos regionales.

El anterior resumen sobre la Política Nacional para el Desarrollo Turístico Sostenible de Guatemala 2012-2022 (contiene 101 páginas), se analiza que en base a esa política se ha podido crear el marco general de acción, a través de sus ocho ejes estratégicos, y es la razón principal por la que su continuación y monitoreo se encuentra en el Plan Maestro de Turismo Sostenible (PMTS) 2015-2025. Tanto la Política como el Plan, señalan que es indispensable la participación del sector público y privado para la obtención de un Turismo Sostenible.

Durante el año dos mil catorce y dos mil quince se han logrado

alcanzar varias metas propuestas en los ocho ejes descritos de la Política, a continuación se describen:

Eje uno, específicamente a lo institucional del INGUAT se han realizado cambios generales, incluyendo la implementación de nuevos grupos de trabajo dedicados específicamente al monitoreo y cumplimiento de la Política. Eje dos, referente a Códigos de ética, recientemente Guatemala firmo el compromiso de un Código de Ética Mundial del Turismo. En la página del INGUAT referente a noticias publicadas en los medios de comunicación se observan treinta dos hojas dedicadas a las actividades constantes que realiza dicha institución, recientemente publico que se está promoviendo la cultura de reciclaje en sitios turísticos, lo que también conlleva a mejorar el medio ambiente. Eje tres, referente a la oferta turística, se observa que se ha dado a conocer a Guatemala por regiones. Eje cuatro, se aprovechan los medios de comunicación y redes sociales para dar a conocer a nuestro país. Eje cinco, se trabaja constantemente para mejorar los índices de calificación actuales. Eje seis, corresponde al mercado turístico y se ha dado a conocer a nivel internacional la marca Guatemala Corazón del Mundo Maya. Eje siete, se fomenta la capacitación para los guías de turistas. Eje ocho, se han llevado a cabo varios foros a nivel nacional e internacional. En el presente año con la finalidad de posicionar a Guatemala, Corazón del Mundo Maya a través de diferentes destinos, segmentos y productos turísticos, el Instituto Guatemalteco de Turismo -INGUAT-, realizo diferentes acciones de promoción internacional, al estar presente en diferentes ferias turísticas, a las que han acudido representantes de INGUAT y del sector privado, quienes han logrado reuniones y cierre de negocios entre compradores y proveedores de la industria.

3. PLAN MAESTRO DE TURISMO SOSTENIBLE DE GUATEMALA⁵

5 Datos Plan Maestro de Turismo Sostenible.

Recientemente se publicó el Plan Maestro de Turismo Sostenible (PMTS) 2015-2025, mismo que se refiere al seguimiento de la Política Nacional para el Desarrollo Turístico Sostenible de Guatemala 2012-2022 (PNDS). Se pretende coadyuvar al incremento de visitantes internacionales, mejorar el turismo interno, generar más empleo, incrementar la estadia de los visitantes en los lugares y aumentar el ingreso de divisas.

La finalidad del Plan es poder llegar a ser un camino correcto a seguir, en donde se alcance la meta de un Desarrollo Sostenible del Turismo y se conserve la flora, fauna y el patrimonio natural y cultural entre otros. El tiempo estimado es de diez (10) años, prioriza de manera integral, el rumbo de la industria turística, se considera un modelo consensuado de desarrollo turístico competitivo y sostenible. Es un documento resumen, segunda edición que contiene doscientas ochenta y siete hojas. Resumiendo su contenido de la siguiente forma:

1. Ocho (8) ejes
2. Diecinueve (19) programas
3. Cincuenta y cinco (55) sub programas
4. Cincuenta y cinco (55) líneas de acción
5. Doscientos ocho (208) proyectos.

Incluye el mensaje del Secretario General de la Organización Mundial de Turismo. (Taleb Rifai) donde resalta la importancia, en cuanto a que Guatemala se puede traducir en un destino turístico generador de empleo, desarrollo económico, social y ambiental. Para ello es necesario que los países lideren esfuerzos para que sea viable la planificación de políticas nacionales de turismo. El PMTS realiza fundamentalmente el ordenamiento de la actividad turística, sus regiones, productos, segmentos y mercados prioritarios, lo que permitirá el desarrollo económico y social del país, al generar

empleos, ingreso de divisas y más tiempo de estadía de los visitantes.

En Guatemala la Industria turística se plantea como medios de vida para erradicar la pobreza, camino para elevar la competitividad en relación a otros países y se le conoce a nivel internacional como Corazón del Mundo Maya, siendo uno de los tres principales destinos culturales de América.

El Plan Maestro de Turismo Sostenible (PMTS) 2012-2025, en la tabla 20 describe la siguiente clasificación o clases de Turismo:

1. **Turismo de cultura:** Turismo místico/religioso, arqueología precolombina, turismo con gestión comunitaria, ciudades coloniales y centros históricos, cultura viva (Maya, garífuna, xinca), gastronomía, artesanías.
2. **Turismo de naturaleza:** Agroturismo, ecoturismo, visita a áreas protegidas, aviturismo, observación de fauna marina, cabalgatas, hiking.
3. **Turismo de aventura:** Caving, rafting, mountain biking, rappel, canopy trekking, montañismo.
4. **Turismo de deportes:** Maratón, pesca deportiva, golf, surfing, buceo.
5. **Turismo de entretenimiento:** Compras, parques temáticos.
6. **Turismo idiomático**
7. **Turismo de voluntariado:** Social, Científico.
8. **Turismo de salud y bienestar**
9. **Turismo de reuniones**
10. **Turismo de bodas de destino y lunas de miel**
11. **Turismo de cruceros**

El Plan Maestro de Turismo Sostenible (PMTS) 2015-2025, contiene datos sobre el Diagnóstico de Turismo, en donde indica el puesto que ocupa Guatemala respecto a otros países e indica los elementos que fueron evaluados entre otros.

3.1. DIAGNÓSTICO DE TURISMO:

El eje de Competividad Turística incluye un diagnóstico en cuanto a la posición competitiva de Guatemala frente a otros países según índices de medición internacional.

- El Informe Global de Competividad turística Ranking de competitividad turística indica que Guatemala ocupa la posición 14 con respecto a Latinoamérica y la 97 a nivel mundial, según el Foro Económico Mundial 2013. (Evaluación de 140 países)
- Informe Doing Business año 2014-2015 Guatemala pasó de la posición 71 a la posición 73. (Evaluación de 189 países)

3.2. OBJETIVOS:⁶

El **objetivo superior sectorial** de la Política Nacional para el Desarrollo Turístico Sostenible de Guatemala 2012-2022 es “Consolidar al turismo como eje articulador del desarrollo de la nación en el marco de la sostenibilidad, de forma que contribuya a generar las condiciones necesarias para mejorar la competitividad del país en el ámbito internacional y a favorecer el acceso de los guatemaltecos a una vida digna”. El **objetivo general** del Plan Maestro de Turismo Sostenible (PMTS) 2015-2025 es “Elevar la competitividad turística del país, por medio de la puesta en valor de la oferta turística actual, su diversificación y promoción, con planificación y mercadeo estratégico; a través del ordenamiento

⁶ Datos Plan Maestro de Turismo Sostenible. www.paseoguatemala.com Instituto Guatemalteco de Turismo INGUAT Artículos prensa libre

territorial en función turística, así como de la identificación de áreas de desarrollo prioritarias, bajo los Criterios Globales de Sostenibilidad Turística”.

3.3. BENEFICIOS AMBIENTALES, ECONÓMICOS, SOCIALES⁷

Dentro de los objetivos anteriores se enmarcan beneficios o ventajas ambientales, económicas y sociales del tema Turismo Sostenible, al implementar la Política Nacional para el Desarrollo Turístico Sostenible de Guatemala 2012-2022 y en el Plan, es fundamental observar el eje **Consolidación y diversificación de la oferta turística**, ya que incluye varias formas o clases del turismo entre ellas, ecoturismo, agroturismo, un turismo de salud, un turismo de cultura entre otros. El eje reconoce la variedad de la oferta turística nacional con base en las regiones de planificación turística, sus atractivos y la vinculación de estos con los centros de distribución y corredores turísticos.

Se da a conocer las principales características de cada región en función de los segmentos turísticos prioritarios y las rutas turísticas. Debido a las acciones realizadas por el INGUAT, varios lugares han sido los más destacados según las estadísticas de visitas que se reciben a nivel internacional entre ellos:

Antigua Guatemala. (Paseo Antigua) Recorrido por la majestuosa Ciudad de Santiago de los Caballeros, La Antigua Guatemala. Caminando por sus calles empedradas y conociendo su historia) Principal destino turístico, después de la Ciudad de Guatemala. Declarada “Patrimonio de la Humanidad” por UNESCO (1979), Antigua es la Ciudad Colonial mejor conservada en Hispano-América. La oferta hotelera de esta ciudad se compone en su mayoría de hoteles pequeños y las habitaciones no satisfacen la demanda de turistas en Antigua. El favorable clima, la convierte

⁷ Datos Plan Maestro de Turismo Sostenible. www.paseoguatemala.com Instituto Guatemalteco de Turismo INGUAT Artículos prensa libre

también en un atractivo destino para el mercado de los retirados y permite actividades al aire libre todo el año, incluyendo golf.

Ciudad de Guatemala. (Paseo Ciudad) La ciudad de Guatemala, sigue siendo la puerta de entrada al país de todos sus visitantes. La oferta habitacional en la Ciudad de Guatemala y con el crecimiento del turismo se ha vuelto insuficiente. Guatemala atrae un alto número de turistas ejecutivos, visitantes por motivo de negocios o convenciones. Guatemala es casa matriz de las principales y mayoría de multinacionales que se ubican en la región de Centro América. La ciudad de Guatemala es la más moderna y cosmopolita de Centro América, lo que la hace apta para negocios y eventos. Excursiones naturales, visita la Ecovilla La Armonía en San José Pínula. Disfruta senderos, miradores y nacimientos de agua. Viaje de naturaleza y agroturismo.

Petén. (Paseo Maya) Parque Nacional Tikal, Ixpanpajul, Isla de Flores; visitarás el Parque Ixpanpajul con sus puentes colgantes, la Isla de Flores y el impresionante Parque Tikal. En Petén se encuentra la Ciudad Maya de Tikal, declarada “Patrimonio de la Humanidad” por UNESCO (1979) y es el segundo destino turístico más visitado, junto con Atitlán. El Mirador, el proyecto más ambicioso y la principal Ciudad Maya se convertirá en un destino turístico de clase mundial. Carencia de infraestructura hotelera. La región del Petén y los atractivos del Mundo Maya responden a la demanda de los turistas que visitan el país en busca de actividades de cultura, naturaleza, aventura y deporte. Petén es la región más rica en recursos naturales, conservando la principal selva virgen de Centro América. La Circunferencia del Lago Petén Itzá, El remate, Jocompiche, Picháin, Quexil y Yaxhá, son áreas que al igual que al igual que el resto de estas áreas y todo el Petén son aptas para hoteles exclusivos y proyectos de uso mixto.

Sololá. (Paseo del Lago) un maravilloso viaje al lago de Atitlán y al Mercado de Chichicastenango, un paseo lleno de color y de

cultura viva. Rica cultura y tradiciones mayas, lo convierten en el principal atractivo cultural del país. Paisajes naturales y rodeados de cultura, aptos para aventura y deportes responden a la demanda de los turistas que buscan este tipo de actividades. Carencia de infraestructura hotelera. Los alrededores del Lago Atitlán y sus orillas, se prestan para hoteles exclusivos, proyectos de uso mixto y/o hoteles-resort.

Chiquimula. Esquipulas; especialmente para visitantes en la temporada del mes de enero. (Turismo religioso)

Retalhuleu. (Paseo Guatemática) Paseo mágico con la familia y amigos en los parques temáticos del IRTRA, museo de cómics “Xulik” y la nueva atracción turística Dino Park.

Quetzaltenango. Xela extremo (**Paseo vívexela**) Descubre Xela como nunca antes, caminata AL Volcán Santa María, tour nocturnos al cementerio y canopy.

Livingston. Cañon del Río y Agua Caliente, Costa Sur (**Paseo Caribe**) disfruta del Caribe visitando Río Dulce y admira el majestuoso Cañon del Río. Costa del Caribe: Izabal Los atractivos de Izabal, son el tercer destino más visitado en Guatemala El ingreso de cruceros en Izabal se ha triplicado. Carencia de infraestructura hotelera. La Bahía de Amatique, Río Dulce y el Lago Izabal, por su posición geográfica están protegidos de huracanes (el mejor refugio para yates y veleros del Caribe). Cayos de Belice y otras islas caribeñas. Lago de Izabal, Livingston y Punta Palma, apto para grandes hoteles-resort, proyectos de uso mixto y todo tipo de hoteles El Golf y otras áreas de Río Dulce son aptos para hoteles más exclusivos y proyectos residenciales turísticos.

Las Verapaces. (Paseo Verapaces) Monumento Natural Semuc Champey. Hun Nal Yeh, Alta Verapaz Paseo que te llenara de adrenalina, recorrido por el Biotopo El Quetzal.

Costa del Pacífico, (Paseo Pacífico) El ingreso de cruceros al Pacífico se ha duplicado en los últimos años. La Costa del Pacífico de Guatemala atrae a más turismo nacional. Uno de los mejores destinos del mundo para la pesca deportiva. Terrenos costeros disponibles y a bajos costos Canales naturales y artificiales para el acceso de embarcaciones por el Océano Pacífico con acceso marítimo, terrestre y aéreo. Se encuentra también el calor de Monterrico, Kayak por los manglares, se puede remar y liberar tortugas de mar.

Dentro los lugares más visitados se encuentran también el volcán de Pacaya y el Quiché. El Turismo en Guatemala incluye en sus lugares más destacados al Ecoturismo que consiste en el movimiento físico de personas que en calidad de turistas visitan sitios o áreas identificadas formal o informalmente como áreas protegidas, para preservar el medio ambiente y la ecología del lugar. Por medio del ecoturismo se busca aprovechar los recursos naturales existentes en determinadas regiones, tales como bosques, ríos, montañas, biodiversidad en general, para que el turista tenga un contacto más directo con la naturaleza, con el cuidado de no dañar el medio ambiente. Es de importancia la promoción de este tipo de turismo, por cuanto constituye significativamente en la economía de los países que como Guatemala, permite ofrecer al viajero, especialmente al extranjero, áreas naturales no contaminadas para su descanso.

El término ecoturismo, representa una opción viable de conservación del patrimonio natural y cultural de los pueblos, fomentando al mismo tiempo la noción de desarrollo económico sustentable.

En 1,983 Héctor Ceballos Lascurain, arquitecto y autor, definió al ecoturismo o también llamado turismo ecológico, como la modalidad de turismo responsable.

Consiste en viajar en áreas naturales sin perturbarlas, con el fin de disfrutar, apreciar y estudiar tanto sus atractivos naturales

(paisajes, flora, fauna silvestre), como las manifestaciones culturales que allí pueden encontrarse.

Para ser considerado ecoturismo, este debe de involucrar:

- Mínimo impacto al medio ambiente.
- Participación activa de las comunidades locales.
- Educación para la conservación.
- Maximizar la derrama económica en la comunidad.

Al convertirse en un medio de vida que permite cubrir sus necesidades económicas, el ecoturismo educa y fomenta que las comunidades que habitan los sitios con riqueza naturales excepcionales se convierten en sus defensores.

El ecoturismo en un subcomponente del campo del desarrollo sostenible es una forma de turismo centrado en la naturaleza que se caracteriza por estar fuertemente orientado al desarrollo sostenible y por lo tanto se sustenta en cumplimiento de siete componentes:

- 1) Contribuye a la conservación de la biodiversidad.
- 2) Sostiene el bienestar de la población local.
- 3) Incluye una experiencia de aprendizaje /interpretación.
- 4) Involucra la acción responsable por parte de turistas y de la industria turística.
- 5) Es ofrecido primordialmente a grupos pequeños por pequeñas empresas.
- 6) Requiere el consumo más bajo posible de recursos no renovables.

- 7) Enfatiza la participación local, propiedad y oportunidad de negocio para la población rural.

El ecoturismo permite racionalmente explorar los recursos naturales renovables sin alterar el ecosistema y es parte del ecoturismo la observación de aves, caminatas, orquídeas, fincas de café convertidas en hoteles y hostales ecológicos y mucho más son las ofertas a disfrutar en Guatemala.

Guatemala ofrece turismo de aventura, puede caminar por senderos a través de la jungla tropical, explorar misteriosas cuevas, acampar en la selva, navegar por las bravas aguas de los ríos de las Vera paces, escalar volcanes de cualquier grado de dificultad o practicar el vuelo libre.

Lugares para hacer Ecoturismo

- Balam Be, Campamentos Educativos de Aventura
- Cascadas de Tatasirire:
- Parque Ecológico Pino Dulce
- Parque Natural Calderas
- Corazón del Bosque:
- Candelaria
- Finca Ixobel
- Ram Tzul
- Takalik Maya Lodge
- Cuevas de B'omb'il Pek y Jul Iq'
- Parque Ecológico Cueva de las Minas
- Parque Ecológico Tijax
- Filadelfia Coffee Tours
- Finca El Retiro

- Turismo Solidario Nuevos Mayas – Aldea Xix, Nebaj (Departamento de El Quiché)
- Comunidad Maya Laj Chimel – Aldea Laj Chimel, Uspantán (Departamento de El Quiché)
- Ubing Chixoy – Chicamán (Departamento de El Quiché)

El Plan realiza la distribución y división del territorio guatemalteco, busca fomentar la inversión privada para el desarrollo y mejoramiento del producto turístico. Así mismo dentro del eje relacionado a la oferta turística se incluye al Agroturismo el cual consiste en la innovadora forma de hacer y ofrecer turismo en Guatemala, en fincas dedicadas a cultivos reales como café, cacao y nuez de macadamiza. Las características de este turismo incluyen un turismo de cultura, promueven la conservación y el desarrollo de los cultivos y de otros recursos naturales.

Genera beneficios económicos para los propietarios de las fincas, fondos que puedan revertir en función de los trabajadores de estos terrenos, mejorando sus condiciones socioeconómicas. Dentro de algunas fincas se mencionan, finca patrocínio en el municipio de El Palmar, departamento de Quetzaltenango; finca Capuleu en el municipio de Alotenango, departamento de Sacatepéquez y finca Lisseldorf en Cobán, departamento de Alta Verapaz.

Dentro de los beneficios de dar a conocer a Guatemala como un país con lugares turísticos, se informa que se cuenta con personal médico calificado, como ejemplo de este beneficio fue la construcción del centro de radioterapia Hope International, que se encuentra ubicado en lo que se conoce como el corredor médico sexta avenida de la zona diez, ofrecerá tratamientos para personas con cáncer, provenientes de Estados Unidos, Centroamérica, el Caribe o el país. Se ofrecen paquetes de salud que incluirán estancias en hoteles, traslados y atención turística. El hospital cuenta con médicos cirujanos especialistas en oncología y

tecnología de punta para tratamiento del cáncer. Por ejemplo en Estados Unidos, un tratamiento de cáncer de próstata cuesta de US\$45 mil a US\$75 mil, pero en Guatemala se podría reducir a un tercio de ese valor. El centro fue diseñado para prestar servicios de este tipo, y la construcción duró dieciocho meses, se inició en marzo del 2008. Guatemala ofrece servicios médicos y mano de obra médica de alta calidad y a costos muy accesibles. Los costos de servicios médicos son relativamente bajos al ser comparados con los costos promedio de Estados Unidos.

4. CÓDIGO ÉTICO MUNDIAL PARA EL TURISMO DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TURISMO -OMT.⁸

Sesenta y dos países ya están aplicando el Código Ético Mundial para el Turismo y en Guatemala el Secretario General de la Organización Mundial del Turismo (OMT), junto con los miembros de esta organización, realizaron la firma de adhesión de asociaciones guatemaltecas al Código Ético Mundial para el Turismo de la OMT, de esa cuenta entre las organizaciones participantes se encuentra la Comisión de Turismo Sostenible de la Asociación Guatemalteca de Exportadores AGEXPORT junto a varios actores públicos y privados que promueven el turismo en Guatemala. Doce asociaciones turísticas firmaron el Código Ético Mundial para el Turismo, adquirirán el compromiso de aplicar los principios que establece la OMT en sus prácticas empresariales. Dicho código consta de diez principios que contempla lo económico, social, cultural y ambiental. Entre los más destacados está la necesidad de promover un turismo responsable y sostenible que pueda ser beneficioso para todos los sectores de la sociedad. La Comisión de Turismo Sostenible COMITURS, iniciará un proceso de capacitación a los prestadores de servicios turísticos como Tour-operadores, líneas aéreas, hoteles, restaurantes, destinos turísticos y empresas consultoras, con el fin de implementar el Código ético mundial para el turismo.

⁸ www.inguat.gob.gt
Secretario General de la OMT, Señor Taleb Rifai y Source.Agexport.Octubre 2015

Así se cumple con los estándares internacionales que requiere la Organización Mundial del Turismo, indicó el Presidente de la Comisión de Turismo Sostenible de AGEXPORT.

Nuestro país posee la Cuenta Satélite de Turismo, la cual busca proveer a Guatemala de datos estadísticos focalizados y de esa cuenta se conformó una Oficina Coordinadora Sectorial de Estadísticas de Turismo (OCSET) está organizada por entidades gubernamentales que producen estadísticas, como el INGUAT, Banco de Guatemala, entre otras.

5. SITUACIÓN DEL TURISMO COMUNITARIO EN GUATEMALA⁹

Fortalezas

- Guatemala, tiene un patrimonio natural y cultural.
- Preferencia del turista nacional e internacional por conocer Guatemala debido a la ubicación geográfica de los lugares de destino.
- Conformación de la Mesa Nacional del Turismo Comunitario MNTC.
- Con trabajo colectivo realiza material promocional y esto encamina al fortalecimiento del sector turismo comunitario.

Oportunidades

- Incremento de interés en el turismo comunitario.

⁹ Estrategia Nacional de Turismo Comunitario 2011-2015. 1º Encuentro Nacional de Turismo Comunitario.

- Ofrecimiento de apoyo técnico y financiero de organizaciones nacionales e internacionales.
- Guatemala es dada a conocer a nivel internacional en relación a sus destinos turísticos del ámbito comunitario.
- Existencia de un marco jurídico básico.
- Turismo produce generación de empleo, aumenta los ingresos para quienes participan.
- Mejora la calidad de vida de las personas, familias y comunidades.
- Mejora las condiciones de salud, aumento de cobertura y permanencia educativa.
- Equidad étnica y de género.
- Busca ser autosostenible y desarrollo el concepto de asociatividad.
- Participa Consejo Nacional de Áreas Protegidas CONAP.
- Papel que juegan los medios de comunicación.

Debilidades

- Infraestructura turística deficiente.
- Rutas mal señalizadas.
- Mala atención al visitante y la limpieza de las comunidades visitadas no es la óptima.
- Capacidad empresarial y gerencial débil.

- Poca información estadística.
- Algunas comunidades tienen los precios altos en los servicios y no se tiene la calidad requerida.
- Débil comunicación entre los actores y sectores que están involucrados en esta actividad ha incidido en la generación de conflictos internos que afectan a todos.
- Es necesario un marco jurídico específico para la regulación de la actividad turismo comunitario. (Se depende de fondos externos)
- El acceso a la tecnología se debe mejorar y afecta los fenómenos naturales.

Amenazas

- Los niveles de inseguridad y violencia.
- La falta de vocación habitacional, tiende a las invasiones y se da el desafío de la deforestación. (Se ve afectado el recurso bosque y las capas friáticas y el agua)
- La pérdida de identidad étnica, cultural y lingüística (Patrimonio intangible de su comunidad)
- La crisis de gobernabilidad, la corrupción y el narcotráfico.
- Intereses de partidos políticos, por cualquier campaña política.

