

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