

Licda. Anaí Herrera

Para todas las personas que deseen hacer preguntas, éstas serán respondidas en la segunda fase del seminario.

En este momento escucharemos la conferencia del Ingeniero Leopoldo Sandoval Villeda. Entre otros cargos el Ingeniero Sandoval ha fungido como presidente del Instituto Nacional de Transformación Agraria y Director del Servicio de Fomento de la Economía Indígena; es consultor nacional e internacional en temas relacionados a reforma agraria, desarrollo rural y organización campesina; es socio fundador de ASIES y actualmente desempeña el cargo de Vicepresidente de la Junta Directiva.

Conferencia

Sistema de participación social para la creación masiva de empleo

CONFERENCIA

SISTEMA DE PARTICIPACION SOCIAL PARA LA CREACION MASIVA DE EMPLEO¹

Ing. Agr. Leopoldo Sandoval Villeda

¹ Las ideas, planteamientos, propuestas y metodologías contenidas en este documento se basan en la teoría y práctica de la organización social desarrollada por el Dr. Clodomir Santos de Morais y el Dr. Miguel Sobrado y en proyectos de capacitación masiva para la creación de empleo propuestos y ejecutados en Brasil, México, Costa Rica y otros países Centroamericanos, Africa y Asia, promovidos por el Instituto de Apoyo Técnico a los Países del Tercer Mundo (IATTERMUND) y financiados por Organismos Internacionales como la FAO la OIT y el IICA o por Gobiernos estatales o federales como es el caso de Brasil y México

² Vicepresidente de la Junta Directiva de ASIES

1 INTRODUCCION

La desocupación creciente y permanente es un problema crucial de la etapa que vive la humanidad. Se genera por la reducción de oportunidades y el desplazamiento de mano de obra, resultado del empleo de nuevas tecnologías. Las soluciones simplistas son inviables. La venta de mano de obra no calificada reduce drásticamente las opciones para el desarrollo social y para la superación personal. La estrategia de atraer empresas de tecnología avanzada impulsa un desarrollo que tiene débil impacto sobre los segmentos de la PEA menos preparados y más pobres, así como sobre las regiones de menor desarrollo, incluyendo el sector rural.

La organización empresarial masiva para la producción, es condición para tener éxito frente a este problema. La presente propuesta se dirige a enfrentar ese reto.

Los programas tradicionales de promoción social basados en la microempresa no tienen éxito entre asalariados especializados. Este sector guarda un potencial productivo que se puede expresar en empresas de nuevo tipo, capaces de competir internacionalmente y que operen con división social compleja del trabajo. Estas nuevas empresas asociativas se basan en la autonomía organizativa y el desarrollo de las capacidades de organización de las comunidades y grupos, sin asistencialismo ni clientelismo, y en relación permanente con las exigencias del mercado. Para ello se emplea un método participativo probado suficientemente en repetidos éxitos.

La población afectada por diversos grados de desocupación con propensión a engrosar la pobreza, es fundamentalmente rural, e integrada por a) jóvenes, b) mujeres jefas de hogar, c) trabajadores manuales asalariados de bajo nivel educativo, con reducidas capacidades físicas para desempeñar las arduas tareas de las labores de campo o industria, generalmente se trata de los mayores de 40 años, y d) pequeños productores y comerciantes desplazados.

2 DESEMPLEO Y SUBEMPLEO EN GUATEMALA³

El problema del desempleo y el subempleo en Guatemala es alarmante, sobre todo en las áreas rurales más pobres del país. Esto repercute directamente en la migración rural-urbana que traslada población marginada del campo a ser marginada en la ciudad con las consecuencias muy conocidas de criminalidad, violencia, prostitución, drogadicción, etc. En el medio rural también es alarmante el aumento de casos de linchamiento de delincuentes debido a la deficiencia en el sistema de justicia.

Según la encuesta sociodemográfica del año 1989 del INE, en las regiones Nor Occidental y Norte, que son las más rurales y pobres del país, la población laboral afectada por el subempleo invisible representaba en 1989 alrededor del 79.0% y el 74.6%, respectivamente; al agregar el componente de trabajadores con subempleo visible (6.50% en cada una de estas regiones), el problema total es extremadamente preocupante, al haber afectado al 85.3% de la PEA en la Región Nor Occidental y al 81.1% de la Región Norte, lo cual se agravó precisamente a partir de la etapa de ajuste y estabilización puesta en práctica en la segunda mitad de la década del 80.

La misma encuesta manifiesta que, con excepción de la Región Metropolitana, el mercado de trabajo del resto de regiones presenta profundos desequilibrios estructurales que se expresan en el hecho de que los trabajadores en situación de subempleo (visible e invisible) constituyen el segmento mayoritario de la población laboral, dentro de magnitudes que oscilan desde un 56.8% en la Región Nor Oriental hasta el 69.4% en la Región Sur Oriental.

No obstante que el mercado laboral de la Región Metropolitana presenta un cuadro menos dramático desde el punto de vista de la estructura ocupacional en comparación al resto de regiones del país, el subempleo invisible llegó a situarse en el 29.2% en 1989, en circunstancias que la población con problemas de subempleo visible fue el 11.9% de la PEA de esta región, de tal suerte que población laboral plenamente ocupada representó en dicho año el 55.8% de la oferta de mano de obra.

³ Las cifras de este capítulo fueron tomadas del documento "El Empleo y el Desarrollo Humano en Guatemala 1980-1996". Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar, Guatemala, enero 1998. Pág. 36, basados en la Encuesta Sociodemográfica del año 1989 del Instituto Nacional de Estadística -INE-.

El problema del subempleo analizado, se debe en parte a la estructura productiva del país que descansa sobre un sistema predominantemente agrícola y dual de producción (agricultura de exportación/agricultura de subsistencia), así como a la poca efectividad de los modelos de desarrollo impulsados.

Al analizar la informalidad del mercado de trabajo, con base en la encuesta sociodemográfica de 1989 del INE, se determinó que dicha informalidad se concentraba básicamente en los sectores agrícola (35.6%), comercio (9.5%), industria (77.0%) y servicios (6.6%). El sector agrícola continúa siendo el que mayor porcentaje de la PEA absorbe (52.5% de acuerdo al censo de población de 1994).

La conclusión es que el desequilibrio estructural del mercado de trabajo del país en su conjunto, expresado en el subempleo invisible, se encuentra en forma generalizada en todas las regiones del país y en forma más profunda en aquellas regiones donde las actividades agrícolas tienen más relevancia dentro de la estructura productiva, situación que se ha venido agudizando.

3 LA EXPERIENCIA DE IATTERMUND EN BRASIL

De cara a las transformaciones que impone la nueva economía mundial, la sostenibilidad social y ecológica es preciso revisar y ajustar el papel del Estado y en general de todo el sistema institucional. Las soluciones para una nueva época, sin embargo, no se encuentran por lo general en los libros sino hurgando en la práctica de los pioneros para encontrar los procesos más prometedores para la construcción del futuro.

La experiencia de diez años de IATTERMUND, en Brasil, para involucrar a la sociedad civil en la creación de germinadoras de empresas y empleo merece particular atención, por los resultados obtenidos en la organización y puesta en marcha de miles de empresas entre los desocupados del campo y de la ciudad. IATTERMUND ha creado verdaderos Sistemas de Participación Social para la Identificación y Puesta en Marcha de Proyectos generadores de empleo e ingresos dinamizando la organización y la autogestión de las comunidades y grupos.

Garantizando la autonomía y basándose en las capacidades de las comunidades y grupos, sin ningún tipo de asistencialismo, pero en relación continua con las exigencias del mercado, está creando nuevos tipos de

empresarios y de capacidades en las comunidades. Aunque ha gozado del apoyo de organismos estatales, la naturaleza del sistema no les permite a éstas un papel protagónico clientelista ya que no pueden imponer proyectos ni condicionar los servicios básicos a lealtades.

Esta experiencia constituye también un valioso elemento para la redefinición de la política social en su relación con los procesos económicos y la generación de nuevos actores y liderazgos que faciliten y promuevan un cambio con equilibrio social y ecológico. Con esta experiencia el Gobierno Federal de Brasil ha aprobado una inversión de DOS MIL MILLONES DE US DOLARES, para la creación masiva de empleo con la metodología aquí propuesta.

4 CONCEPTO

Siendo el desempleo un fenómeno masivo, requiere soluciones también masivas. Soluciones de bajo costo unitario, y con resultados evidentes y efectivos. Soluciones basadas en el desarrollo de la capacidad de gestión y organización de la gente, en las reservas de creatividad e iniciativa de la misma población. Es necesario un tratamiento promocional integral, basado en el desarrollo de la organización y la gestión. Una alfabetización en organización que parte de la experiencia de cada grupo y comunidad: que habilite, a través de la práctica autónoma, para el desempeño en formas de organización cooperativas y asociativas, con división social del trabajo. Esto requiere una nueva institucionalidad y un nuevo tipo de profesional promotor, capaz de integrar conocimientos y habilidades en la práctica.

Un profesional cuya suerte esté asociada a la suerte de los beneficiarios. Que sea capaz de servirles en vez de servirse de ellos. Capaz de orientar los grupos organizados hacia el aprovechamiento de economías de escala, y hacia la participación inteligente de las nuevas condiciones del mercado.

5 DEFINICION

El sistema consiste en una Germinadora masiva de empleo como base de un proyecto para generar empresas e ingreso, mediante procesos masivos de capacitación y participación en organizaciones autónomas por parte de las poblaciones con problemas de empleo y pobreza. Busca

“apoderar” a grupos y comunidades en organización y servicios básicos para la gestión, facilitando las condiciones para que las iniciativas locales puedan ser ponderadas y oportunamente transformadas en proyectos comunales y empresas viables, generadoras de empleo e ingresos, que a su vez permitan elevar la calidad de la vida.

6 LA GERMINADORA DE EMPRESA ⁴

¿Qué es la Germinadora de Empresas?

Es un Sistema de Participación Social para la Identificación y Puesta en Marcha de Proyectos Generadores de Empleo e Ingreso (SIPGEI).

