INFORME DE ESTUDIO DE OFERTA Y DEMANDA

SECTOR

CONSTRUCCIÓN

2016

UN MILLÓN DE JÓVENES

neo

UN MILLÓN DE OPORTUNIDADES

UN MILLÓN DE JÓVENES

neo

UN MILLÓN DE OPORTUNIDADES

NEO es una iniciativa pionera en la que empresas, gobiernos y sociedad civil en América Latina y el Caribe, trabajan juntos para mejorar las oportunidades de empleo de los jóvenes, cerrando la brecha entre las competencias y habilidades que estos poseen y las demandas del mercado laboral.

La iniciativa a nivel regional es impulsada por el Banco Interamericano de Desarrollo, BID, a través de su Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) y de su Unidad de Mercados Laborales (LMK), la International Youth Foundation (IYF) y los socios: Arcos Dorados, Caterpillar Foundation, CEMEX, Foundation Forge, Microsoft, SESI y Walmart.

NEO Panamá es liderado por una Alianza público-privada coordinada por el Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional, CoSPAE. El proyecto propone soluciones de empleo juvenil efectivas y sostenibles, en los sectores construcción, logística y turismo, en las provincias de Chiriquí, Coclé, Colón y Panamá.

Dentro de este contexto, se consideró importante producir información y analizar la demanda de formación técnica de las empresas en estos tres sectores y provincias, comparada con la oferta formativa existente; lo cual se logró con el respaldo de empresas, centros de formación y mesas de trabajo multidisciplinarias de cada sector. Los resultados de éste esfuerzo conjunto facilitarán la alineación de la formación ocupacional y técnica, con los requerimientos en los sectores pre-identificados y su adaptación con las necesidades de los jóvenes.

Este estudio que NEO Panamá pone a disposición del país, corresponde al Sector Construcción y fue realizado por la Fundación Tecnológica de Panamá.

Las opiniones expresadas en esta publicación son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista de CoSPAE, del BID, del FOMIN, de IYF, de los Socio Corporativos de NEO Regional o de los Aliados de NEO Panamá.

Copyright© 2017, BID y CoSPAE, en su calidad de Unidad Ejecutora de NEO Panamá. Todos los derechos reservados; este documento puede reproducirse libremente para fines no comerciales. Se prohibe el uso comercial no autorizado de esta obra.

INFORME DE ESTUDIO DE OFERTA Y DEMANDA SECTOR CONSTRUCCIÓN 2016

REPÚBLICA DE PANAMÁ

FIRMA CONSULTORA:
Fundación Tecnológica de Panamá

CONSULTOR A CARGO:
Danilo Toro L./Sociólogo Investigador

PROYECTO:
Nuevos Empleos y Oportunidades para Jóvenes – NEO Panamá

SECTOR: Privado – Empleabilidad Juvenil
CT No.: ATN/ME-14735-PN
PROYECTO No.: PN-M1027

TABLA DE CONTENIDO

Lista de Gráficos 6

INTRODUCCIÓN 9

1 CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL PAÍS 13

1.1 Condiciones generales de la situación del país **13**

1.2 Condiciones generales de la situación de la construcción **14**

1.3 Condiciones generales de la situación de la construcción y su efecto en la incorporación de recurso humano **15**

2 ANÁLISIS DE LA OFERTA FORMATIVA 29

2.1 Capacitación profesional en el INADEH **29**

2.2 Formación en la media escolar **32**

2.3 Transformación Curricular **39**

2.4 Institutos Técnicos Superiores (ITS) **44**

3 ANÁLISIS DE LA DEMANDA 49

3.1 Diagnóstico y perfil del entorno de la construcción **49**

3.2 Caracterización del recurso humano y su condicionamiento en el sector de la construcción **54**

3.2.1 Otros factores que inciden en la demanda (tecnificación y calificación) **55**

3.3 Requerimientos en términos de calificación de obreros y de capacitación efectiva **56**

3.4 Requerimientos vinculados a la demanda de técnicos **59**

3.5 Requerimientos básicos en términos de cultura y formación **60**

3.6 Los oficios más requeridos **62**

3.7 Formación y Capacitación Actitudinal **66**

3.8 Perfiles demandados **68**

4 CONCLUSIONES 74

5 RECOMENDACIONES 86

6 BIBLIOGRAFÍA 68

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfica 1. Valores de los permisos de construcción **14**

Gráfica 2. Población empleada[1] en construcción **16**

Gráfica 3. Tasas de variación porcentual de la población empleada en construcción y de los valores de los permisos de construcción **17**

Gráfica 4. Valores de los permisos de construcción en las provincias de chiriquí, coclé y colón[1] (2005-2014) **18**

Gráfica 5. Población[1] empleada en construcción en las provincias de chiriquí, coclé y colón **19**

Gráfica 6. Variación porcentual de la población[1] empleada en construcción y variación porcentual de los valores de los permisos de construcción en la provincia de chiriquí. (2010 - 2014) **20**

Gráfica 7. Variación porcentual de la población empleada en construcción y variación porcentual de los valores de permisos de construcción en la provincia de coclé[1] (2010 - 2014) **21**

Gráfica 8. Variación porcentual de la población empleada en construcción y variación porcentual de los valores de los permisos de construcción en la provincia de colón[1] (2010 - 2014) **22**

Gráfica 9. Población empleada en construcción por cada b/.100,000 de inversión en la provincia de panamá[1] (2005 - 2014) **24**

Gráfica 10. Variación del indice de precios al por mayor en el sector industrial. República de panamá. **25**

Gráfica 11. Egresados de acciones técnicas formativas de construcción civil desarrolladas por el instituto nacional de formación profesional y capacitación para el desarrollo humano **31**

Gráfica 12. Tasa porcentual de egresados de acciones técnicas formativas de construcción civil desarrolladas por el instituto nacional de formación profesional y capacitación para el desarrollo humano **31**

Gráfica 13. Alumnos matriculados en xii grado y graduados de la media oficial y particular y porcentaje de no graduados en la república de panamá. 2010-2015 **33**

Gráfica 14. Alumnos graduados en el xii grado y variación porcentual por tipo de media escolar en la república de panamá. (2010-2015) **34**

Gráfica 15. Porcentaje de técnicos industriales graduados de la media escolar profesional y técnica en la república de panamá. (2010-2015) **35**

Gráfica 16. Estimación de la matrícula de alumnos del ámbito de construcción de la media oficial y particular en la provincia de panamá. (2010-2015)[1]. **36**

Gráfica 17. Estimación de la matrícula de alumnos del ámbito de construcción de la media oficial y particular en las provincias de coclé, colón y chiriquí. (2010-2015). **37**

Gráfica 18. Porcentaje de alumnos de institutos técnicos y profesionales inscritos en las pruebas de ingreso y porcentaje de alumnos matriculados en la universidad tecnológica de Panamá, con respecto al total de graduados en el país (2010-2015 **38**

INTRODUCCIÓN

ESTUDIO DE OFERTA Y DEMANDA DE FORMACIÓN EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN Y DESARROLLO DEL PAQUETE DE REFERENCIA PARA LA ALINEACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA

INTRODUCCIÓN

El presente informe plantea un enfoque de la oferta y demanda de recurso humano técnico para el sector construcción, en las provincias de Chiriquí, Coclé, Colón y Panamá.

La oferta se analiza desde la perspectiva que presenta el ámbito escolar bajo la responsabilidad del Ministerio de Educación (MEDUCA), para lo cual se hizo un análisis que considera la disponibilidad de jóvenes formados en el nivel de la Media Escolar.

También se incluye la oferta de recurso humano que emana de la gestión formativa o capacitadora del INADEH, que como institución rectora, ha estado cumpliendo un papel insuficiente, analizado a lo largo de los años de su gestión; sin duda, debido a la poca disponibilidad de datos debidamente registrados y sistematizados.

Igualmente se toman en consideración otros actores instituciones de menor despliegue. Este es el caso de los Institutos Técnicos Superiores, anunciados ya por dos administraciones consecutivas y sobre los cuales ya están levantadas expectativas en materia de formación de recurso humano técnico, de nivel superior. Otros actores privados son mencionados por su desempeño, como prototipos a seguir.

En cuanto a la demanda, esta es perfilada desde el punto de vista de requerimientos de técnicos para determinadas ocupaciones, las que a su vez, demandan determinadas competencias básicas, técnicas, genéricas y específicas.

Se presentan caracterizaciones y estimaciones de los requerimientos de recurso humano técnico, a fin que puedan apreciarse las necesidades prioritarias que deben ser satisfechas.

Para efectos de una mejor comprensión, a excepción de los títulos que se muestran en el índice, todo texto que aparece en letra negrita corresponde a una cita textual proveniente de las discusiones de las mesas temáticas (sesiones).

P&O

1 CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL PAÍS

1 CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL PAÍS

En 2015, la República de Panamá registró un producto interno bruto de 52.1 mil millones de Dólares, a precios actuales y una baja inflación (0.2% en 2015); al respecto, también vale decir que se proyecta una baja tasa para 2016. Por otra parte, se registró un 4.2% de desempleo abierto a marzo de 2016; un 17.0% de crecimiento de la inversión extranjera directa (alrededor de US$5.0 mil millones); un PIB con tasa próxima a 6.0% que, aunque bajó a 4.9% en 2016, tiene el pronóstico de un incremento próximo al 6.0% para 2017.

Sin embargo, desde 2013 hay señales de desaceleración en la economía, se registra un empleo informal de alrededor de 40% y, aunque ha bajado la tasa de homicidios, las encuestas de victimización registran un clima de insatisfacción en cuanto a seguridad ciudadana; en tanto que preocupan algunos indicadores y señales en materia de salud y educación.

1.1 Condiciones generales de la situación del país

A partir de los estudios cualitativos[1] llevados a cabo para los efectos de la presente consultoría, se puede decir que, desde el entorno de las empresas, el país es percibido en condiciones de una realidad dual. Dicho de otra forma, se proyecta sobre el país la condición de doble perspectiva. Una de estas corresponde a la visión que se tiene desde el exterior y desde algunos ámbitos (de éxito y crecimiento) del propio país; la otra perspectiva parte de una vivencia interna del país y se expresa por la sensación de preocupación ante el futuro próximo.

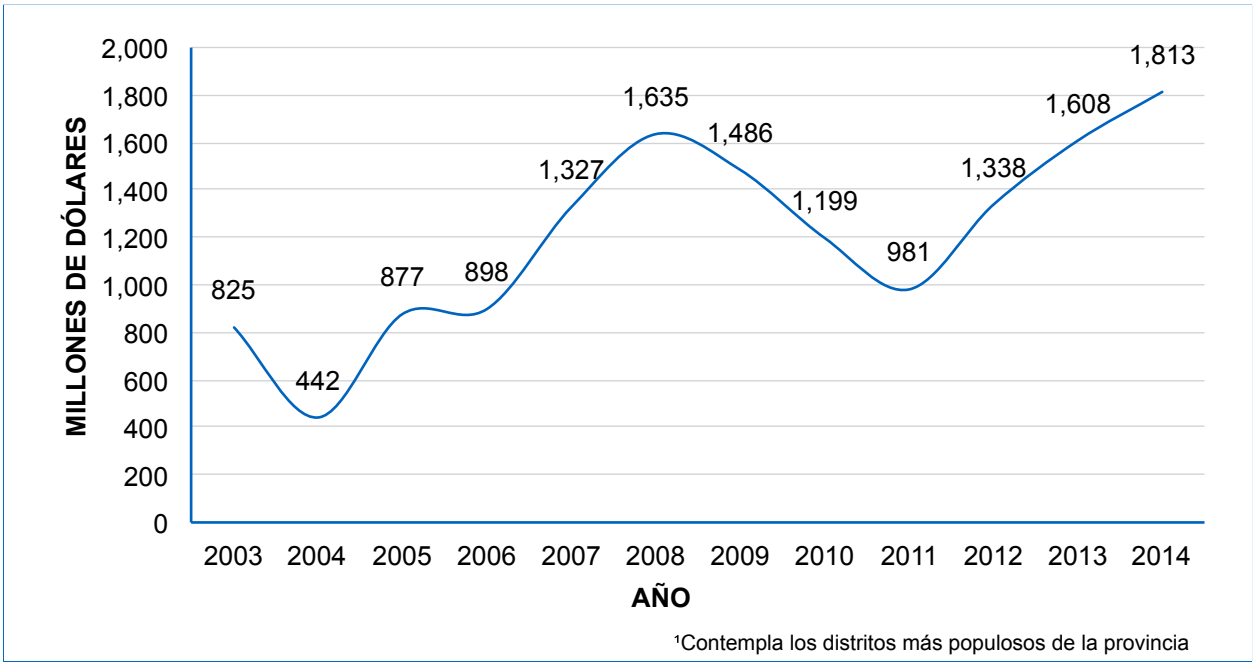
Representantes y voceros de empresas vinculadas al sector de la construcción se refirieron a Panamá como si hubiera dos países. Un Panamá de auge, crecimiento económico y oportunidades para hacer negocios y un Panamá de gran brecha social, entre poca gente muy adinerada y mucha gente desfavorecida (afectada por deterioro social, especialmente en ámbitos como educación, salud y vivienda, problemas de corrupción y de auto valoración).

[1] Mesa de Discusión Temática del Sector Construcción. Consultoría de la FTP para CoSPAE/Neo Panamá.

1.2 Condiciones generales de la situación de la construcción

Una forma de medir y entender la dinámica del sector construcción es por medio de la observación de la inversión realizada. De alguna manera, los valores de los permisos de construcción son una medida de aproximación a la inversión en el sector. Tales valores en la provincia de Panamá, aunque se han cuadriplicado, desde 2004 hasta 2014, han alcanzado montos que han significado incremento, decrecimiento y nuevamente incremento. En 2014, el monto de estos permisos alcanzó la suma de B/.1,813.00 millones. En la Gráfica 1 se pueden observar dos periodos de incremento (de 2005 a 2008 y de 2012 a 2014) y un periodo de decrecimiento (de 2009 a 2011), por lo que podría considerarse la presencia de un fenómeno cíclico (ver Gráfica 1).

Gráfica 1. VALORES DE LOS PERMISOS DE CONSTRUCCIÓN EN LA PROVINCIA DE PANAMÁ[1] (2003-2014)



[1]Toma en cuenta los distritos más populosos de la provincia
Fuente: Contraloría General de la República de Panamá.
Gráfica elaborada por Danilo Toro L.

