

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