¿Qué hace este sistema?

- a) Genera Interacción entre y al interior de las comunidades, incorporando y comprometiendo a miles de grupos e individuos en la formulación y puesta en marcha de sus iniciativas.
- b) Promueve constantemente la formación y desarrollo de proyectos empresariales, generando empleos directos e indirectos.
- c) Promueve la asociación de los productores y la integración de procesos productivos y de servicios.
- d) Contribuye a la reconversión productiva promoviendo formas empresariales que respondan a las condiciones de mercado.
- e) Contribuye a la generación de un nuevo empresariado y de una base social proclive al cambio, hacia una economía sostenible.
- f) Genera una nueva institucionalidad de servicios asociada a los nuevos empresarios.

⁴ Interpretación del Dr. Miguel Sabrado, investigador y profesor de la Universidad Nacional -UNA- de Costa Rica.

¿Cómo es el sistema?

El sistema se encuentra integrado en red por:

- a) Una central de información conectada a las principales bases de datos, nacionales y extranjeros, con información sobre la demanda de bienes y servicios por parte del mercado; la oferta de crédito del sistema financiero, fundaciones, organismos internacionales y ONGs.
- b) Al menos cuarenta Técnicos de Desarrollo Económico (TDE) formados con capacidad para elaborar perfiles y proyectos e impulsar el desarrollo organizacional de las comunidades y grupos. Estos TDE, o “economistas de combate” se encuentran integrados en una o varias empresas para la prestación de sus servicios a las comunidades.
- c) Cerca de mil Asistentes de Proyectos de Inversión (API), dirigentes locales preparados para promover y recoger la información necesaria para elaborar los perfiles de proyectos sobre las ideas productivas y de servicios que surgen de las comunidades.
- d) Miles de grupos o individuos, de las comunidades donde se ubique el sistema, incorporados y comprometidos en transformar sus ideas en proyectos productivos.

¿Cómo opera la Red?

El sistema es montado por encargo de una organización estatal, una fundación, una ONG o una federación campesina o comunal que financian la puesta en marcha del Proyecto de Generación de Empresas e Ingreso.

El elemento dinamizador de la red lo constituyen los mil asistentes de proyecto, ubicados en el seno mismo de las comunidades, quienes promueven la organización y recogen las iniciativas productivas e información necesaria para elaborar los perfiles de proyecto. Esta información es procesada y transformada en perfiles por los TDE y enviada a consulta al Centro de Información. Si el Centro de Información confirma la existencia de demanda del producto o servicio y la posibilidad de obtener crédito, entonces el TDE procede a revisar la información en terreno y elabora el proyecto.

En la financiación de cada proyecto se prevé un pequeño porcentaje de honorarios para el TDE y el API por sus servicios.

MONTAJE Y PUESTA EN MARCHA DEL SISTEMA

El sistema es puesto en marcha por un Proyecto de Generación de Empresas y Empleo patrocinado por un organismo estatal, una ONG o una Fundación, en dos etapas.

La primera etapa de montaje del proyecto, tiene duración aproximada de seis meses. En esta etapa se:

- a) Ofrece becas, selecciona y se brinda un primer módulo de capacitación a 60 jóvenes bachilleres en las áreas de organización, manejo de programas para la elaboración de perfiles y proyectos, así como de contabilidad y controles empresariales.
- b) Asesora y apoya a los Técnicos en Desarrollo Económico en la promoción y puesta en marcha, en las comunidades objeto de interés, de los Laboratorios de Terreno necesarios para facilitar la selección y formación de los asistentes de proyecto.
- c) Crea el centro de información para la región donde se desarrollará el proyecto.
- d) Pone en marcha el sistema.

En la segunda etapa de consolidación del sistema cuya duración puede oscilar entre dieciocho meses y tres años promueve:

- a) La información del sistema en el ámbito local y regional: registro de direcciones de TDE y API; registro de perfiles y proyectos según municipios, áreas de la economía, polos de desarrollo, servicios estatales y privados existentes en la región etc.
- b) Realiza seminarios y talleres con los API y TDE que enriquezcan la experiencia técnica, consoliden la formación profesional y promueva la formación de empresas de servicios de 1o. y 2o. grado.

- c) Publica un boletín informativo trimestral que promueva el intercambio y promoción de experiencias, la comunicación entre los miembros de la red, con las empresas y las instituciones públicas y ONGs.
- d) En general promueve la autonomización del sistema, ya que al agotarse la beca de los TDE, estos deben ser independientes y vivir de los ingresos provenientes de sus honorarios. Igualmente los API deben tener al menos un segundo ingreso, creciente en importancia, proveniente de sus honorarios.

¿Cómo lo hace?

La nueva red institucional asociada a los empresarios, genera las siguientes condiciones para la selección y germinación de las iniciativas:

- a) Desarrolla la capacidad de organización y gestión de los grupos interesados, al mismo tiempo que genera un clima de participación y organización en las comunidades, estimulante para el afloramiento y generación de iniciativas y proyectos.
- b) Provee de información oportuna sobre la demanda de los mercados y la oferta de crédito.
- c) Presta servicios de capacitación, elaboración de proyectos, seguimiento contable, ubicación de especialistas, etc.

Por el carácter masivo de sus perfiles y proyectos la red garantiza:

- a) Selección de los proyectos y grupos con mayores posibilidades;
- b) Volumen de proyectos;
- c) La gestación de un empresariado mejor informado y con mayores posibilidades;
- d) La generación de un clima de participación y actividad en las comunidades.

¿EN QUE SE DISTINGUE LA GERMINADORA DE OTROS PROYECTOS?

Es un sistema que genera, gracias a los Laboratorios de Terreno, de Curso y Empresas, una gran cantidad de sinergia y organización social. Los laboratorios movilizan y capacitan en organización primero a los TDE y API y posteriormente a las comunidades. En estas últimas, adicionalmente, crean y estimulan las condiciones para que, masivamente, se promuevan, seleccionen y germinen las iniciativas locales en confrontación permanente con la demanda del mercado. La dinámica interna generada por los laboratorios, estrechamente ligada a las necesidades de la organización, integra tanto el proceso formativo de los TDE y API, como la prestación de servicios a las comunidades. En el proceso formativo de los técnicos, las disciplinas se articulan alrededor de las necesidades de los procesos de desarrollo local y empresarial; en su desempeño profesional su acción esta definida por la demanda de los empresarios.

La central de información, enriquecida con los datos locales sobre ejes de desarrollo y servicios existentes, perfila las oportunidades actuales y las que se avizoran en un futuro mediano, evidenciando las fortalezas locales.

Capacita en organización, no impone proyectos ni formas organizacionales. En otras palabras, no lanza proyectos-proyectil concebidos a distancia por los técnicos desde sus escritorios, sino que estimula la gestación y maduración de las iniciativas locales y el aprovechamiento de sus oportunidades y fortalezas; no crea una burocracia ajena, sino una institucionalidad asociada a la suerte de los productores; opera sobre la base de la sinergia y dinámica de las comunidades, no a la "motivación" externa; fortalece la participación de la sociedad civil.

¿QUE PRODUCTOS SE LOGRAN CON EL SISTEMA?

- a) Una gran cantidad de iniciativas disponibles para la asignación óptima de recursos, tanto de la sociedad civil como del Estado.
- b) Capacidades locales desarrolladas para seleccionar y poner en marcha sus iniciativas.
- c) Una o varias empresas de servicios integradas por los TED y API.

- d) Un sistema de información nacional, regional y local operando con las empresas de servicios de los TDE y API.
- e) Miles de empresas, seleccionadas entre las mejores iniciativas y decenas de miles de empleos activados.
- f) Reduce la alta tasa de mortalidad empresarial en los primeros años.
- g) Contribuye a la construcción de una nueva cultura cívica y económica.

7 ELEMENTOS GENERALES PARA LA FORMULACION DE UN PROYECTO⁵

7.1 OBJETIVOS

7.1.1. OBJETIVO GENERAL

Estimular las iniciativas locales, de carácter social y productivo, mediante la elaboración y puesta en marcha de proyectos generadores de empleo e ingresos, basados en la acción organizada de los grupos y comunidades.

7.1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

7.1.2.1 Desarrollar un proceso de capacitación: a) que habilite a los beneficiarios en el acceso al diseño de proyectos y a los conocimientos técnicos necesarios y b) que permita elevar su capacidad de gestión y la concreción de sus iniciativas productivas y locales.

7.1.2.2 Crear y poner en marcha un sistema de información: a) sobre el mercado, b) sobre la acción institucional, c) sobre los productos generados por la germinadora, y d) sobre las condiciones y servicios locales que permita a los beneficiarios conocer el mercado y tener una fuente de información permanente sobre el contexto en que actúan sus empresas.

⁵ Elementos tomados del Resumen Ejecutivo del Proyecto *Germinadora de Empleos, Empresas y Proyectos* formulado por el Dr. Miguel Sobrado de la Universidad Nacional de Costa Rica para el Instituto Nacional de Aprendizaje -INA- y El Ministerio de Trabajo de Costa Rica.

7.1.2.3 Promover el establecimiento de carteras de crédito y fondo de aval para los proyectos generados, que permitan estimular efectivamente el desarrollo de empresas y empleo.

7.2 PRODUCTOS

7.2.1. Un mecanismo y un proceso de selección riguroso y estricto que permita elegir en cada módulo a 80 personas para capacitarse como TDE.

7.2.2. Programas de cursos de capacitación a TDE y API.

7.2.3. Manuales de capacitación de TDE y API.

7.2.4. Cuarenta TDE capacitados en elaboración de proyectos y organización.

7.2.5. Cuatrocientos API capacitados en recolección de información para perfiles de proyectos.

7.2.6. Cuatrocientos cursos técnicos o de administración, impartidos en los LOT (Laboratorios de Organización de Terreno), a solicitud de los participantes, para al menos cuatro mil personas.

7.2.7. 2,400 perfiles de proyectos diseñados, de los que se seleccionan 480 para elaborarlos como proyectos.

