



Contrapunto

Desarrollo de habilidades técnicas una necesidad en el mercado laboral

Mynor Martinole Martínez Cobón¹

Docente Universidad Mariano Gálvez

Resumen

En los últimos años se ha acrecentado la preocupación por las consecuencias que genera el aumento de la población joven a nivel mundial, especialmente en la necesidad de generar empleos para todos. Este es un desafío para cualquier sociedad ya que aún prevalece la continua formación de habilidades distintas a las requeridas por esta nueva era, creándose no sólo una enorme brecha entre demanda y oferta laboral, sino que desperdiciando talento en lo que quizá nunca pondrán en práctica. Algunos países que han reflexionado sobre el tema están implementando estrategias orientadas al cierre de tales brechas, reconociendo que se requiere de la participación activa de los involucrados en el mercado laboral (sector académico, gubernamental y empresarial). El sector académico, impulsando carreras orientadas al desarrollo de habilidades técnicas y disminuyendo las carreras humanísticas que, desde hace varios años, han saturado el mercado laboral. El sector gubernamental, promoviendo la formación para el trabajo, a través de políticas públicas que incentiven la creación de carreras orientadas a satisfacer la demanda laboral existente. El sector empresarial, invirtiendo en el capital humano mediante programas inclusivos de formación que satisfagan sus necesidades de mano de obra calificada y apoyando el esfuerzo de otros sectores en promover el desarrollo de habilidades técnicas. El objetivo de

1. Doctor en Ciencias de la Investigación. Master en Administración de Negocios con Especialización en Negocios Internacionales y Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala. Con estudios en la Universidad de Montana, EE.UU. sobre Juventud y Mercado Laboral. Docente Universitario del área económica en los Programas de Posgrados de la Facultad de Ciencias de la Administración de Universidad Mariano Gálvez de Guatemala.

este artículo es reflexionar sobre la necesidad de preparar a la fuerza laboral para el trabajo, mediante la revisión documental de lo que Guatemala ha hecho y está haciendo al respecto.

Palabras clave

Habilidades técnicas, empleo, formación; mercado laboral, juventud.

Abstract

En los últimos años se ha acrecentado la preocupación por las consecuencias que genera el aumento de la población joven a nivel mundial, especialmente en la necesidad de generar empleos para todos. Este es un desafío para cualquier sociedad ya que aún prevalece la continua formación de habilidades distintas a las requeridas por esta nueva era, creándose no sólo una enorme brecha entre demanda y oferta laboral, sino que desperdiciando talento en lo que quizá nunca pondrán en práctica. Algunos países que han reflexionado sobre el tema están implementando estrategias orientadas al cierre de tales brechas, reconociendo que se requiere de la participación activa de los involucrados en el mercado laboral (sector académico, gubernamental y empresarial). El sector académico, impulsando carreras orientadas al desarrollo de habilidades técnicas y disminuyendo las carreras humanísticas que, desde hace varios años, han saturado el mercado laboral. El sector gubernamental, promoviendo la formación para el trabajo, a través de políticas públicas que incentiven la creación de carreras orientadas a satisfacer la demanda laboral existente. El sector empresarial, invirtiendo en el capital humano mediante programas inclusivos de formación que satisfagan sus necesidades de mano de obra calificada y apoyando el esfuerzo de otros sectores en promover el desarrollo de habilidades técnicas. El objetivo de este artículo es reflexionar sobre la necesidad de preparar a la fuerza laboral para el trabajo, mediante la revisión documental de lo que Guatemala ha hecho y está haciendo al respecto.

Keywords

Technical skills, employment, training; labour market, youth.