De tratarse de un fenómeno cíclico, una caída de este indicador después de 2014, no necesariamente signifique una situación de crisis; pero si tal caída cíclica coincide con el descenso de otros sectores importantes de la economía nacional, entonces podría tenerse un efecto negativo agigantado, dada la proporción que representa la construcción dentro del PIB del país.

Para los próximos tres años, el gremio de empresas y otros actores del sector de la construcción no esperan cambios de tendencia con respecto a lo que se ha estado dando desde 2015 (año de desaceleración, de parón de la industria de la construcción). Consideran que en 2016 pudiese darse algún repunte en cuanto a construcciones gubernamentales; pero en términos generales no esperan cambios significativos con respecto a 2015, y se ha propuesto que lo que interesa ahora no es tanto pensar en un cambio dentro de unos meses o en un año, sino diseñar el escenario de los próximos 10 años. Las empresas involucradas vislumbran que la construcción seguirá creciendo, pero de una manera muy distinta, a un menor ritmo de lo que ocurrió antes de 2015.

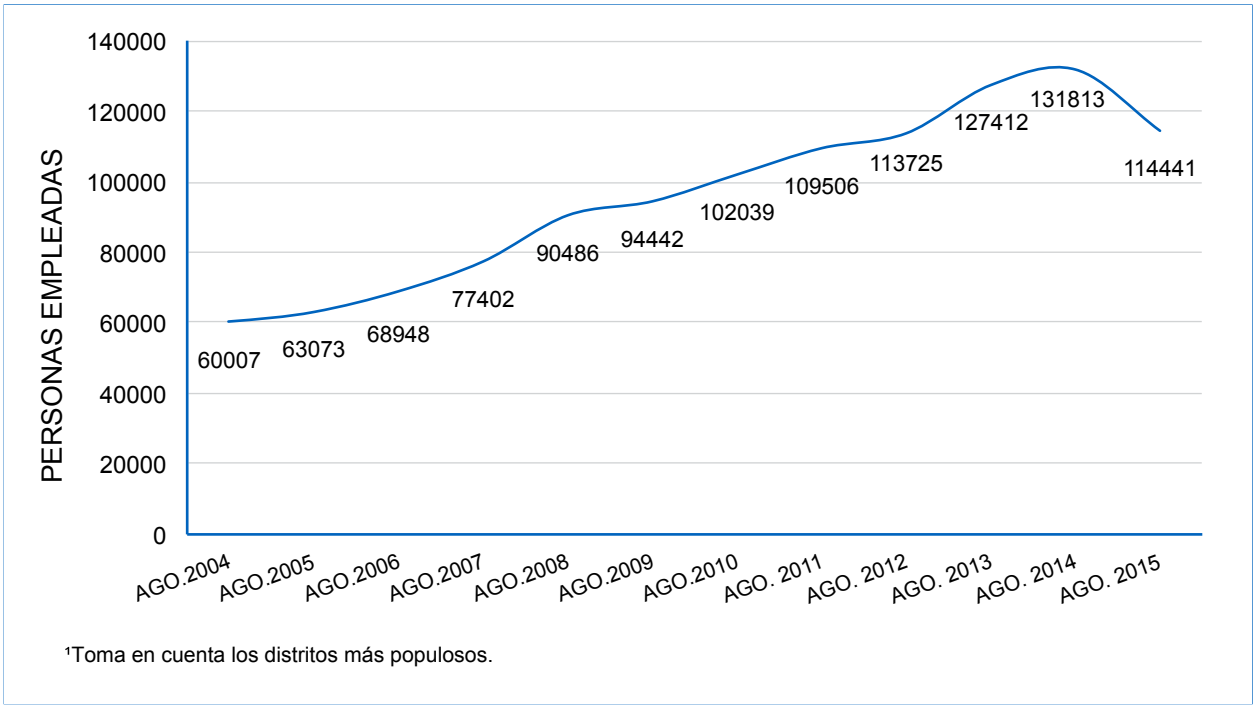
Podría hablarse de una perspectiva de crecimiento con reserva caracterizado por varios factores:

- Un sector productivo en constante encarecimiento.
- Es la industria más gravada por impuestos. Todas las instituciones, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Vivienda, el Ministerio de Obras Públicas, el Sistema Nacional de Protección Civil, son redundantes en el cobro de impuestos o tasas.
- La mano de obra se encarece mucho con las convenciones colectivas. La perspectiva a mediano plazo es que aumente la eficiencia, que baje el personal y aumente la productividad, porque la mano de obra seguirá encareciéndose.
- El sector va hacia un salario base de B/.1,000.00. El encarecimiento de la mano de obra va obligar a la construcción a que tenga que replantearse muchas cosas.
- Se necesitará menos personal, pero más calificado. Ahora hay mucho personal, pero poco calificado. Las empresas tendrán que tecnificarse cada vez más. Se incorporarán nuevas tecnologías.

1.3 Condiciones generales de la situación de la construcción y su efecto en la incorporación de recurso humano

En 2015, y por primera vez en los últimos 12 años, la población empleada en construcción experimentó un descenso en términos absolutos. Los empleos cayeron en más de 17 mil puestos, lo que representó una variación de -13% (ver Gráfica 2). Este registro pone en perspectiva las consideraciones de distintas empresas vinculadas a la construcción con respecto a lo que esperan para el presente y el futuro a corto y mediano plazo.

Gráfica 2. POBLACIÓN EMPLEADA[1] EN CONSTRUCCIÓN EN LA PROVINCIA DE PANAMÁ (2005 - 2014).



[1]Toma en cuenta los distritos más populosos.

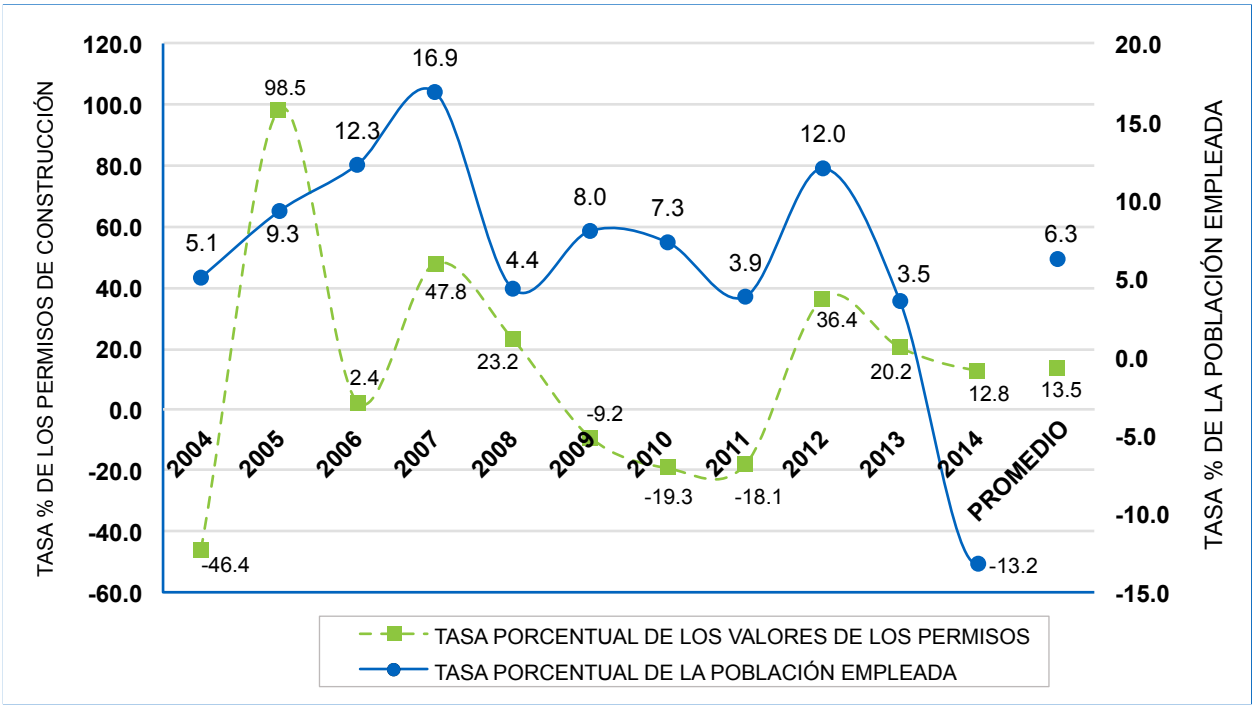
Fuente: INEC, Contraloría General de la República.
Gráfica elaborada por Danilo Toro L.

Es preciso distinguir que no siempre un incremento en los valores de los permisos de construcción tiene un correlato de incremento en otros indicadores. Tal es el caso de la contratación de empleados.

En cuanto a la provincia de Panamá se observa que hay años en los que aumenta la tasa de la inversión, pero la tasa de la población empleada registra una tendencia distinta, no crece al mismo ritmo o se comporta de forma opuesta (ver Gráfica 3). Durante el periodo 2004-2014, mientras el promedio de la tasa de los valores de los permisos de construcción fue de 13.5% al año, la tasa de la población empleada en el sector creció a un 6.3% anual, en promedio. Cabe señalar que ambas tasas llegan a los dos últimos años de registro (2013 y 2014) con una marcada tendencia de caída.

Queda claro entonces que en la provincia de Panamá –la de mayor concentración de la construcción en el país, con creces- no siempre que aumenta el ritmo de la inversión en construcción ello se traduce en un mayor ritmo del empleo en el sector y, a la inversa, no siempre que disminuye el ritmo de la inversión en el sector, disminuye el ritmo del empleo.

Gráfica 3. TASAS DE VARIACIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN EMPLEADA EN CONSTRUCCIÓN Y DE LOS VALORES DE LOS PERMISOS DE CONSTRUCCIÓN EN LA PROVINCIA DE PANAMÁ[1] (2004 - 2014).



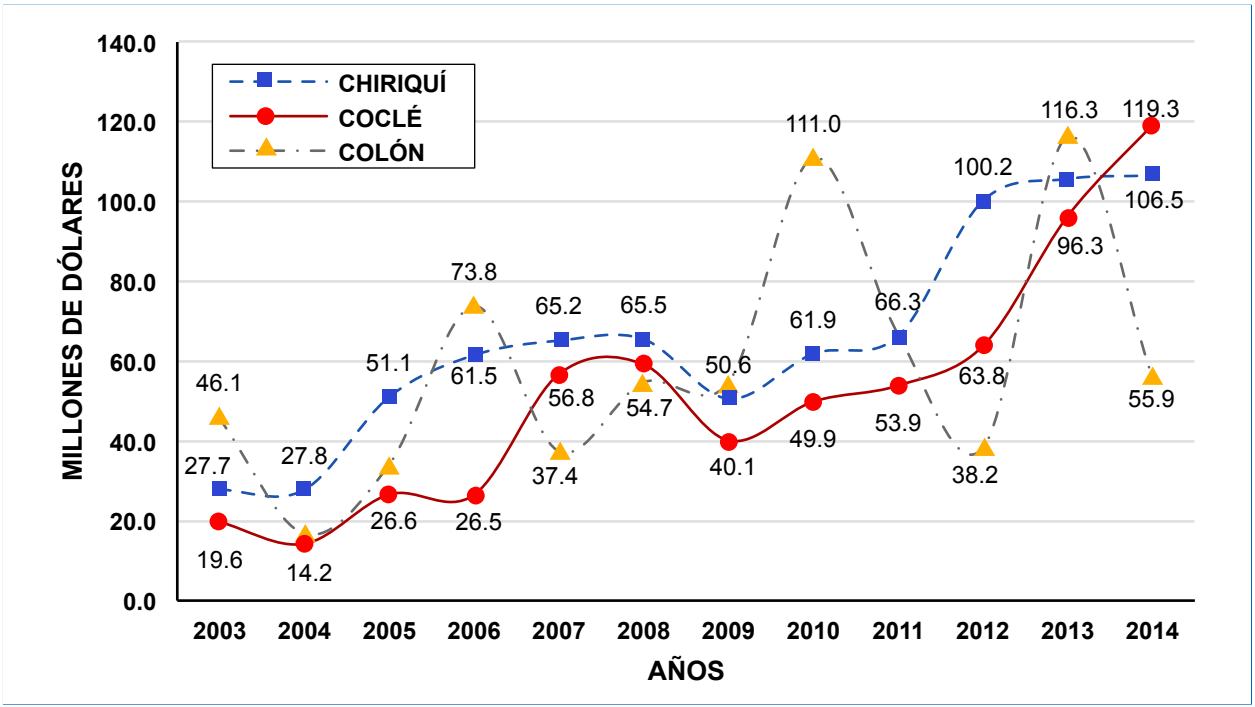
[1] Toma en cuenta los distritos más populosos
Fuente: Contraloría General de la República de Panamá.
Gráfica diseñada por Danilo M. Toro L.

En el caso de los valores de los permisos de construcción de las provincias de Colón, Chiriquí y Coclé se observan tendencias diferentes para cada una de ellas. El caso Coclé muestra una curva con la tendencia de ascenso más pronunciada, desde 2010, y que tiene su mejor momento en 2013. En Coclé, comparativamente, se hace evidente una temporada de auge, porque siendo esta una provincia con menos de la mitad de población que tiene Chiriquí, sobrepasó el monto de dinero de los permisos de construcción de esa provincia; y teniendo una población parecida a la de Colón, registra un comportamiento de la curva de valores de permisos de construcción, de forma más sostenida que Colón y con un monto también superior (ver Gráfica 4).

Por su parte, la provincia de Chiriquí muestra una curva de valores de permisos de construcción con cierta tendencia cíclica, pero en ascenso; aunque para los últimos tres años (2012, 2013 y 2014), ha sido mínima la variación (ver Gráfica 4).

Entre tanto, la curva de valores de los permisos de construcción de Colón muestra gran irregularidad, con bruscos crecimientos y caídas de muy corta duración. En 2014 se registró un descenso de -52%, para quedar en B/.55.9 millones. Con algunos proyectos del sector gubernamental, se esperaría que los datos de 2015 y 2016 muestren cierto repunte (ver Gráfica 4).

Gráfica 4. VALORES DE LOS PERMISOS DE CONSTRUCCIÓN EN LAS PROVINCIAS DE CHIRIQUÍ, COCLÉ Y COLÓN[1] (2005-2014).