7.2.8. Cuatro evaluaciones sobre el proyecto.

7.2.9. Un centro de Información que brinde información a los TDE, a los API, a los empresarios y al proyecto.

7.2.10. Cuarenta TDE capacitados en el manejo del Sistema de información y los mecanismos para su retroalimentación.

7.2.11. Un fondo de aval u opciones crediticias para el financiamiento de los proyectos que surjan.

7.2.12. Un producto lateral pero relevante del proyecto es contribuir a formar una institucionalidad de desarrollo y organización de la sociedad civil. Esa institucionalidad se ubica en el sector privado y no en las instituciones

estatales. Contribuye a la formación de la cultura cívica y a la construcción de capital social.

7.3. COMPONENTES

El proyecto tiene tres componentes: Formación, información y financiamiento:

7.3.1 FORMACION. LOS TECNICOS FORMADORES TDE Y API. Los Técnicos en Desarrollo Económico (TDE) se capacitarán para promover y capacitar en organización a grupos y comunidades, así como para elaborar perfiles y proyectos, tanto económicos como comunales. Los Auxiliares de Proyectos de Inversión (API) son miembros de las comunidades meta, que serán capacitados para estimular las iniciativas locales y recoger la información necesaria para elaborar perfiles de proyecto. LA CAPACITACION HACIA LA POBLACION META estará dirigida a comunidades, grupos y pequeñas empresas, y empezará una vez que los formadores estén capacitados. Cuando se disponga de diez perfiles viables de proyecto, se podrá organizar un Laboratorio Organizativo de Terreno (LOT) con los interesados y los miembros de la comunidad que deseen participar en la elaboración de los proyectos, y en los cursos de capacitación necesarios para ponerlos en marcha.

7.3.2 EL CENTRO DE INFORMACION es una central que recoge, procesa y difunde Información de mercado y crédito, fundamental para la selección y desarrollo de las ideas de proyectos que surjan. A la vez, contará con información clave para supervisar y ejecutar el proyecto.

7.3.3 COMPONENTE DE FINANCIAMIENTO Y FONDO DE AVALES. Se concibe como el mecanismo de fortalecimiento de la organización y de las empresas, para que la población acceda a recursos financieros de apoyo a sus proyectos.

7.4 SECUENCIA, DURACION Y PROGRAMACION

El proyecto consta de tres etapas, la primera de cinco meses en que se forman los formadores. La segunda etapa dura doce meses, y en ella las empresas de servicios de los formadores elaboran proyectos, financiados parcialmente por el proyecto, a solicitud de las comunidades, para consolidar su formación y demostrar su potencial a las organizaciones de productores

y a las instituciones. La tercera etapa es un mes de evaluación final del proyecto.

La planificación establece que el proyecto necesita dieciocho meses para la formación y consolidación de la primera promoción. La primera promoción tiene por objetivos: a) aplicar el método de capacitación masiva, b) adecuar el método de capacitación masiva a la realidad y necesidades del contexto, c) realizar una evaluación que permita informar sobre los resultados y d) analizar la posibilidad de ampliarlos con el desarrollo de nuevas promociones.

7.5 IMPACTO GEOGRAFICO

La influencia del proyecto podrá abarcar todo el país, pero estará centrada en su primer módulo, para comenzar, en las zonas rurales.

7.6. EL GRUPO DESTINATARIO

Personas desocupadas, subempleados visibles e invisibles, y ocupadas con mala calidad de empleo. Se otorgará especial atención a la juventud, a las mujeres jefas de hogar, a los trabajadores afectados por la reconversión productiva, a los obreros y semiobreros de más de 40 años de edad afectados por el subempleo, y a pequeños empresarios y microempresarios desplazados por las nuevas condiciones mercantiles y como consecuencia del conflicto armado interno.

8 METODOLOGIA

Los principios que dirigen la acción metodológica y operativa son la metodología de capacitación masiva del sociólogo Clodomiro Santos de Moraes, de la que existen múltiples ediciones en numerosos idiomas y, sobre todo, un sinnúmero de proyectos y empresas debidamente constituidos, que garantizan su confiabilidad y efectividad. La metodología se orienta a superar las inercias y modelos mentales que impiden la superación personal y asociativa. Se trata de **aprender haciendo**, sobre la base de las siguientes condiciones de participación en la organización:

- a) Autonomía en la definición y manejo de proyecto.

- b) Participación voluntaria.
- c) Que sea una necesidad real.
- d) Un mínimo de personas integrantes del grupo.
- e) Insumos indivisibles que estimulen la acción organizada.
- f) Un laboratorista o facilitador; y
- g) Un mínimo de duración de la experiencia.

La metodología se fundamenta en la OFERTA DE LOS PARTICIPANTES Y LA DEMANDA DEL MERCADO, NO EN LAS OFERTAS INSTITUCIONALES.

8.1 PROCESO OPERATIVO

Una vez formados los formadores y establecida una amplia red de operación en las comunidades para la identificación de ideas y proyectos, se inicia el proceso de capacitación masiva.

8.2 Los TDE y API, organizados en empresas de servicios, elaboran perfiles y seleccionan posibles proyectos en las comunidades. Sobre la base de al menos diez proyectos, negocian con las organizaciones e instituciones, la realización de un Laboratorio Organizacional de Terreno (LOT). Este LOT a) capacita en organización, b) facilita la elaboración de los proyectos, y c) en él se imparten cursos de apoyo técnico y administrativo. Los proyectos elaborados allí son puestos en marcha al finalizar el LOT.

En los casos que lo requieran, se presentan a consideración de una agencia financiera.

9 ELEMENTOS BASICOS DE LA METODOLOGIA

LOS LABORATORIOS DE ORGANIZACION Y LOS TALLERES DE GESTION EMPRESARIAL

9.1. EL LABORATORIO ORGANIZACIONAL⁶

Definición

¿Qué es un Laboratorio Experimental? Es un ensayo práctico y al mismo tiempo real en el que se busca introducir en un grupo social la CONCIENCIA ORGANIZATIVA que le hace falta para operar en forma de empresa o acción organizada.

La conciencia organizativa se introduce en el grupo social por medio de una aceleración preconcebida de la "praxis" a través del análisis teórico-práctico de los fenómenos, ya sea que conforman o que buscan desintegrar el "todo-orgánico" programado, es decir, la empresa.

Para la realización de un "Laboratorio Organizacional" es necesario crear artificialmente una empresa pero con existencia y funcionamiento reales. Por tanto, son imprescindibles tres requisitos:

- a) Las personas (mínimo de 40 personas y el máximo no tiene límite).
- b) El pleno derecho a organizarse, y
- c) Los medios de producción en manos de los integrantes de la empresa, o sea, insumos indivisibles en posesión del grupo social.

Si la mayoría de los integrantes de la empresa artificial está compuesta de "obreros" o de "semiobreros", el "Laboratorio Organizacional" podrá alcanzar sus objetivos en 15 días de duración. Pero si la mayoría está formada de "artesanos", el "Laboratorio" no logrará sus objetivos en menos de 30 ó 40 días ininterrumpidos.

⁶ Clodomir Santos de Moraes. *Apuntes sobre Teoría de la Organización*. página 64. Edición de la Cámara de Diputados de México, LVII Legislatura, 1999.

Objetivos del "Laboratorio Organizacional"

Los objetivos del "Laboratorio Organizacional" consisten en formar cuadros organizadores de empresas y a la vez (en el caso de que participen técnicos en la promoción social), formar "Laboratoristas" o sea, técnicos en el montaje y desarrollo de "Laboratorios Organizacionales". Debido al hecho de que acelera la conciencia organizativa, el Laboratorio Organizacional logra también elevar el nivel de organización de las empresas ya existentes.⁷

9.2 LOS TALLERES DE GESTION EMPRESARIAL (TGE)⁸

La experiencia de trabajo con los Laboratorios fue evidenciando la necesidad de incorporar nuevos contenidos técnicos que elevaran la capacidad de producción, gestión y dirección de la empresa. Así, desde finales de la década de los setenta, se van incorporando nuevos módulos técnicos, inicialmente como "seguimiento" del Laboratorio, para llenar esta deficiencia original. A principios de la década de los ochenta, se desarrollan los primeros Laboratorios que incorporan como tarea, la elaboración de planes de explotación, a los que se denominan Talleres de Gestión Empresarial. Los resultados han estimulado una profundización en la ampliación y desarrollo de la capacitación técnica, basada en la dinámica generada por el método, e incluso en una revisión de los contenidos teóricos para facilitar el proceso.

Los módulos técnicos son específicos para las necesidades de cada empresa. El TGE introduce, según las necesidades derivadas de la elaboración del Estudio de Factibilidad o del Plan de Explotación de la empresa, elementos de planificación, contabilidad, administración, etc. Estos conocimientos se incorporan paulatinamente, en dosis diferentes según el nivel en que se encuentre la elaboración y aprobación del Estudio de Factibilidad o de los Planes de Explotación de la empresa.

⁷ Hay LABORATORIOS ORGANIZACIONALES de cuatro tipos:

- a) *Laboratorio de Centro* cuyo propósito es la formación de cuadros organizadores de empresas colectivas y de futuros directores de Laboratorios Organizacionales.
- b) *Laboratorio de Empresas* cuyo objetivo es elevar el nivel organizativo de una empresa colectiva mediante la reducción de las formas artesanales de trabajo.
- c) *Laboratorio de Terreno o de Base* mediante el cual se logra acelerar la conciencia organizativa del grupo social para crearse las bases de empresas de servicios y de producción, y
- d) *Laboratorio de Curso* que acelera la conciencia organizativa del grupo de alumnos integrados en una empresa de servicios destinada a la auto-capacitación.

⁸ Miguel Sobrado. *Teoría de la Organización para Talleres de Generación de Empleo*. PNUD-OIT, Proyecto RLA/86-034 PREALC, Centroamérica, Ciudad de Panamá, agosto 1990.