CONCLUSIONES

- El turismo es una actividad en beneficio para la economía guatemalteca y significa cambios en las personas que habitan los lugares más visitados, el dar a conocer las culturas, la naturaleza y otros aspectos característicos de nuestro país, genera cambios, los cuales repercuten, ya que en algunos lugares no se tiene la costumbre de tratar a gente desconocida, y se considera que dañan el ecosistema, por desgracia no puede haber desarrollo turístico sin hacer daño a la naturaleza, pero existen medidas las cuales ayudan a mitigar este daño. El ejemplo de ello es un turismo sostenible, mismo que ayuda a la conservación del medio ambiente y sus medidas van dirigidas a preservar de manera constante un lugar o centro turístico.
- Los programas de turismo guiados por el Estado se limitan a las inversiones e implementación de cursos de capacitación, instrucción para el diseño de proyectos promovidos por las instancias correspondientes, apoyo para la apertura de pequeños comercios, entre otras, que no obedecen a las necesidades de las comunidades; por lo que únicamente se convierten en apoyos y no compromisos reales con la población que habita los lugares más visitados.
- El Instituto Guatemalteco de Turismo ha dividido por áreas a los lugares de turismo y en el caso específico, llamado paseo verapaces, se han manifestado los pobladores o las comunidades locales debido a que consideran que no han tenido un verdadero beneficio rural, y se les ha visto desde el aspecto económico y la medidas de protección a los lugares han quedado atrás, pues consideran que las políticas ambientales no están bien establecidas o definidas o simplemente se hace caso omiso de ellas.

- El turismo es una oportunidad para el desarrollo de Guatemala, sin embargo dado la situación actual en cuanto al cambio de autoridades constante en las instituciones, es decir un deterioro institucional, actualmente nos encontramos en un periodo de transición, aunado al cambio reciente en el mes de octubre del Director del INGUAT y la cercanía de la toma de posición del nuevo gobierno en enero próximo, se prevé que un incremento en las cifras actuales del turismo, debido al seguimiento e implementación de la Política Nacional para el Desarrollo Turístico Sostenible de Guatemala 2012-2022 y al Plan Maestro de Turismo Sostenible 2015-2025.

- La Política Nacional para el Desarrollo Turístico Sostenible de Guatemala 2012-2022 (Catorce pilares y ocho ejes) y el Plan Maestro de Turismo Sostenible (PMTS) 2015-2025, tienen como objetivo desarrollar la actividad turística en Guatemala de forma sostenible y dar a conocer a Guatemala como el Corazón del Mundo Maya y al mismo tiempo incrementar las llegadas de los turistas a nivel internacional.

RECOMENDACIONES

- El Instituto Guatemalteco de Turismo debe mejorar los controles en las empresas de turismo, proporcionando aún más información para que estas empresas se motiven a invertir más para un crecimiento de turismo sostenible en Guatemala.
- Como miembros de la sociedad guatemalteca, se debe colaborar con el Instituto Guatemalteco de Turismo, ya que está llevando a cabo propuestas y proyectos que permiten diversificar y conocer por medio de redes sociales a una Guatemala preparada para recibir a los visitantes y con ello se genera valor agregado a la oferta actual.
- Continuar con el Plan Maestro de Turismo Sostenible de Guatemala 2015-2025 derivado a que cada uno de los ejes que lo integran contiene un diagnóstico, objetivos generales, específicos, líneas de acción y los actores principales para alcanzar las metas.
- Que las próximas autoridades del INGUAT tomen como prioridad las áreas de trabajo relacionadas a conservar y proteger el patrimonio natural y cultural de Guatemala, el desarrollo y bienestar de las comunidades que cuentan con la oferta turística, la divulgación vía redes sociales, la seguridad al turista, entre otras, actividades que están basadas en la Política Nacional para el Desarrollo del Turismo Sostenible y el Plan Maestro Turístico Sostenible y reconozcan que es necesario la participación del sector privado turístico, para mejorar aun más el turismo sostenible.

BIBLIOGRAFÍA

www.paseoguatemala.com

www.inguat.gob.gt

Instituto Guatemalteco de Turismo -INGUAT-. Corazón del Mundo Maya.

Instituto Guatemalteco de Turismo -INGUAT-. Corazón del Mundo Maya Estrategia Nacional de Turismo Comunitario 2011-2015.

Cardinales, Pablo, El ecoturismo: hacia un desarrollo sostenible, ponencia presentada en el Seminario Turismo 2020 IESA-CORPOTURISMO,1998.

MODELOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y/O FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

-LA EXPERIENCIA A NIVEL GUATEMALTECO-

*Por: MSc. Herlem Isol Reyes López**

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, la educación aparece como una función inherente a la evolución de las sociedades humanas¹, tanto por sus fines sociales que forman al ser social para una mejor interrelación y convivencia con la sociedad, como por las funciones inherentes y condiciones que la motivan; es decir, la educación como un medio de progreso y bienestar del individuo, su familia y la sociedad en su conjunto.

En el marco de la educación y el empleo, la formación profesional (FT) constituye un instrumento referencial que articula las dimensiones económicas y sociales, para propiciar la movilidad social y el avance de las sociedades. Promueve sociedades más incluyentes, participativas y equitativas, capaces de responder a los cambios y transformaciones que demanda la apertura económica, el crecimiento demográfico, la innovación tecnológica y los nuevos modelos de organización del trabajo. Pero simultáneamente, propicia el desarrollo individual y profesional de las personas, la cohesión social y facilita la consecución y mantenimiento de un trabajo decente para toda la población.

* Investigadora en el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales -IIES-, Universidad de San Carlos de Guatemala.

¹ UNESCO (1973), Aprender a ser. La educación del futuro. Segunda Edición, Alianza Editorial, S.A. y Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Madrid, España. P. 49

*Modelos de formación profesional y/o formación para el trabajo
-La experiencia a nivel guatemalteco-*

Hablar de un trabajo decente, desde la perspectiva de promover un empleo para proteger a las personas, es enfocarse más allá de las oportunidades de ingreso que se generan, es resaltar los cambios positivos que provoca en las personas, para realizar y hacer posibles aspiraciones personales y familiares². En ese sentido uno de los objetivos que se promueven en torno a lograr un trabajo decente, se centra en el desarrollo de calificaciones y competencias profesionales para aumentar la empleabilidad de los individuos, tomando en cuenta que en un contexto de altos niveles de pobreza y crisis de desempleo, la magnitud de la desigualdad en el número de empleos de calidad y la baja remuneración aumentan, limitando la calidad de vida y aspiraciones económicas y sociales de las personas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), reconoce que la educación y formación profesional, constituyen un derecho fundamental del ser humano, no solo desde la óptica política y jurídica que implica su cumplimiento, sino porque lleva implícito el ejercicio de otros derechos ciudadanos³, como el de una educación de calidad, equitativa e integradora para todos⁴, y el acceso a una formación permanente a lo largo de la vida, como elementos necesarios, más no únicos, para evitar la exclusión y la pobreza en las sociedades.

La relación entre desarrollo humano, educación y formación profesional, se centra en valorar al ser humano como centro y fin de toda acción social. A partir de una función formativa y crítica en los propios individuos, para comprender y valorar sus acciones y elecciones, e intervenir en su propio desarrollo, en un mundo de cambios e innovaciones constantes. Se

2 OIT (2015), El Programa de Trabajo Decente, creación de empleos, Organización Internacional del Trabajo. www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm

3 OIT (2004), Recomendación 195. Sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos: educación, formación y aprendizaje permanente. P. 9

4 UNESCO (2014), Declaración de Bangkok, Un aprendizaje integrador, de calidad y a lo largo de la vida para todos.

estima que sujetos más instruidos, tienden a afirmarse como ciudadanos⁵ comprometidos y críticos, capaces de transformar positivamente su realidad individual y el de sus familias.

El carácter humanístico de la formación profesional, conlleva entonces, a enfocarse en elementos que insertos en la actividad educativa y formativa, ayudan en el crecimiento y desarrollo personal y educacional, reduciendo la exclusión y las desigualdades sociales que enfrentan en el caso de la educación básica y secundaria, niños y jóvenes en situación de riesgo social. Esta visión de aprendizaje, se señala en el Informe Delors (UNESCO, 1996)⁶, a partir de los cuatro pilares de la educación para encarar los desafíos del siglo XXI, los cuales se enfocan en: aprender a conocer, aprender a ser, aprender a hacer, y sobre todo a aprender a vivir juntos.

En efecto, los cuatro pilares que se impregnan en la filosofía del Informe Delors, proyectan un aprendizaje más allá de una educación básica tradicional, por una educación permanente a lo largo de la vida, basada en la adquisición, actualización y el uso de conocimientos, que promuevan cambios profundos en la existencia de los seres humanos, y que motiven a una mejor comprensión del otro y del mundo global. En el primer planteamiento *aprender a conocer*, se plantea una mirada a sistematizar la enseñanza de una cultura general de amplio espectro, con el estudio a profundidad de un número menor de materias educativas, de tal manera que proporcione o cimiente elementos básicos para una educación durante toda la vida.

Con relación al elemento de *aprender a ser*, el cual se enfatiza en el Informe de la Educación del Futuro promovido por la Comisión Internacional para el Desarrollo de la Educación -UNESCO- en 1973, lejos de perder vigencia a varias décadas de haber sido

5 UNESCO (1973), Aprender a ser. Ídem P. 28

6 UNESCO (1996), Delors, Jacques, La Educación Encierra un Tesoro, Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI.

escrito, es un enfoque educativo que se reafirma en el contexto actual, ya que integra el principio de un mayor involucramiento individual, un mayor raciocinio, que motive y genere mayor autonomía y responsabilidad personal, en el sentido de reinventarse y renovarse constantemente, suscitando el deseo permanente de aprender y formarse, como un factor decisivo en el desarrollo de los seres humanos.

El componente sobre *aprender a vivir juntos*, conlleva implícito la noción de un entendimiento mutuo, de un conocimiento del otro, incluyendo su historia, tradiciones y espiritualidad, que permitan un diálogo abierto para poner una puesta en común de intereses y proyectos colectivos. En otras palabras, que a través de procesos educativos y formativos permanentes, se fomente y promueva la cohesión y una nueva forma de participación social, en el sentido de promover sujetos y agentes activos para responder a la incertidumbre que provoca la globalización.

En relación a la formación profesional, la perspectiva de *aprender a hacer*, pone hincapié en eliminar la visión reduccionista de una enseñanza enfocada únicamente hacia un conocimiento abstracto, un oficio y/o hacia un aprendizaje de una actividad productiva completamente repetitiva, limitada muchas veces, al esfuerzo físico de las personas. La importancia de una educación y formación más integral, es que promueve la transmisión de competencias, cualificaciones, conocimientos y saberes, que van de la mano con la evolución y los cambios tecnológicos, económicos, sociales y culturales de las sociedades actuales.

Lo anterior, en un contexto de alternancia entre la escuela y el trabajo, y de trabajo en equipo, donde confluyan la teoría, la técnica y la práctica, el trabajo intelectual y el trabajo manual, para abonar a un intercambio y aprendizaje sistémico y al desarrollo de los individuos, tomando en cuenta que la escuela

no puede estar separada de la vida, como señala el Informe de la Educación del Futuro promovido por UNESCO (1973). No obstante, si esa escuela es excluyente y carece de dirección y una visión innovadora, esta formación deja de ser real.

Los cuatro pilares toman en cuenta que la educación y formación empieza con el niño en la educación inicial o básica, en el sentido que la experiencia que se genera a temprana edad, constituye un factor importante, y muchas veces, determinante para su formación en la vida, principalmente cuando se trata de escolares en vulnerabilidad social, donde la escuela se convierte en el único recurso disponible, para promover su formación, conocimientos y personalidad, y que apartado de ella, se le está limitado al atraso y a depender de otros.

El aprendizaje permanente a lo largo de toda la vida constituye entonces, la afronta para la ruptura del concepto de educación tradicional, donde se genera únicamente un proceso de memorización y de una relación entre autoridad y subordinado/a, en un tiempo determinado por el número de años y cursos aprobados; por un nuevo concepto que invite a reflexionar, a generar debate y conocimiento permanente y coherente con la propia realidad de los individuos y los procesos actuales que le rodean, los cuales demandan una mayor participación social.

En ese sentido, la educación y formación profesional, debe permitir la posibilidad de que todos y todas sin excepción alguna, tengan acceso a una enseñanza de calidad, equitativa y pertinente al contexto económico, social y cultural de los países, así como a las innovaciones y los cambios constantes que se generan en el marco de la mundialización de las sociedades. Tomando en cuenta que los cimientos del aprendizaje y formación de la educación inicial, serán la base para una educación a lo largo de la vida, para ampliar los conocimientos y formación profesional tanto en la educación formal, como no formal según sea el caso.

II. FORMACIÓN PROFESIONAL

1. Conceptos y características:

La formación profesional ocupa un lugar prominente en materia de políticas de desarrollo. Su vinculación con Formación Para el Trabajo (FPT), que en este caso se abordarán como categorías similares, constituye un sistema de aprendizaje integrador, tomando en cuenta que en la Recomendación emitida por UNESCO en 2001⁷, en cuanto a su conceptualización y trascendencia en el marco de una visión de aprendizaje a lo largo de la vida, se visualiza en función de:

- a. Un proceso que involucra la enseñanza general que promueve una ciudadanía activa y responsable.
- b. Integra el estudio de tecnologías de la información, la comunicación y ciencias afines para insertarse en el mundo laboral.
- c. Contempla una serie de conocimientos teóricos y prácticos, aptitudes, valores, y competencias cognitivas, sociales y emocionales que permiten a los individuos, estar preparados para encarar cualquiera de las diferentes áreas y ocupaciones de la vida económica y social que demanda el siglo XXI e influir en él.
- d. Promueve la adquisición de competencias, habilidades y destrezas técnicas y profesionales, que permiten a las personas una vida saludable y un empleo decoroso⁸.
- e. Aporta los medios necesarios para contribuir en el

7 UNESCO (2001), Recomendación revisada relativa a la enseñanza técnica y profesional, aprobada previo informe de la Comisión II, en la 19ª sesión plenaria, el 2 noviembre de 2001. Actas de Conferencia General, Volumen 1 Resoluciones. 31ª. Reunión, París, 15 de octubre – 3 de noviembre de 2001. Págs. 21-29.

8 UNESCO ((2015), Punto Quinto, Foro Mundial de Educación 2015.

desarrollo de las profesiones y otras facetas de la vida de las personas, y a un desarrollo sostenible y respetuoso del medio ambiente⁹.

Es de señalar que si bien la FP y/o FPT no constituyen una suma cero para generar empleo, si se convierten en un instrumento que trasciende la visión teórica y práctica de las aulas de clase, ya que gestiona y articula de forma eficaz, el mejoramiento de la competitividad individual y el aumento de posibilidades para la inserción laboral de los individuos, promoviendo su progreso y bienestar económico y social. En otras palabras, contribuye a reducir la exclusión social y a reducir la pobreza, aportando cualificaciones globales y enfoques innovadores para responder a los contextos desafiantes que marca la globalización.

En ese sentido puede señalarse que la FP y/o FPT, además de ser un proceso de formación y comprensión de conocimientos, competencias, habilidades y destrezas, es un mecanismo catalizador, "...mediante el cual individuos, sus organizaciones, las sociedades y sus estructuras se hacen verdaderamente humanos, donde aprenden a ser, a producir, a desarrollarse para la convivencia humana, situada en el reconocimiento de la dignidad, la justicia y solidaridad de la persona"¹⁰.

Entre las características de la formación profesional, es que se desarrolla tanto en el sistema formal y no formal o llamado también extraescolar, e incluye tanto a niños/as, jóvenes y adultos. En el entendido que el sistema educativo formal se define por un "conjunto ordenado e interrelacionado de elementos, procesos y sujetos a través de los cuales se desarrolla la acción educativa"¹¹. Es de

9 UNESCO (2001), Recomendación revisada relativa a la enseñanza técnica y profesional. Ídem pág. 29

10 Benavides, Luis G. (1998). La Educación y los Procesos de Integración Hemisférica. Boletín 45, Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe, Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, UNESCO, Santiago de Chile.

11 Ley de Educación Nacional, Guatemala (1991), Arto. 3 Decreto Legislativo 12-91 http://www.oei.es/quipu/guatemala/Ley_Educacion_Nacional.pdf

decir, por una estructura de organización jerarquizada, que a través de leyes y reglamentos, define a los diferentes actores con funciones, actividades y responsabilidades, articulados con los diferentes componentes que intervienen en el proceso.

En tanto, el sistema no formal de educación o llamado también aprendizaje extraescolar, se caracteriza por ser un “proceso educativo dirigido a la población que ha estado excluida o no ha tenido acceso a la educación escolar y a las que habiéndolas tenido desean ampliarlas”¹². Este tipo de educación se identifica también, por ser un proceso educativo acelerado, complementario y sistemático, que combina la educación con una formación orientada al empleo. Es dirigida a niños/as, jóvenes y adultos, con metodologías que permiten la flexibilidad y movilidad hacia donde están los interesados, utilizando todos los espacios disponibles para el aprendizaje. Es ejecutada tanto por el Estado, como por instituciones jurídicamente establecidas, que orientan sus objetivos, fines, metas y actividades al proceso de enseñanza de este tipo de programas¹³.

En el segmento de jóvenes, específicamente de sectores vulnerables en quienes radica el interés de investigación en este caso, la FP y/o FPT desarrolla programas desde la educación formal y no formal. En la primera de ellas, a través de programas con orientación técnica laboral en la educación primaria regular, primaria acelerada y secundaria, que incluye para el caso de Guatemala, la educación básica y de diversificado, con orientaciones humanísticas, tecnológicas, industriales, agropecuarias, de comercio y/o servicios. En la no formal, se incluyen programas abiertos de formación y capacitación técnica laboral, vinculados con áreas específicas de trabajo, oficios, o sectores productivos. Además del impulso que se brinda a los

12 Ley de Educación Nacional, Guatemala (1991), Arto. 30, Ídem. <http://www.mineduc.gob.gt>

13 Ministerio de Educación, Guatemala (2015). Educación Extraescolar, Definiciones, conceptos y características. www.mineduc.org.gt

jóvenes, para que incursionen en el mundo del emprendimiento, desarrollo y fortalecimiento de la micro y pequeña empresa.

Es de señalar también, que dentro del marco de la educación no formal, la FP se brinda o puede darse en los centros y puestos de trabajo, como parte de una capacitación e inducción inicial para la inserción laboral, o como un proceso de formación y actualización laboral permanente, lo cual se realiza muchas veces, bajo criterios y modalidades que responden a las demandas de un sector productivo en particular.

2. Equidad, Inclusión y Calidad:

Hablar de equidad e inclusión en el campo de la FP, es situarse en un marco de acceso universal de conocimientos, aprendizajes, prácticas y competencias para todos y todas. Es disponer en términos de gratuidad, cantidad, calidad, innovación y recursos, de todos los programas, contenidos, materiales y modalidades de aprendizaje, que permitan la igualdad de oportunidades de acceso a un trabajo decente y a una remuneración justa.

Es decir, a través de la equidad e inclusión en la enseñanza de la FP, poder garantizar los aspectos sustantivos que permitan a los individuos acceder y hacer valer el derecho ciudadano al trabajo, en condiciones de libertad para elegir el trabajo que se desea, y en dignidad y respeto, para desarrollarse plenamente y alcanzar un mejor nivel de vida.

En ese sentido, el carácter integrador que se promueve a través de la FP, contribuye a fortalecer una filosofía de aprendizaje permanente a lo largo de la vida, generando sociedades más justas, cohesionadas e igualitarias, a través de una fuerza de trabajo mejor calificada¹⁴, sobre la base del conocimiento y la experiencia de las

14 Ministerio de Trabajo, Empleo y Educación y Seguridad Social, Argentina, Ministerio de Educación, Argentina, Organización Internacional del Trabajo, Argentina (2012). Explora Trabajo Docente: Programa Multimedial de Capacitación Docente, 1ª. Edición, Buenos Aires, Argentina.

competencias técnicas y profesionales adquiridas.

Sin duda, la definición de procesos de certificación y acreditación ocupacional, el reconocimiento de aprendizajes previos y la nivelación de los sistemas de educación y formación, entre otros, constituyen elementos importantes de gestión institucional, que involucran a las instancias gubernamentales, empresa privada, organizaciones no gubernamentales, asociaciones y cooperativas, entre otros, para una puesta en común, de objetivos y estrategias que faciliten una oferta formativa pertinente, innovadora y transformadora, capaz de responder a las demandas y desafíos de las sociedades actuales.

Otro aspecto importante de la visión integral de la FP, se refiere al papel que desempeñan los docentes en la transmisión de conocimientos y saberes de los estudiantes, para hacer realidad todos los aspectos educacionales y de aprendizaje anteriormente señalados. Contar con un cuerpo de docentes formado y capacitado, con todas las competencias necesarias, con una visión innovadora y de gestión de calidad, será fundamental para lograr las metas propuestas en función de trascender de programas de educación y formación tradicionales, a programas innovadores, adaptables y flexibles, que promuevan la creatividad, potencial y el alto rendimiento académico de los individuos, todo lo anterior, en un marco de amplio acceso a tecnologías de la información y comunicación. En otras palabras, apuntar al desarrollo de programas innovadores y consecuentes con sociedades del mañana, sin olvidar que el punto central de toda acción lo constituya el ser humano como centro y fin de todo orden social.

Destinar los recursos necesarios para la inversión, financiamiento y diversificación de la enseñanza de la FP, constituye otro aspecto primordial para lograr y facilitar la participación de todos y todas, especialmente cuando se

trata del acceso de jóvenes en situación de riesgo social. En ese sentido, las políticas y estrategias que se implementen a nivel de país, con todos los actores involucrados en la gestión y formación profesional, permitirá direccionar y priorizar presupuestos para alcanzar objetivos y metas, orientados a brindar y asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso y calidad de los procesos formativos que les permitan a las y los jóvenes, participar en el mercado de trabajo.

3. Competencias para la vida y el trabajo:

Se estima que una competencia distingue características inherentes a la persona humana, con factores intrínsecos de una conducta capaz e idónea. Por otra parte, las competencias en sus acciones, reflejan diferentes significados influenciados por el aspecto cognitivo de los individuos, los cuales van a depender del contexto y las circunstancias en las que se desarrollen¹⁵.

En ese sentido, el aprendizaje de una competencia para la vida o el trabajo, inicialmente debiera definir los objetivos y resultados esperados, enfocando esfuerzos para lograr un proceso integral, tomando en cuenta que la relación entre la vida individual y el trabajo, son aspectos que se complementan.

a. Competencias para la Vida

El término de competencias para la vida, surge como una respuesta a la necesidad de identificar elementos a través de los cuales, pudieran orientar y ayudar a los estudiantes a tomar decisiones y afrontar los riesgos en la sociedad en la que se desenvuelven. Las competencias para la vida, se asocian también con la expresión de habilidades para la vida, habilidades psicosociales y/o capacidades (“Lifeskill”, “psychosocialskills”, haciendo referencia al término en

15 Véase a Boyatzis (1982) y Yeung (1996), citado por Sesento García, Leticia (2008). “Modelo Sistémico basado en Competencias para Instituciones Educativas Públicas”, Tesis Doctoral en Ciencias, Centro de Investigación y Desarrollo del Estado de Michoacán, Morelia, Michoacán, México p. 73.

inglés)¹⁶, las cuales hacen referencia a un conjunto de saberes, comportamientos, habilidades, aptitudes, valores y actitudes, que puestos en la práctica cotidiana, les permita a los alumnos fomentar y desarrollar su potencial, para alcanzar condiciones de vida sostenibles, tanto en el ramo personal, como social y profesionalmente.

La influencia directa que ejerce la cultura en la vida de los alumnos, es también un aspecto importante a considerar al momento de establecer objetivos y resultados en el aprendizaje y desarrollo de competencias para la vida, tomando en cuenta que dentro de su significado, las creencias, costumbres y tradiciones pasan a formar parte de la personalidad de los individuos. En ese sentido, se estima que las competencias para la vida, son atributos de las personas, quienes incorporan elementos y/o comportamientos individuales, sociales y culturales, para darle un valor agregado en este caso, a su labor productiva¹⁷.

En el marco de afrontar los desafíos y demandas que plantea la globalización para enfrentar el mundo laboral, las competencias para la vida, constituyen herramientas indispensables que no pueden separarse del proceso de enseñanza, innovación y transformación que se debería promover a nivel de la FP, tomando en cuenta que la evolución de las sociedades actuales, también incide en los patrones de conducta de las familias, y en los procesos de transmisión de conocimientos, comportamientos, principios, valores y saberes, que tradicionalmente se desarrollaban y trasladaban a los hijos como parte de una educación inicial, y que en el presente, es un proceso que no se

16 Calidad de educación y competencias para la vida, Taller 3. OIE, en colaboración con el Ministerio de la Educación y de la Investigación (Noruega) y con la UNESCO – División de la enseñanza secundaria, técnica y profesional. <http://www.ibe.unesco.org> (organización/talleres).