"En la competitiva economía mundial actual, obtener el máximo valor por cada dólar que se gasta en educación exige inversiones inteligentes, es decir, inversiones que han demostrado contribuir al aprendizaje. La calidad del aprendizaje tiene que ser un aspecto primordial de estas inversiones en educación, y el 'Aprendizaje para todos', el título de la nueva estrategia conlleva garantizar que todos los estudiantes, no solo los más privilegiados o dotados, adquieran los conocimientos y las capacidades que necesitan para conseguir empleos y tener éxito en la vida"

Elizabeth King, Banco Mundial

Anivel mundial existe una gran preocupación por el aumento de la población debido a las implicaciones socio-económicas que genera dicho crecimiento. La lógica es simple, a mayor población mayor demanda de necesidades, lo que a su vez requiere una mayor provisión de satisfactores, convertidos en bienes o servicios para los cuales se necesitan más recursos. Es decir, los problemas derivados del incremento poblacional son innumerables y representan un desafío para la misma humanidad, representada por sus gobernantes.

Una de esas necesidades derivadas del incremento poblacional, como condicionante para generar un entorno de accesibilidad a recursos para las familias que conforman la sociedad, es la generación de empleo, la cual a su vez está relacionada con el acceso a educación. Sin embargo, al revisar someramente algunos datos es posible darse cuenta de que el desafío es grande.

En Guatemala, según el Censo de Población 2018, la población estimada asciende a 14.9MM de habitantes, de los cuales 9MM conforman la Población Económicamente Activa. Adicionalmente, un 70% de las personas que trabajan lo hacen en el sector Informal (INE, 2019). Por otro lado, el porcentaje neto de jóvenes en edad de estudiar el nivel medio es de 25% (unos 400,000)

de los cuales en promedio únicamente se gradúan 200,000 cada año. (Empresarios por la Educación, 2016). De este grupo de graduados, solo un 10-15% logra ubicarse en un trabajo formal. Complementariamente los resultados de la Encuesta Nacional del Empleo (2018) revelan que únicamente un 13% de la población tiene estudios a nivel de diversificado. La pregunta es entonces, ¿Qué pasa con el resto? ¿Qué de aquellos que no pudieron seguir estudiando después de tercero básico? ¿Qué de aquellos que no pudieron terminar su nivel medio?

Estos datos dan una idea acerca de la necesidad de crear más empleos, pero también refleja la necesidad de crear oportunidades y alternativas para preparar a la juventud para enfrentarse a un mercado laboral exigente, demandante y saturado. Porque más allá del desempleo (3.2% según el INE), es triste saber que aunque existen oportunidades de empleo, el problema radica en que la mano de obra no está preparada con las habilidades necesarias para dichos empleos, y eso, es más lamentable aún. El problema es serio y demanda un esfuerzo enorme para cambiar esta realidad.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística 68% de la población tiene menos de 30 años, de los cuales 40% está representada por indígenas quienes han sido los menos favorecidos para encontrar oportunidades de empleo (ENCOVI, 2011). Esto es confirmado por una encuesta del Fondo Iberoamericano para la Juventud quien encontró que cinco de cada 10 jóvenes guatemaltecos afirma que no tienen buenas expectativas acerca de su futuro.

La brecha de habilidades que el mercado laboral está demandando se incrementa cada día y es un fenómeno a nivel mundial, y será más complicado dado que de acuerdo con estudios recientes en los siguientes años muchos de los empleos actuales van a desaparecer por muchas razones. Según Manpower (2018) “45% de los empleadores afirman que no pueden encontrar las habilidades que necesitan en comparación con el 40% en el 2017” (sn). Es decir, la brecha sigue aumentando.

La Cámara de Comercio Guatemalteco Americana -AMCHAM-, una de las organizaciones que coordina la realización de ferias de empleo confirma que a pesar de la cantidad de oportunidades de trabajo, los guatemalte-

cos no cumplen con los requisitos tales como: dominio de inglés, habilidades para los campos técnicos y porque no tienen acceso a la educación superior.

Con base en lo anterior se plantea la pregunta, ¿Cuáles son las habilidades técnicas que el mercado laboral guatemalteco está demandando y que no se encuentran en los candidatos a ocupar plazas disponibles?