Este núcleo de dirección y gestión enfrenta al grupo sometido a capacitación, con sus necesidades de información para conducir la empresa y con los instrumentos técnicos y administrativos necesarios para evaluar las actividades y les da una perspectiva para desarrollar la gestión empresarial que genera confianza y seguridad.

9.3 PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS QUE IDENTIFICAN LA METODOLOGÍA⁹

Con la metodología de la participación social se busca abordar y orientar a las comunidades en la búsqueda y obtención de soluciones a la problemática anotada. Esta metodología es de aplicación inmediata y su repercusión es de alcance estratégico.

Basándose en la autonomía y en el desarrollo de las capacidades de organización de las comunidades y grupos, sin asistencialismo y en relación continua con las exigencias que el entorno presenta. La metodología de la participación social permite crear nuevos tipos de empresarios y organizaciones, así como recuperar y reestructurar las condiciones organizativas de la comunidad, de cara a dar respuesta a las demandas de mayor relevancia que sus propios contextos locales les plantean. Las siguientes son las principales características que identifican a esta metodología:

- Es una metodología altamente participativa.
- Permite el desarrollo de un proceso expedito y dinámico de fortalecimiento y generación de la organización en las comunidades y entre los sectores sociales con bajo perfil organizativo, con orientación a atender y resolver los problemas de la pobreza, el desempleo y el subempleo existentes a nivel local.
- Posibilita definir y dar respuestas concretas y positivas a las demandas que plantean las situaciones problemáticas identificadas.

⁹ CSCUA. Consejo Superior Universitario Centroamericano. Resumen Ejecutivo del Proyecto *Sistema de Participación Social* presentado a la II Reunión del Grupo Consultivo para la Reconstrucción y Transformación de Centroamérica, con motivo del Huracán Mitch, realizado en Estocolmo, mayo 1999.

- Permite dirigirse a los sectores sociales más vulnerables y a los habitantes de las comunidades en condiciones de vulnerabilidad y alto riesgo.
- Potencia las capacidades propias de las organizaciones de base de las comunidades.
- Propicia la sostenibilidad socioeconómica y facilita y prepara condiciones para la sostenibilidad sistémico-estructural, con consideración de las dimensiones sociales, productivas, económicas, tecnológicas, culturales, educativas, ecosistémicas, etc., que integran las dinámicas y condiciones de vida de las comunidades.
- Se aprovechan las fortalezas propias de las comunidades en lo relativo a la aportación de recurso humano para atender, desarrollar y dar continuidad a proyectos de empleo y de generación de ingresos para atender las necesidades de la población.
- Establece de manera inmediata un proceso intensivo de capacitación dirigido a la formación de cuadros para el diseño, la formulación y la gestión de proyectos empresariales y de producción en las comunidades, de cara a atender en el corto plazo las demandas de generación de empleo y de obtención de ingresos.
- Favorece condiciones que propician a las comunidades y a sus organizaciones ganar un mayor protagonismo ciudadano y cívico, contribuyendo de esta manera a la constitución de una nueva cultura ciudadana y al establecimiento de bases más sólidas para la vida democrática.

10. EL CAPITAL SOCIAL Y EL SISTEMA DE PARTICIPACION SOCIAL COMO SUSTENTO DEL DESARROLLO

El capital social es entendido como la capacidad de las comunidades, de auto organizarse solidariamente. Su esencia va más allá del capital humano, entendido como el nivel de escolaridad, técnico o profesional. Así hay sociedades que como la rusa tiene un gran capital humano pero carecen de capital social y son por eso fácil pasto de los políticos depredadores.¹⁰

¹⁰ Miguel Sobrado. "El Capital Social Sustento del Desarrollo" artículos publicados en el diario *La Nación* de Costa Rica, en octubre y noviembre de 1999.

Existen suficientes estudios, indicios, experiencias históricas sugerentes, así como instrumentos de ingeniería social que han demostrado su capacidad para producir el capital social que requiere el desarrollo.

Un estudio, de más de dos décadas sobre la descentralización en Italia ("Para hacer que la democracia funcione"), elaborado por un equipo dirigido por Robert Putnam de la Universidad de Michigan en 1992, puso en evidencia la relevancia del capital social sobre el desarrollo de las comunidades. El estudio demostró que ha sido este factor social y cultural decisivo en el éxito de la gestión local y el desarrollo económico y social en las regiones. Así, mientras las regiones con relaciones políticas clientelistas y sin organizaciones de participación real permanecían estancadas, aquellas donde la comunidad está organizada solidariamente, aunque carecieran de recursos naturales y riquezas, avanzaron a pasos agigantados.

Un caso en nuestra vecindad existe en Honduras. En la década de los 70 se formaron en ese país 1040 cooperativas de autogestión campesina impulsadas por el PROCCARA FAO-INA, orientado entonces por Clodomir Santos de Moraes. Esas cooperativas fueron integradas en gran número por obreros bananeros desplazados por los cambios tecnológicos que fueron capacitados en organización y gestión solidaria con el Laboratorio de Organización de Clodomir Santos de Moraes y hoy en día hay grandes federaciones de cooperativas. Hondupalma aglutina una parte de estas cooperativas con cerca de 1.800 asociados, 15.000 hectáreas de palma aceitera y una planta industrial de procesado de aceite y servicios de salud propios. Coapalma por su parte tiene cerca de cinco mil asociados con más de 30.000 hectáreas y seis plantas procesadoras de aceite.

Estos hechos nos obligan a reflexionar sobre lo que debe ser la política social y las políticas de desarrollo basadas más en el desarrollo de nuestras propias fuerzas y fortalezas que en el regalo indiscriminado y en el paternalismo que caracteriza a la mayor parte de proyectos de desarrollo. Lo importante es colocar sobre la mesa la importancia del capital social para el desarrollo y empezar a dejar de lado la dicotomía entre política económica y social. Sólo que el papel del estado en este proceso más que de protagonista, debe ser el de facilitador de los procesos de capacitación en organización y garante del acceso a los servicios básicos; el resto lo harán las mismas comunidades al poner en marcha su potencial, restringido hasta ahora por las estructuras clientelares de dominación política.

La formación de capital social y la metodología de capacitación masiva de la población pobre, que implica el Laboratorio de Organización y los Talleres de Gestión Empresarial, son dos elementos claves e indispensables para conseguir la participación social autónoma para la creación masiva de empleo, para el fortalecimiento de la democracia y para propiciar el verdadero desarrollo.

11 BIBLIOGRAFIA

1. CORREIA CASTELO BRANCO, JACINTA. *Comunicação y Capacitação*. Brasilia: IATTERMUND, 1995.
2. SANTOS DE MORAIS, CLODOMIR. *Apuntes sobre teoría de la organización*. Edición de la Cámara de Diputados de México, LVII Legislatura.
3. SANTOS DE MORAIS, CLODOMIR. *Reducir el desempleo y crear nuevos puestos de trabajo a través de la participación social*. V Congreso Latinoamericano de Sociología Rural. México, 1998.
4. SOBRADO, MIGUEL. *Teoría de la organización para talleres de generación de empleo*. PNUD-OIT. Proyecto RLA/86-034, Centroamérica. Ciudad de Panamá, agosto 1990.
5. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR. Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. *El Empleo y el Desarrollo Humano en Guatemala 1980-1996*. Guatemala, enero 1998.

COMENTARIOS A LAS CONFERENCIAS

Licda. Anaí Herrera

En la segunda fase de nuestro seminario escucharemos comentarios a las exposiciones anteriormente presentadas, de tres consultores de los diferentes institutos de investigación del país, tales como el IPES, CIEN e IDIES.

Los comentaristas que nos acompañan el día de hoy son: el Ing. Jorge Lavarrera Gargoyo, Master en Evaluación Socioeconómica de Proyectos, especialista en Macroeconomía Aplicada, actualmente ocupa el cargo de director del área social del Centro de Investigaciones Económicas Nacionales, CIEN; el Lic. Miguel von Hoegen, Economista con maestrías en las áreas de Matemática, Estadística y Desarrollo Económico, ha ocupado diversos puestos en el sector público y tiene una amplia experiencia en el sector académico, actualmente desempeña el cargo de Director del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar; y finalmente el Lic. Enrique Alvarez, Cartógrafo y Politólogo, Director de Programas del Instituto de Estudio Políticos Económicos y Sociales, IPES; como moderador esta noche nos asiste el Lic. Lizardo Sosa, actual Presidente del Banco Corporativo y Secretario Ejecutivo de ASIÉS.

Lic. Lizardo Sosa

Buenas noches a todos, vamos a dar inicio a esta segunda fase del seminario, únicamente quisiera reiterar el agradecimiento a usted y muy especialmente a los panelistas por participar en esta oportunidad y dejar constancia como lo hemos hecho en todos los seminarios de Realidad Nacional que desde el primero hasta el último han sido posibles gracias al apoyo de la Fundación Konrad Adenauer de Alemania. Quisiera también señalarles que la presentación de los comentarios de los panelistas se hará en el orden en que están

sentados en la mesa, primero el Lic. Miguel von Hoegen, después el Ing. Lavarreda y finalmente el Lic. Enrique Alvarez, cada uno de ellos tendrá un máximo de diez minutos para hacer su exposición, les recuerdo a ustedes que así como se hizo en el caso de los expositores iniciales, si ustedes desean plantear alguna pregunta a los señores panelistas, lo pueden hacer por escrito. Estimamos que alrededor de las siete y cuarenta estaremos entrando a una fase de preguntas y respuestas, para terminar como está previsto a las ocho de la noche; así que le agradecería al Lic. Miguel von Hoegen hacer uso de la palabra.

Lic. Miguel von Hoegen

Agradezco la oportunidad que me da ASIES, a continuación expondré mis comentarios a las dos ponencias del día de hoy.

