

Llaman a replantear programa “Mi primer empleo”: Alcanzó a 1,873 jóvenes en tres años

Prensa Libre

14-11-2024

Solo se ofrecen de 600 a 700 becas por año, pese a que salen al mercado unos 240 mil jóvenes. Presupuesto se considera bajo por expertos, que recomiendan a Mintrab rediseñar beca en términos de duración, área geográfica de cobertura y perfil de aspirantes.

El programa “Mi Primer Empleo”, ofrecido por el Ministerio de Trabajo (Mintrab) desde el 2021 se planteó con el fin de apoyar a los jóvenes que buscan ingresar al mercado laboral con una primera experiencia. Durante cuatro meses, el programa se encarga de cubrir el 51% del salario de los beneficiarios mientras la empresa se encarga del otro 49%, además de asegurarle a cada joven acceso al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) y prestaciones como aguinaldo, vacaciones e indemnización.

Este 2024, este programa contó con un presupuesto de Q6.3 millones, para 678 jóvenes. No obstante, cada año a la fuerza laboral, buscan integrarse 240 mil guatemaltecos. Según Luis Linares, coordinador del área de Estudios Laborales y

Municipales de la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (Asies), debido al bajo presupuesto otorgado a este programa y al poco tiempo que se le da a los aprendices, no genera el impacto necesario.

Muchas empresas actualmente buscan personal que sea joven pero que a la vez tenga experiencia. No obstante, según Carolina Mora, gerente senior para Deloitte Latinoamérica en Capital Humano, la mayoría de los jóvenes al salir de la universidad o del colegio aún no han tenido un contacto con el ámbito laboral. No obstante, una política común, explica Mora, es ofrecer programas con pasantías y prácticas profesionales.

Marilia Pérez, directora general de Empleo del Mintrab, plantea que el crecimiento general del programa depende del presupuesto asignado. “Dependemos del presupuesto que aprueben las autoridades. Si nos autorizan un presupuesto mayor, contamos con más oportunidades para el programa”, enfatiza Pérez, quien agregó que para el 2025 se seguirá usando el mismo monto asignado a menos que las entidades del Ministerio requieran una ampliación.

¿Qué debe cambiar?

Linares asegura que **el programa cuenta con una limitación de poca cobertura**, al apoyar solamente a 678 jóvenes. “Es insuficiente, es como una cuchara de azúcar en una piscina”, puntualiza Linares. Sin embargo, no es suficiente solo ampliar la cantidad de beneficiados, también es necesario **aumentar el tiempo de aprendizaje de los jóvenes**, reitera el coordinador de estudios sociales de Asies.

Para Linares, **el Mintrab podría ponerse como meta llegar a los 20 mil jóvenes en dos o tres años y que el tiempo de duración dentro de la beca sea de seis meses**. Sin embargo, esto tendría que venir con un aumento de recursos,

tanto para incluir a más becados, como el aumento del tiempo dentro del programa.

Pérez coincide con Linares, puesto que asegura que se podría incrementar de manera gradual el número de becas y el presupuesto. Sin embargo, recalca que es necesario ser realistas, puesto que hablar de cientos de miles de beneficiados debería contar con un presupuesto mucho más extenso.

Rafael Rodríguez, exministro de Trabajo y Previsión Social del Mintrab, señala que a partir del éxito de este programa a pequeña escala, se podría duplicar o triplicar la cantidad de presupuesto en un corto plazo.

De la misma manera, María José Nichols, presidenta de Cacif Joven, argumenta que la inserción de los jóvenes sería factible también analizar **agrandar el rango de edad necesario para poder participar**. Actualmente el programa se ofrece a jóvenes entre los 18 a los 24 años. No obstante, señala que las prácticas del primer empleo podrían llegar incluso a bachilleres o personas que no se encuentren en la universidad.

Un marco regulatorio

Nichols apunta la necesidad de **un marco legal más amplio para regular la beca “Mi Primer Empleo”**. Según la presidente del Cacif Joven, el reto ha sido encontrarse con mecanismos que deberían quedar más claros, especificando la clasificación entre los aprendices y practicantes.

A partir de un marco regulatorio, Nichols señala que se podría **llamar la atención de más empresas interesadas e incluir a más becados dentro de este programa**.

No obstante, según Rodríguez, cuando se encontraban en el proceso de desarrollo del programa, se crearon tres documentos legales encargados de regular el

programa: la transferencia que se realiza al beneficiario, el convenio firmada con la empresa para las corresponsabilidades y el contrato entre el trabajador y la empresa, el cual especificaba que era un contrato de carácter de aprendizaje.

Sin impacto

Pérez señala que aproximadamente el 40% de los becados cuentan con la oportunidad de quedarse permanentemente en la empresa. No obstante, uno de los mayores problemas de este programa es la falta del impacto sustancial en los jóvenes que reciben apoyo.

Rodríguez relata que en 2021, 513 jóvenes fueron beneficiados por la beca; 703 en 2022 y 647 en 2023. Esto marca un descenso desde el 2022, año en el que, según Rodríguez, se quedaron trabajando 200 personas a partir del programa.

Linares expresa que **la duración de esta beca, es “insuficiente” para realmente aprender un oficio**. Para esto, Linares comparó al Intecap, que cuenta con programas de formación dual con requisitos de 500 horas de trabajo (tres meses) más capacitaciones de al menos un año.

Además de esto, según Nichols, sigue existiendo una brecha entre la oferta y la demanda, lo cual evita que la beca logre el impacto deseado. Nichols señala que es necesario un mapeo para analizar la demanda y a partir de esto enseñar a los aspirantes para reducir esta brecha.

Asimismo, Linares precisa que **el acompañamiento a los aprendices es indispensable**. “El aprendizaje dentro de una empresa no tendrá resultado si no hay una tutoría por parte de la entidad—Mintrab—”. Asevera que las empresas no siempre cuentan con un obrero calificado que también sea capaz de enseñar y

que el programa debería contar con tutoriales para garantizar el buen desempeño del aprendiz y que realmente tenga un impacto.

Nichols señala que el funcionamiento de este programa debe abordarse desde tres puntos: el sector público, para regir y otorgar herramientas; la academia, para el adiestramiento de los jóvenes en las áreas demandadas y las empresas, para indicar que es lo que se busca en un trabajador.

Más empresas, más becados

La promoción es clave, profundiza Pérez. “ Es importante resaltar que dependemos del perfil del tejido empresarial que esté ubicado en las regiones”, manifiesta Pérez, quien agrega que dependiendo de la cantidad de empresas que se tiene en cada departamento, así será la oportunidad de empleo en cada sector, quien además menciona que actualmente se cuentan con aproximadamente 110 empresas dispuestos a recibir a los becados.

No obstante, la cobertura de este programa ha sido mayoritariamente en la capital, asegura Linares. Esto deja de lado al interior del país, en donde las oportunidades son más limitadas, precisa Mora.

Además de esto, Nichols señala que normalmente no se llenan las plazas. Para Pérez es necesario involucrar la educación como un factor clave, y que se debe realizar un análisis al curriculum desde el Mineduc.

“El guatemalteco ya de por sí es un comerciante”, afirma Nichols, quien señala que los jóvenes buscan emprender por dos razones principales: deseo o necesidad. A partir de esta beca, Nichols argumenta que el emprendedor logra tener mayores herramientas que le permitan formalizar su negocio y de esta manera convertirse en empresario, lo que desembocaría en la creación de más empleos.