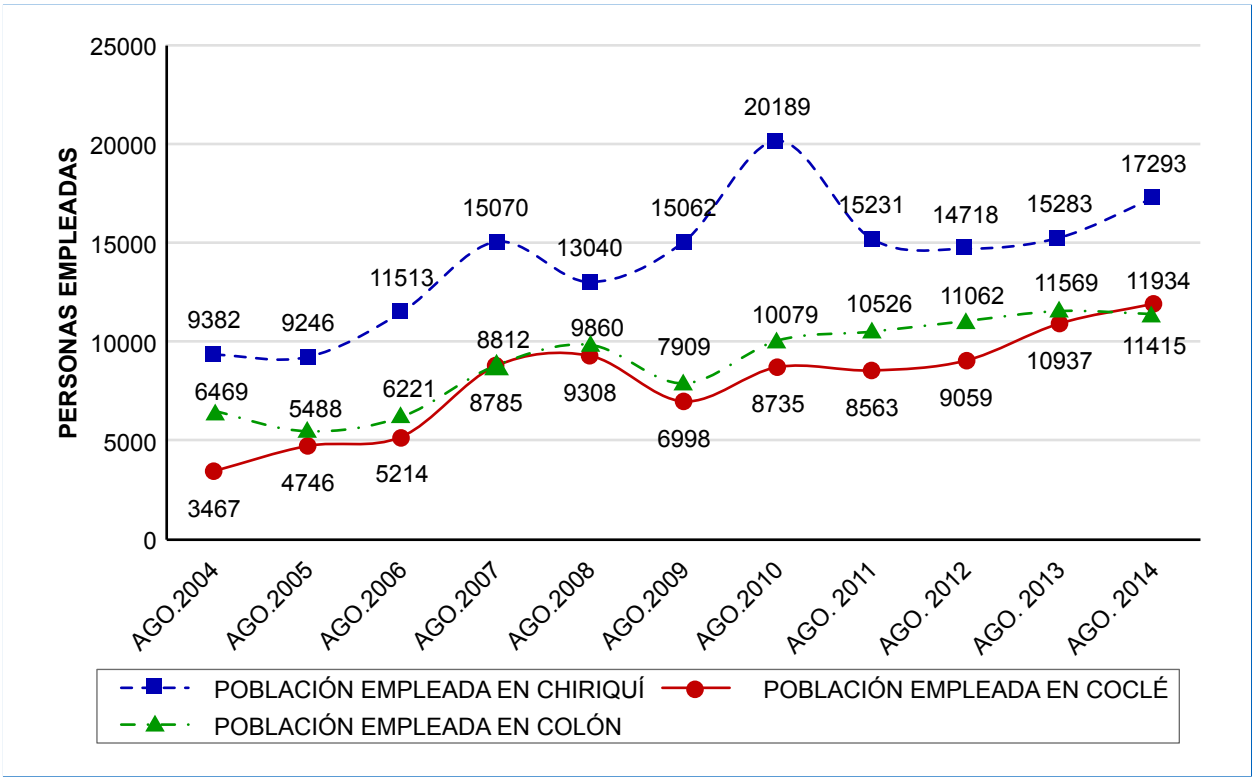
[1]Toma en cuenta los distritos más populosos
Fuente: INEC, Contraloría General de la República de Panamá.
Gráfica diseñada por Danilo M. Toro L.

Pese a que la provincia de Chiriquí ha captado menos inversión en el sector construcción en comparación a las provincias de Colón y Coclé, ha generado muchos más empleos que cada una de esas dos provincias. Con una tendencia general de ascenso en la que se cumplen ciclos breves de dos o tres años, el sector chiricano de la construcción llegó en agosto de 2014, a contar con 17,293 personas empleadas (ver Gráfica 5).

De las cuatro provincias analizadas, Colón, es la única que llega a 2014 con caída, en términos absolutos, tanto en la inversión, como en la cantidad de personas empleadas por el sector (ver Gráfica 5).

Muy por debajo, las provincias de Coclé y Colón muestran leves tendencias generales de aumento de la población empleada en construcción, aunque en el caso de Colón, esa tendencia se ve interrumpida en 2014, cuando dicha población cae a una tasa de -0.13%. Es decir, 154 personas menos (ver Gráfica 5).

Gráfica 5. POBLACIÓN[1] EMPLEADA EN CONSTRUCCIÓN EN LAS PROVINCIAS DE CHIRIQUÍ, COCLÉ Y COLÓN (2004-20140

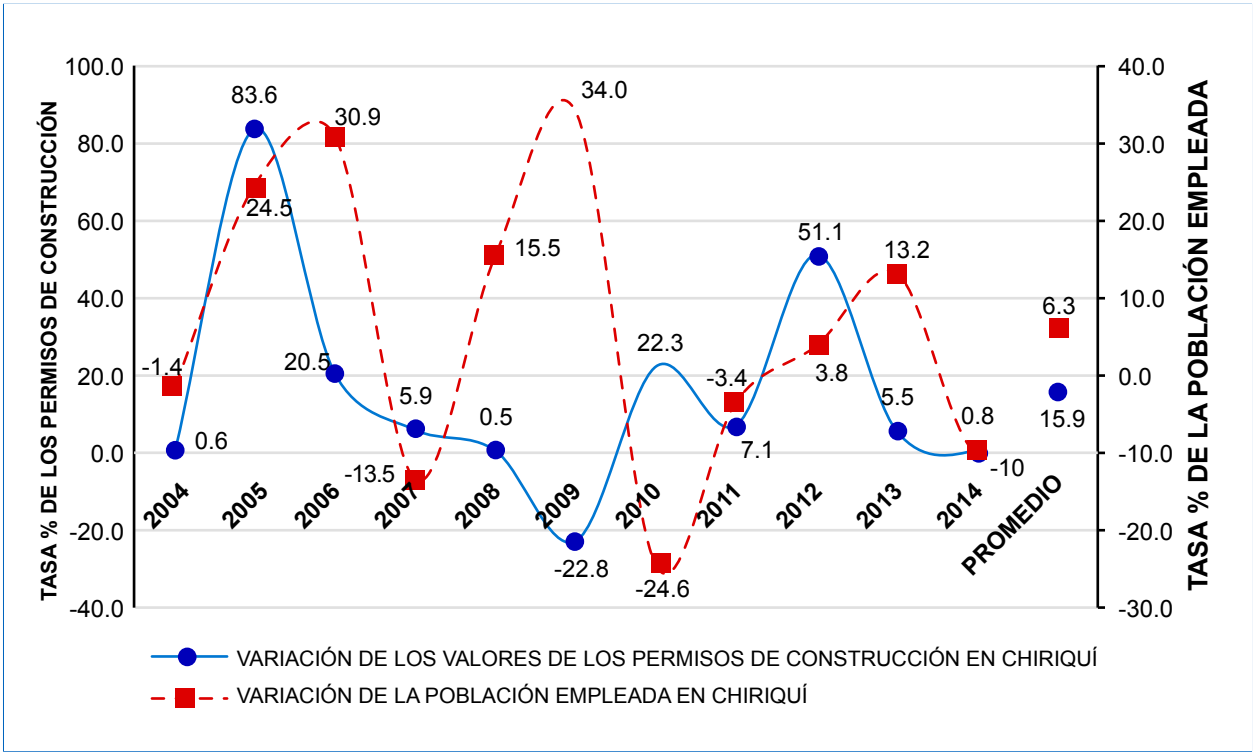


[1]Toma en cuenta los distritos más populosos
Fuente: INEC, Contraloría General de la República de Panamá.
Gráfica diseñada por Danilo M. Toro L.

Algo muy similar a lo que ocurre en la provincia de Panamá ocurre también en la provincia de Chiriquí. Sobre esta provincia se observa que hay años en los que aumenta la tasa de los valores de los permisos de construcción, pero la tasa de la población empleada en el sector registra un comportamiento distinto; no crece al mismo ritmo o lo hace de forma opuesta.

Durante el periodo que va del 2004 al 2014, la tasa de los valores de los permisos de construcción en Chiriquí creció a un ritmo promedio de 15.9% al año, mientras que la tasa de la población empleada lo hizo al 6.3% anual, en promedio. Pero ambas tasas también llegaron a los dos últimos años de registro (2013 y 2014) con una marcada tendencia de caída (ver Gráfica 6).

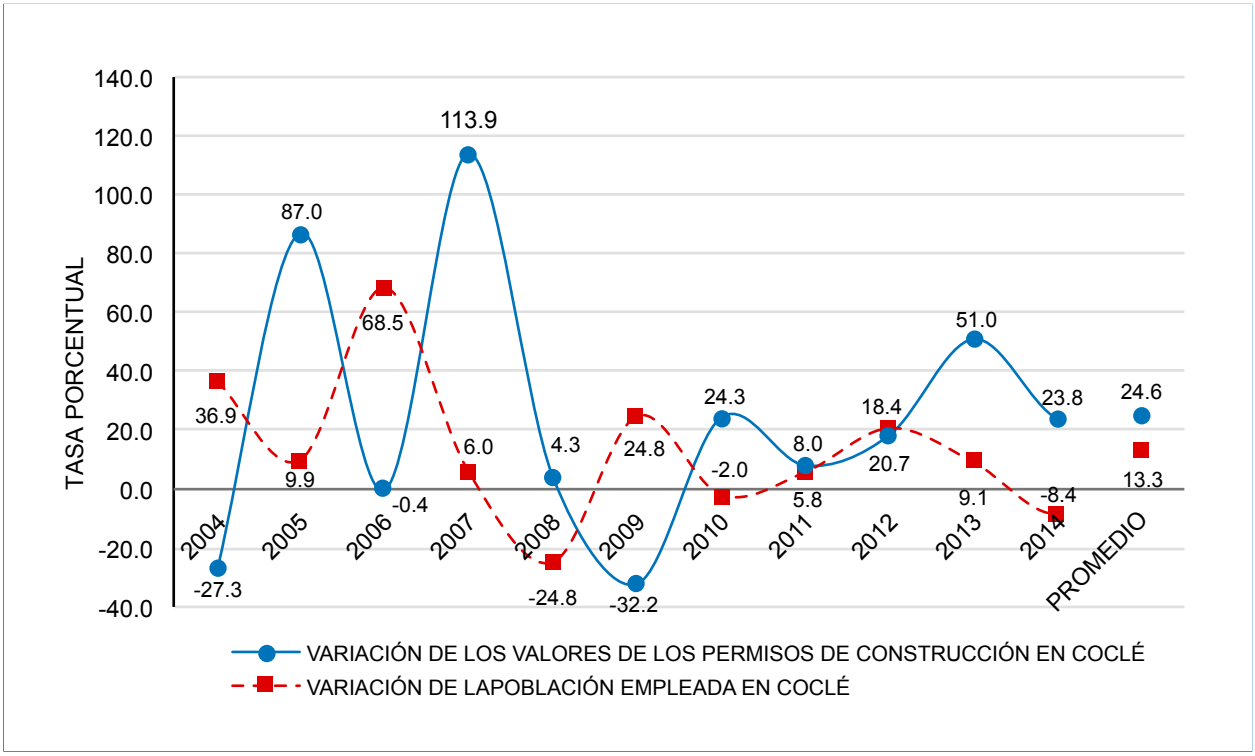
Gráfica 6. VARIACIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN[1] EMPLEADA EN CONSTRUCCIÓN Y VARIACIÓN PORCENTUAL DE LOS VALORES DE LOS PERMISOS DE CONSTRUCCIÓN EN LA PROVINCIA DE CHIRIQUÍ (2010 - 2014).



[1]Toma en cuenta los distritos más populosos
Fuente: INCE, Contraloría General de la República de Panamá.
Gráfica diseñada por Danilo M. Toro L.

Igualmente se observan diferencias y coincidencias en las tendencias de los valores de los permisos de construcción y de la población empleada en el sector de la provincia de Coclé. La tasa promedio de variación de los permisos de construcción para el periodo 2004-2014 es de 24.6% al año y la tasa promedio de variación de la población empleada es de 13.3% anual (ver Gráfica 7).

Gráfica 7. VARIACIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN EMPLEADA EN CONSTRUCCIÓN Y VARIACIÓN PORCENTUAL DE LOS VALORES DE LOS PERMISOS DE CONSTRUCCIÓN EN LA PROVINCIA DE COCLÉ[1] (2010 - 2014)

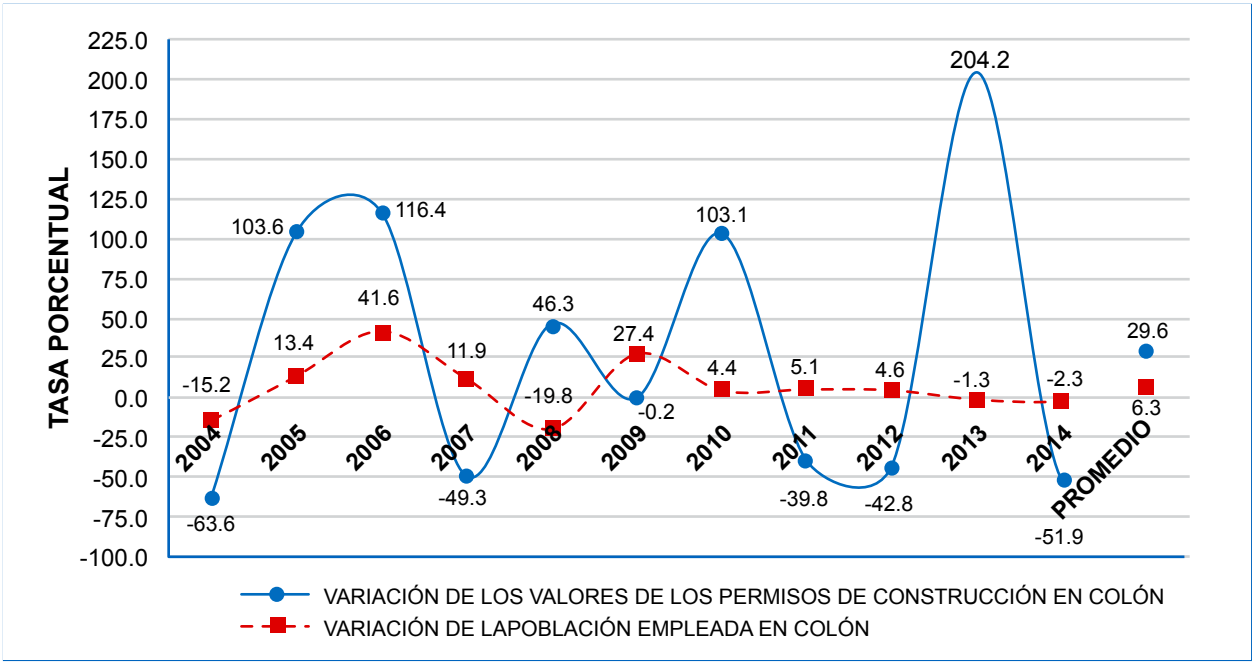


[1] Toma en cuenta los distritos más populosos.
Fuente: INEC, Contraloría General de la República de Panamá.
Gráfica diseñada por Danilo M. Toro L.