1. La Situación del Empleo en Guatemala, del Dr. Pablo Rodas

En adición a los datos estadísticos y tendencias expuestas en la conferencia, el análisis y la propuesta de solución al problema actual del desempleo en Guatemala debe tomar en cuenta algunos hechos de la historia nacional reciente; entre esos hechos están:

- La diferencia cualitativa entre la revolución agrícola inglesa del Siglo XVI y la revolución Agrícola guatemalteca del Siglo XIX; ambas revoluciones expulsaron población rural agrícola ocupada en las tierras comunitarias y comunales, pero:
 - En la inglesa, la población expulsada migró al área urbana y satisfizo la demanda de mano de obra de la manufactura, la cual era precisamente la destinataria de la producción lanar; por lo tanto, la revolución agrícola se compatibilizó o complementó con la revolución manufacturera textilera.
 - En la guatemalteca, la población expulsada se refugió en el minifundio y en la migración estacional hacia las plantaciones de café y luego hacia las de caña de azúcar, algodón y otros productos.

- La migración hacia el área metropolitana de la Ciudad de Guatemala durante las décadas de la violencia (1,960 a 1,990), cuando la población del interior del país buscó refugio que le proporcionaba el anonimato en una ciudad grande; específicamente, la población que por la distancia no logró refugiarse en México o en las montañas.
- La robotización que, por costos, influye en la disminución de la demanda de mano de obra en todos los sectores económicos.
- La globalización, que ha reducido la producción de bienes industriales y agrícolas.

2. El Sistema de Participación Social para la Creación Masiva de Empleos, del Ing. Leopoldo Sandoval

Los elementos fundamentales del Sistema de Participación Social para la Identificación y Puesta en Marcha de Proyectos de Germinación de Empleo e Ingresos (SEPGEI) son tres:

- El Centro de Información con tres bases de datos:
 - Demanda Nacional e Internacional de bienes y servicios.
 - Oferta Local, regional de producción de bienes y generación de servicios.
 - Oferta de servicios de crédito para viabilizar la oferta de bienes y servicios en: sector financiero, bancario, fundaciones, ONGs.
- El Centro puede ser una institución gubernamental o privada, en este caso: ONG, fundación, federación campesina u otra.
- La capacidad institucional de vincular la demanda y la oferta de bienes y servicios, la cual descansa en:
 - Los Técnicos de Desarrollo Económico (TDE), miembros de empresas profesionales, cuyas funciones son:
 - ❖ Elaborar perfiles y, eventualmente, proyectos de producción; e
 - ❖ Impulsar la organización de comunidades y grupos responsables de la producción de bienes o generación de servicios.

- Los asistentes de Proyectos de Inversión (API), miembros de empresas profesionales y que son dirigentes locales, cuyas funciones son:
 - ❖ Recoger la información de base para la elaboración de los perfiles de proyectos de producción de bienes y generación de servicios; y
 - ❖ Organización de comunidades o grupos para la producción de bienes o generación de servicios.

Los TDE y los API son remunerados con base en un porcentaje de la inversión total del costo del proyecto, cuando el mismo se considera viable y se implementa por medio del otorgamiento del financiamiento.

- Los grupos o comunidades organizados para la producción de bienes o generación de servicios, entre cuyas características están:
 - "... los medios de producción indivisibles en posesión del grupo social" (pág. 13); pero ello conlleva la imposición de una asociatividad forzada que no siempre responderá a la cultura local y, además, el ejemplo utilizado es el de cooperativas de Honduras; y
 - la formación de los API toma una duración de quince días si son obreros o semiobreros y treinta o cuarenta si son artesanos, pero ello no pareciera ser congruente con el hecho que los obreros y semiobreros tienen una mentalidad de empleado en relación de dependencia y los artesanos una de empresario, por lo que éstos debieran poder ser capacitados en una período menos que aquellos.

Si se aceptara válida para Guatemala la propuesta de establecer el SIGPEI, los temas a ser debatidos debieran incluir el listado siguiente:

- (1) Si el SIPGEI es total o parcialmente financiado por el gobierno, existe la posibilidad de que se torne en un instrumento a favor del clientelismo, aunque en la propuesta se afirma que ello es posible (pág. 4); la posibilidad de caer en el clientelismo se demuestra con el hecho observado en los últimos seis meses en Guatemala, en los cuales el gobierno central redujo o canceló todo financiamiento a alcaldes que buscaban su reelección para el período 2000-2004 y pertenecían a partidos de oposición o comités cívicos, aunque los recursos fueran parte del mandato

constitucional o de fondos sociales – el objetivo era intentar que esos alcaldes incumplieran con la finalización de las obras comunales iniciadas y por ello perdieran popularidad–.

- (2) En relación al Centro de Información que alimenta al SIPGEI con la información sobre:

- La demanda extranjera y nacional de bienes y servicios y
- La oferta de financiamiento para la producción, debe tenerse presente que Guatemala tiene un sistema de capacitación de demanda extranjera basado en los agregados comerciales de sus consulados y embajadas, por lo que las preguntas pertinentes son:

¿Debiera el sistema actual dividirse en dos conjuntos:

- el destinado a las empresas de tipo individual y
- el destinado a las empresas de tipo asociativo?

En caso afirmativo: ¿Qué indicador objetivo se tendría para clasificar la información destinada a cada uno de los dos conjuntos?

- (3) En relación al tercer elemento, es decir los grupos o comunidades organizados, surgen las dudas siguientes:

- ¿Puede el tipo asociativo de empresas ser sustituido por el tipo individual de empresas?

El tipo de empresas beneficiarias del SIGPEI debiera determinarse en función de la opción más eficiente y eficaz para lograr dos metas fundamentales, que son:

- optimizar la creación de empleo y
- optimizar el crecimiento del ingreso nacional, del cual luego se saca el financiamiento para la compensación social.

Por lo tanto, surgen las preguntas adicionales siguientes:

- En el caso de Brasil, y en lo que aplica en el caso de Honduras:

- ¿en qué período de tiempo invirtió el gobierno brasileño US\$2 mil millones?
- ¿cuál fue el monto de la inversión por empleo generado y/o por empresa y cómo se compara ese monto o inversión con el que se requiere en la generación de un empleo en el sector formal tradicional?
- ¿cuál fue el ingreso anual por empleo generado y/o por empresa y cómo se compara ese ingreso con el generado en el sector formal tradicional?
- ¿cuál fue el porcentaje o tasa de fracasos, tanto en el número de empleos como en el de empresas creadas y cómo se compara ese porcentaje o tasa con el del sector formal tradicional? En este caso, la tasa de fracaso de las empresas debiera medirse con base en el volumen de desempleos o recursos invertidos y no del número de empresas, para que los indicadores sean comparables.

Ing. Jorge Lavarreda

Buenas noches, en esta oportunidad sólo voy a hacer comentarios al trabajo del Ing. Sandoval.

Existen varias posturas en cuanto a cómo enfrentar el problema del desempleo: una postura extrema es que a través del crecimiento se podría resolver este problema, sin embargo, la evidencia empírica claramente ha mostrado que el crecimiento por sí solo no es suficiente. En esta ocasión la concepción del documento del Ing. Leopoldo Sandoval es básicamente la del proyecto generador de empleo, empresas y proyectos, elaborado por la Universidad Nacional de Costa Rica bajo la dirección del Dr. Miguel Sobrado. El proyecto se basa en la metodología de capacitación masiva creada y desarrollada por el Dr. Clodomir Santos; la metodología de capacitación masiva consiste en realizar laboratorios organizacionales de distintos tipos. En la propuesta que está en el documento básicamente se trabajará con tres de los cuatro tipos de laboratorios que se mencionan en la metodología. Se propone capacitar a la población meta que serían personas desocupadas, subempleadas visibles e invisibles y ocupadas con mala calidad de empleo, específicamente con el tipo de laboratorio organizacional de terreno. Con esto se busca organizar a su población meta, concretamente, al menos cuatro mil participantes en estructuras empresariales de producción social

que recibirán cuatrocientos cursos de apoyo técnico o de administración; y elaborarán y pondrán en marcha proyectos generadores de empleos e ingresos. Previamente se propone capacitar en cinco meses, a cuarenta personas como técnicos en desarrollo económico y a cuatrocientos auxiliares de proyectos de inversiones mediante laboratorios organizacionales de curso y de centro.

Al cabo de 18 meses se espera que el proyecto halla logrado además de otros resultados, seleccionar 480 perfiles de proyectos para elaborarlos, esto significaría un 20% de los perfiles de proyectos que se esperaba estuvieran preparados y contar con un fondo de aval u opciones crediticias para el financiamiento de los proyectos.

Con esto resumo lo que se presentó. La propuesta del Ing. Sandoval es idéntica a la del Dr. Sobrado, sin embargo, al tocar el tema del impacto geográfico el Ing. Sandoval propone centrar la influencia del proyecto en un comienzo en la zonas rurales del país, mientras que el Dr. Sobrado propone que la influencia se centre en tres zonas rurales y dos zonas urbanas correspondientes a cuatro regiones de Costa Rica identificadas en su diagnóstico para definir con precisión en dónde el proyecto tendría un mayor impacto social, si debiera señalarse en la propuesta cuáles son esas zonas rurales en donde se pretende comenzar para lograr tal impacto social.

Otro aspecto relevante es que en el documento se indica que el proyecto puede ser patrocinado por un organismo estatal, una ONG o una fundación, sin embargo considero que el reto de la propuesta en este campo es lograr que sea integral y no simplemente una zona aislada; por lo tanto, echo de menos en esta ponencia un diagnóstico de los esfuerzos de capacitación y de participación social que se han hecho en Guatemala, así como qué instituciones participarían en esta ponencia y como sería la organización del proyecto. Por ejemplo, tenemos que durante el gobierno del Lic. Vinicio Cerezo se impulsó sin éxito el fondo de las aldeas, pero este fondo tenía similitudes con la propuesta que hoy estamos analizando, en esa ocasión se argumentaba que la situación del área rural requería de mecanismos ágiles y eficientes para acelerar el ritmo de desarrollo y que el fondo de las aldeas respondería a esa necesidad, proporcionando asistencia económica y técnica a los interesados para producir un efecto multiplicador; también, al igual que en esta propuesta se argumentaba que no era un proyecto de escritorio, ya que en su preparación se aprovecharon más de 14 años de experiencia de muchas entidades de desarrollo y que el

concepto del fondo respondía a la necesidad de encontrar en los líderes de las aldeas a los agentes del cambio y el desarrollo integral. Además, se contempló que el fondo haría inversiones en la asistencia económica y técnica de todas las etapas de producción-organización de grupos en empresas, capacitación, estudios de factibilidad, capacitación de la empresa y comercialización. Actualmente el funcionamiento del Fondo de Solidaridad para el desarrollo comunitario tiene características similares a los del proyecto propuesto, por lo que podría ser interesante investigar la posibilidad de trabajar utilizando este medio.