17 Véase en Reyes, Herlem, El Mercado Laboral en Guatemala y el Fortalecimiento de la Formación y Capacitación Laboral, Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales -IIES-, USAC. Revista Economía No. 205, Julio-Septiembre, Guatemala 2015, Págs. 10-11.

valora y no se considera significativo.

b. Competencias para el trabajo

Responder a un contexto de cambios constantes en el mundo laboral, también implica necesariamente para la enseñanza y formación profesional, la transferencia e innovación de competencias para desempeñarse de una forma efectiva en las diversas organizaciones y contextos laborales. De esa cuenta que una competencia laboral, es vista como una relación causal con el rendimiento laboral, que se materializa en un contexto determinado y se constituye en potencialidades que pueden ser desarrolladas en disciplinas diversas a través de varios esquemas de acción y escalas de domino.

Existen diversos enfoques de competencias laborales, los cuales son diferenciados por el área de interés en el que se desarrollan, del contexto geográfico y sus propias implicaciones, y de la metodología y criterios de aplicación. En ese sentido la Organización Internacional del Trabajo (OIT), refiere tres modelos de análisis de competencias que utilizan diversos países, que pueden ser vistos como una respuesta o posible solución a las demandas laborales actuales¹⁸:

El primero de ellos, el modelo Conductista (EE.UU), el cual estudia los factores y características individuales que permiten a un trabajador un desempeño superior. Un segundo modelo, Funcionalista (UK), enfocado a detectar los elementos y funciones esenciales en las que el trabajador debe comprobar su capacidad de desempeño y contribuir significativamente al logro de resultados. Por su parte el modelo Constructivista (Australia y Francia), procura resolver las disfuncionalidades y problemas de la organización por medio de la capacitación y la organización de la producción para lograr sus objetivos.

18 Véase en Reyes, Herlem. Ídem P. 13.

Es de mencionar que de los modelos señalados, el Funcionalista y Constructivista son los que mejor se adaptan a las transformaciones que demanda el proceso de globalización y evolución tecnológica, en tanto se promueva uno de los cuatro pilares de la educación, “el saber hacer”, el cual engloba una educación y formación más integral, que promueve la transmisión de competencias, cualificaciones, conocimientos y saberes, que van de la mano con los cambios de las sociedades globalizadas.

Para el contexto guatemalteco, puede señalarse que un enfoque que encierra una referencia de competencias laborales para su análisis, es la clasificación que realiza el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), el cual utiliza el modelo de Inglaterra con tres diferentes tipos de competencias; básicas, genéricas y específicas, las cuales se detallan a continuación¹⁹:

Básicas	Genéricas	Específicas
<ul style="list-style-type: none">• Destrezas, habilidades y capacidades de:• lectura• expresión• comunicación• análisis• síntesis• evaluación• transformación de situaciones o hechos enmarcados en principios, valores y códigos éticos y morales.	<ul style="list-style-type: none">• Capacidad para trabajar en equipo• Capacidad de negociación• Actividades de planificación• Administración de información• Innovación• Uso de tecnologías• Programación• Entrenamiento, etc.	<ul style="list-style-type: none">• Conocimientos• Habilidades• Destrezas• Uso de instrumentos y lenguaje técnico• Todas aplicadas a un puesto de trabajo en particular.

Fuente: INTECAP, Guatemala.

19

Véase INTECAP, en Reyes Herlem. Ídem. Págs. 14-16

Es de resaltar que las competencias básicas, son denominadas también como un tipo de competencia conductual, en tanto que involucra características y comportamientos individuales del trabajador, y son consideradas como mínimas para la inserción laboral de cualquier persona. Por su parte, las competencias genéricas no pueden estar aisladas de las básicas, ambas están relacionadas con el saber hacer, a nivel organizacional e individual, y contribuyen al desarrollo de las capacidades humanas. En tanto que las específicas, como su nombre lo señala, se vinculan con el desempeño de un puesto de trabajo en particular, e involucran directamente competencias técnicas y de operación.

En suma puede destacarse, que los tres tipos de competencias sugieren un enfoque multidimensional de conocimientos, aprendizajes, conductas y saberes, que puestos en práctica en un contexto laboral en particular, ayudará a los individuos a responder de una forma efectiva, a los objetivos múltiples y cambiantes de los procesos productivos que demanda la apertura económica mundial.

III. MODELOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y/O FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Hablar de un modelo en un sentido abstracto, es referirse a un patrón, arquetipo o marco de referencia, que por sus propias características y potencialidades puede ser imitado. Para el caso de la formación profesional o formación para el trabajo, llamados indistintamente, un modelo puede definirse como una representación, estructura o conjunto de elementos, conceptos y características de un sistema de educación, prácticas y aprendizajes, estrechamente vinculados con las cualificaciones de los individuos y los requerimientos del campo de trabajo.

Un sistema de formación profesional constituye también, el resultado de un proceso histórico-cultural, una configuración de

normas jurídicas, convenciones consuetudinarias, de principios didácticos y estructuras institucionales. Posee un carácter instrumental para alcanzar objetivos específicos, por lo que su capacidad de transferencia, debe evaluarse, tomando en cuenta el contexto económico, social y cultural comparable, de tal manera que se puedan obtener los resultados previstos²⁰.

En las comparaciones internacionales de los modelos y prácticas de formación profesional, AnjaHeikkinen (2004) destaca que se interpretan como sistemas que buscan “criterios comunes, marcos y principios únicos para desarrollar la formación profesional y buenas prácticas de aplicación”. Menciona también, que cuando se reconoce un sistema de calidad y de buenas prácticas, éste tiende a generalizarse como un sistema concreto de un país en particular²¹.

En la historia de la formación profesional o formación para el trabajo, se estima que uno de los acontecimientos que permearon la evolución y reestructuración de los procedimientos para dotar de cualificaciones a los trabajadores, lo constituye la Revolución Industrial. Las transformaciones económicas, sociales, culturales y tecnológicas producidas en las naciones europeas, incidieron significativamente en la demanda y los criterios de contratación de mano de obra destinada a contrarrestar el déficit de trabajadores de aquella época.

Al respecto Wolf-DietrichGreinert (2004)²² señala, que ante el proceso de desarrollo industrial, se eliminaron los antiguos sistemas gremiales de formación profesional existentes por

20 Euler Dieter (Dr.), El sistema dual en Alemania - ¿Es posible transferir el modelo al extranjero?, Fundación Bertelsmann, Bertelsmann Stiftung.

21 AnjaHeikkinen (2004), Modelos, paradigmas o culturas de la formación profesional. Revista Europea Formación Profesional No. 32 mayo-agosto, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, Cedefop, Europa.

22 Greinert, Wolf-Dietrich. Los “sistemas” europeos de formación profesional: algunas reflexiones sobre el contexto histórico de su evolución histórica. Revista Europea Formación Profesional No. 32 mayo-agosto, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, Cedefop, Europa. P. 18.

siglos en Europa, y se sustituyeron por “modernos” sistemas de formación concomitantes con la incursión del sistema liberal y con una economía liderada por el libre comercio. En ese sentido, Greinert define tres modelos clásicos de formación profesional: el modelo liberal o de mercado británico, el modelo escolar regulado por el Estado de Francia, y el modelo dual-corporativo de Alemania, todos ellos con características propias, en cuanto a criterios de planificación, realización y certificación de la formación profesional.

A partir del desarrollo industrial hasta nuestros días, de acuerdo a Heikkinen (2004), estos tres modelos comenzaron a entrelazarse, presentando replanteamientos y actualizaciones como medidas para innovar y superar los desafíos marcados por la apertura económica de los países. Sin embargo señala también, que a la fecha siguen conservando características y distinciones clásicas que mantienen viva su esencia. En efecto, definir modelos de formación profesional que permitan una orientación específica ante la evolución de las sociedades, y de los requerimientos económicos, sociales y culturales, implica necesariamente realizar una revisión de modelos históricos de formación profesional, caracterizados por estructuras y procesos autorreferenciales.

1. Modelo liberal o de mercado Británico²³

Se estima que este modelo fue puesto en práctica inicialmente en Gran Bretaña, en la actualidad, se realiza también en Inglaterra, Escocia, país de Gales, Irlanda del Norte, Japón y Estados Unidos, entre otros. Está influenciado por el capitalismo industrial, que se conforma por una relación de mercado entre los subsistemas operativos de mano de obra, el capital y la educación. Entre las características que destacan en este modelo para promover las

23 Véase características en Portal europeo para la movilidad de los jóvenes de la formación profesional, MA VOIE PRO EUROPE, onisep. Consulta en línea: <http://mavoieproeurope.onisep.fr/es/la-formacion-profesional-en-europa/reino-unido/>, y Modelos de formación profesional, Revista Formación Profesional, No. 32, CEDEFOP, 2004. <http://infofpe.cea.es/fpe/pdf/grafT01-01.pdf>

cualificaciones profesionales, están las siguientes: ²⁴

- a. La relación entre oferta y demanda cuantitativa de formación está regulada por el mercado.
- b. El tipo de cualificaciones profesionales existentes depende del uso proyectado en el mercado de trabajo y en las empresas o administraciones reales, lo cual incide en contenidos no preestablecidos.
- c. La transferencia de cualificaciones profesionales entre empresas varía en función del mercado.
- d. Ante las innovaciones y transformaciones del mercado laboral, los poderes públicos han organizado el sector, de tal manera de implementar un nuevo sistema de validación de competencias general y por módulos.
- e. En la actualidad corresponde a las cámaras y organismos profesionales responsables de los oficios y profesiones, otorgar las cualificaciones profesionales, creando un puente con el sistema antiguo que validaba competencias laborales limitadas.
- f. Existen programas de formación de aprendices para jóvenes, los cuales ofrecen un total de 60 cualificaciones en periodos que van de uno a tres años. En estos programas, los jóvenes son considerados trabajadores asalariados con una remuneración de € 2,50 la hora, para aprendices entre 16 y 18 años. La formación en el centro de enseñanza dura por lo general un día y luego pasan a la empresa.
- g. El Programa Young Apprenticeships, está dirigido a jóvenes que terminan la educación secundaria a los 16 años y

²⁴ Véase en Sistema de Formación Profesional Británico, consulta en línea: institucional.us.es/libreconfiguracion/E.../Evacap1.doc

pueden optar a ingresar a un centro de formación profesional y estudiar un bachillerato tipo profesional, que les prepara para realizar una formación profesional inicial.

- h. Los alumnos que estudian el bachillerato, al matricularse en un centro educativo, paralelo a las asignaturas del currículum nacional base, reciben dos días a la semana enseñanza para obtener una cualificación profesional.
- i. El Programa IncreasedFlexibility, dirigida a los alumnos entre 14 y 16 años está dirigido a mejorar las posibilidades de aprendizaje relacionadas con el trabajo, a través de colaboraciones entre centros educativos y empresas.
- j. Las prácticas formativas pueden realizarse en alternancia entre la escuela y la empresa, o bien, a través de cursos de formación a distancia o formación electrónica.
- k. Una de las debilidades del modelo, es que regularmente los jóvenes deben asumir los costos de la formación. Solamente en algunas empresas se financian algunos cursos que ellas mismas imparten.
- l. Otra debilidad, es que no existe supervisión de la formación ni de los exámenes finales acreditados a escala nacional, lo cual provoca que esta formación no goce de una aceptación general.

2. Modelo burocrático o escolar de Francia

Es un sistema de formación profesional estatal característico de Francia, aunque constituye un modelo referencial para Italia y Escandinavia. Se considera un modelo resultado del sistema de enseñanza general enfocado a la vida productiva, más allá de un sistema laboral formativo en concreto. Es un modelo que pone en el centro del sistema de formación, la negociación colectiva como una característica distintiva o referente. Utiliza el subsistema de

formación profesional, para estrechar una relación directa entre el capital y la mano de obra. Entre sus principales características destacan²⁵:

- a. El Estado a través del Ministerio de Educación, es el responsable de la formación profesional inicial escolar y la desarrollada en un régimen de alternancia, la cual se enfoca en una enseñanza secundaria de primer ciclo (11 a 15 años), y una enseñanza secundaria de segundo ciclo (16-18 años).
- b. La formación profesional en el primer ciclo de secundaria, da inicio en el último año a partir de un módulo de 6 horas semanales, tiempo en el cual los alumnos tienen el primer acercamiento con el mundo del trabajo.
- c. La formación profesional en el primer ciclo de secundaria, permite a los alumnos exonerarse de materias optativas y de llevar una segunda lengua extranjera.
- d. En el segundo ciclo de secundaria, la formación profesional se realiza en el tiempo que dura el ciclo escolar, a través de áreas tecnológicas y profesionales, las cuales se imparten en centros escolares diferentes, pero que a su vez se complementan.
- e. La formación profesional en el segundo ciclo de secundaria, está enfocada en áreas de ciencias y tecnologías de laboratorio, industrial, de gestión, de salud social, música y danza, hotelería, y en ciencia y tecnología de la agronomía y la vida.

25 Véase características en: Cifuentes, Rubén (2010), La Formación Profesional en Francia. Centro Integrado de Formación Profesional Sectores Industrial y de Servicios. CIFP. <http://web.educastur.princast.es/fp/industrialyservicios/portal/index.php/departamentos/idiomas/frances/171-la-formacion-profesional-en-francia.html>, Greinert, Wolf-Dietrich. Ídem. P. 22, y Modelos de formación profesional, Revista Formación Profesional, No. 32, CEDEFOP, 2004. <http://infopfe.cea.es/fpe/pdf/grafT01-01.pdf>

- f. Los contenidos de la formación profesional son establecidos por el Estado, empresas y sindicatos.
- g. Las relaciones cuantitativas entre oferentes y demandantes de formación profesional son reguladas por organismos o burócratas del Estado.
- h. El Estado mantiene la potestad reglamentaria de supervisión (marco legislativo y reglamentario) sobre formación profesional permanente y el aprendizaje.
- i. A través del Estado, se trata de estimular las iniciativas de formación profesional a través de la intervención de los diferentes departamentos ministeriales.
- j. Como parte de las debilidades del modelo, es que los contenidos de la formación profesional no tienen como objetivo final reflejar prácticas reales en las empresas.
- k. Los contenidos de los currículos de las escuelas de formación están enfocados principalmente hacia conocimientos generales y teóricos (abstracción, verbalización y teorización), lo cual resulta una limitante.
- l. El financiamiento de la formación está regulado por el Estado a través de una tasa formativa que realizan las empresas, lo cual implica restricciones en cuanto al número de estudiantes elegibles para llevar la formación cada año.
- m. Entre las debilidades del modelo burocrático o escolar, es que solamente los estudiantes mejor titulados, pueden acceder a cursos superiores como parte de la formación estatal.
- n. Existe otra opción abierta de aprendizaje dirigida principalmente a jóvenes entre 16 y 25 años que completaron el primer ciclo de secundaria. En este programa se considera al joven un trabajador asalariado en proceso de formación, con un contrato

laboral específico.

- o. En esta opción abierta de aprendizaje, la formación se realiza en alternancia entre la empresa y un centro de formación profesional, con una duración de 400 a 675 horas.
- p. Los centros de formación en esta modalidad de aprendizaje abierto, son resultado de convenios entre la administración estatal, regional y entidades y empresas diversas como las cámaras de comercio e industria, empresas y centros de enseñanza pública o privada.
- q. En la modalidad abierta de aprendizaje, los contenidos curriculares se complementan con áreas generales, tecnológicas y prácticas.
- r. Una de las debilidades de la modalidad abierta de aprendizaje, es que posterior a la formación profesional, el estudiante tiene que acreditar un mínimo de tres años de actividad laboral, para que pueda optar a la validación de la experiencia y de las cualificaciones profesionales adquiridas, mismas que son presentadas a través de un informe pormenorizado a un tribunal para su valoración y aprobación. Este procedimiento, no garantiza en todos los casos, la obtención total de una licencia profesional del título de la formación solicitada.

3. Modelo de Formación Dual-Corporativo de Alemania

Es un modelo ícono del país alemán, con reconocimiento y valoración mundial, utilizado también de forma total o parcial en países como Suiza, Austria, Dinamarca, Noruega, Luxemburgo o los Países Bajos²⁶. Se considera su origen a

²⁶ Véase OCDE 2010: 14, citado por Dieter Euler (Dr.), El sistema dual en Alemania, Ídem. P. 11

una base gremial, con tres principios históricos²⁷ que resaltan los oficios o profesión, la autonomía aplicada en la parte central de la empresa, y la formación en el trabajo.

La conceptualización del sistema dual, se enfoca principalmente en dos aspectos distintivos que incluyen; los lugares de aprendizaje y los procesos didácticos. Para el primero de los casos, se orienta a la formación profesional con una modalidad de alternancia entre la escuela y las empresas, en base a una planificación y calendarización realizada entre las mismas. En el segundo, se refiere a la interrelación de los procesos didácticos, a la sumatoria de teoría y práctica, pensamiento y actuación, aprendizaje sistemático y casuístico. Entre las características²⁸ propias del modelo, se presentan las siguientes:

- a. El sistema dual de formación profesional de Alemania, de acuerdo a su planteamiento, involucra un triple objetivo; la promoción de la eficiencia económica, la integración social, y el desarrollo individual.
- b. A través del cumplimiento del triple objetivo, se asegura un equilibrio de metas en la responsabilidad estatal. A su vez, se promueve la corrección de problemas coyunturales y estructurales a través de intervenciones puntuales.
- c. Plantea una regulación de exigencias mínimas para asegurar la calidad de la formación.
- d. El principio de transparencia sobre el nivel de competencias, garantiza a las empresas el nivel de titulación al momento de solicitar un puesto de trabajo.

27 Wolf-Dietrich Greinert (2004), Ídem. P. 23

28 Véase características del modelo del sistema dual, en Wolf-Dietrich Greinert (2004), Ídem. Pgs. 18-23; Dieter Euler (Dr.), Ídem. Pgs. 7-11. Y, Giménez, José Luis (2012), El modelo dual de la FP alemana, www.feccoo-extremadura.org/

*Modelos de formación profesional y/o formación para el trabajo
-La experiencia a nivel guatemalteco-*

- e. Los sistemas de formación profesional dual, poseen su propia estructura organizativa y normas formativas, a raíz de que su operación es básicamente privada.
- f. Los esquemas organizativos de formación contemplan una relación de flexibilidad para equilibrar el tamaño de las empresas, ámbito económico, requisitos previos para la formación, y tiempo de duración de la misma.
- g. Los costes de la formación profesional son financiados de manera proporcional, entre el Estado y las empresas. Con excepciones, cuando algunas empresas por iniciativa propia deciden financiar la totalidad de la formación.
- h. La formación profesional se encuentra separada en buena parte del sistema escolar. Los alumnos completan un programa diferenciado por un tercio de la jornada semanal en el centro educativo, y dos tercios en la empresa.
- i. Las empresas constituyen el lugar formativo por excelencia de este sistema cooperativo, las cuales deben disponer de formadores dentro de su plantilla de personal.
- j. Las empresas ofrecen plazas de formación profesional para aprendices, las que se concretan a través de un contrato formativo que firman los jóvenes, pasando a una categoría de asalariados en calidad de aprendices, con un estipendio entre 500 y 800 euros, además de cotizar a la seguridad social.
- k. Los jóvenes deben cumplir la formación profesional en calidad de aprendices, paralelo a la formación y reglas del sistema educativo general.
- l. Las empresas que ofertan las plazas de formación para jóvenes aprendices, se comprometen a que los mismos superen

los exámenes de titulación, con ayuda de los formadores y profesores, los cuales se realizan en las Cámaras de Comercio.

- m. La remuneración acordada por las empresas en el contrato de formación para jóvenes aprendices, puede acreditarse fiscalmente como gastos de operación.
- n. Corresponde a los empresarios, sindicatos y organismos estatales, la elaboración de los perfiles profesionales y los reglamentos formativos, los cuales quedan en firme, posteriormente con la aprobación de un decreto por el parlamento.
- o. Existe una acreditación a nivel nacional de las cualificaciones recibidas, como parte de la formación profesional. Los egresados con una titulación, están respaldados para trabajar en la profesión vinculante y para acceder a un nivel superior de cursos.
- p. Entre las debilidades del sistema dual, se estima que su doble mecanismo regulatorio, por el mercado y la burocracia, demanda una coordinación extremadamente compleja.
- q. La mayor parte de la oferta formativa proviene de empresas medianas y pequeñas, con poca capacidad para contratar de manera permanente a los jóvenes aprendices al finalizar su formación.
- r. La falta de equilibrio entre la oferta y demanda de las cualificaciones del mercado laboral, constituye una restricción real para la aceptación de la formación profesional en el sistema dual.

4. La Transferencia de los Modelos de Formación Profesional

De acuerdo con Wolf-Dietrich Greinert (2004), se considera que los tres modelos clásicos de formación profesional señalados,

constituyen hasta la fecha los únicos patrones que se pueden utilizar como punto de referencia histórica. Se estima que los prototipos surgidos posteriormente en los siglos XIX y XX a nivel de los países, se configuran en modelos alternos con variaciones o combinaciones de los tres arquetipos presentados²⁹.

Por otra parte, Dieter Euler (Dr.)³⁰ resalta que en un análisis diferenciado de los sistemas de formación profesional para la mayoría de países, se pudo constatar que no existe un modelo único como sistema de formación profesional. Por lo general, se implementan sistemas mixtos, que involucran diferentes modalidades educativas y experiencias didácticas, que conviven en paralelo con un sistema dual.

En ese sentido, los retos de transferencia de un modelo de formación profesional particular, dependerá en todo caso, de los objetivos y expectativas que quieran lograrse con los grupos de destino. De los elementos compatibles y fácilmente adaptables a las condiciones de estructura existentes. De los marcos legales, institucionales y capacidades financieras para su implementación, así como de la cultura, coyuntura, receptibilidad y voluntad política de los actores que estarán involucrados en el proceso.

Ahora bien, si las motivaciones que respaldan la transferencia del modelo, responden a una estrategia para impulsar una política económica, social y laboral de un país, las estrategias en ese caso, deberían considerar principalmente las condiciones comparativas del contexto entre el país emisor y receptor, las capacidades de transferencia, así como las posibilidades y oportunidades de éxito del modelo en cuanto a alcanzar objetivos y metas propuestas, tratando de adaptar características propias y la configuración de sus destinatarios, el contexto institucional,

29 Wolf-Dietrich Greinert (2004), Ídem. P. 23
30 Dieter Euler (Dr.), Ídem. P. 7

la compatibilidad de los subsistemas de formación y empleo, así como las normas culturales, entre otros.

En suma, puede resaltarse que el proceso de transferencia de un sistema de formación profesional o combinaciones de los mismos, no constituyen un proceso lineal de repetición. La valoración de transferencia, debiera ser proyectada a través de un análisis exhaustivo de variables del sistema existente con las del sistema entrante, de tal manera que se pueda medir su nivel de logro o de éxito, en tanto puedan ser adaptadas y contextualizadas integralmente, en base a objetivos, estructuras, culturas propias y capacidades instaladas.

Partiendo de la premisa anterior, puede señalarse que a nivel de la región latinoamericana, los modelos de formación profesional o formación para el trabajo, presentan una combinación de elementos y variables de los modelos clásicos, resaltando en la mayoría de ellos, una participación amplia, entre el Estado, Sector Productivo y las diversas instancias que ofrecen la oferta formativa, tal y como se puede apreciar en las características de algunos sistemas y programas de formación profesional o formación para el trabajo que se desarrollan en países como Chile, Colombia y México.