La curva de variación de valores de los permisos de construcción de la provincia de Colón presenta cambios más bruscos de aumentos y decrecimientos en periodos de uno a dos años a lo sumo y la tasa promedio de variación de la población empleada en el sector es la que menos varía de todas las provincias observadas. De 2010 a 2011 tuvo un leve aumento, y después de esos años mantiene una tendencia de disminución (ver Gráfica 8).

Colón es también la provincia que registra la mayor diferencia entre la tasa de variación de los valores de los permisos de construcción y la tasa de variación de la población empleada por el sector construcción.

Gráfica 8. VARIACIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN EMPLEADA EN CONSTRUCCIÓN Y VARIACIÓN PORCENTUAL DE LOS VALORES DE LOS PERMISOS DE CONSTRUCCIÓN EN LA PROVINCIA DE COLÓN[1] (2010 - 2014)



[1] Toma en cuenta los distritos más populosos.
Fuente: INEC, Contraloría General de la República de Panamá.
Gráfica elaborada por Danilo Toro L.

El caso de la provincia de Colón llama la atención en la medida que, a primera vista, presenta condiciones difíciles para que se produzca una significativa reducción del desempleo juvenil. En los últimos años se han dado tasas muy irregulares de inversión y tasas de población empleada que caen de manera sostenida. Este panorama resulta impactado por situaciones como:

- Fin de las obras de la ampliación del Canal de Panamá (Más 6 mil empleos cesaron).
- En los puertos han caído las contrataciones de personal.
- En la Zona Libre de Colón se perdieron 9 mil empleos entre 2014 y 2015 por el cierre de empresas y en 2016 también lo hicieron empresas con varios miles de empleados, por acciones coercitivas del gobierno de Estados Unidos.

Por otra parte, debe tomarse en cuenta que Colón es la segunda provincia que más inversión habrá de recibir en construcción de parte del sector gubernamental desde 2016 y, por lo tanto, tras las caídas registradas, pueden esperarse algunos repuntes, aunque las cifras absolutas no recuperen la totalidad de las plazas ya perdidas.

- Se estima que el proyecto de Renovación Urbana y Transformación Social de Colón genere alrededor de 2 mil empleos hasta el final de su desarrollo, por un tiempo no mayor de dos años.
- La empresa AES (Applied Energy Services) Panamá ha anunciado la construcción de una planta de gas licuado que generará entre 1500 y 2000 empleos hasta el término de las obras.

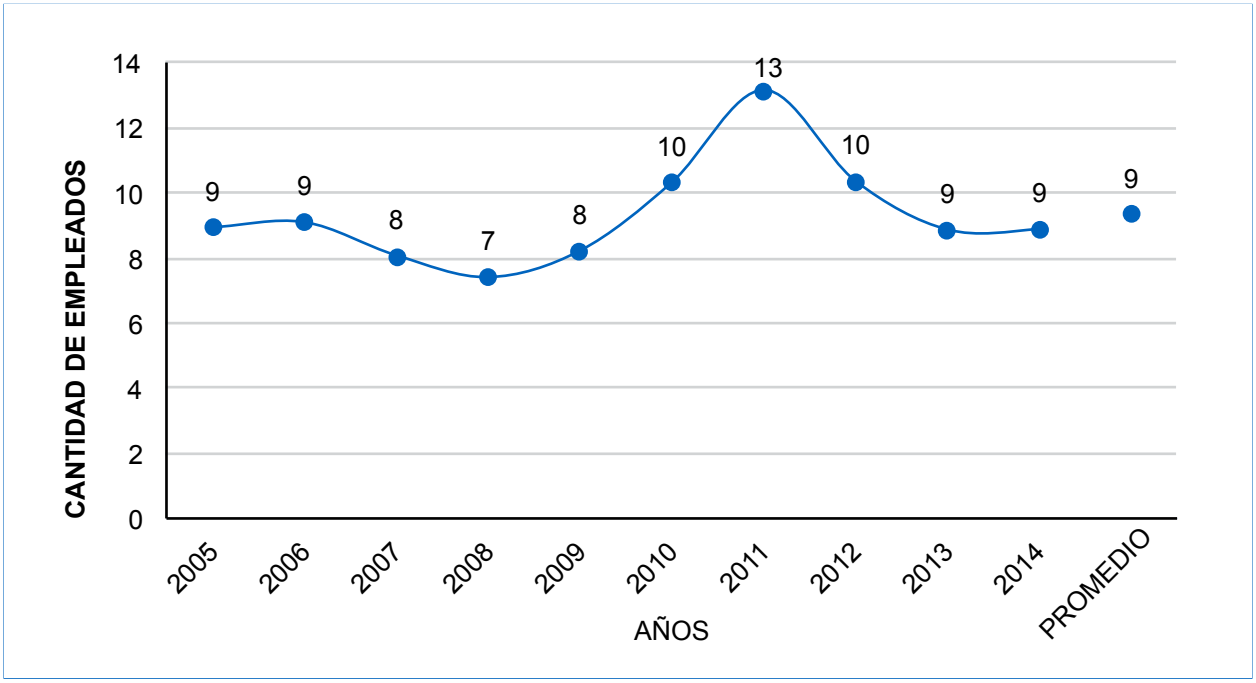
En la provincia de Panamá, todo indica que la construcción se orienta hacia la oferta de viviendas cuyos precios aumentarán a un mayor ritmo con respecto a las dos décadas pasadas. A esto se añade el aumento de la competencia; pero, de acuerdo a los representantes de empresas, los márgenes de ganancia siguen siendo los mismos. Este escenario hace surgir preocupaciones, porque el encarecimiento ha avanzado a un ritmo creciente con dos tipos de evidencias: Por una parte, los costos y los precios de los productos ofrecidos se han elevado y por otra parte, las dimensiones de esos productos, se han reducido. Advierten que lo que más ha cambiado es que antes, por ejemplo, se ofrecía un apartamento de 100m² para un determinado segmento, ahora ese mismo segmento de consumidores no puede comprar ese producto. Ahora tiene que comprar uno de 45m².
Otro factor de encarecimiento en construcción mencionado por las empresas es el de las liquidaciones de personal. Estas cumplen el papel de ser una fuente de sostenibilidad para cuando el trabajador no es contratado

En el panorama actual de la construcción también debe considerarse que la competencia entre empresas se ha incrementado y hay más competidores fuera de la Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC), que dentro de esta. Con la no vinculación al gremio, las empresas intentan evitar la relación con el sector sindical; aunque hay empresas fuera de CAPAC que están afiliadas a la convención colectiva (esta convención es un fuerte factor regulativo de la actividad).

Un análisis adicional permite distinguir otras formas de regulación que inciden en el mercado laboral de la construcción. Tal es el caso de la consideración del número de contrataciones por cada B/. 100 mil de inversión. Llama la atención que durante el periodo que va de 2005 a 2014, esa relación se mantuvo entre 7 (en 2008) y 13 (en 2011) contrataciones. La moda de contrataciones por cada B/.100 mil de inversión es 9 y el promedio también es 9, lo cual deja traslucir un significativo esfuerzo por mantener ese número (ver Gráfica 9). Cabe preguntar entonces si esa proporción es uno de los indicadores para la obtención de una rentabilidad aceptable.

De ser así, ello significa que cada vez se necesita más dinero para conservar la proporción en mención (9 empleos por cada B/.100 mil de inversión), lo que permite advertir, que llegará un momento de insostenibilidad y que, por lo tanto, la relación tendrá que arrojar una cifra más baja que 9, para los años venideros. Este escenario pone en referencia consideraciones que también anticipan la reducción de personal por un proceso de incorporación de tecnología, en una perspectiva de mediano y largo plazo (al menos, de cinco a diez años).

Gráfica 9. POBLACIÓN EMPLEADA EN CONSTRUCCIÓN POR CADA B/.100,000 DE INVERSIÓN EN LA PROVINCIA DE PANAMÁ[1] (2005 – 2014)

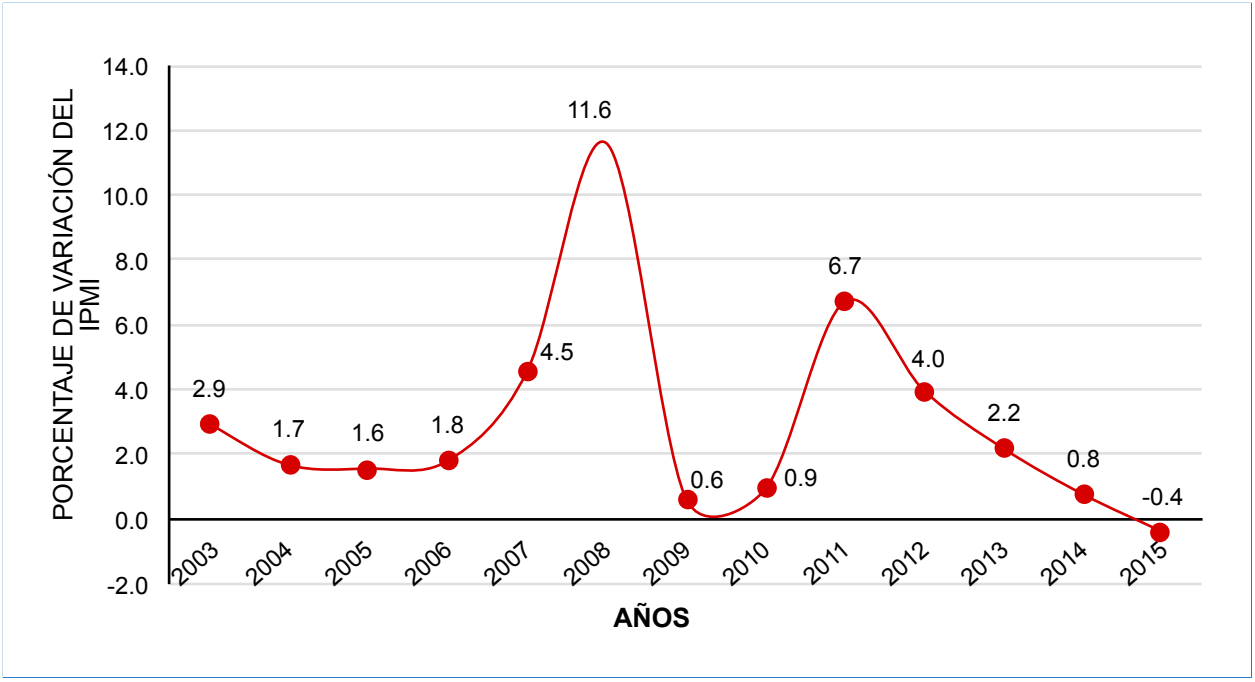


[1] Toma en cuenta los distritos más populosos.
Gráfica diseñada por Danilo M. Toro L.
Fuente: INEC, Contraloría General de la República de Panamá.

Para entender mejor aun lo que podría significar el esfuerzo por mantener el número de 9 personas empleadas en construcción, por cada B/.100 mil de inversión, debe observarse el comportamiento de la inflación. Un indicador útil para esta observación es el Índice De Precios al Por Mayor de la Industria (IPMI).

La Gráfica 9 y la Gráfica 10 permiten observar que cuando el IPMI llegó a su máximo en 2008, la proporción empleados pro cada B/.100 mil invertidos bajó a su mínimo. Por otra parte, cuando el IPMI llegó a su mínimo en 2009 y 2010, la relación de empleados por cada B/.100 mil de inversión comenzó a subir. Pero a partir de 2011, no se observa este tipo tendencia; sino que, después de llegar a un nuevo pico en 2011, cae la inflación en el sector industrial y cae también la proporción de empleados por cada 100 mil empleados (ver Gráfica 10). De modo que resulta obligante plantear interrogantes como: ¿Estimula la caída de la inflación a la contratación de personal? ¿Qué pasaría si el IPMI repunta, se reduciría la contratación de personal? Si se comprueban las respuestas sugeridas en las preguntas, habría que atender al hecho que el encarecimiento en el sector industrial, en sí mismo, podría ser un factor de disminución en la contratación de personal.

Gráfica 10. VARIACIÓN DEL INDICE DE PRECIOS AL POR MAYOR EN EL SECTOR INDUSTRIAL. REPÚBLICA DE PANAMÁ.



Toma en cuenta los distritos más populosos
Fuente: INCE, Contraloría General de la República de Panamá.
Gráfica diseñada por Danilo M. Toro L.

2 ANÁLISIS DE LA OFERTA FORMATIVA

2 ANÁLISIS DE LA OFERTA FORMATIVA

Los indicadores referentes a la oferta formativa permiten distinguir otro enfoque de la situación del recurso humano en el sector construcción.

2.1 Capacitación profesional en el INADEH

El Instituto Nacional De Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), cuenta con una gama de programas y cursos de capacitación, calificados en una categoría de nivel "básico", por parte del mercado laboral de la construcción. Pese al esfuerzo del INADEH, gravitan todavía algunas insatisfacciones en materia del requerimiento del mercado laboral. Particularmente en el tema de la necesidad de certificar la capacitación, que han recibido los egresados, de sus cursos y programas.

Por otra parte, los funcionarios del INADEH, explican que esta institución no cumple tareas formativas, sino de capacitación . Sin embargo, el propio INADEH presenta en su Página Web la ventana de "Oferta Formativa", en la que expone la lista de los cursos y programas que ofrece. Además, la Contraloría General de la República, cataloga los cursos y programas como "Acciones Técnicas Formativas" , con lo cual, el concepto de formación, se presenta oficialmente como el más utilizado, para describir la actividad del INADEH.

En materia de construcción civil, el INADEH ofrece las capacitaciones en 19 tipologías. Sin embargo, debe tenerse presente que además de estas, el mercado laboral de la construcción, demanda otras ocupaciones, como electricista (también ofrecida por el INADEH (ver Cuadro 1). De los sitios de interés para el presente estudio, el único en el que no presenta ofertas el INADEH es en Colón.

De todos los tipos de capacitación en el ámbito de construcción civil, 4 son programas (requieren mucho más tiempo), los otros 15 son cursos que van de 40 a 280 horas.