En el documento se dice que se requieren soluciones de bajo costo unitario y con resultados evidentes y efectivos, me parece que sería muy recomendable incluir información del costo del proyecto y de otras modalidades para estar en capacidad de calificar objetiva y profesionalmente si el costo unitario es menor, mayor o igual al de las otras opciones. Por ejemplo, en el caso de Costa Rica, el costo de capacitar a los formadores técnicos en desarrollo económico y auxiliares de proyectos en inversiones es de unos US\$1,370.00 por persona y el proyecto tiene estimado unos 16 millones para capacitar al menos a 4,440 personas.

En el documento también se indica que el Instituto Técnico de los Países del Tercer Mundo tiene diez años de experiencia en Brasil y que la creación de germinadores de empresas de empleo merece particular atención por los resultados obtenidos en la organización y la puesta en marcha de miles de empresas entre los desocupados del campo y la ciudad, sin embargo, la tasa de desempleo de Brasil pasó de 3.7% en 1990 a 6.9% en 1997. Esto lo menciono simplemente para que reflexionemos sobre el hecho de que no podemos esperar que únicamente con este tipo de proyectos es posible solucionar el problema del desempleo en Guatemala; por lo tanto, sugiero que en el documento se indique el impacto esperado de esta ponencia.

En cuanto a la relación entre la migración del campo a la ciudad y la criminalidad que se menciona en el capítulo de empleo y subempleo en Guatemala, me parece que debiera hacerse un esfuerzo por fundamentar esa afirmación, ya que no conozco un estudio realizado en Guatemala, que pueda mostrar qué tan sistemáticamente las personas que migran del campo hacia la ciudad se convierten en delincuentes, por lo tanto, sugiero que se indique la fuente de esa afirmación y si se trata de una hipótesis.

Ahora, me parece que uno de los aportes más importantes del documento es motivar precisamente lo que estamos haciendo ahora, la discusión y la búsqueda de soluciones a problemas relevantes, por eso felicito a la Asociación de Investigación y Estudios Sociales, ASIES y en particular al Ing. Leopoldo Sandoval.

Como reflexión final quisiera compartir un extracto del último libro del Profesor Amartya Sen, galardonado con el premio Nobel de Economía. Los Gobiernos de China e India han hecho esfuerzos similares por algún período de tiempo para acercarse a una economía más abierta, internacionalmente activa y orientada al mercado. Mientras que los esfuerzos de los indúes han encontrado muy lentamente algunos éxitos, China los ha logrado masivamente; un factor importante explica este contraste, es el punto de partida en cuanto a preparación social, cuando Chiga inició su proceso de reforma ya contaba con un alto porcentaje de personas alfabetas no lejos de la situación educativa de Corea del Sur y de Taiwan, mientras que la India inició su proceso con un 50% de analfabetismo.

Muchas Gracias.

Lic. Enrique Alvarez

Buenas noches, agradezco la invitación que nos hicieron para participar en este importantísimo evento y quiero iniciar esta participación felicitando a ASIES por este trabajo sistemático que durante tantos años ha hecho en bien del país y especialmente a Leopoldo Sandoval, un luchador de toda la vida para beneficiar a la población más desposeída de Guatemala, concentrada en el área rural fundamentalmente. Me parece que tanto la exposición del Dr. Rodas como la exposición del Ing. Sandoval nos dan un marco adecuado para iniciar una discusión de manera sostenida y tratando de buscar niveles de complementariedad que me parece son absolutamente indispensables para lograr beneficiar al país y encaminarlo hacia un destino mejor. Los comentarios que haré a manera de síntesis, tienen que ver con una reflexión que ha derivado en una propuesta que está en imprenta y que el IPES va a presentar sobre relaciones laborales y capacitación y me parece que especialmente la propuesta del Ing. Sandoval es fácilmente complementaria con ésta que estamos trabajando en IPES.

Es necesario decir que históricamente la inserción de Guatemala en la economía mundial ha sido un obstáculo para el desarrollo, es decir, la estructura y la naturaleza de las exportaciones de productos de origen primario con escaso valor agregado han sido las principales fuentes del atraso económico, político, educativo y social y me parece que en un mundo en el que la globalización produce fenómenos tan generalizados como la desregulación del trabajo y la deformación de una competitividad entendida de manera poco relacionada con el ser humano, es necesario decir que la verdadera competitividad de una nación se logra a través de la generación de empleo productivo y el incremento de la productividad de los salarios con justicia laboral y bienestar para toda la población. De otra manera corremos el riesgo de crear niveles de competitividad que ya se están creando a nivel generalizado y que los problemas estructurales determinan ese bajo nivel de productividad, como el excedente de población subempleada, la estructura productiva y los bajos niveles de inversión especialmente del sector privado; así como la debilidad del Estado en la promoción del desarrollo y la políticas de empleo privado.

El problema del empleo, desempleo y del subempleo está íntimamente ligado, y en eso coincido con lo afirmado por el Ing. Sandoval acerca del problema de la capacitación y que además, por supuesto, está directamente vinculado con los niveles educativos del país. En Guatemala, las acciones realizadas en materia de capacitación no han respondido a un esfuerzo sistemático ni articulado en el marco de un sistema nacional de información profesional. Me parece que también es necesario decir que este problema no se puede analizar sin definir qué tipo de Estado tenemos, cuál es el nivel de participación que el Estado debe tener y qué tipo de modelo de desarrollo nacional nos estamos planteando; porque de otra manera lo que sí podemos es formular paliativos, pero de ninguna manera pasar hacia la generación de un modelo que realmente resuelva de manera permanente y sostenida los problemas de la pobreza y en ese sentido, Guatemala está en grandes desventajas para hacerle frente a los cambios que se están operando en la comunidad mundial.

El nuevo modelo de inserción en la economía mundial según nosotros, debe sustentarse entre otros en los siguientes elementos:

- Un acuerdo nacional para el empleo, la productividad y el salario.
- El fortalecimiento institucional de las relaciones laborales.
- La capacitación para y en el empleo.

Es absolutamente claro que a mayor desarrollo de un país, el nivel de su producto interno es fundamentalmente significativo por el crecimiento de su productividad.

También es inobjetable que en el incremento de la productividad el sector privado juega un papel de primera línea, eso no puede discutirse, pero tampoco se puede discutir que tienen mucha importancia las acciones que le Estado emprenda en la inversión pública, en la investigación y en el desarrollo, en la recolección y difusión tecnológica. Es ese sentido nosotros consideramos que Gobierno y sector privado deben asumir el reto para que Guatemala despliegue todo su potencial productivo y eleve su competitividad como nación.

Creemos que se necesita la creación de un plan nacional de inversiones y servicios en el medio rural para preservar el desarrollo de las zonas más deprimidas para promover el desarrollo, desconcentrar, incrementar los servicios en inspección laboral con particular atención a la fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales de mujeres, trabajadores agrícolas migrantes y temporales, trabajadoras de casa particular, menores de edad, ancianos y discapacitados.

El implemento de un sistema de seguimiento con indicadores de productividad y de precios de una canasta familiar del trabajador, que permita evitar el deterioro del salario mínimo generador de seguridad y el desarrollo de mecanismos que equiparen la relación de los salarios rural y urbano.

Acciones en el ámbito institucional que consideramos indispensables: crear un sistema de información estadística nacional sobre el mercado laboral en el cual se debe incluir la economía informal, los trabajadores del área rural, el empleo de la fuerza de trabajo femenino y de la niñez; con la colaboración de las universidades y centros de investigación deberían realizarse investigaciones, así como encuestas propias sobre el empleo y el perfil de la mano de obra. Consideramos que un problema importantísimo en el país es que los programas de capacitación no están enmarcados en un modelo de desarrollo nacional, no se hacen estudios serios para definir en el contexto de ese modelo de desarrollo qué tipo de empleo es necesario generar, qué tipo de capacitación en función de esas necesidades hay que emprender.

En la propuesta del Ing. Sandoval me parece fundamental y yo no vería problema en el sentido de que se fomenten las empresas asociativas porque

me parece que es una parte importante de la economía que hay que impulsar y tampoco hay que verla como el único elemento necesario, porque es evidente que un país no se desarrolla exclusivamente con este tipo de iniciativas, pero también hay que decir que dadas las características étnico culturales del país, este tipo de iniciativas son indispensables. Parece una propuesta que debe analizarse con mucho detenimiento y seguirse discutiendo, porque su viabilidad es muy importante.

Para capacitar para y en el trabajo nos parece que hay que definir un marco tripartito, una nueva estructura y funcionamiento de un sistema de formación profesional y capacitación a nivel nacional, con un área por supuesto para el sector público, una para el sector privado y la creación de una unidad de investigación en capacitación encargada de realizar las definiciones de las políticas de capacitación, basadas en las necesidades de desarrollo del país.

Concluyo diciendo que el reto que tenemos en Guatemala es enorme, ya que no se trata únicamente de aprovechar lo que aparentemente es una ventaja comparativa de los bajos salarios o sea sacarle fruto a la pobreza, sino de redefinir nuestra participación en el mercado internacional elevando sensiblemente nuestra competitividad como nación, en el marco de la construcción de la democracia, del desarrollo, del bienestar social, especialmente de quienes viven en el área rural.