4.1 Modelo de Chile

Con el cambio de modelo económico centrado en una economía de mercado, la sociedad chilena desde hace varias décadas, se ha visto inmersa en una serie de cambios y transformaciones a todo nivel. El campo de la educación y formación no es la excepción, la descentralización de la gestión y autonomía de las instituciones educativas, así como una mayor participación de las empresas en el sistema, ha constituido el principio orientador de la reforma. En ese sentido, el modelo de formación profesional o formación para el trabajo, presenta una serie de variantes que de alguna manera, permiten una mirada general de las combinaciones de los modelos

*Modelos de formación profesional y/o formación para el trabajo
-La experiencia a nivel guatemalteco-*

clásicos³¹:

- a. La estructura del sistema se enfoca en diferentes niveles y trayectorias formativas.
- b. La educación formal es regulada por el Estado a nivel de educación postsecundaria y educación media.
- c. La educación técnica postsecundaria, se imparte en centros de formación técnica, a través de cursos que duran entre dos y tres años.
- d. El sistema dual de educación, se implementa a través de la educación media a nivel formal en los denominados “liceos”³², tiene una orientación en dos secciones: una científica humanística y otra técnica profesional de carácter vocacional, con duración de cuatro años.
- e. El sistema dual se implementa a través de la alternancia entre la escuela y la práctica en el trabajo, bajo la modalidad de una semana en cada lugar, o bien, tres días en la escuela por dos en la empresa. Se cuenta con un maestro guía de formación dentro de la empresa y un profesor tutor de la escuela que sirve de enlace entre ambas instancias.
- f. Existen diferentes mecanismos de cooperación entre el sector privado y el Estado para impulsar la oferta formativa y los costes de su financiamiento.
- g. El papel del Estado en la formación, es eminentemente subsidiario, a través de incentivos fiscales para las empresas que participan en los programas de formación y capacitación.

31 Véase características en: Martínez Espinoza, Eduardo. El sistema de formación profesional en Chile y su financiamiento. http://www.oei.es/etp/sistema_formacion_profesional_chile_financiamiento_martinez.pdf; y, Vera Alejandro (2009), Los jóvenes y la formación para el trabajo en América Latina. Centro de Implementación de Políticas para la Equidad y el Crecimiento CIPPEC, Documento de trabajo No. 25, Buen Aires, Argentina.

32 Esta modalidad es la que implemento el sistema dual de educación.

- h. La demanda de formación profesional, regularmente se establece en base a las necesidades de los sectores productivos.
- i. La gestión de las escuelas de educación técnica, se realiza en los municipios, a través de los administradores privados y corporaciones empresariales.
- j. La diversificación de la oferta de formación profesional, se ha promovido a través de una mayor competencia entre proveedores privados. A través de la creación de nuevos tipos de instituciones de educación técnica postsecundaria que ofrecen carreras técnicas entre dos y cuatro años de duración.
- k. Los jóvenes entre 14 y 17 años, constituyen más de la mitad de los alumnos que asisten a las escuelas técnicas.
- l. En los programas de formación profesional no formal, el Estado ha establecido un marco institucional para promover la participación del sector privado en la oferta y demanda de servicios formativos.
- m. El Estado asegura que la oferta formativa responda a las necesidades de los sectores productivos, a través del subsidio (crédito fiscal) que traslada a las empresas por concepto de formación y capacitación laboral.
- n. El Estado es quién financia los programas públicos de capacitación a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Se realizan licitaciones, para asignar a los organismos de capacitación, los programas públicos formativos.
- o. Entre los programas públicos de capacitación, se estableció el Programa Especial de Jóvenes, orientado a la formación de oficios con una estructura de programas sociales, dirigido a una población específicamente de jóvenes entre 18 y 25 años de edad, en situación de desempleo y escasos recursos. El

*Modelos de formación profesional y/o formación para el trabajo
-La experiencia a nivel guatemalteco-*

proceso de ingreso a este tipo de programa es limitado en función de una reducida asignación de cupos y de los parámetros de ingreso.

- p. Otro programa público de capacitación, lo constituye el Programa Jóvenes Bicentenario, enfocado a fortalecer las capacidades de inclusión laboral de los jóvenes, mediante la capacitación y prácticas laborales en oficios, la cual está determinada en función de la demanda de las empresas. Los jóvenes entre 18 a 29 años con una escolaridad hasta el 8°. grado, es el público receptor del programa.
- q. La modalidad de la formación profesional en las empresas se realiza a través de la contratación de los servicios de los organismos de capacitación y/o a través de sus propios formadores.
- r. El Estado es quién subsidia los programas de capacitación de las empresas a través de una franquicia tributaria equivalente al 1% de la plantilla laboral de la empresa.
- s. La gestión de la formación profesional no formal, está regulada por el Ministerio de Trabajo, por medio del cual se ofrecen programas de formación laboral inicial para jóvenes y adultos, regularmente a través de cursos con una duración entre 200 a 800 horas de formación.
- t. El Ministerio de Trabajo también ofrece programas de capacitación continua de actualización mediante cursos cortos de 20 a 100 horas, principalmente para trabajadores adultos.
- u. El Estado a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, es el ente regulador de todo el sistema de formación y capacitación para el trabajo (monitoreo, acreditar a los organismos de capacitación, autorizar las

franquicias tributarias para la capacitación en las empresas, administración de programas públicos de capacitación para la inclusión laboral de jóvenes de escasos recursos, trabajadores de baja calificación y trabajadores independientes).

- v. El Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, integrado por el Estado, empresas y trabajadores, constituye el ente rector para avalar y certificar las competencias laborales adquiridas por las personas, tanto en las instituciones de educación formal y/o mediante capacitación o como experiencia laboral.
- w. La falta de equidad y calidad, constituyen las principales limitantes del sistema.

4.2 Modelo de Colombia

La FP y FPT en Colombia está inmersa tanto dentro del sistema formal de educación, como en el sistema no formal. Presenta características que resaltan por una parte, un modelo regulado estatalmente en la parte formal, y una combinación de elementos del sistema dual corporativo de formación, en el sector no formal. A continuación algunos elementos referenciales³³:

- a. El sistema formal de educación está regulado por el Estado, a través del Ministerio de Educación. En este sistema, la formación técnica para el trabajo, se implementa posterior a la educación secundaria, es decir, en el nivel medio que incluye dos años de escolaridad, y es a partir del segundo, cuando se realiza la modalidad técnica. La administración de este

³³ Véase características en: Ministerio de Educación de Colombia, División de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-channel.html>; y Ministerio de Educación Nacional República de Colombia (2008), Verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de programas de formación para el trabajo y desarrollo humano. Guía No. 29, Revolución Educativa, Colombia aprende, Bogotá, Colombia.

sistema se encuentra descentralizado a nivel de Secretarías Departamentales de Educación, quienes están adscritas al Ministerio de Educación.

- b. Tradicionalmente la oferta de formación profesional ha estado a cargo del Sistema Nacional de Aprendizaje -SENA- creado a partir de 1957 como resultado de una iniciativa entre trabajadores organizados, empresarios, iglesia católica y la Organización Internacional del trabajo (OIT). Es una institución de orden público nacional, con autonomía financiera y administrativa, adscrita al Ministerio de Trabajo³⁴.
- c. El SENA ofrece formación profesional gratuita, a través de programas técnicos, tecnológicos y complementarios, enfocados al desarrollo económico, tecnológico o social del país.
- d. El SENA a través de la formación profesional incorpora metas del Gobierno Central, en tanto se cubren necesidades específicas de recurso humano en las empresas, y se logra la inserción laboral de las personas.
- e. El SENA trabaja en una alianza tripartita permanente, entre Gobierno, empresas y trabajadores, generando programas en áreas de responsabilidad social empresarial, formación, innovación, internacionalización y transferencia de conocimientos y tecnologías.
- f. Como parte de la educación pública y adscrito al Viceministerio de Educación Superior, se desarrolla también el programa denominado Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (anteriormente denominado educación no formal), el cual responde a objetivos precisos en función de

34 Acerca del SENA, Ministerio de Trabajo Colombia. <http://www.sena.edu.co/acerca-del-sena/Paginas/Acerca-del-Sena.aspx>

formar, complementar y actualizar conocimientos en aspectos, humanos, académicos y laborales. Este tipo de formación permite la obtención de certificados de aptitud ocupacional.

- g. Bajo esta modalidad, se promueve la formación en el trabajo, mediante el desarrollo de conocimientos técnicos, habilidades y competencias humanas, laborales y artísticas.
- h. La estructura de este tipo de educación y formación, se enfoca en currículos flexibles, orientados a una formación permanente, personal, social y cultural en sintonía con necesidades y expectativas de las personas, los sectores productivos y las demandas del mercado laboral.
- i. Los programas de formación laboral bajo la sombrilla de la educación para el trabajo y desarrollo humano, desarrolla competencias en correspondencia con la Clasificación Nacional de Ocupaciones, con una visión productiva y emprendedora a nivel personal y colectivamente.
- j. La metodología de la educación para el trabajo y desarrollo humano se realiza tanto a nivel presencial como a distancia. La formación debe incluir seiscientas horas mínimo como parte de un programa registrado a nivel de instituciones. Del total de horas, no menos de la mitad corresponden a formación práctica.
- k. Los programas de formación académica que se desprenden de la educación para el trabajo y desarrollo humano, implementan un currículum base que incluye temas de ciencias, matemáticas, tecnología, humanidades, artes, idiomas, cultura y deporte.
- l. Los programas de formación para el trabajo, constituyen un marco preparador para la validación de los niveles, ciclos y grados de educación formal básica y media. Cada programa debe completar un mínimo de ciento sesenta horas, como

requisito para que sea registrado y acreditado.

- m. Las instituciones oferentes de la educación para el trabajo y desarrollo humano, deben tramitar ante las Secretaría de Educación Departamental, la licencia de funcionamiento y la aprobación y registro del o los programas.
- n. La acreditación de la formación profesional a través del programa de educación para el trabajo y desarrollo humano, se realiza a través de un Certificado de Técnico Laboral por Competencia, en el caso de haber alcanzado las competencias del programa de formación laboral. Y un Certificado de Conocimientos Académicos, para los estudiantes que hayan culminado su formación académica debidamente registrada.

4.3 Modelo de México

Estudios realizados por PieckGochicoa (2003), señalan que en México se realiza una oferta formativa “para” el trabajo, y “en” el trabajo, la cual involucra la participación de una serie de actores, entre ellos; instituciones de gobierno, sector privado (institutos, escuelas de capacitación, cámaras industriales), instituciones y fundaciones de asistencia privada, ONG’s y sindicatos. En ese sentido, a continuación se describen algunas particularidades de las ofertas formativas, en tanto su estructura y algunos de los programas que se desarrollan³⁵:

- a. Derivado de la amplitud de actores que participan en el proceso de formación, puede mencionarse que los programas de formación *para* y *en* el trabajo, son amplios y diversos, en tanto objetivos y propósitos a lograr, líneas programáticas

³⁵ Véase características en: PieckGochicoa (2003), Enrique. La oferta de formación para el trabajo en México. Este trabajo constituye un apartado del informe nacional coordinado por el INEA, dentro del estudio mundial de la OCDE sobre Thematic Review of Adult Learning (abril-julio 2003) <http://www.uia.mx/web/files/inide3.pdf> / Vera Alejandro (2009), Ídem. Págs. 105-115

y áreas de competencia laboral específica de poblaciones receptoras de los programas.

- b. Los programas de formación *en* el trabajo, se encuentran regulados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), con un enfoque orientado a poblaciones que se encuentran en un empleo formal y/o desarrollan actividades laborales en el sector informal urbano y rural.
- c. Los programas de formación *en* el trabajo, se desarrollan a nivel de las propias empresas, en centros de trabajo públicos, en agencias privadas de capacitación, a nivel de cámaras que representan a los sectores productivos, a nivel de sindicatos, y a través de convenios y alianzas público privadas.
- d. Los programas de formación *en* el trabajo, tienen la particularidad de que se desarrollan a nivel individualizado tanto en organismos como en empresas privadas, lo cual no permite llevar un registro unificado de información y estadística ante las autoridades.
- e. Los programas *para* el trabajo, están regulados por el sistema educativo a nivel federal, por medio de la Secretaría de Educación Pública (SEP). El enfoque de oferta formativa se orienta a la inserción en el mercado de trabajo formal y mercado de trabajo no formal.
- f. Los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) y los Institutos de Capacitación para el Trabajo (ICAT), adscritos a la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo de la Subsecretaría de Educación Superior, constituyen una oferta formativa estatal, que ofrece cursos de capacitación *para* y *en* el trabajo, sin importar el perfil escolar de las personas. La formación se enfoca en la actualización y especialización de conocimientos y habilidades técnicas de los trabajadores. Además, valida competencias ocupacionales adquiridas

en la práctica y/o por autoaprendizaje, y promueve el emprendimiento empresarial³⁶.

- g. El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP)³⁷, creado en 1978 como un organismo público descentralizado del Gobierno Federal, es una institución de educación media superior, responsable de la formación profesional en materia de capacitación laboral, vinculación intersectorial, apoyo comunitario y asesoría y asistencia tecnológicas a las empresas.
- h. El CONALEP, a través de una ampliación en su mandato 1994, modificó su enfoque de formación, y pasó a un esquema de Educación Basada en Normas de Competencia (EBNC). Posteriormente, consolidó su metodología e implementó la Educación y Capacitación Basada en Competencias Contextualizadas (ECBCC).
- i. A partir del 2011, el CONALEP incorpora la formación de profesionales técnico bachiller, constituyéndose en una institución federalizada, integrada por una unidad central que norma y coordina el sistema, lo cual hace posible la operación de los servicios en 308 planteles en las principales ciudades y zonas industriales del país, además de ocho Centros de Asistencia y Servicios Tecnológicos (CAST).
- j. El CONALEP es reconocido como un centro de capacitación, evaluación y certificación de competencias laborales y servicios tecnológicos, respaldados en valores cívicos y de sustentabilidad ambiental. Es el encargado de la acreditación de los planteles que fungen como Centros de Evaluación de

³⁶ Dirección de Centros de Formación para el Trabajo, Secretaría de Educación Pública SEP, Gobierno de México. México 2015. Consulta en línea http://www.sems.gob.mx/es_mx/sems/dgcft

³⁷ Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica -CONALEP-, Secretaría de Educación Pública, Gobierno de México, México 2015. Consulta en línea <http://www.conalep.edu.mx/qspropuesta/Paginas/default.aspx>

Competencias Laboral. Además, desarrolla programas flexibles en respuesta a los requerimientos del mercado laboral.

- k. Las características de la oferta formativa de CONALEP se enfocan en: cursos continuos, modulares y escalonados; y cursos transversales, técnicos, especializados y actualizados. Las competencias están integradas por niveles; básico, intermedio y avanzado. Todos con el aval oficial estatal y un valor curricular, que se manifiesta a través del sistema de titulación de Profesional Técnico o Profesional Técnico Bachiller.
- l. El Modelo Mexicano de Formación Dual (MMFD)³⁸ regulado por el CONALEP y el SEP, constituye una oferta formativa dirigida a los jóvenes para su inserción en el mundo laboral. Vincula la teoría y la práctica, por medio de un proceso armónico que permite el equilibrio entre el desarrollo de competencias profesionales en las empresas, y la formación teórica que fortalece competencias genéricas y disciplinares, alternando el periodo de formación en las aulas de clase, con el tiempo en el espacio laboral.
- m. El MMFD, se realiza a través de convenios de colaboración y coordinación entre las empresas y planteles educativos, en tanto se forme a los jóvenes en carreras y campos de interés para las empresas. La orientación de la formación se efectúa en áreas como; electromecánica industrial, maquinas herramienta, mecatrónica, informática, administración y hospitalidad turística.
- n. El Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo (MEVyT), es una oferta educativa y formativa que desarrolla el Instituto Nacional de Educación de Adultos (INEA), adscrito al Consejo Nacional de Educación para la Vida y el Trabajo (CONEVyT) y

³⁸ Modelo Mexicano de Formación Dual, Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), Secretaría de Educación Pública, Gobierno de México, México 2015, <http://www.conalep.edu.mx/academicos/Paginas/mmfd.aspx>

el SEP. Se enfoca en personas jóvenes y adultos que deseen alfabetizarse, alcanzar la primaria y secundaria, y/o mejorar su desempeño laboral, social y ciudadano.

- o. El MEVyT, es un programa flexible, con módulos de aprendizaje que se adecúan a la población receptora. Utiliza metodologías y contenidos que despiertan el interés de jóvenes y adultos, además de presentar una variedad de temas de estudio optativos, de acuerdo a los diversos sectores de la población.
- p. Parte de las críticas que se señalan en algunos análisis de la oferta formativa en México, está vinculada a la falta de precisión de algunos de los programas de formación profesional que se realizan. En el sentido que la metas programáticas, no necesariamente guardan una correlación con el desarrollo de los programas, y/o que la capacitación que se ofrece como parte de los objetivos formativos, no se trasladan a la parte operativa del programa.

En un análisis retrospectivo de las características que refieren los modelos de FP y FPT de los tres países latinoamericanos, puede señalarse que no se observa en ninguno de ellos la ejecución de un modelo único y lineal. En la mayoría, sobresalen experiencias de modelos con una amplia participación de actores público privados y de organizaciones no gubernamentales. Se aprecia la transferencia, combinación y contextualización de una serie de elementos diferenciados de los tres modelos clásicos. El sistema dual corporativo se lleva a la práctica en cada uno de ellos, a través de sistemas flexibles y de alternancia entre la escuela y el lugar de trabajo donde se realiza la práctica laboral, con jornadas y horarios adaptados armónicamente, aportando un valor agregado a la población receptora de los programas.

La visión teórico práctico de los modelos de formación profesional,

también forman parte de la experiencia de los países, algunos con un mayor grado de detalle que otros. Se valora también la transferencia de competencias para la vida y el trabajo, con sistemas de acreditación y validación que involucran en el caso de Colombia y México, la regulación del Estado principalmente. No así, en el país chileno donde la regulación y la gestión son compartidas entre Estado, empresas y trabajadores organizados. En relación a las metodologías y contenidos curriculares, se observa que en muchos casos, responden a las demandas del mercado laboral nacional, y no a una política integral que involucre las demandas de conocimientos y competencias de los mercados laborales regionales, tomando en cuenta la apertura económica y la mundialización de las sociedades.

La regulación y gestión de los sistemas de FP y FPT en el caso de Colombia y México es concentrada y ejecutada principalmente por la parte estatal, bajo modelos burocratizados. Por su parte en el caso de Chile, se puede apreciar una mayor descentralización e involucramiento en la gestión del sistema por parte del Sector Privado. Otro aspecto a resaltar, lo constituye las oportunidades de acceso para los receptores de los programas, en relación a los costes que sugiere su involucramiento, los cuales únicamente en los modelos de Colombia y México se pudieron notar, no así en Chile donde las restricciones en cuanto a cupos y parámetros de ingreso, constituyen una limitante.

Sin duda, la riqueza de los modelos clásicos es aprovechada y muchas veces superada por los países cuando se transfieren elementos que de acuerdo al proceso histórico-cultural³⁹, y a la contextualización que se realiza de variables demográficas, económicas y tecnológicas, se adaptan fácilmente a los objetivos y resultados planteados con los receptores de los programas. Desde esa perspectiva, los modelos clásicos se convierten en importantes herramientas con un valor instrumental tanto de comparación de

39 Dieter Euler (Dr.) Idem. P. 5

experiencias, como para innovar en sistemas que de acuerdo a los resultados en otros países, constituyen opciones reales de posibilidades de éxito de los programas.

IV. MODELO DE FORMACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN PARA EL TRABAJO A NIVEL GUATEMALTECO

La estructura del Sistema Educativo en Guatemala, posiciona la FP y la FPT en el Subsistema de Educación Escolar y en el Subsistema de Educación Extraescolar o Paralela. El ente rector y gestor del proceso es el Ministerio de Educación (MINEDUC), quien a su vez, descentraliza las funciones por medio de Direcciones Departamentales de Educación en los 22 departamentos del país. Los lineamientos del proyecto educativo a nivel nacional, responden a un enfoque basado en competencias, donde se valora a la persona como eje central de la acción educativa, bajo “principios humanos, científicos, técnicos, culturales y espirituales que formen integralmente al educando, lo preparen para el trabajo, la convivencia social y le permitan el acceso a otros niveles de vida”⁴⁰.

1. Subsistema de Educación Escolar

De acuerdo con la estructura del Subsistema de Educación Escolar, la realización del proceso educativo está organizada a través de niveles, ciclos, grados y etapas. El primer nivel enfocado a la Educación Inicial, el segundo a la Educación Preprimaria (Párvulos 1,2 y 3), el tercero a la Educación Primaria (1°. A 6°. Grados) y Primaria Acelerada para Adultos (etapas 1°. a 4°.), y el cuarto que integra la Educación Media que a su vez involucra el Ciclo Básico o Secundario y Diversificado⁴¹.

40 Artículo 2. Fines. Ley de Educación Nacional, Decreto Legislativo 12-91,

41 Currículum Nacional Base, Dirección General de Educación Extraescolar, Ministerio de Educación. Nivel Medio, Ciclo Básico Primer Grado, Articulación Modalidad de Alternancia Núcleos Familiares Educativos para el Desarrollo -NUFED-

Los lineamientos de política en los diferentes niveles educativos, integran transversalmente el aprendizaje de capacidades para la vida, en tanto el fortalecimiento de los valores de respeto, responsabilidad, solidaridad y honestidad, para la convivencia democrática, la cultura de paz y la construcción ciudadana. Se promueve también, el desarrollo de actitudes y comportamientos éticos para la interacción responsable con el medio natural, social y cultural⁴². Sin duda elementos que contribuyen en su conjunto, a formar y reforzar la personalidad de los alumnos, permitiendo que en su vida adulta, se inserten en un marco de mayores posibilidades competitivas de las sociedades globalizadas y del mundo laboral.

Con relación a la oferta formativa orientada a la inserción laboral, es de mencionar que en el ciclo de Secundaria, se trasladan lineamientos generales como parte de los cursos básicos que se imparten. No obstante, es a partir del ciclo de Diversificado donde se desarrolla de manera formal y estructurada. En ese marco educativo, se desarrollan carreras de nivel medio a través de bachilleratos en ciencias y letras, con orientación técnica y humanística con una duración de dos años. Los bachilleratos presentan diversas orientaciones de inserción laboral, que permiten la puesta en práctica de un sistema dual corporativo, por medio de la alternancia entre los cursos teóricos formativos que se reciben en los centros educativos, y las prácticas laborales que se realizan en las empresas como parte del contenido curricular. Asimismo, se promueven carreras técnicas de tres años, con énfasis en la experiencia laboral que se realiza tanto en el segundo como en el tercer año de estudios.

Las orientaciones de los bachilleratos y carreras técnicas desde la perspectiva de especialidad formativa, son amplias y diversas. En el caso de los bachilleratos pueden señalarse orientaciones

Primera Edición, Guatemala 2010 p. 14

42 Políticas y Fines, Currículo Nacional Base, Nivel de Educación Media, Ciclo de Educación Básica por madurez. Ministerio de Educación. Guatemala, junio, 2014.

en turismo, diseño gráfico, electricidad, computación, textiles, mecánica automotriz, agroforestal, gestión de oficinas, en finanzas públicas, y en productividad y desarrollo, entre otros. En la parte de carreras técnicas, las áreas se enfocan en electrónica industrial, electricidad industrial, electrónica de computación, informática, dibujo técnico de ingeniería y arquitectura, y mecánica automotriz gasolina y diesel, entre otras.

La oferta formativa que se ofrece en este nivel educativo, se realiza principalmente por medio de instituciones educativas del sector privado, en alianza con sectores productivos específicos para la realización de la práctica laboral. Es de mencionar, que la oferta de la educación pública se concentra muchas veces en especialidades tradicionales, con poca demanda laboral, por lo que se considera limitada tanto en el acceso como en calidad y pertinencia, tomando en cuenta las transformaciones económicas, sociales, culturales y tecnológicas actuales.

Se estima que a partir del año 2012 en un intento de dinamizar el sistema educativo con orientación a la formación laboral, el MINEDUC permite la creación, apertura y proliferación de nuevas carreras técnicas y humanísticas vinculadas con sectores productivos específicos. No obstante, la falta de visión estratégica y de estudios mercadológicos que permitieran medir o estimar una demanda potencial de los alumnos y la receptividad de los sectores productivos involucrados, provocó que se anunciara por parte de las autoridades gubernamentales, la cancelación y cierre a partir del año 2016, de 40 carreras de nivel diversificado con este tipo de especialidades⁴³.

Entre las causas principales de tales decisiones, se señala la falta de interés estudiantil para cursar dichas carreras, ya que desde sus inicios no mostraron por lo menos alguna inscripción,

43 Mineduc eliminará carreras de diversificado. www.prensalibre.com 5/3/2015.

lo que en otras palabras significa, que en ningún momento fueron habilitadas. Sin duda elementos para la reflexión, lo constituyen la pérdida de recursos en la elaboración de contenidos curriculares y metodologías educativas y de formación profesional, así como capacidades instaladas de los centros educativos oferentes, entre otros, que constituyen lecciones aprendidas que deben valorarse críticamente para no volverse a repetir.