En el programa “Youth, Workforce Development and Closing the Skills Gap” (Juventud, Desarrollo de la Fuerza Laboral y Cierre de brecha de habilidades), auspiciado por el Departamento de Estado de los Estados Unidos y desarrollado en el año 2019 se discutió ampliamente este tema y entre las conclusiones del mismo se determinó que el cierre de brecha entre las habilidades que el mercado laboral está demandando y lo que la academia está ofreciendo es un problema generalizado a nivel mundial. Por otro lado, la solución a dicho problema requiere el involucramiento y participación activa de los sectores gubernamental, empresarial y académico, que es lo que están haciendo en Estados Unidos de Norteamérica y cuyos resultados se pueden observar a través de los programas

impartidos por los “Community Colleges” en los cuales se desarrollan sus programas de formación tomando como base las necesidades planteadas por los sectores económicos que en la actualidad están demandando determinadas habilidades técnicas. De esta manera, estas instituciones están proveyendo oportunidades laborales para la juventud. Las agencias locales, estatales y federales han realizado numerosos esfuerzos para trabajar con empresas, grupos regionales, proveedores de educación y otras partes interesadas para brindar capacitación laboral efectiva (Mckinsey&Compañy, 2017). Los esfuerzos están orientados a preparar a los jóvenes de acuerdo con las necesidades reales del mercado laboral. “Les preguntamos a los empleadores qué quieren. ¿Qué necesitan que los estudiantes aprendan? Y si es necesario, adaptamos los currículos para cubrir esas necesidades”. (Montana Tech, 2019).

Las estrategias que están aplicando van desde Prácticas (remuneradas y no remuneradas), Pasantías hasta Programas de Internado las cuales requieren esfuerzo y dedicación de todos los involucrados en los referidos programas.

Haciendo una revisión retrospectiva de lo que se ha hecho en Guatemala al respecto, se observan esfuerzos, proyectos e iniciativas orientados a la formación de los jóvenes con el fin de prepararlos para el trabajo. Algunas de estas propuestas son parte de la historia, a otras no se les dio continuidad y otras, reflejan que si hay voluntad, compromiso y visión, es posible cambiar la realidad del mercado laboral en el país:

1. **Escuelas Tipo Federación:** Creadas durante el gobierno del Dr. Juan José Arévalo Bermejo (1948-1954), estas escuelas (una en cada departamento) aparecen como el primer esfuerzo en Guatemala para fomentar la educación para el trabajo, ya que en su infraestructura se contempló la instalación de talleres de capacitación en oficios como sastrería, carpintería, artesanía textil, cocina, entre otros. Lamentablemente estas escuelas fueron perdiendo la visión de su creación y hoy por hoy solo queda el nombre como recuerdo de ese esfuerzo realizado por promover la formación técnica.
2. **Centro Educativo Técnico Laboral KINAL:** Su creación se remonta al año 1961 donde

impartían cursos de carpintería, mecánica automotriz y electricidad. En la actualidad KINAL ofrece programas técnicos y académicos orientados a jóvenes para formarlos en la especialidad técnica elegida. Luego de tres años de estudio el estudiante es apto para trabajar en el ramo técnico de la especialidad que eligió estudiar, obteniendo el título de perito técnico. Adicionalmente, ofrece la oportunidad para capacitar a jóvenes y adultos que solo tienen interés en adquirir las competencias necesarias para desempeñarse laboralmente. El posicionamiento de Kinal le ha permitido incluso formar mano de obra bajo demanda y en muchos casos sus estudiantes reciben ofertas de empleo antes de graduarse, lo cual es un indicador de la calidad formativa de la institución.

3. **Instituto Técnico de Capacitación (INTECAP):** La labor del INTECAP inicia en 1972, cuando se crea el Centro Nacional de Desarrollo, Adiestramiento y Productividad (CENDAP) y se convierte en la institución referente de la formación técnica profesional del país. Con 28 centros de Capacitación, 5 Delegaciones

Departamentales, 5 Departamentos de Servicios Empresariales, más de 70 especialidades y la Unidad de Formación a Distancia (FAD), desarrolla con calidad la capacitación en los tres sectores productivos del país: agropecuario, industria, comercio y servicios. Disponer de infraestructura, equipo, maquinaria, tecnología y metodologías adecuadas se constituye en uno de los factores de éxito del INTECAP, siendo estos aspectos los que a su vez, son las limitaciones de los otros institutos que han tratado de incursionar en la formación técnica a nivel nacional.