PANEL DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Lic. Lizardo Sosa

Muchas gracias a todos los panelistas porque han sido exactos en el uso del tiempo, lo que nos permite como les había señalado, empezar la fase de preguntas y respuestas. Lamentablemente el tiempo es el principal enemigo en estos casos y debido a eso los señores expositores iniciales van a tener un tiempo de tres a cinco minutos cada uno para responder a las preguntas de manera global o como ellos lo consideren conveniente y luego cada uno de los panelistas dará respuestas breves a las preguntas. A los señores expositores y panelistas les ruego dar lectura a las preguntas planteadas, únicamente daré lectura a la primera:

¿Por qué no se tomó en cuenta la riqueza de las propuestas que contienen los acuerdos de paz sobre participación social?

Ing. Leopoldo Sandoval

Yo diría que sí están tomadas en cuenta, está implícita en la propuesta la importancia de la participación social y eso cruza prácticamente todos los acuerdos de paz, sí están contenidos en el fondo de la ponencia.

¿Qué posibilidad hay para que se realicen estos proyectos en Guatemala, tomando en cuenta que la mayoría de la población sólo posee su fuerza de trabajo y no posee medios de producción?

Y la respuesta que yo daría es que precisamente la gente organizada y sólo organizada puede hacer frente a la falta de recursos, es decir que los beneficios financieros económicos han sido precisamente a partir del trabajo y no al revés, entonces yo creo que si la gente está organizada y analiza sus problemas puede conseguir los recursos de producción; en el caso rural la tierra es la base más importante de la producción y de ahí también el financiamiento, la tecnología, la comercialización, etcétera; si la gente está organizada es importante la tecnología, es importante el financiamiento, es importante la comercialización, es decir una cantidad de cosas que son muy importantes para la producción, pero en el caso de los pobres, si no están organizados no van a poder tener acceso a ninguno de estos elementos indispensables para la producción, en cambio si están organizados, sí lo pueden conseguir.

En el caso de Brasil ¿es la autogestión o la cogestión la solución del problema del desempleo?

Yo diría que no son excluyentes, en el caso de los más pobres precisamente es la autogestión la que puede practicarse, la cogestión es otro sistema que tuvo mucho éxito en Alemania, después de la segunda guerra mundial y que para aquel medio económico y social fue muy importante.

¿Cuál es la base del capital con que cuentan estos sistemas para financiar sus proyectos y qué problemas ha obtenido este tipo de proyectos en relación con la competencia del mercado mundial?

Sobre la base de capital ya expliqué un poco los recursos, pero obviamente, sí se requiere para poner en marcha un sistema como éste de un capital inicial para la capacitación y para armar todo el sistema; en cuanto a la competencia del mercado mundial, a través de la organización

y de los sistemas de información se pueden encontrar alternativas de producción con base en la demanda.

Me queda solo un minuto, así que voy a tratar de ir más rápido.

¿Cómo, de dónde se desarrolla la integración interinstitucional para definir en cada entidad para qué sirve el proceso, y no pretender ser 'todólogas'?

En esto de las integración y coordinación institucional he visto montones, cientos de proyectos institucionales en muchos países de América Latina donde toda la coordinación y la integración se trata de hacer desde el escritorio, la verdad es que eso no funciona y los únicos que pueden lograr esa institucionalidad, esa integración de las instituciones son las propias gentes con base en sus necesidades y la exigencia que hagan a las organizaciones. Desde el escritorio no se puede hacer esa integración.

Bueno, aquí la última porque ya se me acabó el tiempo.

Sobre lo que es educación y capacitación:

Voy a poner un ejemplo un poco gráfico para esto: la educación formal es la que se hace normalmente en las escuelas, en las universidades, en los institutos donde hay un sujeto que da conocimientos. La capacitación es un poco al revés, no es el sujeto el que cambia al objeto sino es el objeto en esta metodología, el que cambia al sujeto. Pongo un ejemplo muy sencillo, podrá una persona escuchar mil conferencias de mil libros sobre cómo se puede aprender a caminar en bicicleta pero si no monta en la bicicleta, no lo va a conseguir jamás por la educación, entonces, esto es un sistema en el cual la capacitación, es decir, el objeto es el que transforma al sujeto de organización social que hacen los laboratorios.

Y ya me dicen que se acabó el tiempo.

Lic. Lizardo Sosa

Es amargo el papel de moderador porque tiene uno que cortar a distinguidas personas que realmente necesitarían mucho más tiempo para hablar de un tema tan importante, pero también se hace para respetar el tiempo de todos. Le pasaría entonces la palabra al Dr. Pablo Rodas.

Para ir más rápido doy respuesta primero a algunas de las preguntas que vinieron y por último a un comentario del Lic. Miguel von Hoegen, me van a perdonar pero hay otro conjunto de preguntas que tal vez ya no responderé por razones de tiempo.

Dr. Pablo Rodas Martini

Una es sobre ese mayor crecimiento del empleo que ya se contrata por semanas, días u horas; que cuál es mi opinión sobre esto.

Esto definitivamente es una tendencia a nivel mundial, lo que se llama el empleo contingente, ese crecimiento de personas que ya no pasan de tiempo completo en una empresa sino que hacen trabajos de medio tiempo o incluso a veces a destajo; es un fenómeno de países en desarrollo y países desarrollados, se da por diferentes razones, una de ellas es por los mismos trabajadores, por ejemplo: madres que quieren tener tiempo para dedicar a sus hijos, también trabajadores que no desean estar vinculados en forma continua con una empresa o también las mismas empresas que por razones de estacionalidad tienen mayor demanda de su producto en determinados meses del año, el caso de turismo por ejemplo, requieren y contratan empleo temporal. Yo diría que no hay nada malo en este fenómeno de empleo contingente; lo que sería negativo es cuando ya se da con un mecanismo de evasión por parte de las empresas para erosionar las prestaciones laborales de los trabajadores. Entonces, lo que se ha hecho en otros países es dar el tiempo proporcional, si es un trabajo de medio tiempo se da la mitad de la prestación respectiva, pero los gobiernos deben tener el ojo muy puesto en este sector, detectar si realmente el país respectivo está creciendo y cuál es la razón del crecimiento, si es evasión o más bien es un fenómeno natural del cambio económico y social.

Otra pregunta dice:

¿Por qué algunas personas con mucha educación tienen muchos empleos, incluso algunas de ellos en el Gobierno y otras personas con poca educación no tiene ninguno?

Yo no sería tan categórico acá, es decir, incluso personas de bajo nivel educativo hacen varios trabajos por la necesidad de sobrevivencia, entonces, también es a ese nivel o aun cuando tengan un solo empleo comienzan a

vender cosas a los familiares o a los vecinos que prácticamente es como si se estuviera teniendo un empleo adicional. Esa multiplicidad de empleos es algo que no es particular de un segmento poblacional determinado, aunque a nivel público tengo entendido de que solo se puede tener un empleo y la excepción creo que es en educación; si se viola, obviamente hay una violación de la ley del servidor público.

Luego en el caso de la distribución del ingreso se me hace una pregunta también en relación a la distribución del ingreso ¿cómo hacer para contrarrestar esa iniquidad de la distribución del ingreso?

En países industrializados la tribulación y el gasto de la política social de Gobierno juega un rol tremendamente importante, por ejemplo, en el último informe mundial de desarrollo humano se presenta una tabla en donde se hace ver que la iniquidad ha empeorado en todos los países industrializados, la excepción era Italia. Pero hablando del salario primario, es decir del ingreso primario de esas personas, una vez se tomaba en cuenta el ingreso secundario, cuánto pagan en impuestos y cuánto están recibiendo de transferencias por parte del Gobierno, ya no había empeoramiento de la iniquidad. Esto lógicamente no sucede aquí en Guatemala, sabemos que la carga tributaria es muy baja, que el gasto social es bajo, pero sin duda alguna tiene un rol que cumplir en ese sentido. Pero en última instancia va a depender del tema educativo de cara al siglo XXI en el siglo XX, ya que la inequidad es fuerte en países como Guatemala debido a la distribución tan inequitativa de activos como la tierra o activos de capital financiero. Y aquí hay un punto que es conceptual pero tremendamente importante de entender: en cuanto a la tierra una persona puede tener desde cero tierra hasta infinidad de tierra, no infinita pero si grandes cantidades, grandes extensiones. En cuanto a activos financieros u otro tipo de activos lo mismo, desde cero hasta gran acumulación de activos, pero en educación, ya de hecho, el activo principal de un país es el nivel educativo, eso atenúa la inequidad ¿por qué razón? porque si bien puede haber desde una persona que no tenga nada de educación hasta una persona que tenga mucha educación; digamos la capacidad de educación que una persona llegue a absorber no es tan cuantiosa como el sinnúmero de caballerías que uno podría llegar a tener, entonces ya de por sí, si ese pasara a ser el activo principal de una sociedad, ya de por sí fija una especie de límite razonable al tema de la inequidad.

Luego otra pregunta sobre el tema de la curva de Philips en economía.

Es básicamente una relación en la que hace unos veinte o treinta años se planteaba que los países tenían que escoger o entre más desempleo y menor inversión o a la inversa; si querían menos desempleo tenían que lanzarse a aceptar más inflación. La revolución keynesiana en los años cuarenta y cincuenta básicamente triunfó porque se consideraba que la economía neoclásica no tenía una respuesta a la recesión que se había dado en los años treinta, pero después vino la contrarrevolución monetarista y de otro tipo y uno de los puntos en el que se enfatizó era el fracaso de la curva de Philips en los países industrializados, donde ya confrontaban el problema llamado de la estanflación, es decir inflación alta con desempleo, simultáneamente. Aquí solo haré una mención, el tema del keynesialismo como una política generadora de empleo para países en desarrollo no ha sido planteada con firmeza en la literatura económica por mucho tiempo; en los inicios los mismo autores keynesianos sostenían que no era factible ¿por qué razón?, el desempleo keynesiano es un empleo de transición o más que de transición, un empleo que se debe a una subutilización de la capacidad instalada.

El país tiene fábricas, tiene capacidad instalada, pero por X razón entra en una recesión, entonces la demanda de empleo, la demanda del gasto generada principalmente por el gasto público fue empujar y levantar esa situación de empleo; en el caso de los países en desarrollo no es una subutilización de capacidad instalada, más bien es que no existe esa capacidad instalada, entonces no es un empleo que se pueda revertir por una política de demanda coyuntural a través del déficit fiscal, sino que es más un problema del lado de la oferta y en ese sentido, una sencilla política de demanda que genera una simple hiperinflación.