2. Subsistema de Educación Extraescolar

El Subsistema de Educación Extraescolar o paralelo, está a cargo de la Dirección General de Educación Extraescolar (DIGEEX), quien se constituye como ente responsable de implementar el proceso educativo y de formación para el trabajo, en niños en sobre edad, jóvenes y adultos que han estado excluidos o no han tenido acceso a la educación escolar o deseen ampliarla.

Es de mencionar que, en la actualidad es notorio el auge que tiene la oferta de formación para el trabajo desde este Subsistema. Se estima que involucra una serie de actores principalmente de organizaciones no gubernamentales, asociaciones y fundaciones que proyectan un trabajo importante este campo educativo, dirigido principalmente a jóvenes en situación de pobreza o riesgo social, con resultados positivos que promueven una mejor calidad de vida de los alumnos receptores de los programas.

Las características que identifican a este Subsistema, se centran en un proceso educativo acelerado, complementario y sistemático, que puede ser formal o no formal, que ofrece flexibilidad y movilidad de acuerdo con las necesidades de los interesados, orienta la formación hacia oportunidades de empleo, y se ajusta a los espacios físicos disponibles en la comunidad.

Este Subsistema cuenta con cobertura a nivel nacional a través de Oficinas de Coordinación Departamental de Educación

*Modelos de formación profesional y/o formación para el trabajo
-La experiencia a nivel guatemalteco-*

Extraescolar. Los contenidos curriculares, se orientan hacia la productividad, competitividad y la creatividad, mediante la implementación y fortalecimiento de competencias para la vida y el trabajo productivo.

La Dirección General de Educación Extraescolar, es quien avala la creación de programas educativos de formación para el trabajo de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, asociaciones, fundaciones y academias de cursos libres, entre otros, en tanto se promueva la ampliación de la cobertura y la calidad de vida de la población. Constituye además, el ente responsable de la acreditación de las competencias que se transmiten a los estudiantes, a través de los diferentes programas, metodologías y modalidades que se aprueban e implementan por parte de los diferentes actores que participación en el proceso educativo y formativo.

Es de mencionar, que entre los programas de FP y FPT que se coordinan a través de DIGEEX en alianza con organizaciones no gubernamentales, asociaciones y fundaciones de carácter nacional e internacional, se encuentran los Núcleos Familiares Educativos para el Desarrollo (NUFED)⁴⁴, los cuales se caracterizan por estar orientados a la población joven rural que no ha tenido acceso a la educación escolarizada.

El proceso educativo en los NUFED, desarrolla una formación equivalente a tres años del Ciclo de Educación Básica, respaldado por la autogestión, con una cobertura en 21 departamentos. El proceso se complementa con una preparación técnica laboral, a través de una metodología de alternancia entre el centro educativo que incluso se convierte muchas veces, en internado para que los alumnos puedan pernoctar, y las parcelas familiares en sus comunidades. Es de mencionar, que el proceso de alternancia

44 Definición y características de los Núcleos Familiares Educativos para el Desarrollo -NUFED-, Ministerio de Educación. Consulta en línea: http://www.mineduc.gob.gt/portal/contenido/menu_lateral/programas/nufed/index2.html

demanda una estadía entre una a dos semanas en los centros educativos NUFED, por dos semanas de práctica laboral agrícola en la comunidad, buscando la estancia del alumno con su familia. Ese tiempo de práctica laboral de los alumnos en la comunidad, es acompañado y supervisado por un docente educativo, quien se convierte en asesor técnico de los conocimientos aprendidos teóricamente.

Los Centros Municipales de Capacitación y Formación Humana (CEMUCAF), constituyen también programas de formación para el trabajo, coordinados por DIGEEX en alianza con las municipalidades del país. Este programa se basa en iniciativas de capacitación técnica laboral y de formación humana que se imparten en espacios físicos municipales, comunales, organizaciones no gubernamentales o de personas particulares. Los cursos son dirigidos a jóvenes en sobre edad, y adultos que deseen implementar o reforzar competencias laborales como un medio para generar ingresos. Son impartidos por técnicos contratados por CEMUCAF a través de las Direcciones Departamentales de Educación de los 22 departamentos donde está vigente el Programa.

Los cursos que se imparten en los CEMUCAF, están enfocados en el área de belleza, cocina, arreglos florales, manualidades generales, pintura, computación y mantenimiento de equipo, electricidad comercial, domiciliar y electrónica, huertos hogareños y horticultura, carpintería, desarrollo empresarial y medicina natural, etc.; y se desarrollan a través de diferentes módulos con horas de formación establecidas, y metodologías flexibles que permiten combinar horarios y espacios físicos disponibles.

Asimismo, la metodología de evaluación desarrollada por DIGEEX como ente regulador y coordinador del proceso en los CEMUCAF, demanda la realización de prácticas laborales para la aprobación y acreditación de las competencias recibidas en los cursos. Algo importante a resaltar es que los beneficiarios de los cursos, deben

pagar una cuota simbólica de inscripción, además de costear los materiales utilizados en cada una de las clases que reciben.

En retrospectiva puede resaltarse que el éxito en la implementación de los programas señalados, demanda necesariamente de una combinación de esfuerzos entre la parte gubernamental y las diversas Instituciones que participan en el proceso, partiendo que éstas últimas son las que asumen el compromiso financiero en cuanto a generar capacidades instaladas adecuadas para el proceso de enseñanza aprendizaje tanto en los NUFED como en los CEMUCAF, como garantes de la ejecución de los mismos.

3. Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP-

Un actor importante y de larga trayectoria en el proceso de FP y FPT en el país, es el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP-, el cual no interfiere con las actividades educativas a cargo del Ministerio de Educación en cuanto a enseñanza vocacional y técnica.

El INTECAP guarda en su recorrido de trabajo una experiencia de larga data (1955), la cual es reconocida y valorada a nivel nacional e internacional, lo que ha permitido que a la fecha, se constituya en un referente nacional y regional de formación profesional, capacitación y asistencia técnica. Es de mencionar, que dicho reconocimiento responde en alguna medida, al desarrollo de su propio modelo de formación profesional que se innova y transforma constantemente en base a las demandas del mercado laboral y de los receptores de los programas; además de la fortaleza de su capacidad instalada, en tanto infraestructura, equipo tecnológico adecuado, actualizado y moderno, docentes y convenios interinstitucionales, entre otros⁴⁵.

45 INTECAP (2015). Diagnóstico-Fortalezas. Plan Operativo Multianual

De acuerdo con su Ley Orgánica⁴⁶, el INTECAP actúa por delegación del Estado, como entidad técnica especializada, descentralizada, no lucrativa, con patrimonio propio y fondos privativos, con la colaboración del sector privado, para “formar y certificar trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral, así como brindar asistencia técnica y tecnológica en todas las actividades económicas, para contribuir a la competitividad y desarrollo del país”⁴⁷. Está facultado para promover y fomentar la productividad, brindando asesoría técnica, capacitación laboral, y realizar estudios e investigaciones relacionadas, cuando así lo requieran las empresas.

En el marco del aprendizaje, se señala que el INTECAP debe organizar y desarrollar carreras técnicas cortas, en los diversos sectores de la economía -agropecuario, industrial, comercial, servicios y artesanal-, quedando a su cargo la acreditación de las competencias adquiridas, además de otorgar títulos, diplomas o certificados, con plena validez legal.

El Instituto está organizado y representado por una Junta Directiva como máxima autoridad institucional, integrada por doce directores titulares y suplentes que involucran la participación de tres representantes del Sector Público, seis del Sector Privado y tres del Sector Laboral Organizado. Asimismo, cuenta con un Consejo Consultivo como órgano asesor de la Junta Directiva, en el cual confluye la participación además de los sectores que integran la Junta Directiva, el Sector de la academia, e instituciones con enfoque agrario.

Es de mencionar que el patrimonio del INTECAP, está respaldado con fondos asignados por el Estado, los que figuran en el Presupuesto

2015-2017 y Plan Operativo Anual 2015. P. 15 <http://www.intecap.edu.gt/informacionpublica/pdf/planificacion/poa2015.pdf>

46 Ley Orgánica INTECAP, Decreto No. 17-72 del Congreso de la República de Guatemala, Guatemala abril de 1972. Consulta en línea: http://www.intecap.edu.gt/informacionpublica/pdf/ley_organica.pdf

47 INTECAP (2015). Definición de Misión en Plan Operativo Multianual 2015-2017. P. 5 Ídem.

General de Gastos de la Nación. Además de ingresos provenientes del 1% por concepto de tasa patronal mensual, calculada sobre la base de la planilla de sueldos y salarios de las empresas y entidades privadas, así como de entidades públicas que realicen actividades con fines de lucro. Sumado a lo anterior, cuenta también con los ingresos privativos que la ley determine⁴⁸.

Como institución especializada que busca la mejora continua en la capacitación y asistencia técnica, el INTECAP cuenta con un Sistema de Gestión de la Calidad certificado con la norma ISO 9001:2008. Actualmente, ofrece una oferta formativa regionalizada que involucra estratégicamente a los 22 departamentos del país a través de 5 divisiones geográficas; Norte, Oriente, Central, Sur y Occidente.

La oferta del INTECAP está integrada por formación profesional certificable y no certificable, a través de modalidades de aprendizaje por medio de carreras técnicas de nivel operativo (enfocadas a la formación integral de jóvenes), formación de jóvenes y adultos, carreras técnicas y carreras técnicas cortas, diplomados, seminarios, formación en idiomas, así como acciones de capacitación técnica administrativa. El enfoque de la formación está centrada por niveles, ejecutivo, medio y operario, lo cual guarda relación con las características de los participantes.

Es de mencionar que de acuerdo al tipo de programa de capacitación, así son los requisitos de admisión para los participantes, los cuales involucran, edad mínima, escolaridad para el ingreso, experiencia laboral previa y otros requisitos que van a depender de las competencias objeto de formación, tal y como se puede apreciar en los programas de capacitación

48 Artos. 27 y 28. Ley Orgánica INTECAP, Decreto No. 17-72. Ídem

siguientes⁴⁹;

a. Carrera Técnica a Nivel Operativo. Brinda formación inicial de larga duración, se promueve el desarrollo de competencias para generar ocupaciones técnicas calificadas o altamente calificadas. Los requisitos de ingreso establecen una edad mínima de 14 años y 6°. Grado de primaria aprobado, no requiere experiencia laboral previa.

b. Carrera Técnica. Ofrece enseñanza inicial de mediana y larga duración para atender la formación de Técnicos Medios y Técnicos Medios Superiores. El perfil de ingreso en los primeros es de 15 a 22 años con tercero básico o secundaria aprobada, y para los segundos de 17 años en adelante con título o diploma de nivel medio, en ambos casos se señala que la experiencia no es necesaria.

Entre las carreras técnicas de nivel operativo que ofrece la oferta formativa, se pueden mencionar: Electricista de Mantenimiento Industrial y Mecánico en Refrigeración y Aire Acondicionado. Como carreras técnicas que involucran un Bachillerato en Ciencias y Letras: Técnico en Electricidad Industrial, Técnico en Electromecánica Industrial, Técnico en Electrónica Industrial. Otras carreras con una duración que va más allá de un año; Cocinero Internacional, Técnico en Gastronomía, Técnico en Refrigeración y Aire Acondicionado, Técnico en Procesamiento Industrial de Alimentos, Técnico en Electricidad Industrial.

c. Formación de Jóvenes y Adultos (FORJA). Carreras cortas de formación inicial, intermedia y de larga duración, se promueven capacidades para desarrollar ocupaciones a nivel operativo y medio. El perfil de ingreso demanda una edad mínima de 16 años, un nivel de escolaridad que va depender de los contenidos

49 Tipos y características de Programas de Capacitación, véase en Plan Operativo Anual 2015, Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP-, Págs. 113-121 Consulta en línea: www.intecap.edu.gt/informacionpublica/pdf/planificacion/poa2015.pdf

curriculares y la complejidad de las competencias objeto de formación, y no es necesaria la experiencia laboral previa.

Entre los cursos que se ofrecen como parte de la formación de jóvenes y adultos, destacan: Bartender, Carpintero, Cultor de Belleza, Reparador de Equipos Informáticos, Electricista Instalador Domiciliar, Florista, Gastronomía, Maestro de Obras, Mecánico de Refrigeración Doméstica y Comercial, Organizador de Eventos, Panadero, Parrillero, Repostero, entre otros.

d. Carrera Técnica Corta: Enfocada al nivel de ocupación medio, permite a los alumnos completar las funciones de un puesto de trabajo homologado, a través de 500 horas presenciales de formación. Para la inscripción, los alumnos deben ser mayores de 18 años, con excepciones cuando se realizan convenios a nivel empresarial, con una escolaridad que va depender del tipo de carrera y el nivel de competencias exigidas. La experiencia laboral previa no aplica cuando es una formación inicial, no así en el caso de formación complementaria. Las carreras técnicas de corta duración, ofrecen formación en Administrador de Bares y Restaurantes y Administrador de Pequeñas Empresas.

e. Acciones de Capacitación Técnica Administrativa: Se enfoca en la formación, capacitación y actualización de conocimientos y competencias, buscando el mejor desempeño de las personas en ocupaciones laborales con escaso nivel de complejidad, como característica propia en este tipo de formación es que la misma no sobrepase 250 horas. El perfil de ingreso demanda una edad mínima de 16 años, la escolaridad y experiencia previa están sujetas al tipo y funciones laborales de la formación que se trate.

Como acciones de capacitación técnica administrativa se señalan: Carpintería, Construcción, Decoración, Electricidad, Electrónica, Electrónica de Radio y TV, y Esteticismo, Gastronomía, Mecánica Automotriz, Panadería y Repostería,

Refrigeración y Aire Acondicionado, y Tecnologías de la Información y Comunicación.

f. Diplomados y Seminarios: Eventos de capacitación y formación a nivel ejecutivo, consultores, profesionales universitarios, orientados a complementar métodos y técnicas administrativas, transferencia tecnológica y/o temas de interés específico. Demanda como requisitos de ingreso, una edad mínima de 18 años, y la escolaridad y experiencia previa es precisada en función de los contenidos curriculares y el nivel de complejidad.

g. Formación en Idiomas: Son cursos de formación inicial o complementaria (inicial, intermedio y avanzado), para el ingreso los estudiantes deben ser mayores de 14 años y saber leer y escribir. Asimismo, deben disponer de computadora con acceso a internet, cuenta personal de correo electrónico y manejar técnicas, aplicaciones y herramientas informáticas.

Los programas de formación y capacitación que se realizan por parte del INTECAP, responden a modalidades de formación presencial, semipresencial (en centro o móvil) y a distancia. Además del sistema dual, para carreras técnicas que demandan un cierto número de horas en el centro de formación para la enseñanza teórico práctica y desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas mediante prácticas en taller o aulas de clase. En estas carreras los estudiantes deben realizar también como parte de la formación y capacitación, una práctica laboral en empresas patrocinadoras, que debe cumplir con un número de horas y ser supervisada por un facilitador del programa que se trate.

Es de resaltar que los convenios interinstitucionales que realiza INTECAP, le permite adecuar contenidos y metodologías de acuerdo a las necesidades de los receptores de los programas, lo cual genera un valor agregado a los cursos que se imparten, en tanto un mayor grado de focalización de objetivos y resultados que

se desean alcanzar, promoviendo y fortaleciendo el éxito de la formación profesional.

4. Consideraciones del Modelo de FP y/o FPT Guatemalteco

Al igual que los modelos de FP y/o FPT de los países latinoamericanos caracterizados anteriormente, el modelo guatemalteco distingue rasgos diferenciados de los tres modelos clásicos. Por ejemplo, la transferencia del Modelo Liberal o de mercado Británico, en alguna se enfoca en el contexto guatemalteco, a través de la relación entre oferta y demanda cuantitativa de formación regulada por el mercado, en el sentido que el tipo de cualificaciones transmitidas, dependen del uso proyectado en el mercado de trabajo nacional. Se transfiere también, elementos en cuanto a programas de formación escolarizados bajo la modalidad de bachilleratos con modalidades que refieren prácticas formativas en empresas colaboradoras, y más importante aún, es la característica en cuanto a que son los alumnos quienes deben asumir los costes de su formación, principalmente si se trata de jóvenes en procesos de formación inicial y que todavía no se insertan en el mercado laboral, fundamentos que en su conjunto se visualizan en mayor medida en el modelo de formación del INTECAP, y en menor medida, en el modelo escolarizado del MINEDUC.

El Modelo Burocrático o Escolar de Francia, es el que transfiere mayores factores de comparación para el modelo que se desarrolla en el país, a partir de los sistemas de educación y formación centralizados y jerarquizados estatalmente. La estructura de los niveles de enseñanza y formación por niveles en los ciclos básico y medio que desarrolla el Ministerio de Educación, están enfocados principalmente a un proceso de enseñanza de aprendizaje general con aplicación a la vida productiva, y no a un proceso formativo laboral como tal. Asimismo, las relaciones cuantitativas entre oferentes y demandantes de

formación laboral son reguladas por organismos del Estado, tanto en la coordinación como en la acreditación de las competencias transmitidas en los programas que realizan los diferentes centros educativos y organizaciones involucradas en el proceso.

La ejecución de programas de formación a nivel del sistema extraescolar, a cargo de organizaciones no gubernamentales, asociaciones, fundaciones y municipalidades, entre otros, son los que desarrollan efectivamente un proceso formativo laboral, en tanto que la orientación de la enseñanza se enfoca principalmente, en el aprendizaje de competencias para la vida laboral, que apuntan en aprendizajes de oficios y desarrollo de ocupaciones a nivel operativo y medio.

En relación al Modelo de Formación Dual-Corporativo de Alemania, puede señalarse que los elementos transferidos al contexto guatemalteco, se perciben a través de una formación profesional bajo la modalidad de alternancia entre la escuela y el trabajo, que se realiza en mayor o menor medida, en los tres subsistemas caracterizados a nivel guatemalteco, en donde los jóvenes deben cumplir la formación en calidad de aprendices, paralelo a la formación y reglas del sistema educativo general. Asimismo, se plantea una regulación de exigencias mínimas para asegurar la calidad de formación, a través de una acreditación a nivel nacional de las cualificaciones recibidas.

En suma, puede señalarse que a nivel guatemalteco, existe una oferta formativa amplia y diversa. El modelo de formación profesional que se manifiesta a través de los Subsistemas con sus características en los programas resaltados, combinan y transfieren en su interior, elementos puntuales de los tres modelos clásicos, tanto en la parte escolarizada, extraescolar, así como la que se realiza en el INTECAP, los cuales de alguna manera han sido adaptados a las demandas locales. Sin duda la concreción de objetivos y resultados propuestos, exigen esfuerzos armonizados

en función de las responsabilidades que cada uno de los actores asume en el proceso.

Entre las asignaturas postergadas por el Estado en cuanto al desarrollo del modelo de formación profesional y/o formación para el trabajo en el país, se encuentra una mayor cobertura de formación profesional para segmentos de población principalmente de jóvenes en situación de pobreza y riesgo social, ya que en la actualidad, son iniciativas privadas las que han asumido un rol importante y trascendental en cuanto a la elaboración y ejecución de programas para la corrección de problemas estructurales y tratar de alcanzar el equilibrio de metas sociales.

En ese sentido, a continuación se presentan algunos programas de FP y/o FPT desarrolladas por organizaciones no gubernamentales, asociaciones y fundaciones que trabajan en el país, y que por el trabajo de formación que realizan, en tanto metodologías, contenidos curriculares, modalidades y objetivos y resultados a alcanzar, guardan un en su interior, un marco de posibilidades de inserción social, laboral y ciudadana para los jóvenes como receptores de los programas, promoviendo y fortaleciendo transformaciones importantes en la calidad de vida de los estudiantes y sus familias, a las que se denominaran en adelante, experiencias exitosas, tanto por su forma como por su contenido.

V. EXPERIENCIAS EXITOSAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y/ FORMACIÓN PARA EL TRABAJO EN GUATEMALA

Derivado de la escasa divulgación de experiencias de programas y acciones orientados hacia la formación profesional y/o formación para el trabajo principalmente de jóvenes en pobreza y/o riesgo

social que se realizan en el país, y que a través de la visión y mística de trabajo, logran trascender y mejorar formas de vida de este segmento de la población. A continuación, se presentan cinco experiencias de oferta formativa, a partir de las cuales se pretende resaltar la singularidad y tendencia formativa de cada experiencia (sin pretender medios de comparación), en el sentido que promueva la reflexión, intercambio, difusión de conocimientos y prácticas innovadoras, consideradas exitosas en el contexto nacional.

Se sistematizan cinco experiencias de formación profesional que involucran el Centro de Formación Profesional Padre Ambrosio de la Orden Salesiana de Don Bosco, Asociación Grupo Ceiba, Asociación Fe y Alegría, Fundación Paiz, y Fundación para el Desarrollo Integral de Programas Socioeconómicos (FUNDAP). La metodología para la recopilación de información, se orientó principalmente en entrevistas personales y cuestionarios vía electrónica, dirigidos a las/los encargados de los programas de formación, complementado con información disponible en páginas Web, afiches, volantes y trifoliales, como medios auxiliares para el fortalecimiento de la investigación.

1. CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL P. BARTOLOMÉ AMBROSIO⁵⁰

a). Antecedentes y Objetivos Institucionales

El Centro de Formación Profesional (CFP) P. Bartolomé Ambrosio, es un obra de la Orden Salesiana que data del año 1979, ubicada en la zona 8 de la Ciudad Capital. El nombre del CFP responde

⁵⁰ Las características que se presentan de la formación profesional y/o formación para el trabajo del Centro de Formación Profesional P. Bartolomé Ambrosio, es gracias a la colaboración y apoyo de la Lic. Ángela de Mansilla, Jefe de Administración de Proyectos.

a un sacerdote salesiano promotor de la obra en Guatemala, en tanto perpetuar el legado del Santo San Juan Bosco “Don Bosco”; sacerdote italiano a quien se debe la obra salesiana y toda la metodología de enseñanza-aprendizaje desarrollada bajo el Sistema Preventivo⁵¹.

El fin principal de este sistema preventivo, consistía en atender a la niñez y juventud en situación de riesgo de calle (pandillas), quienes no tenían otra opción de sobrevivencia, derivado de la misma realidad de pobreza, desintegración familiar y el escaso o nulo acceso a la educación que tenían en su época.

Siguiendo los pasos de Don Bosco, en Guatemala el CFP Bartolomé Ambrosio se interesa por ofrecer a jóvenes principalmente en riesgo de calle y vulnerabilidad social, denominados Referente Preferencial, una oportunidad educativa integral, orientada en una formación y capacitación técnica para el aprendizaje en oficios, articulada con una formación humana basada en principios y valores, de manera que les permita transformar su realidad de vida individual, laboral y como ciudadanos.

Es de mencionar que desde hace más de una década, son los Ex alumnos Salesianos y su Fundación para la Educación y Promoción Humana Alberto Marvelli, quienes apoyan en la dirección del CFP P. Bartolomé Ambrosio. La sostenibilidad del Centro está respaldada por una serie de donaciones que se materializan a través de la gestión de proyectos a nivel nacional e internacional. Asimismo, se obtienen fondos a través de una rifa anual salesiana, un fondo de becas, apadrinamientos, además de donaciones y aportaciones de los feligreses de la Parroquia La Divina Providencia, y la Congregación Salesiana.

Se estima que el presupuesto que hace posible el funcionamiento

51 El sistema preventivo en la educación de la juventud. Práctica y teoría educativa de Don Bosco. www.dbosco.net/bibliografia.htm

del CFP es de Q.3 millones de quetzales por año⁵², monto que muchas veces se torna difícil de mantener. Sin embargo, la vocación de servicio a los demás y de proveer “casa a los sin hogar, patio para jugar y escuela para aprender”⁵³, permite que año con año se pueda alcanzar los resultados esperados.

b). Características del Programa

En el marco de la formación y capacitación para el trabajo, el CFP desarrolla una oferta educativa orientada a cinco carreras técnicas con una duración de dos años de formación cada una. La cobertura geográfica de su programa en la actualidad, involucra a jóvenes de diferentes zonas de la Ciudad Capital, así como de municipios circunvecinos entre ellos; San José Pinula, Villa Nueva, Villa Canales, Mixco, San Raymundo, San José Pinula y San Juan Sacatepéquez. Además de jóvenes provenientes del municipio de San Juan Comalapa, Chimaltenango, y de municipios fronterizos del departamento de Huehuetenango, entre otros.