[2] La formación Técnica y Profesional en Panamá prácticamente queda circunscrita al ámbito de la educación de los institutos de educación media, tanto el sector oficial como el particular, que la ofrecen.
[3] http://www.inadeh.edu.pa/inadeh/areas_formacion.
[4] https://www.contraloria.gob.pa/inec/archivos/P4731511-08.xls

CUADRO 1.
OFERTA DE CAPACITACIONES DEL INADEH

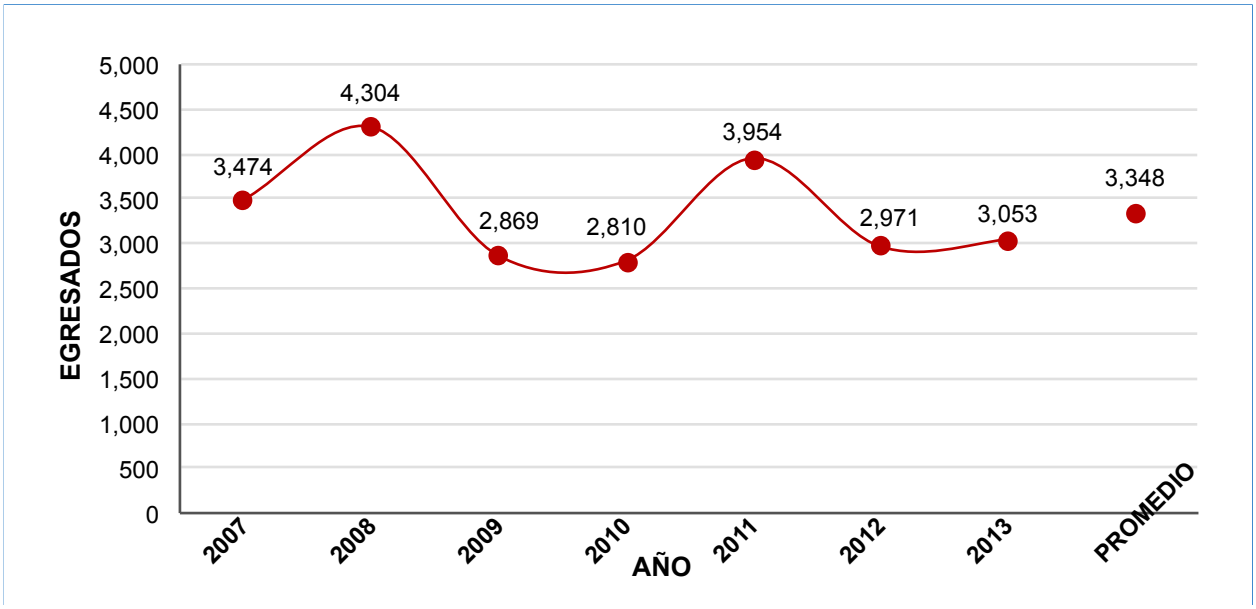
TIPO DE CAPACITACIÓN	HORAS Y CLASIFICACIÓN Programa (P) / Curso (C)
Capataz general de infraestructura.	530 P
Carpintero calificado.	468 P
Fontanero Calificado.	510 P
Reforzador calificado.	380 P
Albañilería básica.	276 C
Albañilería mosaico y azulejo.	280 C
Colocación de Gypsum board.	300 C
Dibujo de planos de plomería.	100 C
Dibujo de residencia unifamiliar.	100 C
Diseño y estructura de Gypsum.	100 C
Estimado de materiales de construcción	80 C
Estimado de materiales de obras	80 C
Instalación de plomería básica	90 C
Interpretación de planos de construcción	80 C
Interpretación de planos de plomería	60 C
Pintura básica	200 C
Plomería básica	276 C
Plomería domiciliaria	300 C
Seguridad ocupacional en la construcción	40 C

Fuente: INADEH

Es relevante señalar que, de conformidad a los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) de la Contraloría General de la República[5], de 2007 a 2013, en promedio, han egresado del INADEH 3348 personas al año, de acciones técnicas formativas de construcción civil. El año con mayor número de egresados fue 2008, con 4304 personas; y el año con menor número fue 2010 con 2810 egresados (ver Gráfica 11).

[5] Idem

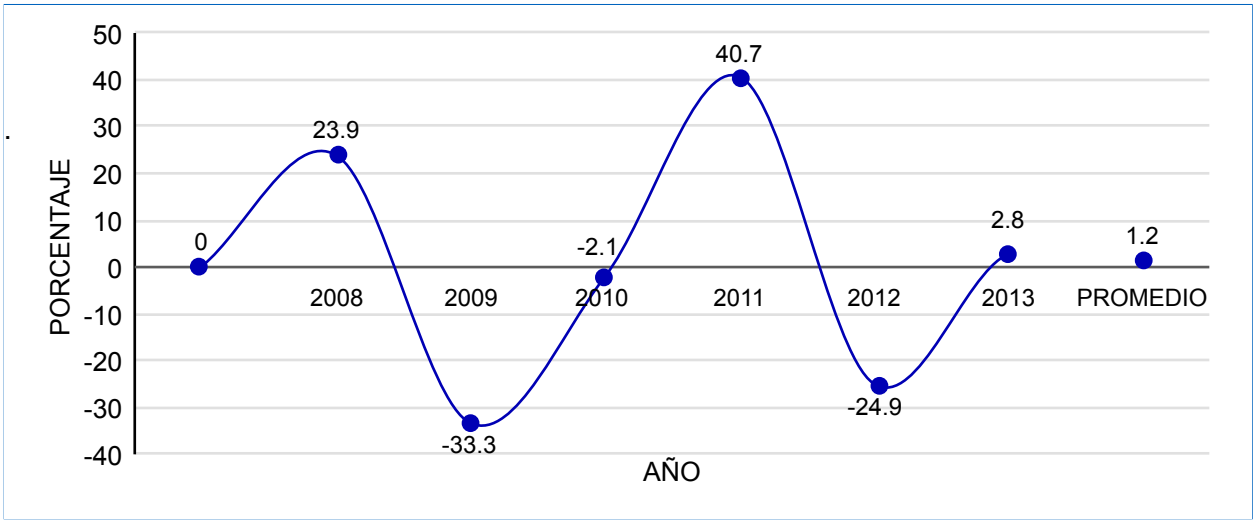
Gráfica 11. EGRESADOS DE ACCIONES TÉCNICAS FORMATIVAS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL POR PARTE DEL INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO HUMANO EN LA REPÚBLICA DE PANAMÁ (2007-2013).



Fuente: INEC, Contraloría General de la República. - Gráfica elaborada por Danilo Toro L.

Las variaciones porcentuales de egresados del INADEH arrojan un promedio anual de 1.2% de crecimiento para el periodo 2008 a 2013 (ver Gráfica 12) en el país.

Gráfica 12. TASA PORCENTUAL DE EGRESADOS DE ACCIONES TÉCNICAS FORMATIVAS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL POR PARTE DEL INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO HUMANO EN LA REPÚBLICA DE PANAMÁ (2008-2013).



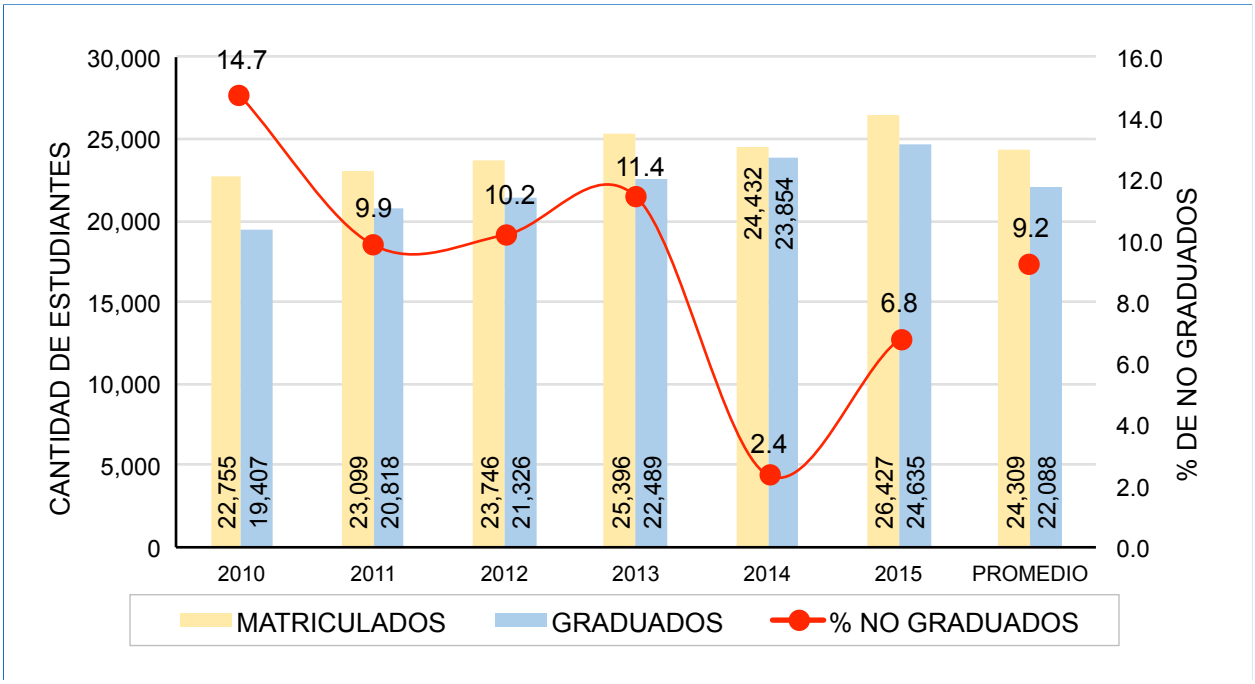
Fuente: INEC, Contraloría General de la República. - Gráfica elaborada por Danilo Toro L.

2.2 Formación en la media escolar

En cuanto al ámbito formativo (educación media oficial y particular), puede distinguirse que durante el periodo 2010 a 2015, los alumnos matriculados en XII Grado de la Media Escolar Oficial y Particular aumentaron de 22,755 a 26,427 y los graduados pasaron de 19,407 en 2010 a 24,635 en 2015. Se observa que, durante el sexenio, un promedio de 9.2% de los estudiantes matriculados el último año de la Media Escolar, no consiguió graduarse en el momento que le correspondía.

Sin embargo, llama la atención que mientras de 2010 a 2013 entre el 9.9% y el 14.7% de los estudiantes no se graduaban el año correspondiente; en 2014, sólo dejaron de graduarse el 2.4%; en tanto que en 2015 la proporción de los no graduados volvió a ascender hasta el 6.8%. También es relevante señalar que durante los años observados, la tasas de crecimiento de matriculados y graduados de la Media Escolar fueron 1.3% y 2.4% respectivamente. Debe tenerse presente que, aunque esta última tasa es mayor que la primera, se refiere a una población absoluta menor que aquella (ver Gráfica 13).

Gráfica 13. ALUMNOS MATRICULADOS EN XII GRADO Y GRADUADOS DE LA MEDIA OFICIAL, PARTICULAR Y PORCENTAJE DE NO GRADUADOS EN LA REPÚBLICA DE PANAMÁ. 2010-2015



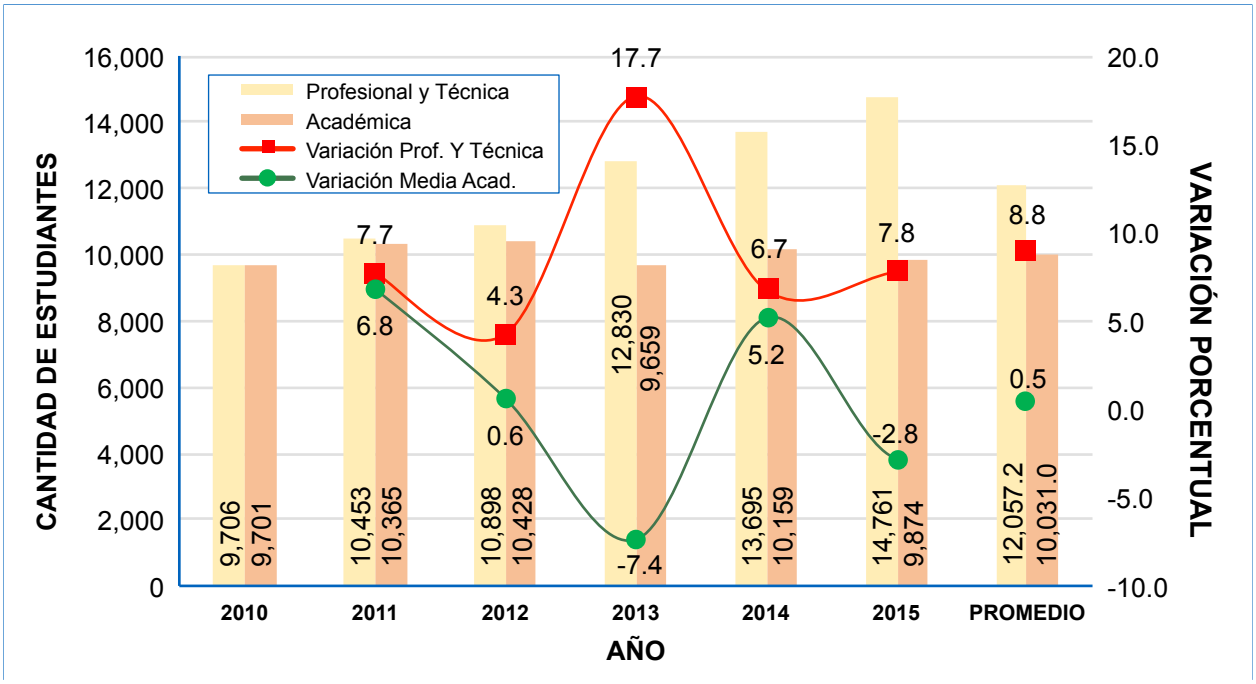
Fuente: Datos Ministerio de Educación.
Gráfica elaborada por Danilo Toro L.

Un análisis más a fondo de los alumnos graduados de XII Grado por tipo de Media Escolar permite distinguir que el incremento de esos graduados en el país durante el período 2010-2015 se debe, fundamentalmente, a los egresados de la Media Profesional y Técnica.