Sobre el comentario del Lic. Miguel von Hoegen, un poco el tema de la robotización y la globalización. Robotización: yo diría que no hay que estar tan temeroso, hoy en día se dio un proceso en los países industrializados; quince o veinte años atrás iban hacia la robotización países como Estados Unidos y a la vanguardia países como Japón y eso se ha revertido, es decir ya no han continuado con la robotización; la excepción son países como Japón, más bien el nuevo fenómeno tecnológico es lo que se llama el Skill Biased Technological Change, que básicamente sería como el sesgo tecnológico de la nueva tecnología hacia la mano de obra calificada. ¿Qué

quiere decir esto en pocas palabras? Que la tecnología de la revolución industrial, la tecnología de principios de este siglo, la tecnología incluso de la segunda mitad de este siglo en gran parte era una tecnología neutra, es decir, beneficiaba tanto al sector calificado como al sector no calificado. Con la nueva tecnología en los últimos veinte años, la computación, las telecomunicaciones se sesgan a favor de la mano de obra calificada, entonces ese es el nuevo fenómeno vinculado o determinante, uno de esos motores de la globalización, ese cambio tecnológico que tiende a empeorar la inequidad debido a esa razón, porque es más favorable hacia las personas altamente calificadas y menos favorable hacia las personas con poca calificación.

Otro tema, el de la globalización, se habla de la desindustrialización, aquí habría que replantearlo en forma diferente, más que una desindustrialización es una recomposición industrial, sin duda alguna ha perdido importancia la industria de sustitución de importaciones y se ha pasado a una industrialización del tipo de la maquila y en este caso habría que estar consciente de lo siguiente: la maquila vino a países como Guatemala a quedarse y a quedarse por el mediano y largo plazo; empresas en lo individual podrá ser que migren. Si el tipo de cambio se deprecia en Honduras se van a Honduras o regresan, pero la industria de la maquila como sector ha ido creciendo fuertemente en esos países.

El reto ante eso es detectar los puntos flacos de la maquila y ese punto flaco principal sin duda alguna es la propensión al abuso hacia los trabajadores, entonces allí viene toda una nueva senda que es la auditoría social, donde ya empresas o no solo empresas, sino ONGs se pueden dedicar a la labor de auditar socialmente las condiciones laborales de los trabajadores. El reto para un país es cómo subir su nivel educativo para que esa industria de maquila pase en todo caso con mayor valor agregado, lo que Costa Rica tiene con INTEL, que es maquila, solo que más sofisticada; y ya en el caso de México, la maquila representa cerca del 50% de las exportaciones industriales hacia todo el resto del mundo, el 50% de las exportación industrial mexicana es maquila. Se trata de detectar esas debilidades de los puntos flacos y corregirlas; otra debilidad es acerca de que el capital se puede mover de un momento a otro, un empresario de maquila puede disponer cerrar en cualquier momento, porque aun sobre la auditoría social se puede hacer más, pero sobre esto es más difícil porque por definición es una industria que requiere máquinas de coser y demás, pero es fácil de desplazarse y las empresas van a venir y van a traer inversión

mucho más de mediano y largo plazo a medida que mejore ese nivel educativo de la fuerza laboral; un INTEL no la van a desmontar de la noche a la mañana como lo podrían hacer con una maquila de textiles.

Y luego solo un punto que es importante mencionar dentro de todos estos ataques a la maquila: tomar en cuenta la experiencia hondureña, vino el mitch, destrozó las fincas de banano, destrozó el turismo hondureño por un buen tiempo y una semana después el sector de la maquila estaba ciento por ciento funcionando; es decir, era un sector con una capacidad de reacción muchísimo más alto de lo que pudo haber tenido el sector agrícola o el sector del turismo.

Lic. Lizardo Sosa

Gracias Pablo, no hubo preguntas para los panelistas pero les voy a poner a disposición la palabra dos o tres minutos para su intervención final.

Lic. Enrique Alvarez

Bueno, solo quisiera agregar algunas cosas que ya no pude tocar cuando expuse, un tema que consideramos importante es que en la propuesta también se aclare, si ésta es una propuesta que viene a complementar el sistema actual de capacitación o piensa ser sustituto, eso sería importante aclarar y cuál es la posición que tiene el autor de la ponencia en cuanto a la forma que trabaja actualmente INTECAP, por ejemplo. También consideramos que sería interesante que la propuesta incluya aspectos de tipo educativo, efectivamente el problema de desempleo requiere avances tanto en el tema de educación como en el de capacitación y como ambos han caminado muy lento, realmente no se puede hacer un cambio muy rápido; por lo tanto, nos parece que están en el camino correcto, empezar a buscar cómo mejorar el tema de la capacitación; entonces, sí estamos de acuerdo en este tipo de ponencias, de buscar cómo mejoramos el tema del empleo a través de métodos innovadores de capacitación.

En el tema de educación definitivamente habría que mencionar aspectos como que debe disminuirse la tasa de deserción de los jóvenes, sobre todo al nivel medio o hacer una distinción entre lo que es capacitación preempleo y postempleo; qué papel puede jugar el sistema educativo tradicional introduciendo algunos mecanismos innovadores, dar algún currículo que permita a los jóvenes con solo la educación formal, tener oportunidad de obtener un empleo y complementarlo con sistemas de capacitación más técnica. Muchas gracias.

Ing. Jorge Lavarreda Gargoyo

Una breve reflexión, en todas las exposiciones que escuchamos o escuché esta noche fácilmente existe la posibilidad de identificar puntos con los que tenemos coincidencia, es evidente que podemos tener visiones diferentes sobre otras pero me parece que para el país sería útil que este tipo de discusiones que felizmente se inician a partir de una iniciativa de ASIES, se pudieran desarrollar para que más allá de posiciones ideológicas y más allá de esas visiones que son no solo naturales sino que también deseables, se pudiera encontrar la posibilidad de un aporte para el país, en donde es evidente que hay una debilidad grande, tanto en términos del desarrollo de estudios que aborden esta temática con la integridad debida, como de la debilidad de las propias instituciones del Estado. Yo me siento muy gratificado de haber participado y muy agradecido con ASIES por haberme invitado y creo que esto podría ser el inicio de una fructífera relación que dé algún beneficio para Guatemala. Gracias.

CLAUSURA

Lic. Lizardo Sosa

Muchas gracias a todos, nada más quisiera señalar que el objetivo que teníamos al organizar este seminario era despertar el interés real del debate sobre el problema de desempleo y el empleo. No cabe la menor duda que el desempleo es uno de los problemas principales de la sociedad, un hombre desempleado sufre de una frustración y una gran desesperanza, como sufre todo aquel que no tiene oportunidad por una parte de dar su aporte en la construcción del mundo y en la satisfacción de las necesidades sociales que todos queremos participar, pero tampoco ese hombre tiene la posibilidad de ganar el sustento diario para él y su familia, es un problema social importantísimo que hay que superar. Creo que se han tocado algunos de los temas relacionados con ello, pero el camino sigue abierto para seguir elaborando estudios sobre este tema y especialmente con los contenidos que se dieron en este seminario sobre empleo y participación social.

Así que muchísimas gracias a Pablo, a Leopoldo y a nuestros distinguidos panelistas por haberse dispuesto a colaborar con nosotros y por supuesto a todos ustedes por su presencia. Muy buenas noches.



Asociación de Investigación y
Estudios Sociales (ASIES),
Guatemala, C.A.

ASIES es una entidad de servicio, privada y no lucrativa, orientada a la reflexión, la investigación científica y el análisis de la realidad nacional. Trata de estimular la participación ciudadana en los procesos de búsqueda e implementación de soluciones concretas para la problemática del país.

Surgida en 1979 y fundada en 1982, la Asociación de Investigación y Estudios Sociales –ASIES- adquirió personalidad jurídica mediante Acuerdo Gubernativo número 608-88, del 2 de agosto de 1988.

Fines:

- Llevar a cabo investigaciones y análisis de la realidad política, económica-social y cultural del país.
- Promover el estudio, discusión y reflexión sobre los problemas nacionales y sobre aquellos problemas internacionales que afecten al país.
- Contribuir a la formación permanente de los asociados, mediante el enriquecimiento de su caudal de conocimientos científicos.

Funciones:

- Constituir un foro nacional de reflexión y discusión de los fenómenos socio-políticos, económicos, ambientales y culturales que conforman la problemática guatemalteca, mediante la organización de actividades públicas y privadas.
- Mantener relaciones de intercambio y cooperación con entidades públicas y privadas de carácter cultural y científico, tanto nacionales como internacionales.
- Contribuir a la formación de los ciudadanos mediante la difusión de los resultados de sus trabajos de investigación y de análisis de la realidad nacional.

ASSOCIATION FOR SOCIAL RESEARCH AND STUDY –ASIES-

ASIES is a private, non-profit service and cultural entity, dedicated to promote reflexive study, scientific research and analysis of Guatemalan reality. It tries to stimulate the search and implementation of concrete solutions to the country's problems, encouraging citizen participation.

Born in 1979 and founded in 1982, the Association of Social Research and Study –ASIES- acquired its juridical personality by Government Decree No. 608-88, dated August 2nd., 1988.

Purposes

- Carry out research studies and analysis of the political, socioeconomic and cultural situation of Guatemala.
- Promote study, discussion and reflection on national problems, and on those international problems that affect the country.
- Contribute to the permanent qualification of its associates, constantly increasing their scientific knowledge.

Functions

- Constitute a national forum for the discussion and reflection on the various aspects of the Guatemalan reality –socioeconomic, cultural, political and others- through the organization of diverse activities, both private and public.
- Maintain constant exchange and cooperation relations with the public and private cultural and scientific entities.
- Constantly improve the formation of Guatemalan citizens, through the publication and diffusion of the results obtained in its research studies and its analysis of national reality.