El CFP está orientado a jóvenes hombres y mujeres de 15 a 23 años de edad, en dos jornadas de estudio. La primera en plan diario de lunes a viernes en horario de 8:00 a 16:00 horas, y la segunda, los días sábados de 8:00 a 15:00 horas. Es de mencionar que el rango de edad, en la jornada de fin de semana se extiende, en el sentido que ha habido estudiantes hasta de 45 años, inclusive.

Es de señalar que el aval y la acreditación de las carreras que se ofrecen en el CFP, está respaldado con la credibilidad que caracteriza la Obra Salesiana y el Método Preventivo de Don Bosco, en tanto “Buenos Cristianos y Honrados Ciudadanos”⁵⁴, y que en

52 Entrevista con Licda. Ángela Mansilla, Jefa de Administración de Proyectos. Centro de Formación Profesional p. Bartolomé Ambrosio, Guatemala, septiembre 2015.

53 Centro de Formación Profesional P. Bartolomé Ambrosio. Video presentación Antecedentes y características. <http://fundacionalbertomarvelli.org/obra.html>

54 Filosofía Salesiana que sintetiza los resultados del Sistema Preventivo de Don Bosco. Colegio Salesiano Don Bosco, Guatemala. <http://fundacionalbertomarvelli.org/obra.html>

la práctica se refleja a través de las puertas abiertas de las empresas que se involucran en las pasantías laborales de los jóvenes durante el segundo año de estudios. Solamente en la carrera vinculada a redes de tecnología, se cuenta con la certificación de CISCO Guatemala. Esfuerzos importantes se han realizado para respaldar las carreras con una acreditación de referencia nacional, sin embargo el cambio de funcionarios en las instituciones no ha permitido que se concreten dichas acciones.

El promedio de alumnos inscritos en las carreras es de 250 estudiantes por año, distribuidos en la jornada de plan diario y de fin de semana. Asimismo, la estadística señala que entre 70 y 75 son los jóvenes que se gradúan anualmente.

c). Características de las Carreras y/o Cursos de Formación Profesional

La propuesta formativa del CFP P. Bartolomé Ambrosio, está enfocada en cinco carreras técnicas de dos años de duración cada una, que involucran diferentes áreas de especialidad, entre ellas:

- Operador, Reparador de Computadoras y Técnico en Redes
- Electricidad Domiciliar e Industrial
- Soldadura Industrial
- Carpintería
- Torno y Fresadora

La formación profesional se realiza a través de un ciclo lectivo anual, por medio de módulos secuenciales, de tal manera que uno es requisito de otro, por lo que un estudiante de plan

diario que obtenga resultados no satisfactorios en cualquiera de los módulos, tiene la opción de llegar los sábados para volverlo a cursar, y no atrasarse del grupo.

El contenido curricular está diseñado para transferir destrezas, habilidades de lectura, expresión, comunicación, análisis, síntesis, evaluación y transformación de situaciones o hechos enmarcados en principios y valores, en códigos éticos y morales, elementos que están inmersos de manera transversal en el proceso de enseñanza-aprendizaje a lo largo de los dos años de clases.

El proceso de enseñanza-aprendizaje tiene una capacidad instalada para 25 alumnos por cada taller. En la actualidad el CFP cuenta con una plantilla de 9 educadores que comparten la jornada con los alumnos, entre ellos: cinco docentes instructores titulares uno por cada taller/carrera técnica, en su mayoría ex alumnos que cuentan con otras certificaciones de formación profesional, una maestra de áreas básicas, un pastoralista que también imparte clases, un coordinador técnico para todo el Centro, así como un psicólogo.

Es de mencionar que los alumnos que no han podido finalizar el nivel de educación primaria escolarizada antes de ingresar al CFP, se condicionan para que en el transcurso de la carrera técnica, lleven paralelamente el estudio de la primaria acelerada a través del sistema educativo radiofónico IGER⁵⁵, brindándoles asesoría y apoyo, por medio de la maestra de áreas básicas quien acompaña y resuelve dudas, además de ser el enlace para el proceso de evaluación y certificación de las materias y grados aprobados. Desde este sistema educativo también, se ha logrado que jóvenes estudiantes logren finalizar estudios de nivel secundaria y a nivel de bachillerato.

55 Instituto Guatemalteco de Educación Radiofónica IGER, Guatemala.
<http://www.iger.edu.gt/>

Aunque las carreras técnicas se orientan en oficios tradicionales para hombres, en la actualidad están inscritas estudiantes mujeres en las carreras de Carpintería y Torno. Generalmente, la carrera de computación es la de mayor demanda por parte de ellas.

Las carreras técnicas establecen una colegiatura simbólica mensual de Q.50 quetzales. Sin embargo, derivado de la situación de pobreza de los jóvenes, la mayoría sino es que todos, no pueden pagarla. En ese sentido a nivel institucional se implementó un fondo de becas para cubrir dichos costes. Asimismo el CFP les proporciona a todos los alumnos, los materiales a utilizar durante su proceso de aprendizaje, lo cual ha permitido una permanencia y retención por arriba del 85%. Es de señalar que anteriormente, la falta de recursos económicos obligaba a los jóvenes a retirarse de la oferta educativa, llegando a porcentajes importantes de deserción alrededor del 40-50% respectivamente. Es de mencionar que la inversión que el CFP realiza por alumno, es de Q.1, 200 quetzales mensuales.

Por otra parte, se estima que el costo que representa para un alumno estudiar el mismo tipo de carreras en el sector educativo privado, es de Q.700 y Q.1 mil quetzales mensuales, además de los gastos que representan la compra de materiales. En ese sentido, la valoración de la oferta formativa del CFP P. Bartolomé Ambrosio, en tanto una enseñanza de calidad y gratuita, que articula principios y valores, y una disciplina basada en la razón, amor y religión, constituye sin duda, una oportunidad importante para segmentos de población de jóvenes en situación de pobreza y/o riesgo de calle, que no cuentan con oportunidades reales de formación e inserción tanto a nivel personal, laboral y ciudadana.

d). Metodología de Enseñanza-Aprendizaje

La metodología de enseñanza-aprendizaje bajo el sistema

preventivo de Don Bosco donde el amor supera al reglamento, es reconocida y valorada por más de 130 países del orbe. El sistema se basa en práctica antes que teoría, con la convicción pedagógica-educativa de su fundador, en el trinomio: “razón, religión y amor”⁵⁶.

De acuerdo con los escritos de Don Bosco, el sistema preventivo consiste en dar a conocer a los alumnos, los lineamientos y reglamentos del centro educativo, con el acompañamiento del director y los colaboradores, constituidos como padres amorosos, sirvan de guía en todo momento, a través de consejos y correcciones amables, de tal manera que los alumnos se encuentren alejados de cometer faltas. Todo lo contrario del sistema represivo, en donde “las palabras y la mirada del superior deben ser siempre severas, y más bien amenazadoras, y él mismo debe evitar toda familiaridad con los subordinados”⁵⁷.

Don Bosco señala como rasgos distintivos del sistema, que con un aviso amistoso y preventivo que lo hace razonable, se logra ganar el corazón del alumno, de modo que comprenda la necesidad del castigo, ya que con la ligereza juvenil, en un momento olvida las reglas disciplinarias y los castigos con que éstas amenazan. Asimismo menciona, que el sistema preventivo hace amigo al alumno, lo persuade, de manera que el educador podrá siempre hablarle con el lenguaje del corazón, tanto en el período de su educación y formación, como después de ella. Refiere además, que ganado el corazón del alumno, el educador podrá ejercer sobre él una gran influencia, avisarle, aconsejarle e incluso corregirle cuando ya se encuentre colocado en empleos, en cargos públicos y en el comercio⁵⁸.

56 El sistema preventivo en la educación de la juventud. Práctica y teoría educativa de Don Bosco. www.dbosco.net/bibliografia.htm

57 En qué consiste el sistema preventivo y por qué debe preferirse. Escritos de San Juan Bosco. El sistema preventivo en la educación de la juventud. www.catholicc.net

58 Ídem.

En el marco del sistema preventivo de Don Bosco, el CFP P. Bartolomé Ambrosio traslada a sus alumnos un sistema educativo institucionalizado, con un contenido curricular que transfiere clases básicas del sistema escolarizado, formación en principios y valores, competencias para la vida, materializadas en la enseñanza y práctica de normas de conducta y actitudes personales, laborales y ciudadanas. Además de competencias laborales que involucran entre otros aspectos: liderazgo y emprendimiento para iniciar sus propias empresas; trabajo en equipo; negociación y resolución de conflictos; planificación y administración; manejo de lenguaje técnico; manejo de herramientas, uso y manejo de contenidos técnicos y su aplicación en la realidad; y cotización de materiales, entre otros.

Se refuerza como un conocimiento importante, la enseñanza en la elaboración de presupuestos, de manera que se incluya el material a utilizar, la depreciación de herramientas, la mano de obra, el tiempo extra si fuera necesario, el porcentaje de ganancia, de manera que el ejercicio refiera un presupuesto real de trabajo. Otro elemento importante, es la experiencia que viven los alumnos como encargados de la bodega en el centro de estudio, en el sentido que cada semana un alumno es el responsable de llevar el control de inventarios de ingreso y egreso de las herramientas que se prestan a los alumnos para su formación, teniendo el cuidado de revisar la cantidad, tipo y el estado físico en que se entregan, y si fuera el caso, reportar alguna anomalía. Todo este proceso se realiza con el objetivo de inculcar en los alumnos, el sentido del orden, disciplina y responsabilidad.

Como un valor agregado, de la oferta educativa se incluyen también, clases pastorales y un acompañamiento psicológico para los estudiantes. El CFP cuenta además con una capilla de oración, donde incluso se tiene el modelo del primer contrato laboral que hizo Don Bosco, en el cual se señala toda la parte

disciplinaria, pero también los derechos y obligaciones de los jóvenes alumnos, en el sentido que deben gozar de una jornada de trabajo, un pago digno, y un descanso preferencial.

En el segundo año de la carrera, los alumnos deben de realizar una práctica laboral supervisada a nivel empresarial. En ese sentido, es la Directora quien se encarga de identificar a las empresas, pero más allá de eso, trata de negociar en la medida de lo posible, que los jóvenes reciban algún estipendio económico, inclusive un apoyo para transporte, y lo más importante, que el tipo de empresas promueva la inserción laboral de sus mismos practicantes.

El contenido curricular involucra también la evaluación teórica y práctica de los diferentes módulos de estudio, a través de pruebas y comprobaciones educativas, proyectos técnicos, además de evaluar de forma continua las competencias para la vida y el trabajo.

En retrospectiva puede resaltarse, que el proceso de enseñanza-aprendizaje del CFP P. Bartolomé Ambrosio, va más allá de una enseñanza tradicional enfocada en el aprendizaje y manejo de una máquina en forma repetitiva. La oferta formativa incluye un proceso de desarrollo humano integral del joven, en tanto constituye la parte fundamental y razón de ser de su sistema educativo.

e). Características de los Receptores de los Programas

La oferta educativa está enfocada a jóvenes hombres y mujeres entre 15 y 23 años de edad en situación de pobreza, riesgo de calle y/o al límite de ser presa de las pandillas, sin importar el tipo de religión que profesen. No obstante si se demanda de los jóvenes, el respeto de los rasgos católicos distintivos de la obra, así como el compromiso y deseo de aprender y permanecer en la carrera por el tiempo estipulado de dos años.

Una de las particularidades del CFP, es que su sistema de mercadeo para promocionar la oferta formativa, se realiza a través de los mismos estudiantes que cursan las carreras, en el sentido que a través de los jóvenes se traslada información al párroco de la iglesia de la comunidad a donde pertenecen, a través de afiches, volantes y una carta de presentación, para que por su medio, se distribuya a las diferentes comunidades, en tanto se promocióne la existencia del CFP, el tipo y características de la oferta formativa que se ofrece, así como a los grupos referenciales a quienes está dirigido principalmente.

Bajo el marco de promoción anterior, es que a la fecha 45 jóvenes de la parte fronteriza del departamento de Huehuetenango están inscritos en las diferentes carreras técnicas que se brindan en el CFP. Lo anterior, derivado de la iniciativa de un párroco de la Orden Diocesana de la Colonia El Amparo zona 7, quien conoció las instalaciones y las características de la oferta formativa, y a su vez, asumió el compromiso de brindarles a dichos estudiantes, la oportunidad de un internado, alimentación y el coste de los materiales y transporte en que incurren los alumnos.

De igual forma, estudiantes del municipio de San Juan Comalapa que asisten al CFP, son resultado de la iniciativa del educador-pastoralista del CFP residente del lugar, quien les motiva y ayuda económicamente a través del alojamiento, para que puedan asistir y recibir la formación técnica profesional.

f). Alianzas Institucionales para la Formación Laboral

A nivel institucional se tienen alianzas con la Escuela de Psicología de la Universidad de San Carlos de Guatemala para que a través de la práctica profesional que realizan los estudiantes, se pueda apoyar en ésta área a los jóvenes del CFP. Asimismo, se han tenido vínculos con la Universidad Mesoamericana y Rafael Landívar, a través de proyectos especiales que se desean implementar.

A nivel empresarial, se cuenta con la colaboración de varias empresas para la realización de prácticas laborales de los estudiantes durante el segundo año de estudio. Entre ellas pueden señalarse; Muebles Continental, Sistemas Electrónicos, Intercorp, Transportes Marroquín, Provinox, además de talleres de torno y empresas de ex alumnos salesianos, entre otros.

Asimismo, se ha contado con el apoyo de la Alcaldía Auxiliar de la zona 8 de la Municipalidad Capitalina, en el sentido que destinaron el ingreso total de la carrera de aniversario de dicha Alcaldía Auxiliar para el funcionamiento del CFP.

g). Fortalezas y Desafíos Institucionales

- Una oferta educativa gratuita y de calidad, que combina una metodología basada en el Sistema Preventivo de Don Bosco, constituye uno de los principales elementos de éxito del CFP P. Bartolomé Ambrosio, que a su vez le distingue de otros centros de formación técnica profesional.
- El sistema de enseñanza-aprendizaje que transfiere competencias para la vida y el trabajo, a través de una formación humana integral que incluye una capacitación técnica, y una educación en principios y valores, es otro de los aciertos del CFP.
- El proceso formativo a través de modalidades flexibles de aprendizaje, plan diario y fin de semana, permite a los jóvenes diferentes opciones de formación técnica en áreas de su interés, y lo más importante, al alcance de su capacidad económica.
- La capacidad instalada en los talleres de formación técnica profesional para realizar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los jóvenes, representa un valor agregado para el CFP P. Bartolomé Ambrosio, tomando en cuenta el costo de inversión que implica la maquinaria, equipo e instalaciones.

- Lograr la inserción laboral de la mayoría de estudiantes (90%), en las mismas empresas en donde realizaron su práctica, constituye una de las principales fortalezas del Centro de Formación Profesional P. Bartolomé Ambrosio.
- Sin embargo, como desafíos institucionales a resolver, se encuentran las limitaciones financieras para mantener un presupuesto que permita el funcionamiento constante del CFP.

2. ASOCIACIÓN GRUPO CEIBA⁵⁹

a). Antecedentes y Objetivos Institucionales

Grupo CEIBA, es una organización no gubernamental, laica, ecuménica y sin fines de lucro que surge a la vida jurídica a partir de 1989, por iniciativa del sacerdote Pedro Nota, párroco de Cristo Nuestra Paz, que luego de un diagnóstico cultural, antropológico realizado por Grupo Abel de Turín Italia, se proyecta cómo atender las demandas de la población estudiada en la Colonia El Limón, Zona 18, a través de un proyecto que respondiera a ciclos de alineación, frustración, desconfianza y violencia⁶⁰.

El objetivo institucional se centra principalmente en trabajar en la anticipación de la violencia entre y contra los jóvenes, en sectores urbanos y rurales vulnerables y marginados por el sistema, que por su misma situación no cuentan con oportunidades de desarrollo. En ese sentido, el fin primordial se

⁵⁹ Las características que se presentan de la formación profesional y/o formación para el trabajo de Asociación Grupo CEIBA, es gracias a la colaboración y apoyo del Lic. Marco Antonio Caceros Morales, responsable del Programa de Empresa Educativa, Guatemala, 2015.

⁶⁰ Trifoliar Informativo, Grupo CEIBA. Fundamentación teórica de los Programas. Guatemala.

orienta a que las personas que reciben la formación y capacitación, cuenten con opciones reales de un trabajo digno.

b). Características del Programa

Denominado EMPRESA EDUCATIVA, es el programa que busca “contribuir a la incorporación laboral y generación de iniciativas de negocios de jóvenes en alto riesgo y en condiciones de marginación por razones de pobreza, conducta o prejuicios sociales, a través de la capacitación tecnológica”⁶¹.

Este Programa promueve la capacitación de jóvenes y población adulta por medio de becas de formación en áreas de tecnología empresarial y socio-cooperativa, con la finalidad que los receptores del programa, se vinculen en procesos productivos autónomos través de la Cooperativa de Servicios Tecnológicos, o incorporación laboral en dependencia de un empleador, por medio de la Oficina de Servicios de Asesoría Laboral y Empresarial (OSALE). Es de mencionar que un factor que incidió en la apertura de este espacio de formación, fue la necesidad de apoyar a los jóvenes graduados de Bachilleres y Peritos del Programa Educación Alternativa del mismo Grupo CEIBA.

c). Características de las Carreras y/o Cursos de Formación Profesional

- Los cursos son gratuitos y se implementan bajo modalidades de becas de estudio que involucran el proceso de formación y capacitación en áreas específicas. Los cursos son libres e involucran temáticas de: Ofimática Aplicada, Diseño Gráfico y Web, Reparación y Mantenimiento de Computadoras, Call Center Bilingüe, Idioma Inglés Técnico, Desarrollo Humano, Empleabilidad y Emprendimiento, Comprensión Lectora, Lógica y Matemática.

61 Ídem.

- El proceso de enseñanza aprendizaje, responde a procesos formativos cooperativos de pares positivos (los alumnos con mayor adelanto ayudan a los que les cuesta), estandarizados tanto en la formación como en los sistemas de evaluación de los cursos.
- El Programa tiene una cobertura geográfica que incluye la Ciudad Capital en zonas 1, 3, 12 y 18; en las Granjas Penales de Pavón en Fraijanes y Canadá en Escuintla; así como en Coatepeque, Chiquimula y San Juan Comalapa.
- A través de los cursos se transfieren competencias laborales, tecnológicas, en idiomas (inglés), formación humana, comprensión lectora y matemática lógica básica. Asimismo se cuenta con el aval de DIGEEX para la acreditación de las competencias transferidas en los cursos.
- La oferta formativa de EMPRESA EDUCATIVA es considerada una enseñanza de un nivel básico que responde a la demanda laboral de las empresas a nivel nacional. En la actualidad se cuenta con una plantilla de 35 técnicos/formadores, en su mayoría ex alumnos que han continuado su formación y capacitación.
- La inscripción de jóvenes en los cursos alcanza en promedio 1,200 por año, con un porcentaje de retención y culminación del 96%. Es de señalar que desde el inicio del Programa a la fecha, se ha logrado la formación y capacitación de 11,200 jóvenes.

d). Metodología de Enseñanza-Aprendizaje

El proceso de capacitación se orienta pedagógicamente a través de una plataforma virtual, en la cual se detallan los cursos, fundamento teórico, actividades y material

audiovisual de aprendizaje, y autoevaluación. Se cuenta con un capacitador-mediador que orienta el aprendizaje de los estudiantes, no obstante, es el alumno quien marca su propio progreso. En su conjunto la formación transfiere un aprendizaje tecnológico y cursos transversales.

Cada curso alcanza hasta 3 niveles de formación y demanda 10 horas de aprendizaje a la semana mediante modalidades presenciales de plan diario o plan fin de semana, para completar 200 horas de capacitación (5 meses) cada curso.

e). Características de los Receptores de los Programas

Los perfiles de ingreso para los receptores del Programa, está orientado a jóvenes mayores de 14 años que sepan leer y escribir. El promedio de sus estadísticas señala entre 14 a 18 la edad de los jóvenes que asisten a los diversos cursos.

f). Alianzas Institucionales para la Formación Laboral

En la actualidad se tienen vínculos con la empresa 24/7 (Call Center) para promover la inserción laboral de los jóvenes capacitados. Es de mencionar que el sector de Pequeñas Empresas, es donde se emplean principalmente los jóvenes egresados de los cursos.

Asimismo, se han realizado convenios con empresas para la transferencia de conocimientos para replicar el modelo de formación tanto a nivel nacional como en Honduras y Nicaragua.

g). Fortalezas y Desafíos Institucionales

Entre las características que distinguen el Programa EMPRESA EDUCATIVA, puede mencionarse que constituye un programa

gratuito, inclusivo, que involucra una formación integral enfocado al desarrollo de competencias para la vida y el trabajo de jóvenes en riesgo social. Abarca formación profesional actualizada que responde a la demanda actual del mercado laboral. Asimismo, se involucra en el proceso de inserción laboral de los jóvenes egresados, lo cual le permite un valor agregado al Programa.

3. ASOCIACIÓN FE Y ALEGRÍA⁶²

a). Antecedentes y Objetivos Institucionales

Fundación Fe y Alegría está presente en Guatemala desde 1976, forma parte de la Federación Internacional Fe y Alegría, que a su vez integra las redes educativas regionales y mundiales de la Compañía de Jesús. Es un “Movimiento Internacional de Educación Popular Integral y Promoción Social, basado en los valores de justicia, libertad, participación, fraternidad, respeto a la diversidad y solidaridad”⁶³.

El compromiso institucional se enfoca principalmente en atender a la población en situación de pobreza y exclusión, a través de una educación gratuita, que involucre un enfoque holístico, orientado a lo pedagógico, sociocultural, histórico y espiritual, que les permita potenciar su desarrollo personal y comunitario⁶⁴.

62 Las características que se presentan de los programas de formación profesional y/o formación para el trabajo de Asociación Fe y Alegría, es gracias a la colaboración y apoyo del Lic. José Jacobo Vaides Rangel, Coordinador de Educación Técnica, Asociación Fe y Alegría, Guatemala, 2015.

63 Misión Fe y Alegría. La Intermediación Laboral y el Emprendimiento en Fe y Alegría Guatemala. Fundación Educativa Fe y Alegría, Guatemala, 2014. P. 13

64 Educación Jesuita en Guatemala: Educándonos para Transformarnos. EJEGUA, Educación Jesuita en Guatemala Documento presentado en Swisscontact Encuentro Regional Formación y Empleo, Guatemala 2015, gt.director@feyalegria.org

La oferta formativa que desarrolla Fe y Alegría en el país, involucra además de los niveles inicial y primario, la educación General Básica con Orientación Ocupacional, así como la educación Diversificada. La cobertura geográfica se concentra en áreas urbano marginales y rurales alrededor de 22 municipios de 7 departamentos del país, siendo ellos; Petén, Quiché, Huehuetenango, Totonicapán, San Marcos, Chiquimula y Guatemala, respectivamente.

b). Características del Programa

Enfocados en la educación y formación para el trabajo, en Fe y Alegría la educación técnica surge en el país en 1980, a partir de la creación del primer Instituto de Educación Básica Experimental, ubicado en la Ciudad Capital, en la Colonia El Limón, Zona 18. En el año 2011, se apertura el nivel diversificado con un Bachillerato en Ciencias y Letras con Orientación en Computación; ambos programas educativos se enfocan en el eje transversal de la educación para el trabajo y la vida, fortaleciendo conocimientos y competencias necesarias para articular de manera integral el saber, el saber hacer y el querer hacer⁶⁵.

El objetivo de los programas se fundamenta principalmente en la visión de un proyecto de vida para los estudiantes, que inicia desde la etapa de preprimaria y finaliza en el nivel de bachillerato técnico, contextualizado en las necesidades locales, nacionales e internacionales, desarrollando en ellos competencias laborales y emprendedoras, que les permita un desarrollo individual, laboral y como ciudadanos. En otras palabras, construir en los estudiantes habilidades y destrezas para la vida desde temprana edad, para luego en la etapa adulta, transferir competencias a través de procesos que involucran formación en competencias laborales, planes de negocios, emprendimientos, competencias para el

65 Antecedentes. La Intermediación Laboral y el Emprendimiento en Fe y Alegría Guatemala. Ídem P. 8

empleo y la productividad.