Entre los años 2010 y 2015 el número de graduados de la Media Académica (bachilleres en ciencias y letras) permaneció casi inamovible, con un promedio de 10,031 alumnos, a una tasa de 0.5% (su año de mayor caída fue 2013, con -7.4% de variación); mientras que la Media Profesional y Técnica pasó de 9,706 alumnos en 2010 a 14,761 en 2015 y registró un crecimiento promedio de 8.8% durante el sexenio revisado. Durante el mismo periodo, su año de mayor crecimiento fue 2013, con 17.7% (ver Gráfica 14).

Dicho de otra forma, el incremento de alumnos graduados de XII Grado en el país entre 2010 y 2015, se ha debido, principalmente al crecimiento de graduados de la media Profesional y Técnica, con especial énfasis a partir del año 2013. Esta tendencia debe ser cotejada con la capacidad o disposición de absorción del mercado laboral, para los tipos de formación profesional y técnica que produce el sistema escolar.

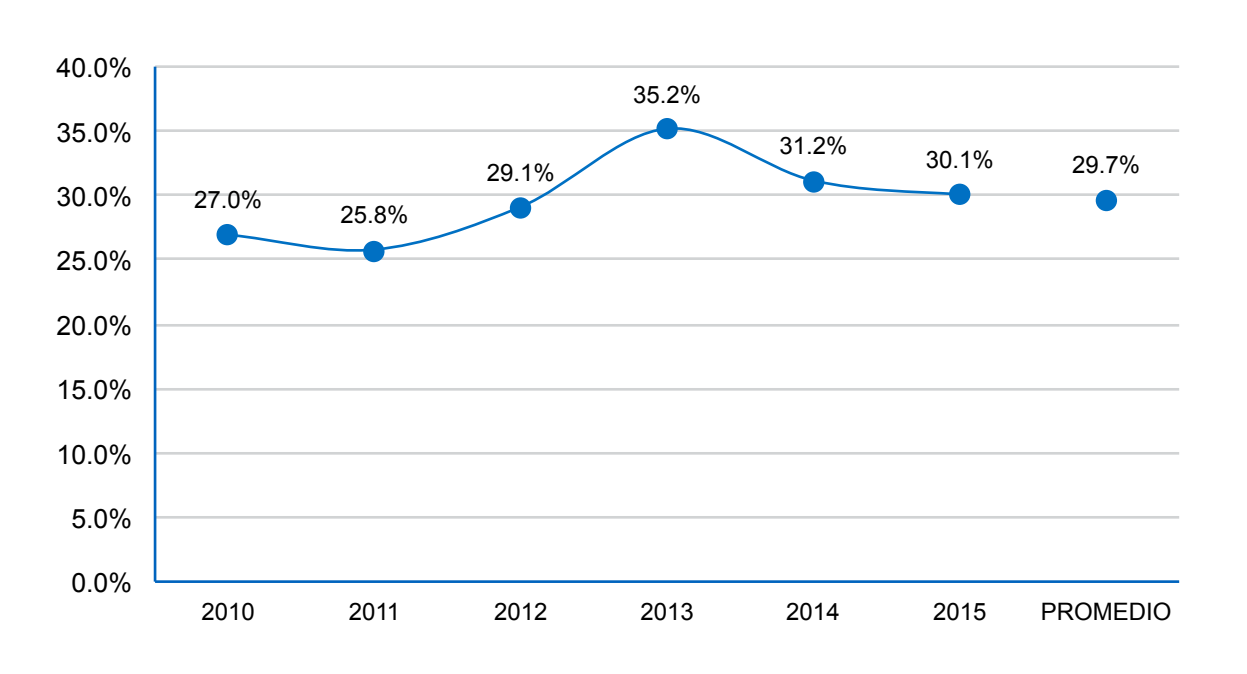
Gráfica 14. ALUMNOS GRADUADOS EN EL XII GRADO Y VARIACIÓN PORCENTUAL POR TIPO DE MEDIA ESCOLAR EN LA REPÚBLICA DE PANAMÁ. (2010-2015).



Fuente: Datos Ministerio de Educación.
Gráfica elaborada por Danilo Toro L.

Del total de alumnos graduados del XII Grado de la Media Profesional y Técnica de 2010 a 2015, en promedio, cada año se ha graduado del técnico industrial (tipo de bachillerato al que pertenecen las formaciones vinculadas a la construcción), el 29.7%, es decir, cerca de 3600 alumnos. En los últimos 6 años analizados, la curva de bachilleres industriales alcanzó su mayor proporción en el año 2013 (35.2%), para luego volver a bajar al 30.1% en 2015 (ver Gráfica 15).

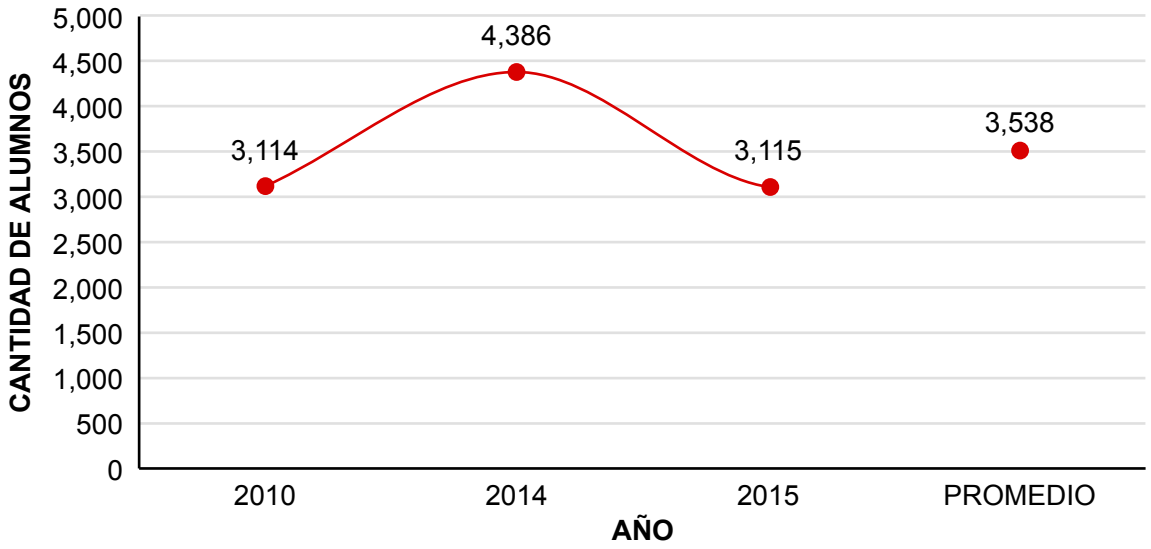
Gráfica 15 PORCENTAJE DE TECNICOS INDUSTRIALES GRADUDADOS DE LA MEDIA ESCOLAR PROFESIONAL Y TÉCNICA EN LA REPÚBLICA DE PANAMÁ. (2010-2015).



Fuente: Elaboración propia con datos Ministerio de Educación.

Por su parte, la matrícula de alumnos de la provincia de Panamá que específicamente estudian ámbitos de interés para el sector de la construcción ha sido estimada a partir de datos obtenidos del Ministerio de Educación, como puede verse en la Gráfica 16. El promedio para el periodo 2010 a 2015 podría estar alrededor de los 3500 alumnos. El año con más matrícula fue 2014 (4386 alumnos), mientras que 2010 y 2015 registran cifras menores, muy similares.

Gráfica 16. ESTIMACIÓN DE LA MATRÍCULA DE ALUMNOS DEL AMBITO DE CONSTRUCCIÓN DE LA MEDIA OFICIAL Y PARTICULAR EN LA PROVINCIA DE PANAMÁ. (2010-2015) [1].



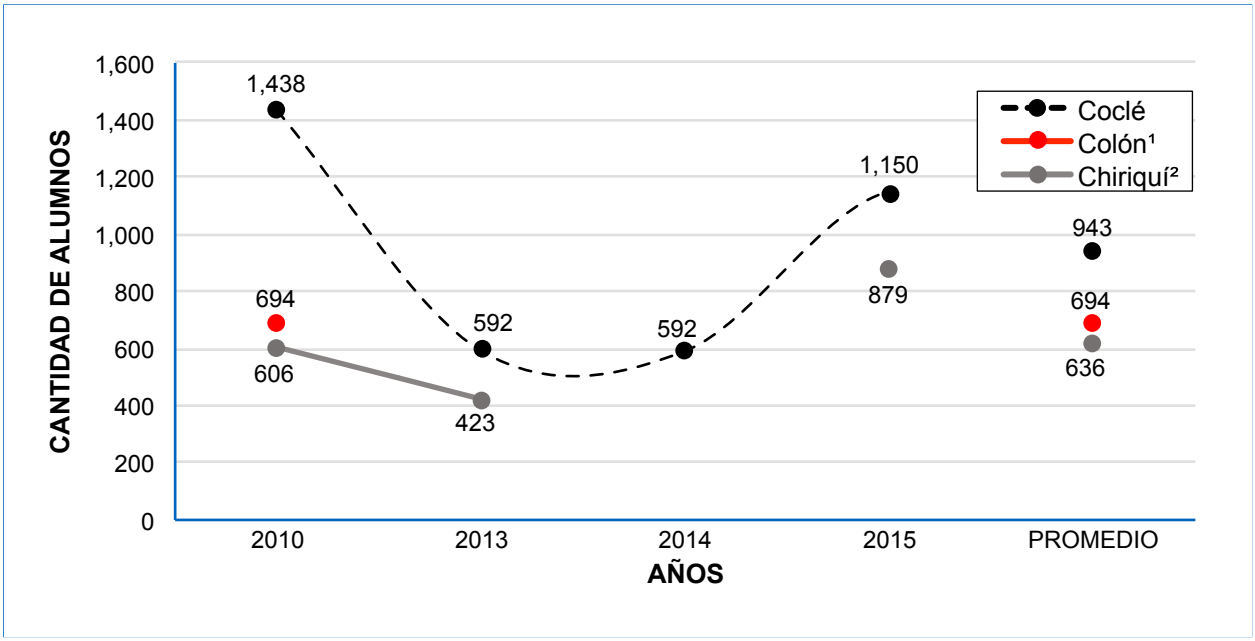
[1]No se cuenta con datos oficiales para los años 2011 y 2012, tampoco con datos de alumnos del ámbito de construcción en la provincia de Panamá, para el año 2013. Los datos sobre estudios afines a la construcción aparecen dentro de la categoría golobal de bachillerados industriales.

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Educación

- La disponibilidad de datos sobre las otras provincias consideradas en este análisis[6], resulta escasa. En el caso de la provincia de Coclé se cuenta con algunos datos sobre la matrícula de alumnos que estudian ámbitos de interés para el sector de la construcción, que permiten observar un repunte en 2015. Pero en los casos de las provincias de Chiriquí y Colón, no se cuenta con información suficiente para realizar interpretaciones (ver Gráfica 17).

[6] No se cuenta con datos oficiales para los años 2011 y 2012, ni con datos oficiales de alumnos del ámbito de construcción en la provincia de Colón para los años 2013, 2014 y 2015. Los datos sobre estudios afines a la construcción aparecen dentro de la categoría global de bachilleratos industriales y no aparecen datos oficiales diferenciados para Chiriquí en 2014. Los datos sobre estudios afines a la construcción aparecen dentro de la categoría global de bachilleratos industriales.

Gráfica 17. ESTIMACIÓN DE LA MATRÍCULA DE ALUMNOS DEL AMBITO DE CONSTRUCCIÓN DE LA MEDIA OFICIAL Y PARTICULAR EN LAS PROVINCIAS DE COCLÉ, COLÓN Y CHIRIQUÍ. (2010-2015).



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Educación

Para mejor comprensión de lo que ocurre en la oferta formativa, también debe apreciarse que dentro de la Media Escolar Profesional y Técnica, la mayor proporción de graduados se dio entre los bachilleres en Comercio y Contabilidad que, de 2013 a 2015 representaron, en promedio, el 41.8 % del total de las graduaciones de los institutos técnicos y profesionales del país .

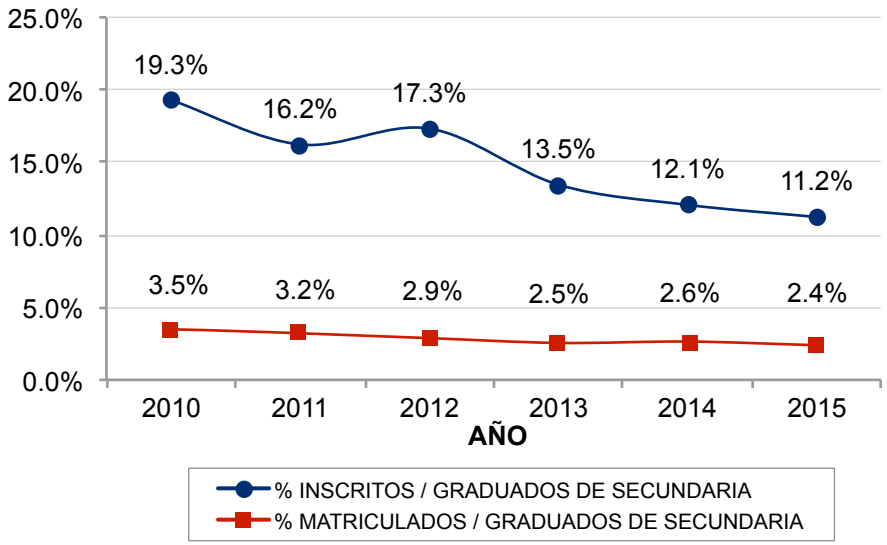
Visto lo anterior, queda claro, que antes de intervenir en la orientación de los jóvenes hacia el mercado laboral, es necesario hacerlo en la orientación de estos hacia la media escolar. Con ello, se plantea la necesidad de fijar cierto tipo de atención en materia de orientación escolar en niveles inferiores a la media escolar, por lo que, la pre-media se perfila como último límite para satisfacer esta necesidad.

Debe considerarse relevante el análisis de datos que permiten deducir, de alguna forma, la productividad del sistema escolar; en este caso, de la formación profesional y técnica.

[7] En 2015 hubo descenso de alrededor 10% en el porcentaje de graduados en bachilleratos de Comercio y Contabilidad, con respecto a 2014 y un aumento de 3% en el porcentaje de graduados en Turismo, Hotelería y Portuaria, para el mismo período. De 2010 a 2012 no se dispuso de datos de Bachilleres en Turismo y en Portuaria por separado de los de Comercio.