En el año 2009 se emite el Acuerdo Ministerial No. 378-2009 en el que se autorizan los primeros Bachilleratos en Ciencias y Letras con especialización técnica en: mecánica diésel, mecánica automotriz, mecánica industrial, electricidad industrial, mantenimiento eléctrico y electrónico de maquinaria textil y de confección industrial. En diciembre de 2017, se ratifican las carreras de Bachilleratos como Peritos con su especialidad. Estas acciones representan una gran oportunidad para sus egresados, pues al darle formalidad a los estudios

“técnicos” realizados en INTECAP les permite continuar sus estudios universitarios.

4. Institutos Experimentales: El 08 de enero del año 1973, según Acuerdo No. 001 se autorizó el funcionamiento con carácter experimental de los Institutos de Educación Básica con orientación Comercial, Industrial y Agropecuaria, cuyos edificios fueran construidos dentro del proyecto de Extensión y Mejoramiento de la Enseñanza Media (PEMEM). “El propósito de creación de estos institutos fue el de proporcionar a los estudiantes del Ciclo de Educación Básica, además de la cultura general propia del ciclo, la oportunidad de aprender un oficio u ocupación que les permitiera ingresar a la vida del trabajo decorosamente, especialmente aquellos estudiantes que no pueden continuar estudios en el nivel diversificado”. De acuerdo al Ministerio de Educación (2019) a la fecha existen 47 institutos bajo esta categoría. Lamentablemente estos institutos se quedaron en eso, “un experimento”, debido a la falta de recursos para mantener el equipamiento de profesores especializados en áreas técnicas,

5. Institutos Nacionales de Educación Diversificado: Creados en el año 2006, con el fin de promover la creación de varios bachilleratos con orientaciones laborales como principal oferta de estos centros. Sin embargo, la falta de presupuesto y de profesores especializados ha afectado el funcionamiento de estos centros de estudio, por lo que no se lograron los objetivos de su creación. (CIEN, 2016).

6. Iniciativa por los jóvenes (NESTLÉ): En 2015 Nestlé lanzó la Iniciativa por los Jóvenes como un compromiso empresarial que tiene como fin contribuir en la preparación y capacitación de las próximas generaciones. Una de sus áreas clave es la Empleabilidad, respecto de lo cual indica "Estamos decididos a ayudar a los jóvenes a desarrollar sus habilidades para que puedan encontrar mejores opciones de trabajo"

Como puede observarse, la preocupación por "formar para el trabajo" a la juventud guatemalteca ha sido una preocupación siempre. Lamentablemente, la falta de continuidad en las iniciativas gubernamentales ha provocado su fracaso. Por el

contrario, la visión de instituciones descentralizadas como el INTECAP o privadas como KINAL, reflejan que "si se quiere se puede".

¿Qué habilidades técnicas deben enseñarse en Guatemala?

Por varios años, FUNDESA realizó un estudio sobre brechas de talento en Guatemala, con el fin de "fomentar la cooperación entre empresas del sector privado y las universidades con el objetivo de mejorar el desarrollo económico nacional". Los resultados obtenidos en la última edición (2016) reflejan que las empresas encuestadas prefieren contratar a egresados del INTECAP para cubrir las plazas vacantes, siendo Mecánica, Refrigeración, Electromecánica, Electricidad, Electrónica, Ventas y Publicidad los Técnicos más difíciles de encontrar. Además, se determinó que la mayoría de puestos en estas empresas son ocupados por personal con nivel diversificado.

Por otro lado, en las últimas ferias de empleo se ha evidenciado la brecha existente en el mercado laboral ya que muchas veces

aunque hayan oportunidades laborales no todas se logran cubrir debido a que los candidatos no poseen las habilidades que las empresas están demandando, siendo las más principales: manejo del idioma inglés, habilidades técnicas y falta de estudios universitarios.