La oferta formativa de Fe y Alegría, se realiza en un marco permanente, institucionalizado, que responde a evaluaciones constantes para lograr la mejora continua en todas sus dimensiones. La cobertura educativa tiene presencia en 7 departamentos y 22 municipios del país, los cuales están divididos a través de tres regiones; Metropolitana, Norte-Oriente y Sur Occidente. En la actualidad el número de estudiantes que integran la oferta formativa institucional es de 15,024 alumnos, lo cual responde a la atención en 49 centros educativos a nivel nacional.

c). Características de las Carreras y/o Cursos de Formación Profesional

En la actualidad se cuenta con cinco centros de educación básica con orientación ocupacional y cinco centros de nivel bachillerato con especialización técnica. En estos centros se desarrollan programas enfocados en la vida laboral, productividad y desarrollo, brindando formación técnica, así como formación en áreas de cosmetología, textiles, carpintería, mecánica automotriz, mecánica industrial, herrería, preparación de alimentos, electricidad, computación, agroecología y competencias laborales⁶⁶.

Además de los cursos que involucran cada uno de los oficios y/o áreas técnicas, se desarrollan cursos con acreditación en: competencias laborales generales y elementales, conociendo empresas y negocios, preparándose para conseguir empleo, buscando empleo, micro emprendimiento y micro finanzas.

Todos los cursos son bimestrales, y forman parte del pensum de estudio, por lo cual son de carácter obligatorio. Se transfieren

66 Ídem.

bajo la modalidad presencial, e-learning, b-learning, cursos modulares en fin de semana. La evaluación es teórica y práctica y por competencias, se desarrollan proyectos con listas de cotejo, rúbricas, autoevaluaciones, coevaluación, y otros, de tal manera que puedan alcanzarse los aprendizajes por competencias.

En todos los procesos de formación ocupacional, los alumnos realizan pasantías escolares dentro de los Centros de Fe y Alegría, así como prácticas laborales en empresas como; Conexión Laboral, TELUS, Rapifrenos, Transactel, Swisscontact, LG, FIASERVICIOS, entre otras.

Se estima que la oferta formativa de Fe y Alegría contribuye con la formación y capacitación de mano de obra altamente calificada. La plantilla de docentes está conformada por 25 técnicos certificados en un Programa de Pedagogía de Educación para el Trabajo, desarrollado por la Federación Internacional de Fe y Alegría en la Universidad de Chile y del país Vasco.

El promedio de edades de los jóvenes en el Programa de Educación Ocupacional se inscribe en el rango de los 12 a los 17 años. Se estima que del total de estudiantes en todos los niveles educativos que para el año lectivo actual suman 15,024 alumnos, el 33% de los mismos, corresponde a los niveles de formación profesional técnica, con un porcentaje de retención y promoción del 97% respectivamente.

d). Metodología de Enseñanza-Aprendizaje

Los programas con orientación ocupacional de Fe y Alegría, cuentan con un contenido curricular propio que se complementa con el Currículum Nacional Base (CNB) del MINEDUC. Cuentan con una metodología de aprendizaje denominada PLENITUD, que promueve en los estudiantes una promesa de valor de aprendizaje cooperativo, por medio de la cual “aprenda a leer su

realidad, construya desde esa realidad una nueva propuesta de transformación social, interiorice los aprendizajes no para el momento sino para la vida, busque unir esfuerzos a través de una conciencia ciudadana fundamentada en valores y pueda aprender a aprender constantemente en su proceso de vida”⁶⁷. Lo anterior en equilibrio con un programa de educación para el trabajo, en tanto se complemente el principio del saber, con el saber hacer y el querer hacer.

El aprendizaje se desarrolla por competencias declarativas, procedimentales y actitudinales, articuladas con ejes transversales basados en valores, vida ciudadana, interculturalidad y equidad de oportunidades sin distinciones de género. Se trabaja por módulos de aprendizaje a través de modalidades flexibles y perfectibles en todo momento. Todas las competencias son prerequisites de otras, lo cual condiciona que las evaluaciones se realicen a través de instrumentos que midan la competencia y no el contenido.

Es de mencionar que la metodología de enseñanza aprendizaje de Fe y Alegría, responde a una visión institucional respetando el CNB, el contexto nacional, regional y local, lo cual es resultado de un estudio de factibilidad, que permitió conocer perfiles de vinculación laboral sugeridos desde los distintos sectores productivos a nivel nacional.

La metodología de formación para el trabajo, se enfoca en el desarrollo del proceso productivo y comercializable como tal, por lo que a nivel institucional se ha creado una empresa FIASERVICIOS, por medio de la cual se permite a los estudiantes generar experiencias productivas autos sostenibles, que les motiven al emprendimiento.

67 Vaidés Rangel, José Jacobo (Lic.). Coordinador de Educación Técnica, Fundación Fe y Alegría Guatemala. Entrevista Octubre 2015.

El programa de formación ocupacional de Fe y Alegría cuenta con la certificación de la Dirección General de Acreditación y Certificación de Guatemala (DIGEACE) del MINEDUC, así como del Programa Internacional de Educación para el Trabajo de Fe y Alegría con sede en Bolivia y España.

e). Características de los Receptores de los Programas

La educación técnica es un espacio abierto a hombres y mujeres en zonas con altos índices de vulnerabilidad social. En ese sentido la atención con distintos niveles de dificultad se desarrolla en todos los niveles educativos, sin embargo, se fortalece en los centros de educación técnica en niveles de básico y bachillerato. El objetivo de formar para el trabajo en Fe y Alegría, se inscribe bajo el lema de tener presente a la persona como centro de toda acción, buscando siempre integrar en ella ejes transversales que le permitan responder a las demandas de las sociedades actuales.

f). Alianzas Institucionales para la Formación Laboral

Institucionalmente se tienen alianzas con el Ministerio de Educación, a través de sus distintas Direcciones DIGEACE y DIGEEX, además de relaciones con cooperantes socios como es el caso de AECID, SWISSCONTACT, PORTICUS, ACCENTURE, FDL, entre otros.

Pueden señalarse también, alianzas estratégicas con la Universidad Rafael Landívar, Universidad de San Carlos de Guatemala, Conexión Laboral, Cámara de Comercio, Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES), Unión Europea y alianzas con las diferentes municipalidades en donde se promueve el trabajo de Fe y Alegría.

g). Fortalezas y Desafíos Institucionales

En un marco donde las fortalezas se inscriben como elementos distintos de la oferta formativa que realiza cada organización, puede mencionarse que en el caso de Fe y Alegría, los rasgos distintos se enfocan en:

- Los programas de educación y formación profesional, se centran en la persona como el principal responsable de su aprendizaje. La visión de la educación técnica sobrepasa la transferencia de capacidades laborales, ya que articula ejes transversales de educación en valores, interculturalidad, cogestión, equidad de oportunidades sin distinción de género y vida ciudadana. Permite a los estudiantes generar un plan de vida, desde una mirada de cohesión social, productividad, empleabilidad, desarrollo y emprendimiento para el país.
- El aval de la Dirección General de Acreditación y Certificación del MINEDUC (DIGEACE), hace posible la acreditación de los alumnos egresados en las áreas de educación técnica. Por otra parte, la realización de experiencias productivas comercializables, permiten a los alumnos la acción emprendedora desde una vivencia real de todos los elementos involucrados en el proceso.
- La habilitación de plataformas de formación para el trabajo, además de simuladores de empleo y emprendimiento para el desarrollo de las competencias de los egresados, y que los mismos cuenten con respaldo internacional, genera un valor agregado a la oferta formativa de Fe y Alegría.
- En la actualidad uno de los desafíos institucionales, se centra en la firma de un convenio institucional entre Fe y Alegría y DIGEEX, para contar con una tercera certificación de los cursos que se imparten en el Programa de Educación

Ocupacional, en tanto acreditar las competencias que se transfieren como parte del proceso de enseñanza aprendizaje.

- Las principales limitantes que se presentan en el desarrollo del trabajo de Fe y Alegría, lo constituye el financiamiento para sus programas, lo cual interfiere con la extensión de la cobertura educativa.

4. FUNDACIÓN PAIZ⁶⁸

a). Antecedentes y Objetivos Institucionales

La visión de un país solidario y con mayores oportunidades para los guatemaltecos, llevó a los fundadores Carlos Benjamín Paiz Ayala y su esposa Graciela Andrade de Paiz a iniciar un trabajo de apoyo a la comunidad a través de programas sociales, educativos y culturales, en tanto contribuir al desarrollo y transformación especialmente de niños y jóvenes. A partir de ese principio, nace a la vida institucional Fundación Paiz para la Educación y la Cultura⁶⁹.

Desde la perspectiva de trabajo de Fundación Paiz, se valora el precepto que la persona que recibe estímulos artísticos dentro de su educación y formación profesional, presenta una mayor autoestima, capacidades creativas, interés en el aprendizaje, que llevan en su conjunto a un mejor desarrollo académico. En ese sentido, se fusiona el arte, la cultura y educación como ejes transversales para propiciar cambios positivos y alcanzar los objetivos planteados.

⁶⁸ Las características que se presentan del Programa Acción Joven, es gracias a la información y apoyo de Licda. Miriam Poyon, Coordinadora Programa Acción Joven, Fundación Paiz, Guatemala.

⁶⁹ Fundación Paiz. Antecedentes. <http://wp.fundacionpaiz.org.gt/fp/fundacion-paiz/>

A partir de la década de los años setenta, se implementa el Departamento de Educación y Proyección Social de la Fundación, con el fin de ofrecer oportunidades educativas principalmente a niños y jóvenes en situación de pobreza. A la fecha el apoyo educativo de la Fundación se canaliza a través de programas y proyectos, entre los que destacan: Becas de estudio Graciela Andrade de Paiz -GAP-; Becas de estudio en Escuela Auxiliar de Enfermería “Monseñor ArnoldPoll”; Colegio Benedictino; Instituto Indígena Santiago; Instituto Indígena Nuestra Señora del Socorro, Antigua Guatemala; Instituto Indígena Nuestra Señora del Socorro, Sololá; Liceo La Salle, Chiquimula; Casa Central; Becas Superación Paiz; y la Escuela e Instituto Carlos Benjamín Paiz Ayala.

Se estima que desde sus inicios, se ha logrado beneficiar a más de 25 mil personas a través de los diferentes proyectos y programas.

b). Características del Programa

En el marco de los proyectos de educación que realiza la Fundación se presenta también, el Programa Acción Joven, el cual constituye “una iniciativa de empleabilidad juvenil, dentro de una estrategia dirigida a reducir la vulnerabilidad de los jóvenes ante la violencia”⁷⁰. Este Programa es implementado por Fundación Paiz en asociación con otros actores, y el apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Surge como resultado de la experiencia afirmativa de Casa Barrilete, que constituye otro proyecto de Fundación Paiz, desarrollado en los municipios de Palencia y Villanueva. El propósito de este proyecto se centró en formar Casas de la Cultura, para impartir talleres de arte y cultura

70 Acción Joven, presentación y caracterización del Programa. Departamento de Educación y Proyección Social, Fundación Paiz para la Educación y la Cultura. www.fundacionpaiz.org.gt

para niños y jóvenes entre 10 y 21 años y de esta forma, alejarlos de actividades delictivas.

Por su parte, el Programa Acción Joven está dirigido principalmente a hombres y mujeres entre 14 y 21 años de edad, que no estudian ni trabajan y que residan en zonas de alta vulnerabilidad de los municipios de Guatemala y Villa Nueva. El propósito del Programa se enfoca en reducir los niveles de violencia en este segmento de la población, a través del arte, la cultura y formación técnica profesional, por medio de carreras técnicas que les permitan una pronta inserción laboral.

Se cuenta con 5 sedes para la ejecución del Programa; sede Centra Norte, en zona 1, 5 y 6, además de la sede Centra Sur que atiende áreas cercanas a Villa Nueva. La oferta formativa del Programa se efectúa en un período de 24 meses, iniciando en el mes de febrero y finalizando el siguiente año en el mes de octubre. Se estima que el costo total del Proyecto es alrededor de US\$.2 millones de dólares, de los cuales 50% cubre el cooperante USAID, y 50% está a cargo de Fundación Paiz.

c). Características de las Carreras y/o Cursos de Formación Profesional

La oferta formativa de Acción Joven, facilita capacitación de forma gratuita en once carreras técnicas que involucran diferentes áreas de especialidad, entre las cuales se pueden identificar:

- Auxiliar en Mantenimiento y Reparación de Computadoras
- Operador/a de Computadoras
- Organizador/a de Eventos
- Cocina con Especialidad en Bases Culinarias y Gastronomía

*Modelos de formación profesional y/o formación para el trabajo
-La experiencia a nivel guatemalteco-*

- Cultura de Belleza con Especialización en Modificación de la Estructura y Coloración del Cabello
- Electricista con Especialización en Instalaciones Eléctricas Residenciales
- Panadero – Repostero (a)
- Panadero (a)
- Peluquero (a)
- Diseño y Animación Digital
- Florista

Se estima que los cursos de Cocina, Repostería y Panadería son los que presentan mayor demanda principalmente en el Sector Hotelero. Asimismo, se estima que las carreras técnicas transfieren mano de obra semicalificada en el caso de los jóvenes que no completan la educación básica escolarizada, y mano de obra calificada en el caso de jóvenes que ingresaron al Programa con un título de nivel medio.

La formación técnica profesional de Acción Joven, responde principalmente a la demanda del mercado laboral a nivel nacional. Sin embargo para el establecimiento de las áreas de especialización de las carreras técnicas, si se tomó en consideración la vocación y preferencias de los jóvenes para las áreas de capacitación y formación a desarrollar.

La participación de los jóvenes en Acción Joven, refiere un porcentaje equitativo entre hombres y mujeres (50/50). Asimismo, la inversión que se realiza por cada estudiante en el Programa es alrededor de Q.2 mil quetzales mensuales, lo cual incluye una valoración de la colegiatura por estudiante

en INTECAP que refiere en promedio Q.800 por alumno, además de materiales de estudio/didácticos, uniforme, implementos y utensilios que demanda cada carrera técnica, además del estipendio que se otorga para el transporte.

d). Metodología de Enseñanza-Aprendizaje

La metodología de Acción Joven se orienta a la prevención de la violencia y se trabaja a través de la formación técnica profesional combinada con el arte y la cultura. El proceso de formación se desarrolla por etapas, las cuales tienen espacios, tiempos, horarios y horas de formación establecidas. En una primera fase, se realiza la formación técnica a cargo de Instructores del INTECAP, quienes adaptaron contenidos curriculares y modalidades de enseñanza acordes con los espacios, horarios y capacidad instaladas en el Programa. Es de mencionar que independientemente de la carrera técnica que se reciba, todas deben alcanzar en esta primera fase, un total de 400 horas de formación técnica.

La segunda fase, se orienta al desarrollo de competencias para la vida, a través de talleres que demandan 175 horas de formación. Se realiza a través de una metodología basada en el arte, en donde los jóvenes aprenden una disciplina artística y fortalecen competencias para el control de emociones, prevención de violencia a través del ser interior, el entorno y las formas de relacionarse.

En esta segunda fase, se reciben también talleres complementarios por ejemplo en salud sexual y reproductiva, matemáticas, lectura, autoestima, para los cuales se realizan alianzas con diferentes instituciones, talleres que implican 50 horas más de formación. Luego de aprobar las fases anteriores, la tercera fase, está orientada a realizar un ejercicio laboral real, a través de una pasantía laboral que involucra como mínimo 150 horas de formación.

Todos los jóvenes reciben talleres de coaching laboral, y de

capacidades para la vida, procesos en los cuales se fomenta la empresariedad. Asimismo, en todos los cursos se realizan evaluaciones teóricas y prácticas.

Las clases teóricas, artísticas y talleres que conforman la oferta formativa de Acción Joven, se transmiten bajo la modalidad presencial, con una jornada de 4 horas diarias, en los centros de la Fundación o en cada una de las sedes del Programa. No obstante, las clases de cocina por las capacidades instaladas, se realizan únicamente en la sede Centra Norte zona 18. Por su parte, las clases prácticas a cargo del INTECAP, se desarrollan también en los laboratorios del Centro de Capacitación Guatemala 4, zona 18.

El proceso de acreditación de los cursos que se imparten en las carreras, se realiza por medio del INTECAP en el área técnica, y la Fundación Centroamérica para la carrera de Diseño Digital para Nuevos Medios.

e). Características de los Receptores de los Programas

El Programa está dirigido a jóvenes entre 14 y 21 años de edad que no estudian ni trabajan y que residen en zonas de alto riesgo delictivo en los municipios de Guatemala y Villa Nueva. El perfil de escolaridad va depender de las carreras que estudien. Sin embargo, la apertura de ingreso está abierta para todos los jóvenes, aun no habiendo completado la educación primaria y/o secundaria. Es de señalar que la oferta formativa de Acción Joven acompaña también la educación escolarizada de los jóvenes para que paralelamente puedan completar los niveles principalmente en la educación primaria.

En función de lo anterior, 16 jóvenes que ingresaron al Programa con primaria incompleta, 14 lograron concluir su educación

en este nivel escolar, gracias al apoyo del Comité Nacional de Alfabetización (CONALFA). Por otra parte, se aceptaron jóvenes ya graduados de nivel medio, que no obstante su escolaridad, no contaban con las competencias necesarias para insertarse satisfactoriamente al mercado laboral.

Uno de los requisitos para el ingreso de jóvenes al Programa, fue el acompañamiento de un familiar al momento de su inscripción, principalmente en el caso de los menores de edad. No obstante, muchos de ellos llegaron a inscribirse solos, o en el mejor de los casos acompañados con la madrina, una vecina, maestra o conocida de un amigo que también iba a ingresar al Programa. La estadística señala que sólo el 40% de los jóvenes fueron acompañados por sus padres al momento de la inscripción.

f). Alianzas Institucionales para la Formación Laboral

A nivel institucional se tienen alianzas en el proceso formativo con el INTECAP en el parte técnica, por medio de los cursos que imparten y certifican; con la Universidad Panamericana, a través del apoyo de sus estudiantes de psicología quienes se han involucrado con los jóvenes del Programa, más allá del número de horas estipuladas en su ejercicio profesional supervisado; y en el área económica, a través del convenio de cooperación con USAID, que permite el apoyo financiero para el sostenimiento del Programa.

A nivel empresarial, se tienen firmadas 71 cartas de adhesión con micro y pequeñas empresas para la realización de prácticas laborales de los estudiantes. Además de contar con el apoyo también de empresas como Restaurantes Chili's, Hotel Panamerican, Club La Aurora, Restaurantes San Martín, y Academias de Belleza y Computación, entre otros.

A nivel gubernamental las alianzas han involucrado al Ministerio

de Trabajo para la realización de charlas informativas sobre inserción laboral efectiva; el Ministerio de Cultura y Deportes, en la realización de actividades sanas, de convivencia, de prevención de la violencia y prevención del delito; inclusive, a través de su mediación, algunos de los jóvenes de Acción Joven, realizaron voluntariados en la cárcel para mujeres y en la cárcel para varones, en el sentido que a través de la experiencia de vida de los jóvenes en el Programa, constituirse en referentes de inserción social.

Por otra parte, se ha contado con el respaldo del Registro Nacional de las Personas -RENAP-, y del Archivo Histórico de la Policía, para apoyar a los jóvenes en la realización de sus prácticas laborales. Además de la apertura de la Cámara de Industria para promover formación específica sobre emprendimiento.

g). Fortalezas y Desafíos Institucionales

En el marco de los elementos que distinguen la oferta formativa del Programa Acción Joven de Fundación Paiz, pueden señalarse las siguientes:

- La creación y desarrollo de su propia metodología de formación profesional con enfoque de prevención de la violencia para jóvenes de zonas vulnerables y trabajarla a través del arte, constituye uno de sus principales baluartes, tomando en cuenta los factores involucrados en el proceso de contextualización, adaptación y capacidades instaladas, que sube el nivel de complejidad para alcanzar objetivos y resultados satisfactorios en los receptores de los programas.
- Lograr la apertura de participación a nivel empresarial de puertas abiertas para los jóvenes en su práctica laboral, tomando en cuenta la estigmatización que se realiza de

este segmento de población, es resultado de la credibilidad, confianza y compromiso que respalda el trabajo con enfoque social que realiza Fundación Paiz.

- La gratuidad de la oferta formativa tanto en colegiatura como en materiales para la capacitación, asociado al apoyo del transporte de los alumnos y la alimentación a razón de dos comidas nutritivas en la jornadas de clase, permiten generar un valor agregado al Programa.
- Lograr una transformación en el cambio de vida de los jóvenes que participan en el Programa, constituye una de las principales satisfacciones para quienes dirigen Acción Joven, a través de la transferencia de capacidades para la vida y el trabajo, unidas al arte y la cultura, los jóvenes desarrollan y fortalecen conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas que les permiten una mayor capacidad de resiliencia para enfrentar situaciones adversas y promover su propio desarrollo.
- Los desafíos institucionales se enfocan en la capacidad económica para darle sostenibilidad y continuidad al Programa, así como de involucrar a otras instancias gubernamentales y no gubernamentales y sectores productivos en general, para el fortalecimiento de este tipo de programas que han permitido a través de la experiencia, resultados positivos para este segmento de la población.

5. FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE PROGRAMAS SOCIOECONÓMICOS -FUNDAP-⁷¹

⁷¹ Las características que se presentan de FUNDAP y su Programa PEVI, es gracias a la información y apoyo de Licda. Eunice Martínez, Gerente Educación, FUNDAP.

a). Antecedentes y Objetivos Institucionales

La Fundación para el Desarrollo Integral de Programas Socioeconómicos -FUNDAP-, es una organización no gubernamental con categoría de fundación, con sede en Quetzaltenango, que cuenta en su haber con una experiencia de treinta y dos años de trabajo. Los esfuerzos institucionales se enfocan en el abordaje de la pobreza, desigualdad y exclusión de la población rural guatemalteca, mediante programas de apoyo a las micro y pequeñas economías familiares, brindando oportunidades especialmente de capacitación, incorporando nuevas tecnologías y facilitándoles mecanismos para la asociatividad.

En la actualidad, a nivel institucional se desarrollan los siguientes programas: Programa de Educación Integral para la Vida (PEVI), el Programa Integral de Salud (PROISA), Programa y Desarrollo Agropecuario (FOMAGRO), Programa Desarrollo Ambiental (PRODAM), Fomento y Desarrollo Artesanal (FODESA), y Promoción de Servicios Empresariales (PROSEM).

Desde la perspectiva de los programas señalados, la capacitación técnica profesional o laboral de jóvenes y mujeres se ha desarrollado a partir de la década de los años ´90, partiendo del reconocimiento que el segmento de población integrado por jóvenes y mujeres, son los grupos que presentan mayores dificultades de inserción laboral. En este sentido la oferta formativa, está orientada a mejorar la distribución y acceso equitativo de las oportunidades de capacitación y empleo.

b). Características del Programa

En el marco de la formación técnica profesional y/o formación para el trabajo de jóvenes y mujeres del área rural, que promuevan opciones de desarrollo humano y familiar, FUNDAP inicia a

partir de 1998 la Unidad de Formación Técnica Ocupacional, a través del Programa de Educación Integral para la Vida (PEVI), el cual se caracteriza por ser un programa permanente.

Esta Unidad de Formación, integra áreas de intervención en relación a responder a necesidades de capacitación inicial para el trabajo, reconversión de capacidades para optar a un mejor o distinto empleo, y generar un acceso equitativo para poblaciones en vulnerabilidad y atraso social.

Los objetivos de capacitación y formación para el trabajo que se desarrollan a través del Programa PEVI, se enmarcan en el principio de educar para la vida y el trabajo, mediante una formación integral, pertinente y de calidad a jóvenes y mujeres en situación de pobreza del Sur Occidente del país, en tanto un medio para fortalecer su liderazgo, cualificación personal y competencias para la vida.