Más adelante se anotan las opiniones del mercado laboral con respecto a la formación que presentan los egresados de la media escolar profesional y técnica y se exponen las críticas que en este sentido presentan las empresas por medio de sus representantes en las mesas temáticas. Frente a esta situación debe advertirse que si, en términos generales, el mercado laboral no constituye un destino directo o seguro para los egresados de este tipo de educación, la continuidad académica no muestra mayores alternativas. La Gráfica 18 muestra una curva del porcentaje de jóvenes egresados de institutos profesionales y técnicos (IPTs) inscritos en las pruebas de admisión de la Universidad Tecnológica de Panamá,[8] con respecto al total de graduados y una curva del porcentaje de matriculados, con respecto al mismo universo. Los bajos porcentajes son elocuentes en materia de posibilidades y alternativas que los egresados de IPTs tienen.

Gráfica 18. PORCENTAJE DE ALUMNOS DE INSTITUTOS TÉCNICOS Y PROFESIONALES INSCRITOS EN LAS PRUEBAS DE INGRESO Y PORCENTAJE DE ALUMNOS MATRICULADOS EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ, CON RESPECTO AL TOTAL DE GRADUADOS DE IPTs EN EL PAÍS (2010-2015).



[8] La Universidad Tecnológica de Panamá ofrece carreras técnicas en el ámbito de la construcción civil.

Las tendencias observadas también deben ser analizadas a la luz de factores que pudieron haber determinado los cambios cuantitativos y cualitativos en cuanto a la graduación de alumnos en el nivel de la Media Escolar Profesional y Técnica. Uno de esos factores es la llamada Transformación Curricular.

2.3 Transformación Curricular

Al final de la primera década del siglo XXI -el 29 de diciembre de 2009- el gobierno que había iniciado en julio de ese mismo año publica, en la Gaceta Oficial, el instrumento legal que sustenta un nuevo cambio en la educación panameña. Se trata del Decreto Ejecutivo N°944, de 21 de diciembre de 2009, que modifica la Ley N° 34 de 1995 (que, a su vez, modifica y subroga la Ley N°47 de 1946, Orgánica de Educación).

Resulta obvio que, en sólo seis meses de gestión gubernamental, no se había concebido ni estructurado todo lo que se tenía como propuesta hasta ese momento, en cuanto a cambios en el sistema educativo.

Al menos desde el año 2007, el segundo de los cuatro ministros de Educación del periodo 2004-2009 había convocado a distintos sectores a un ejercicio de "presentación de la propuesta de transformación curricular de la educación media a directivos nacionales, regionales y directores de escuelas" , con el apoyo de organismos internacionales. De manera que queda en evidencia que la propuesta venía de antes de 2007.

Efectivamente, desde 2006, el MEDUCA venía trabajando en la Reforma Curricular para el cuatrienio 2006-2009. Dicho trabajo comprendería líneas de acción que conllevarían ajustes, adecuaciones e innovaciones curriculares a través de los procesos de investigación, difusión, seguimiento permanente y evaluación continua de la innovación curricular.

Con la "Reforma Curricular" ocurriría lo mismo que con muchos otros temas en la esfera pública de Panamá: Que cada administración establece un nombre distinto a lo que se está haciendo, a fin de minimizar las contribuciones de otros y poder reclamar para sí, la mayor cantidad de créditos políticos. Esta costumbre no ha dejado de perturbar y afectar lo que se ha hecho y lo que se haga en el ámbito educativo, que requiere de políticas a mediano y largo plazo.

[9] http://www.oei.es/historico/noticias/spip.php?article697.
[10] Guía para el Taller de Consulta Nacional. Preparación para la Reforma Curricular de la Educación Media. Panamá, 2006, en http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/Panama.pdf

Vale decir, entonces, que desde la Ley N°34 de 1995, hasta el Decreto Ejecutivo N°416 de 2009, tres lustros fue un periodo más que suficiente para haber acusado recibo de alguna mejora sustancial en materia de educación. Sin embargo, no se han cumplido las expectativas, tras el último cambio de importancia en materia de Ley Orgánica de Educación.

La constancia de datos y documentos dejan ver que el MEDUCA ya era consciente de la situación crítica en la educación panameña. Para entonces aparecían tres conceptos claves, "inequidad, pertinencia y eficiencia" que, en términos generales justificaban la puesta en marcha de un cambio sustancial. El mencionado Decreto N°416 aparece así como un nuevo planteamiento ante la necesidad de una propuesta formativa ajustada a la realidad. Entre las justificaciones para ese decreto se explicaba lo siguiente:

- "**Inequidad**: Descenso de la cobertura de zonas rurales e indígenas (menores índices de matrícula y mayores tasas de deserción, aplazamiento, reprobación y repitencia) (Departamento de Estadística. MEDUCA, 2008)".
- "**Pertinencia**: Solo el 40% de los egresados de educación media estima que la formación recibida se vincula con las demandas de empleo, mientras solo el 60% opina que maneja algunas de las habilidades para la vida que se deberían obtener en este nivel. (Carlos Gasnell, "Percepciones, expectativas y demandas de los jóvenes, 2007)".
- "**Eficiencia**: Deficiencias evidenciadas en las pruebas de Logros Académicos aplicadas a estudiantes de duodécimo grado en las asignaturas de Español, Matemáticas e Inglés, donde no alcanzaron el promedio mínimo aceptado. (SINECA, MEDUCA, 2005)".

Además, se señala que la mitad de los estudiantes llega a tercer grado sin haber adquirido la habilidad de leer y entender un texto, mientras que el 30% y el 70% de los de tercero y sexto grado no logra un desempeño adecuado en el aprendizaje de asignaturas como ciencias, matemáticas y español (Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de Educación UNESCO/OREALC, SERCE aplicado en 2008). También se advierte de un retraso en el proceso de modernización de la educación media, en comparación a varios países de la región que lo iniciaron a fines de la década de los noventa. Este tipo de argumentos se presenta para dar pie a la necesidad de iniciar una **"Transformación Curricular"**. [11]

[11] http://es.slideshare.net/milanyis/transformación-curricular1. Ministerio de Educación. Transformación curricular de la educación media. Estrategia para mejorar la calidad de la Educación media. Panamá, 2010.

A partir de ese planteamiento, se reduce considerablemente la oferta de 68 tipos de titulaciones en la educación media, la mayoría de los cuales se denominaban bachilleratos (11 en la Media Académica y 57 en la Media Profesional y Técnica).

Las áreas de formación en la Media Profesional y Técnica eran Industrial, Agropecuaria, Comercial y Educación para el Hogar. Con la Transformación Curricular abierta por el Decreto 944, se establecen los bachilleratos de **Turismo, Agropecuario, Comercio, Contabilidad, Gestión Familiar e institucional, Pedagógico e Industrial. Este último incluye los bachilleratos en Construcción, Metalmecánica, Electrónica, Electricidad, Autotrónica, Refrigeración y Aire Acondicionado, Tecnología de la Información y Marítimo**.

Al iniciarse el periodo de la actual administración (2014-2019), las autoridades de la cartera de educación, señalaron que "en los colegios donde se está implementando el proceso de transformación curricular se seguirá ejecutando el programa y no será suspendido". Sin embargo, también señalaron que "los colegios que aún no han sido inmersos en el método educativo tendrían que esperar hasta 2015, cuando se obtendría el resultado de una serie de evaluaciones para corregir algunas inconsistencias que se han encontrado y así adaptar la transformación curricular a nuevos programas educativos acordes con estos tiempos"[12].

Pese a lo anunciado en 2015, hasta mediados de 2016, el MEDUCA no ha determinado si el proyecto se extenderá a otros centros educativos y está pendiente de mayor definición, el futuro de la Transformación Curricular, después de que un consorcio conformado por la Universidad de Panamá, Universidad Especializada de las Américas (UDELAS) y la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI) presentase el informe sobre el estado de la Transformación Curricular. [13]

Dentro del marco de la consultoría llevada a cabo por la Fundación Tecnológica de Panamá para CoSPAE/Proyecto NEO Panamá, se ha recabado cierta información estadística secundaria hecha pública en medios de comunicación, y de información primaria (de campo) proveniente de docentes que laboran en centros educativos de enseñanza media Profesional y Técnica.

[12] Declaraciones de Carlos Staff en http://www.prensa.com/cinthia_almanza/Meduca-transformacion-curricular-actualizada_0_3997100306.html
[13] http://www.tvn-2.com/nacionales/educacion/Programa-Transformacion-Curricular-fallas-Meduca-Marcela-Paredes_0_4521297925.html.

Después de un quinquenio de ejecución de la Transformación Curricular, el MEDUCA hizo público que la cuantía absoluta o relativa de los fracasos escolares se mantenía en magnitudes muy similares a lo que había estado ocurriendo en años anteriores. En 2014, 18 mil 62 alumnos de pre-media y media de las escuelas oficiales, principalmente de Panamá Centro, San Miguelito y Panamá Oeste y para el año 2015 se anunciaba un total de 37 mil 947 estudiantes reprobados.

Pese a los años de diseño y contención institucional, en los que también se contó con consultorías nacionales e internacionales; la Reforma o Transformación Curricular, al término de su primera etapa de ejecución, dio muestra de afectación por una gama de factores que van desde espacios dejados a la improvisación, hasta la prevalencia de conceptos y estilos ya superadas en materia de enseñanza-aprendizaje.

Diversas opiniones de docentes contactados en varios de los centros de educación Media Profesional y Técnica, de interés primario para el programa NEO Panamá, convergieron en que la intencionalidad original y el sentido de la Transformación Curricular estaban debidamente concebidos, pero que esta tuvo fallas en cuanto a contenido, desarrollo estratégico y metodología.

Un ejemplo de estas fallas fue el señalamiento de que se había recortado la cantidad de horas de formación técnica-práctica (horas de taller) para introducir horas de formación básica en asignaturas humanísticas y en contenidos actitudinales, lo que (no pocos docentes) han considerado un error; porque, por una parte, se había provisto de menor formación técnica a los alumnos y, por otra, estos tampoco daban señales de aprendizaje o adquisición de contenidos humanísticos y conductas deseadas.

En adición a estas deficiencias, quedaba evidenciada la falta de comprensión de un adecuado proceso formativo, pues muchas de las competencias cuyo cultivo ahora se pretendía introducir en la media escolar, debieran ser foco de tratamiento integral desde momentos y condiciones anteriores al sistema educativo, en una sociedad que no ha acabado de reconocer su papel y su responsabilidad formativa, a partir de sus estructuras básicas.

[14] http://laestrella.com.pa/panamá/nacional/meduca-contabiliza-fracasos-2015/23908650.
[15] http://laestrella.com.pa/panamá/nacional/2016-otro-reprueba-meduca/23977790.

Se partió de una concepción muy restringida de la formación en el nivel de la media escolar, de modo que la inclusión de unos contenidos implicaba la reducción de otros.

Además, al menos, desde una perspectiva de comunicación abierta a sectores interesados, no se vinculó el proceso transformación curricular a otras propuestas novedosas, como la extensión de la jornada escolar. Es posible que este vínculo sí estuviera claro para las autoridades del MEDUCA. Pero, si así fue, pareciera que no lo estuvo para otros actores interesados (docentes, padres de familia, en incluso resto del engranaje gubernamental), ni para el entorno social.

Hasta la fecha, todo parece indicar que la oferta formativa de la educación Media Profesional y Técnica, en cuanto a reforma o transformación curricular sigue padeciendo tres falencias fundamentales:

- Fallas en el diseño y desarrollo estratégico (en cuanto a precisión en los objetivos, consideración de fuerzas o actores que deben ser aliados, consideración de factores de riesgo, tiempos para lograr metas intermedias y objetivos, mecanismos de cumplimiento, entre otros).
- Fallas de contenido (en lo relativo a tipos de contenidos requeridos, momentos o etapas en que se deben fijar los contenidos formativos, intensidad en el abordaje de esos contenidos formativos, insuficiente valoración del “saber hacer” que deviene de los nuevos contenidos, entre otros).
- Desajustes en la metodología de aplicación (sobre todo, fallas de supervisión, insuficiencias en el acompañamiento institucional a los docentes, imprecisión en los mecanismos de capacitación, verificación y evaluación de docentes, entre otros).

Las falencias señaladas encontraron condiciones de mayor resonancia en actitudes políticas caracterizadas por un discurso propagandístico que magnificaba efectos, como las sobre-expectativas poco contrastadas con indicadores reales y, posteriormente, por la trágica vinculación que, de facto, se hizo entre el momento político-electoral y la oferta de mejora de las condiciones salariales para los educadores, en 2014.

Los incrementos en las cantidades de estudiantes graduados de XII Grado de la Media Escolar y, sobretodo, de la Media Profesional y Técnica coinciden entonces con la entrada en función de la Transformación Curricular. Hay quienes han reclamado esto como una prueba de éxito. Pero existen suficientes elementos de juicio para, por lo menos, dudar de ello.

Dadas las observaciones de los propios educadores a dicha propuesta; las cifras de fracasos en las mismas asignaturas en que tradicionalmente se registran; los vicios emanados del discurso político que le dio sustento y la insatisfacción manifiesta del mercado laboral, con respecto a la formación técnica; cabe preguntar si los incrementos en tales cantidades de graduados obedecen a una mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje o una laxitud del sistema, más preocupado por la salvaguarda del prestigio y el usufructo político de quienes la implantaron.

2.4 Institutos Técnicos Superiores (ITS)

También es necesario señalar que la actual administración pública gesta un nuevo esfuerzo en materia formativa. Se trata de los Institutos Técnicos Profesionales (ITS), que se encuentran en fase de planificación y diseño, tanto en la perspectiva de programa formativo, como en la perspectiva de diseño y construcción de infraestructura.

La creación de los ITS deriva de una de las funciones del recién creado Consejo Nacional de Formación y Desarrollo de la Educación Post-media, Profesional y Técnica y que tiene por objetivo “preparar profesionales con los conocimientos, capacidades y destrezas necesarias para proseguir estudios universitarios y/o desenvolverse con éxito y de forma competitiva en el campo laboral.”[16]

Quedó dictaminado que el Consejo Nacional de Formación y Desarrollo de la Educación Post-media estará conformado por cuatro funcionarios de diversas instituciones y un representante del sector privado, y será presidido por el MEDUCA, que lo tendrá bajo su directriz. En lo pertinente a este Consejo y a la creación de los ITS se identifican dos observaciones puntuales como merecedoras de atención:

16 Decreto N°731 De 23 de agosto de 2013, Artículo 1.

- Si (los ITS) son una alternativa de continuidad a los estudios de la media escolar, recibirán de ella, estudiantes que hasta la fecha no se han visto libres de las debilidades y riesgos que arrastra dicha formación hasta el presente. Es decir, sin la puesta en marcha de un cambio profundo en la formación básica y media, los ITS deberán recibir a estudiantes afectados por carencias claramente diagnosticadas, pero no corregidas; lo cual redunda en riesgos para su éxito o dilataría sus efectos en términos de eficacia y eficiencia, frente al objetivo fundamental de una nueva oferta formativa que busca producir recurso humano mejor formado para el mercado laboral.