En relación a la interacción entre oferta y demanda laboral, los servicios públicos de empleo pueden ayudar a eliminar asimetrías de información que resulten en vacantes cubiertas de forma más eficiente, especialmente en contextos urbanos en donde es más complejo vincular vacantes con candidatos idóneos. Las oficinas de empleo también pueden identificar las necesidades particulares de los jóvenes y dirigirlos hacia la formación, el aprendizaje práctico y el trabajo dentro del mercado. (de Hoyos, Rogers y Székely, 2016, pág. 45,46)

El manejo del inglés se ha convertido en un nicho potencial de mercado laboral, debido a la alta demanda en los centros de llamadas (call centers), muchos de los cuales incluso ofrecen como incentivo para sus candidatos, el perfeccionamiento del idioma

para aquellos que tienen un nivel básico del mismo. En los últimos años se ha tratado de impulsar una iniciativa de ley orientada a la enseñanza obligatoria del idioma inglés, sin embargo, su implementación estaría sujeta a la disponibilidad presupuestaria para contratar maestros de inglés (graduados), para cambiar el esquema actual en el cual cualquier persona puede transmitir vocabularios y repetir año tras año la conjugación del famoso verbo “to be” (ser o estar).

En cuanto a las habilidades técnicas, ya se ha descrito el papel protagónico de INTECAP en este campo, sin embargo, aún es necesario lograr una mayor cobertura a nivel nacional, así como la actualización constante de su oferta formativa adaptada a las necesidades del mercado laboral.

Está claro que desarrollar un programa de formación en habilidades técnicas, requiere inversión, pero también es cierto que el no hacerlo resulta mucho más caro para el país. La auto sostenibilidad del INTECAP es un ejemplo loable e imitable.

En cuanto a que los candidatos no tienen estudios universitarios, es otro tema, ya que la mayor

demanda de mano de obra está orientada a personal que tenga nivel medio de educación. Sin embargo, las universidades están obligadas a sondear las necesidades del mercado y desarrollar programas orientados a satisfacer dicha demanda.

La Asociación de Exportadores de Guatemala (AGEXPORT) (sf), con motivo de las elecciones 2019, presentó una propuesta orientada a la generación de empleo formal en Guatemala. En dicha propuesta se recomienda apostarle a promover la atracción de inversiones, potencializar el talento humano y generar infraestructura y condiciones que faciliten los negocios.

En relación al talento humano enfatiza la necesidad de orientar la capacitación hacia la formación técnica que responda a las demandas del sector productivo, para lo cual plantea, entre otras, las siguientes acciones:

1. Alinear la capacitación a los sectores sobre los cuales se atraerá inversión.
2. Implementar la enseñanza del idioma inglés en todos los niveles académicos.

3. Desarrollar programas para desarrollar habilidades en tecnologías de información y comunicación.
4. Desarrollar programas técnicos para desarrollar habilidades para la industria de manufactura ligera.
5. Impulsar carreras a nivel técnico y universitario acordes a las demandas de las actividades productivas.

La Organización Internacional del Trabajo (2017) definió 10 lineamientos para la promoción y el fortalecimiento de los sistemas de formación para el trabajo y para la vida en América Latina y el Caribe de los cuales es oportuno señalar los siguientes:

1. **Construir sobre la base del diálogo social:** Es evidente que sin un consenso entre los actores involucrados es imposible lograr avances significativos. En Guatemala, el INTECAP es un ejemplo único de articulación tripartita (gobierno, empleadores y sindicatos) de políticas orientadas a la formación para el trabajo. Este lineamiento se complementa con la necesidad de articular los servicios de empleo, de orientación vocacional y las

políticas activas de mercado de trabajo sin el cual también los esfuerzos serían en vano.

2. Para los casos en que se elaboran programas nuevos, INTECAP suele organizar mecanismos de consulta y conversatorios técnicos con empleadores y trabajadores, acciones que han permitido la actualización de normas técnicas laborales, contenidos de la formación, perfiles contextualizados de trabajo, productos de la oferta formativa e instrumental de normalización y evaluación laboral. (OIT, 2017. p. 144)

3. **Garantizar un financiamiento suficiente, permanente y avalado por ley:** De nada sirve promover y generar políticas públicas si estas no contemplan las fuentes de financiamiento para su desarrollo y sostenimiento.