La Unidad de Formación Técnica Profesional de PEVI, como parte de sus estrategias de intervención, desarrolló una metodología que integra cuatro acciones en igual número de regiones, identificando cada acción a través del vocablo k'ché: IJA (semilla de trabajo), como una semilla que se deposita en cada uno de los receptores del Programa. En ese sentido, las acciones se dividen en:

- IJA Altiplano, cubre los departamentos de Quetzaltenango y Totonicapán.
- IJA Costa Sur, cubre los departamentos de Escuintla, Retalhuleu y Suchitepéquez.
- IJA Puerta de Occidente, cubre los departamentos de Quiché y Sololá.
- IJA San Marcos, que cubre el departamento del mismo nombre.

Es de señalar que cada región IJA, integra componentes y metodologías propias que de forma articulada responden a las necesidades de información, sensibilización, formación inicial y actualización constante de los beneficiarios, de tal manera que se transfieran las herramientas adecuadas para emprender su actividad económica y/o se inserte de forma dependiente a una empresa.

La característica distintiva de PEVI, es que responde a un programa de formación permanente, que se sostiene financieramente a través de los fondos de otros programas que se realizan en FUNDAP, los cuales generan excedentes que se encaminan a la labor social. Asimismo, recibe donaciones de organismos internacionales, y de algunos fondos por cobros simbólicos de los servicios a los usuarios que puedan pagarlo.

c). Características de las Carreras y/o Cursos de Formación Profesional

Los cursos de la oferta formativa del Programa PEVI, se enfocan en promover que las personas descubran su potencial productivo. Todos los cursos técnicos se complementan con formación humana que involucra el fortalecimiento de valores y principios, e inducción empresarial básica, que transfiere elementos básicos para emprender una iniciativa. Los cursos que se promocionan, son los siguientes:

Área de Alimentos	Área de Textiles	Área de Servicios
Cocina Básica	Corte y Confección	Electricidad Domiciliar
Cocina por Especialidades	Confección Artesanal	Electricidad Industrial
Cocina Típica	Confección Industrial	Plomería
Alta Cocina	Confección por Especialidades	Albañilería
Panadería Básica	Confección de Blancos	Mecánica
Panadería Comercial	Diseño	Serigrafía
Repostería	Costura	Belleza
Alta Repostería		Estética
Agroindustria		Comercio
Dulcería		Administración de Empresas Rurales
		Turismo
		Montaje de Eventos
		Camareros
		Meseros

Fuente: Programa de Educación Integral para la Vida (PEVI), FUNDAP.

La enseñanza-aprendizaje de los cursos del Programa PEVI, están integrados en el marco de dos componentes o ejes de trabajo; la Formación de Líderes de Desarrollo Comunitario y la Formación Técnica Ocupacional Integral, los cuales a su vez se dividen en actividades y en acciones que permiten fortalecer las habilidades y destrezas en los receptores del Programa. Las principales actividades que se desarrollan al interior de cada componente son:

Formación de Líderes de Desarrollo Comunitario. Tiene como objetivo principal promover el liderazgo de los jóvenes a nivel de las comunidades, ejerciendo un papel de promotores de la educación, en tanto estén informados y motivados para iniciar o continuar con su educación y se constituyan en referentes en su comunidad, en el sentido que puedan referir jóvenes como candidatos a los cursos de formación técnica profesional que ofrecen los IJA. Al mismo tiempo, se promueve que los jóvenes de forma individual o conjunta puedan emprender iniciativas sociales en favor de su comunidad.

En este Componente, se trabaja con formación in situ, para

garantizar la permanencia y efectividad del Programa. Se realizan sesiones presenciales de 3 horas cada semana durante seis meses, para completar 72 horas efectivas de formación. Se conforman grupos de 10 a 15 jóvenes por comunidad, quienes realizan una gira para conocer los servicios educativos cercanos a la comunidad, y se les da un acompañamiento para sensibilizarlos sobre la importancia de la formación técnica y de la implementación de los emprendimientos locales. Así también, se vincula a los jóvenes con las plataformas de las regiones IJA como promotores de los servicios.

Formación Técnica Ocupacional Integral. Desarrolla y fortalece habilidades y destrezas ocupacionales en diferentes áreas u oficios para los beneficiarios, las cuales se materializan a través de los Centros de Desarrollo Empresarial CEDES, y los Centros Técnicos de Formación Profesional. En el caso de los CEDES, constituyen unidades itinerantes que se ubican por un período de 6 meses en cada comunidad rural, con el objetivo de ofrecer a su pobladores, principalmente jóvenes y mujeres, opciones de formación técnica profesional a nivel básico. Es de señalar que estas unidades móviles se encuentran equipadas para impartir enseñanza en 3 cursos diferentes, definidos en base a la realidad, contexto y demanda laboral del área geográfica donde se ubican. Estos cursos son impartidos por técnicos capacitados polifacéticamente para cumplir con el objetivo, además cuentan con el aval del Ministerio de Educación a través de DIGEEX.

Durante el período que dura la formación, se realizan dos giras empresariales con los alumnos, una a nivel local y otra a nivel regional, en tanto generar conocimiento de empresas de diversos tamaños y productos, promoviendo un aprendizaje a partir de otras experiencias. Asimismo, como parte de la oferta formativa, se realizan ferias empresariales, con el objetivo que los estudiantes identifiquen las necesidades reales del mercado

y la aceptación de sus productos o servicios.

Cada unidad de los CEDES, atiende un mínimo de 40 personas cada seis meses, tiempo durante el cual se alcanza una formación presencial de 192 horas efectivas. Es de resaltar que el proceso de evaluación de las competencias transferidas a los receptores del Programa, se realizan a través de un profesional externo que identifica fortalezas y debilidades en cada educando a través de pruebas estandarizadas. En la actualidad, se cuenta con 15 unidades móviles que operan paralelamente en distintos puntos de la región, brindando cursos de formación que permitan la inserción laboral de las poblaciones.

Por su parte los Centros Técnicos de Formación Profesional que integran el segundo componente, constituyen centros con una ubicación fija, por medio de los cuales se ofrecen cursos que por su propia naturaleza pueden ser intensivos, cortos y largos, y además por el nivel de dificultad, pueden subscribirse en básicos, avanzados y diplomados (profesionales). A estos cursos se les considera cabeza de cada región IJA. Es de resaltar, que los Centros cuentan con equipo de vanguardia e instructores especializados que promueven la cualificación de los jóvenes para que puedan acceder a un empleo remunerado y/o iniciar su propio proyecto empresarial.

Los Centros Técnicos de Formación Profesional tienen una cobertura geográfica en Quetzaltenango, Mazatenango, Santa Cruz del Quiché y la cabecera departamental de San Marcos. Todos los Centros cuentan con talleres que atienden diferentes áreas de formación, además de contar con el aval del Ministerio de Educación, lo que permite a su vez, acreditar las competencias a través de un Diploma extendido por la DIGEEX.

Los cursos de la oferta formativa del Programa PEVI, demandan un cuota mensual entre Q.40 y Q.75 quetzales, además de los

gastos incurridos en materiales, que en el caso de los cursos de cocina que se considera uno de los onerosos, el promedio mensual por materiales es de Q.125 quetzales. Es de mencionar que el Programa proporciona becas de estudio, las cuales están orientadas a la población más vulnerable por carencia de recursos económicos o condiciones sociales extremas.

d). Metodología de Enseñanza-Aprendizaje

La metodología de enseñanza-aprendizaje del Programa PEVI, fue creada por FUNDAP respetando los lineamientos del ente rector DIGEEX. Integra contenidos de educación no formal, pero de forma estandarizada. La naturaleza de los cursos que se imparten en el Programa, demandan una variedad de instrumentos pedagógicos, métodos, técnicas y actividades que permitan alcanzar los resultados esperados. En ese sentido el esquema formativo involucra en su orden los siguientes componentes: Charla o tertulia profesional + Gira Educativa o Visita de Estudio + Ferias Empresariales + Estudios de Casos + La Puesta en Común.

El programa IJA ofrece un sistema de formación integral a través de una metodología múltiple que combina una educación para adultos con formaciones técnicas y empresariales, y formación humana integral por medio de módulos adaptados a la situación profesional y familiar de los receptores del Programa.

El proceso formativo se realiza en el marco de un plan de estudios semestral y anual dependiendo de los cursos y niveles de formación que se trate, bajo la modalidad presencial. Integra niveles de aprendizaje desde el Nivel básico o inicial, Nivel intermedio, al Nivel avanzado. La formación inicial se realiza en los CEDES y/o en los Centros de Formación Técnica y deben alcanzar un promedio de 200 horas de aprendizaje. Sin

embargo, la formación avanzada o especializada se efectúa en los Centros de Formación Técnico derivado del equipo especializado que demanda, debiendo cumplir además, un promedio de 512 horas efectivas de formación, y 200 horas de práctica laboral en una empresa colaboradora, por lo que un beneficiario del Programa que cubre la formación en los tres niveles, alcanza en promedio 912 horas de formación efectiva.

La metodología que involucra el desarrollo de los cursos, refiere el método “Aprender Haciendo”. Asimismo la realización de giras empresariales o educativas, se basan en la premisa de “Ver, juzgar y actuar”, y se fortalece con la realización de charlas empresariales por empresarios de la Región, la transferencia de competencias a nivel local, regional y nacional, las cuales buscan promover la calidad de la producción o prestación de servicios, y por su parte las ferias empresariales como medios didácticos, promueven la comercialización.

En relación a la metodología de evaluación, es de mencionar que se realiza en el transcurso del proceso a través de una etapa inicial, por medio de un diagnóstico lúdico donde se toman en cuenta conocimientos previos de los alumnos en relación a iniciativas empresariales, negocios y empresas y competencias técnicas ocupacionales. Una etapa intermedia o formativa, que refiere el seguimiento de las actividades presenciales en clase y tareas dirigidas. Y una tercera etapa o sumativa, que involucra una presentación adecuada del proyecto productivo personal de cada uno de los participantes.

e). Características de los Receptores de los Programas

Se estima que del total de los egresados, el 52% empieza a generar ingresos en el año posterior a su formación, y de ese total, el 70% se enfoca al autoempleo y el 30% a un tipo de inserción laboral dependiente. A través de la oferta formativa, se promueve mano

de obra semicalificada si los estudiantes egresan del nivel inicial. Sin embargo, en las etapas avanzadas de formación, se considera la generación de mano de obra calificada.

El perfil de ingreso de los beneficiarios del Programa, está orientado a población del área rural, en pobreza, desigualdad y exclusión, principalmente de jóvenes de ambos sexos entre 14 y 28 años de edad, así como al segmento de Mujeres mayores de 18 años. El nivel de escolaridad va depender del curso de que se trate, sin embargo en los casos que se considere un requisito, los estudiantes deben acreditar un certificado de sexto grado de primaria. Se estima que el promedio de edad de los receptores del Programa se inscribe en el rango de los 23 años.

Las estadísticas del Programa PEVI señalan una inscripción de 2,500 alumnos por año, con un 6% como porcentaje de deserción. Al mismo tiempo, los datos acumulados señalan un total de 14,500 beneficiarios desde el inicio del Programa.

f). Alianzas Institucionales para la Formación Laboral

Es importante resaltar que FUNDAP ha realizado alianzas estratégicas tanto para el desarrollo de los programas de formación técnica y empresarial, así como para generar capacidad instalada (infraestructura, mobiliario, equipo y recurso humano cualificado), destacándose entre ellos: ACTEC de Bélgica, ICEP de Austria, ICCO de Holanda, y Fundación del Valle, España, entre otros.

Asimismo el Programa PEVI cuenta con una alianza de una RED de Empresarios voluntarios de la zona de trabajo (40 pequeñas empresas), que contribuyen en la formación de los jóvenes y mujeres en aspectos relacionados con: la apertura de visitas de estudio de los jóvenes y mujeres en formación para conocer las empresas; charlas de empresarialidad y productividad;

apertura para prácticas laborales de jóvenes (formación dual), y lo más importante, se involucran en la contratación de alumnos que finalizan el Programa. Asimismo empresas como Panaderías San Martín, Xelapan y el Instituto de Recreación de los Trabajadores IRTRA, localizado en San Martín Zapotitlán, apoyan el Programa PEVI, desde la perspectiva de la formación dual.

g). Fortalezas y Desafíos Institucionales

Entre los elementos que distinguen la oferta formativa del Programa PEVI, pueden señalarse:

- Ofrece una formación integral, en tanto promueve competencias para la vida y el trabajo, a través de una formación ocupacional o técnica, empresarial y formación humana.
- Desarrolla una metodología innovadora, por medio de sus Unidades Móviles, se promueve una formación itinerante en las comunidades locales, que permite a jóvenes y mujeres oportunidades para insertarse en el mercado laboral y/o generar experiencias de emprendimiento y autoempleo.
- El proceso formativo involucra modalidades de aprendizaje que permiten a los beneficiarios innovarse y actualizarse en las áreas técnicas de interés.
- La credibilidad y confianza de la oferta formativa del Programa PEVI, está respaldada por más de 15 años de experiencia de trabajo en la comunidad, lo cual se refleja en las redes empresariales de apoyo al Programa, que hacen posible la formación laboral de sus alumnos, y posteriormente su contratación en las empresas.

VI. Consideraciones de las Experiencias Exitosas

La riqueza de las experiencias presentadas de formación profesional y/o formación para el trabajo a nivel nacional, personifican la visión del trabajo orientado a brindar oportunidades efectivas de desarrollo integral a jóvenes en situación de pobreza o vulnerabilidad social del país.

El modelo de formación profesional de las experiencias afirmativas planteadas, exteriorizan rasgos distintivos de los tres modelos de formación clásicos, en tanto que involucran la transferencia de cursos del sistema escolarizado, la modalidad de alternancia en el aprendizaje teórico y práctico del sistema dual, además de pasantías laborales que permiten completar un proceso formativo integral, adaptado a las demandas locales.

La articulación de competencias para la vida y el trabajo en las experiencias afirmativas nacionales, constituyen un marco de posibilidades reales para lograr la inserción social, laboral y ciudadana de los jóvenes en riesgo de calle.

Las experiencias afirmativas presentadas, dan cuenta que la transferencia de un sistema de formación profesional, no puede entenderse como un proceso simple y lineal. Por el contrario, cada experiencia armoniza elementos de un sistema o componentes aislados del mismo, en función de objetivos, metas, estructuras y culturas propias, de modo que permita asegurar los resultados con los receptores de los programas. En ese sentido los modelos clásicos de formación profesional, constituyen guías importantes en tanto se adapten y contextualicen a las demandas locales.

BIBLIOGRAFÍA

-AnjaHeikkinen (2004), Modelos, paradigmas o culturas de la formación profesional. Revista Europea Formación Profesional No. 32 mayo-agosto, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, Cedefop, Europa.

-Benavides, Luis G. (1998). La Educación y los Procesos de Integración Hemisférica. Boletín 45, Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe, Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, UNESCO, Santiago de Chile.

-Calidad de educación y competencias para la vida, Taller 3. OIE, en colaboración con el Ministerio de la Educación y de la Investigación (Noruega) y con la UNESCO –División de la enseñanza secundaria, técnica y profesional. <http://www.ibe.unesco.org> (organización/talleres).

-CEDEFOP (2004), Modelos de formación profesional, Revista Formación Profesional, No. 32 <http://infofpe.cea.es/fpe/pdf/grafT01-01.pdf>

-Centro de Formación Profesional P. Bartolomé Ambrosio. Video presentación Antecedentes y características. Guatemala, 2015. <http://fundacionalbertomarvelli.org/obra.html>

-Cifuentes, Rubén (2010), La Formación Profesional en Francia. Centro Integrado de Formación Profesional Sectores Industrial y de Servicios. CIFP. <http://web.educastur.princast.es/fp/industrialyservicios/porta1/index.php/departamentos/idiomas/frances/171-la-formacion-profesional-en-francia.html>

*Modelos de formación profesional y/o formación para el trabajo
-La experiencia a nivel guatemalteco-*

-Congreso de la República de Guatemala (1972), Ley Orgánica INTECAP, Decreto No. 17-72, Guatemala abril de 1972.

http://www.intecap.edu.gt/informacionpublica/pdf/ley_organica.pdf

-Educación Jesuita en Guatemala EJEGUA (2015). Educándonos para Transformarnos. Reseña presentada en Swisscontact Encuentro Regional Formación y Empleo, Guatemala 2015. gt.director@feyalegria.org

-En qué consiste el sistema preventivo y por qué debe preferirse. Escritos de San Juan Bosco. El sistema preventivo en la educación de la juventud. www.catholicc.net

-El sistema preventivo en la educación de la juventud. Práctica y teoría educativa de Don Bosco. www.dbosco.net/bibliografia.htm

-Euler Dieter (Dr.), El sistema dual en Alemania - ¿Es posible transferir el modelo al extranjero?, Fundación Bertelsmann, Bertelsmann Stiftung.

http://www.ceoe.es/resources/image/sistema_dual_alemania.pdf

-Fundación Educativa Fe y Alegría (2014). La Intermediación Laboral y el Emprendimiento en Fe y Alegría Guatemala, Guatemala.

-Giménez, José Luis (2012), El modelo dual de la FP alemana. www.feccoo-extremadura.org/

-Greinert, Wolf-Dietrich. Los “sistemas” europeos de formación profesional: algunas reflexiones sobre el contexto histórico de su evolución histórica. Revista Europea Formación Profesional No. 32 mayo-agosto, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, Cedefop, Europa.

-Grupo CEIBA, Trifoliar Informativo, fundamentación teórica de los Programas, Guatemala, 2015.

-INTECAP (2015). Diagnóstico-Fortalezas. Plan Operativo Multianual 2015-2017 y Plan Operativo Anual 2015, Información Pública.

<http://www.intecap.edu.gt/informacionpublica/pdf/planificacion/poa2015.pdf>

-Ley de Educación Nacional, Guatemala (1991), Arto. 3 Decreto Legislativo 12-91

http://www.oei.es/quipu/guatemala/Ley_Educacion_Nacional.pdf

-Martínez Espinoza, Eduardo. El sistema de formación profesional en Chile y su financiamiento.

http://www.oei.es/etp/sistema_formacion_profesional_chile_financiamiento_martinez.pdf

-Ministerio de Educación de Colombia, División de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.

<http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-channel.html>

-Ministerio de Educación de Guatemala, Definición y Características de los Núcleos Familiares Educativos para el Desarrollo -NUFED-

http://www.mineduc.gob.gt/portal/contenido/menu_lateral/programas/nufed/index2.html

-Ministerio de Educación de Guatemala (2010). Dirección General de Educación Extraescolar. Currículum Nacional Base, Nivel Medio, Ciclo Básico Primer Grado, Articulación Modalidad de Alternancia Núcleos Familiares Educativos para el Desarrollo -NUFED- Primera Edición.

http://www.mineduc.edu.gt/recursoseducativos/wp-content/uploads/2011/02/CNB_Alternancia_1.pdf

*Modelos de formación profesional y/o formación para el trabajo
-La experiencia a nivel guatemalteco-*

-Ministerio de Educación de Guatemala (2014). Currículo Nacional Base, Nivel de Educación Media, Ciclo de Educación Básica por madurez.

[http://www.mineduc.gob.gt/DIGECUR/?p=CNB.asp&t=Currículo Nacional Base CNB](http://www.mineduc.gob.gt/DIGECUR/?p=CNB.asp&t=Currículo_Nacional_Base_CNB)

-Ministerio de Educación de Guatemala (2015). Educación Extraescolar, Definiciones, conceptos y características. www.mineduc.org.gt

-Ministerio de Educación Nacional República de Colombia (2008), Verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de programas de formación para el trabajo y desarrollo humano. Guía No. 29, Revolución Educativa, Colombia aprende, Bogotá, Colombia.

-Ministerio de Trabajo Colombia, Acerca del SENA <http://www.sena.edu.co/acerca-del-sena/Paginas/Acerca-del-Sena.aspx>

-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina, Ministerio de Educación, Argentina, Organización Internacional del Trabajo, Argentina (2012). Explora Trabajo Decente: Programa Multimedial de Capacitación Docente, 1^a. Edición, Buenos Aires, Argentina.

-OIT (2015), El Programa de Trabajo Decente, creación de empleos, Organización Internacional del Trabajo. www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm

-OIT (2004), Recomendación 195. Sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos: educación, formación y aprendizaje permanente.

-PieckGochicoa, Enrique (2003). La oferta de formación para el trabajo en México. <http://www.uia.mx/web/files/inide3.pdf>

-Portal europeo para la movilidad de los jóvenes de la formación profesional, MA VOIE PRO EUROPE, onisep.

<http://mavoieproeurope.onisep.fr/es/la-formacion-profesional-en-europa/reino-unido/>

-Reyes, Herlem, El Mercado Laboral en Guatemala y el Fortalecimiento de la Formación y Capacitación Laboral, Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales -IIES-, USAC. Revista Economía No.205, Julio-septiembre, Guatemala, 2015.

-Secretaría de Educación Pública, Gobierno de México (2015), Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica -CONALEP-
<http://www.conalep.edu.mx/qspropuesta/Paginas/default.aspx>

-Secretaría de Educación Pública, Gobierno de México(2015), Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), Modelo Mexicano de Formación Dual.
<http://www.conalep.edu.mx/academicos/Paginas/mmfd.aspx>

-Secretaría de Educación Pública SEP, Gobierno de México (2015), Dirección de Centros de Formación para el Trabajo
http://www.sems.gob.mx/es_mx/sems/dgcft

-Sesento García, Leticia (2008). “Modelo Sistémico basado en Competencias para Instituciones Educativas Públicas”, Tesis Doctoral en Ciencias, Centro de Investigación y Desarrollo del Estado de Michoacán, Morelia, Michoacán, México.

-Sistema de Formación Profesional Británico institucional.us.es/libreconfiguracion/E.../Evacap1.doc

-UNESCO (1973), Aprender a ser. La educación del futuro. Segunda Edición, Alianza Editorial, S.A. y Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Madrid, España.

*Modelos de formación profesional y/o formación para el trabajo
-La experiencia a nivel guatemalteco-*

-UNESCO (1996), Delors, Jacques, La Educación Encierra un Tesoro, Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI.

<http://unesdoc.unesco.org/images/0010/001095/109590so.pdf>

-UNESCO (2001), Recomendación revisada relativa a la enseñanza técnica y profesional, aprobada previo informe de la Comisión II, en la 19ª sesión plenaria, el 2 noviembre de 2001. Actas de Conferencia General, Volumen 1 Resoluciones. 31ª. Reunión, París, 15 de octubre – 3 de noviembre de 2001.

-UNESCO (2014), Declaración de Bangkok, Un aprendizaje integrador, de calidad y a lo largo de la vida para todos. Bangkok, Tailandia 8 agosto 2014.

<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002330/233014s.pdf>

-UNESCO ((2015), Punto Quinto, Foro Mundial de Educación 2015.

<http://es.unesco.org/world-education-forum-2015/about-forum/declaracion-de-incheon>

Vera Alejandro (2009), Los jóvenes y la formación para el trabajo en América Latina. Centro de Implementación de Políticas para la Equidad y el Crecimiento CIPPEC, Documento de trabajo No. 25, Buen Aires, Argentina.

WEBGRAFÍA

www.fundacionpaiz.org.gt

<http://www.iger.edu.gt/>

www.prensalibre.com

Toda correspondencia, suscripciones, colaboraciones y canje por revistas de Ciencias Sociales de cualquier parte del mundo deben dirigirse a:

Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales –IIES–
Edificio S-6, 3er. Nivel, Ciudad Universitaria, Zona 12
Telefax: 24188523
Página Web: www.iies.usacgt.com
Correo electrónico: iies@usac.edu.gt
Apartado Postal 55-B
Guatemala, América Central

Los artículos firmados son responsabilidad exclusiva de sus autores.
Los materiales de esta revista pueden ser utilizados libremente;
citándose la fuente.

Impreso en talleres del IIES
150 ejemplares
Guatemala, marzo 2016

IIES - USAC



Año LIV

ENERO - MARZO 2016

No. 207

Contenido

Página

Turismo sostenible en Guatemala (Parte II)
Licda. Mónica Floralidma Hidalgo Motta

1

Modelos de formación profesional y/o formación
para el trabajo -La experiencia a nivel guatemalteco-
MSc. Herlem Isol Reyes López

29

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES
ECONÓMICAS Y SOCIALES -IIES-
Edificio S-6 Tercer Nivel,
Ciudad Universitaria, Zona 12
Telefax: 2418-8523
Email: iies@usac.edu.gt
www.iies.usacgt.com
Guatemala, América Central.