4. **Utilizar las metodologías y enfoques pedagógicos más eficaces, con base en la evidencia, y mejorarlos continuamente, con base en la experimentación y la evaluación:** La formación para el trabajo mediante el desarrollo de habilidades técnicas debe ir más allá de

la teorización y reflejarse en la práctica empresarial. Claro que esto representa un desafío para las instituciones educativas, sin embargo, en Guatemala instituciones como INTECAP y KINAL han demostrado que las metodologías activas de aprendizaje que utilizan son eficaces.

Conclusión

El aumento de la población joven en nuestro país, y a nivel mundial, demanda que “todos se levanten, que no haya uno ni dos que se queden atrás”. El sector gubernamental impulsando una política de “formación para el trabajo”, el sector académico ofertando carreras a nivel medio y universitario orientadas a la formación técnica y el sector empresarial generando oportunidades laborales, pero también valorando a esta juventud preparada con base en las necesidades del mercado laboral.

El gobierno, mediante el Ministerio de Educación podría incentivar la creación de carreras técnicas en los establecimientos educativos de nivel medio y universitario, y además, promover una política de desincentivo de las carreras humanistas que por tradición se

siguen ofreciendo a la juventud. Es más, podría condicionar o priorizar la autorización de instituciones académicas o nuevas carreras a aquellas que tengan un enfoque técnico. Vale la pena preguntarse: ¿Cuántos jóvenes graduados de nivel medio se encuentran subempleados? ¿Será que, si afortunadamente están laborando, lo hacen motivados porque es algo que les gusta, aunque estudiaron algo totalmente diferente? Bien lo decía, el admirable Albert Einstein: “No podemos esperar resultados diferentes si seguimos haciendo lo mismo”

Complementariamente al tema expuesto es necesario también abordar el tema del desplazamiento u obsolescencia de muchos empleos actuales, derivados de la evolución y tendencias en el mercado laboral que en el futuro próximo hará que muchos empleos actuales desaparezcan y que a la vez surjan otros nuevos, así como los efectos que traerá el Bono Demográfico para Guatemala en los años próximos.

Referencias bibliográficas

- AGEXPORT. (sf). *Retomando el rumbo para crear empleo formal*. Recuperado de: <http://www.competitividad.gt/retomando-el-rumbo-para-crear-empleo-formal/>
- Burning Glass & Business-Higher Education Forum / BHEF. (2018). *The New Foundational Skills of the Digital Economy*. Recuperado de: https://www.burning-glass.com/wp-content/uploads/New_Foundational_Skills.pdf
- CIEN (Noviembre, 2016). *Educación para la vida y formación para el empleo: Proyecto de Lineamientos de Política Económica, Social y de Seguridad 2011-2021*. Recuperado de: <http://cien.org.gt/wp-content/uploads/2017/03/Educacio%C3%81n-para-la-Vida-y-el-Empleo-vf.pdf>
- de Hoyos, R., Halsey, R. y Székely, M. (2016). *“Ninis en América Latina: 20 millones de jóvenes en busca de oportunidades.”* Banco Mundial, Washington, DC. Recuperado de: <https://www.skillsforemployment.org/KSP/es/Sources/WorldBank/index.htm>



- FUNDESA. (2016). *Brechas de Talento 2016 Guatemala*. Recuperado de: <https://www.fundesa.org.gt/publicaciones/estudio-brechas-de-talento>
- Organización Internacional del Trabajo/ CINTEFOR. (2017). *El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe*. Recuperado de: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/futuro_FP_ALC_OR_Cinterfor_web.pdf
- Vargas, F. & Carzoglio, L. (Abril, 2017). *La brecha de habilidades para el trabajo en América Latina: Revisión y análisis en la región*. Montevideo: OIT/ Cinterfor, 2017.