- Aunque pareciera que esta observación tiene poca o ninguna incidencia en el campo de los ITS, resulta conveniente fijar cierto grado de atención sobre el INADEH. La actividad y efectividad de esta institución, no ha sido objeto de un análisis lo suficientemente profundo como para, entre otras cosas, evaluar el cumplimiento de sus funciones y determinar las razones del cumplimiento observado. Tampoco se conocen revisiones pertinentes a la institución, que por Ley es rectora de la formación y capacitación profesional. En este sentido es obligatorio señalar lo improcedente e insostenible que resulta para el INADEH, la variabilidad administrativa y financiera a la que está sometido cada quinquenio, frente a las responsabilidades y alcances que tiene encomendadas. Convendrá también revisar el papel que jugará frente a otras instituciones como la media escolar y los ITS.

STANLEY

3 ANÁLISIS DE LA DEMANDA

3 ANÁLISIS DE LA DEMANDA

Conocer lo que requiere el mercado laboral de la construcción exige, primero comprender lo que incide y determina el comportamiento de dicho mercado; sus expectativas y temores, sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. En este sentido, es preciso entender que la argumentación de los actores económicos del sector construcción permite plantear un esquema de la situación del país que ellos perciben y entienden. Para las empresas del sector construcción, en el Panamá de hoy se contraponen e interactúan lo económico y lo social. Una serie de características describen las percepciones económica y social y Los signos del crecimiento económico son captados como una realidad, pero más cercana a la apariencia que a la esencia (ver Figura 1).

3.1 Diagnóstico y perfil del entorno de la construcción

En lo económico, lo visible (el beneficio, el crecimiento y hasta la ostentación que ofrecen varios entornos del país) tiene un trasfondo: Una economía con cierto auge, la oferta agresiva de bienes, productos y servicios, pero con un encarecimiento sentido en ciertos renglones. Tales condiciones económicas encuentran expresiones muy precisas en el ámbito de la construcción (tecnificación, cambios en pro de mejoramientos de procesos, pero no exentos de desajustes en la productividad).

En lo social, lo visible (deterioro social, nuevos paradigmas, pérdida de valores) tiene también su trasfondo: Poco desarrollo sostenible, inequidad social, improductividad, con sus consecuentes expresiones de deterioro personal, deterioro social y deterioro institucional. Todo ello, también es muy sentido en el ámbito de la construcción (ver Figura 1).

Las señales del deterioro social se captan y entienden como un problema de fondo, cuyo incremento puede dar al traste con el crecimiento económico y todo lo demás. Al menos, quienes dirigen recursos humanos de empresas vinculadas al sector construcción sienten una incoherencia colectiva, porque consideran que el crecimiento económico no es causa de desarrollo y mejoría social (ver Figura 1).

El estudio deja expuesta la idea generalizada de que el perjuicio o deterioro social es el más grave factor de riesgo que experimenta el país actualmente (ver Figura 1). Se hace visible por dos elementos muy mencionados:

- La brecha social, que es percibida como un fenómeno separación que aumenta entre sectores minoritarios muy favorecidos y sectores mayoritarios muy desfavorecidos.
- La ruptura de tejido social, puesta de manifiesto por factores, elementos o situaciones que caracterizan tal deterioro (la inequidad o mala distribución de la riqueza, la degradación urbana, la delincuencia, condiciones preocupantes de salud, entre otros).

Tanto la brecha social como la ruptura del tejido social corresponden al arraigo de un modelo de crecimiento económico, sin que necesariamente se de desarrollo social. En buena medida, ese modelo de crecimiento es orientado por la vigencia de un débil sistema de gestión, regulación y control (con instituciones débiles y vulnerables), en el que la corrupción ejerce una notoria fuerza de atracción en los distintos ámbitos (en el estatal, en el privado, en la sociedad).

Las condiciones socio-económicas descritas, a su vez, se reproducen con facilidad, por razones como las fallas que se experimentan en la formación y capacitación del recurso humano, lo que tiene un efecto directo en los distintos tipos de productividad de riqueza social, sobre todo, la productividad laboral. Estas fallas se hacen visibles de distinta manera, entre las que destacan: Las quejas del mercado laboral sobre individuos con aprendizajes disminuidos con respecto a generaciones anteriores, el fenómeno de jóvenes aplazados, reprobados y afectados por la ruptura con el sistema escolar y la menor productividad que manifiesta sentir el mercado laboral.

Figura 1. PERCEPCIÓN DE LA SITUACIÓN DEL PAÍS DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CONSTRUCCIÓN

Figura diseñada por Danilo Toro L.

Todo lo anterior descansa, sobrevive o se justifica por una cultura que ha cambiado valores y ese cambio ha implicado la degradación de valores antes salvaguardados, la promoción de otros a grados de mayor relevancia y a la adopción de nuevos. Entre los cambios sociales de este tipo sobresale la elevación del dinero al rango de valor supremo, la desvalorización del trabajo como fuente de dignidad y la aceptación de la deslealtad como algo cada vez más justificado.

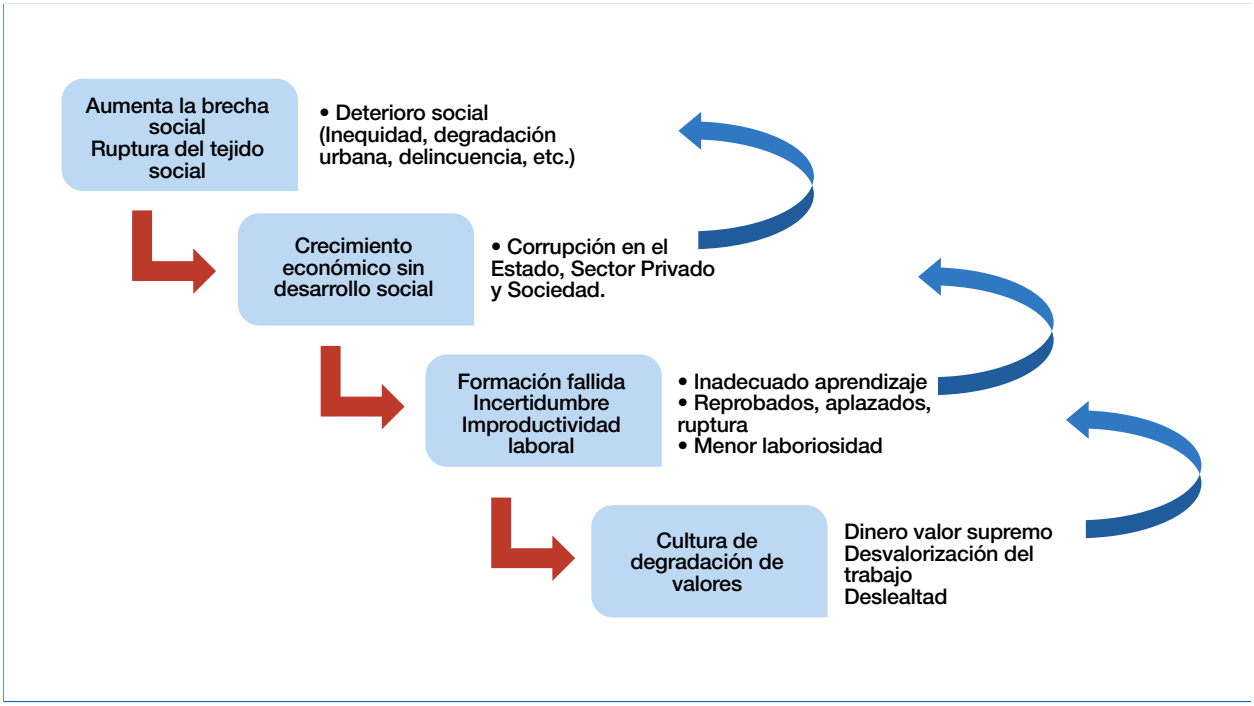
Así, las valoraciones han cambiado. El trabajo como fuente de dignidad ha sido desvalorizado, y la educación como gestora de capacidades para actividades dignas como el trabajo, también ha perdido valor. La lealtad laboral, ya no tiene el mismo significado. El dinero parece haber alcanzado un valor supremo, al punto que hay conductas delictivas que ya no se entienden como tales. La forma de lidiar con este deterioro social, en las empresas pareciera estar más inclinada hacia procedimientos coercitivos.

De modo que esta cultura con cambios de valores, está cíclicamente vinculada a la inequidad y a la ruptura del tejido social, con su consecuente manifestación en deterioro social (ver Figura 2).

Pretender disfrutar de bienestar sin el respaldo o substrato de una cultura valorativa del ser humano o partiendo de una débil o pobre valoración del esfuerzo, la solidaridad y la dignidad como producto de la educación, puede tener consecuencias riesgosas para la sociedad, que la lleven a grados de descomposición y ruptura del tejido social; no sólo por lo pasajero o fugaz que pueda ser ese bienestar, sino también –y sobre todo- por el desplazamiento y reemplazo de valores y de actividades que se pueden producir, cuando se genera riqueza, para concentrar riqueza.

De conformidad a lo dicho por los actores económicos, se puede señalar que existe conciencia colectiva del cambio de valores vinculados a la estabilidad y lealtad laboral. Antes se educaba para que las personas trataran de mantenerse lo más estable posible en un trabajo. Esa valoración ya no existe. Los puestos laborales se toman y se dejan fácilmente, de forma fugaz (ver Figura 2).

Figura 2. CAUSALIDAD DE AFECTACIONES EN LA SITUACIÓN DEL PAÍS DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CONSTRUCCIÓN.



Fuente: Elaborada por Danilo Toro L

Ya no tiene igual significado la inversión en capacitación que pueda realizar una empresa. El trabajo, en sí mismo, ha perdido valor como fuente de dignificación de la persona y abiertamente se busca trabajar menos y ganar más; la productividad ha perdido valor relativo; la tecnología también juega un papel de aligeramiento de la carga laboral, pero, en Panamá, no necesariamente ha implicado mayor productividad; la enseñanza y el aprendizaje se ha enfocado más en los derechos que en los deberes (ver Figura 2).

Los obreros del sector construcción se estimulan por varias razones:

- La paga (que puede ser por tiempo de trabajo o por tarea. Esta última hay veces que es muy atractiva).
- La obtención de prestaciones, que representan 75% del pago (seguro social, vacaciones, décimo tercero, días de enfermedad, incentivos como el 6% adicional, las liquidaciones, etc.) Todo esto da tranquilidad al trabajador.
- La obtención de equipo de trabajo.
- El apego o hábito de trabajo a determinados jefes (subcontratistas).

Los mencionados factores de estímulo tienen un efecto en los costos de la construcción. El costo de los productos de esta y el costo de la mano de obra, experimentan aumentos por la condición de inestabilidad propia del trabajador de la construcción, entre otras razones. Por otra parte, el costo de vida para el trabajador de la construcción se hace comparativamente más elevado ya que no cuenta con el servicio del crédito bancario, sólo le está disponible el de los negocios de financieras. Ningún banco le da crédito, porque no hay estabilidad laboral.

Desde la perspectiva de las empresas de construcción, se vislumbra un escenario de riesgo, a causa de la dinámica de encarecimiento del sector. Consideran muy difícil el sostenimiento de las empresas, con impactantes incrementos de salarios periódicamente. Otro efecto que adiciona al escenario de riesgo es que será difícil encontrar compradores para productos por el encarecimiento de la industria. Las empresas se preguntan ¿Dónde están las personas que con su salario mínimo comprarían una vivienda que dentro de poco va a costar B/.65, 000?

3.2 Caracterización del recurso humano y su condicionamiento en el sector de la construcción

En el mercado laboral de la construcción inciden varios factores a modo de reguladores. El más importante de ellos es la convención entre el sector trabajador y la empresa privada. Este instrumento le confiere a cada uno de los actores, papeles precisos que cumplir. Como consecuencia, existe un riguroso apego a un escalafón laboral, en el cual confían, tanto un sector, como el otro. Por otra parte, queda en evidencia que la actividad entre competidores del mercado y el encarecimiento de los costos, establecen también pautas que la industria habrá de seguir o son referenciales que orientan otras conductas del mercado.

El ingreso a una empresa de construcción como trabajador, se da en calidad de ayudante general, (trabajo con la carretilla, limpiar los baños, barrer, ayudar a otros, hacer de todo). Las empresas que son signatarias de la COVENCION CAPAC-SUNTRACS y pertenecen a la CAPAC, están obligadas a seguir el protocolo o procedimiento de ingreso pactado entre el sindicato y la CAPAC. El acuerdo sindicato-empresa establece la forma de relación trabajador-empresa, por lo que determina mucho de la forma en que las empresas contratan a aquellos. Esta convención aporta la ventaja de servir como instrumento eficaz de simplificación en la relación empresa-empleado.

Sin embargo, no todos los oficios están contemplados en la convención. Hay algunos que no figuran allí, por ejemplo: el techero (el que pone tejas), Otros mencionados que sí están: carpinteros, reforzadores, instalador de gypsum, el instalador de escaleras.

Como el ayudante general es el obrero más numeroso en la construcción, es también el más sensible a los altibajos de esta. Proviene de dos ámbitos. Por un lado, de otros sectores de la economía o del grupo de los desempleados que buscan trabajo, cuando la construcción registra auge; y, por otro lado, del mismo sector de la construcción, por rotación o por tradición familiar cuando una persona se introduce en el mercado de la construcción.

Es previsible que quienes ingresen al mercado laboral de la construcción como ayudantes generales y mantengan la expectativa de continuar como ayudantes de un oficio de mayor categoría (ayudante de albañil, ayudante de carpintero, etc.), para crecer en la escala laboral, tendrán futuro si se capacitan. En esta escala el estadio o peldaño menos atractivo es el de principiante, que es el que sigue en ascenso al de ayudante (general).

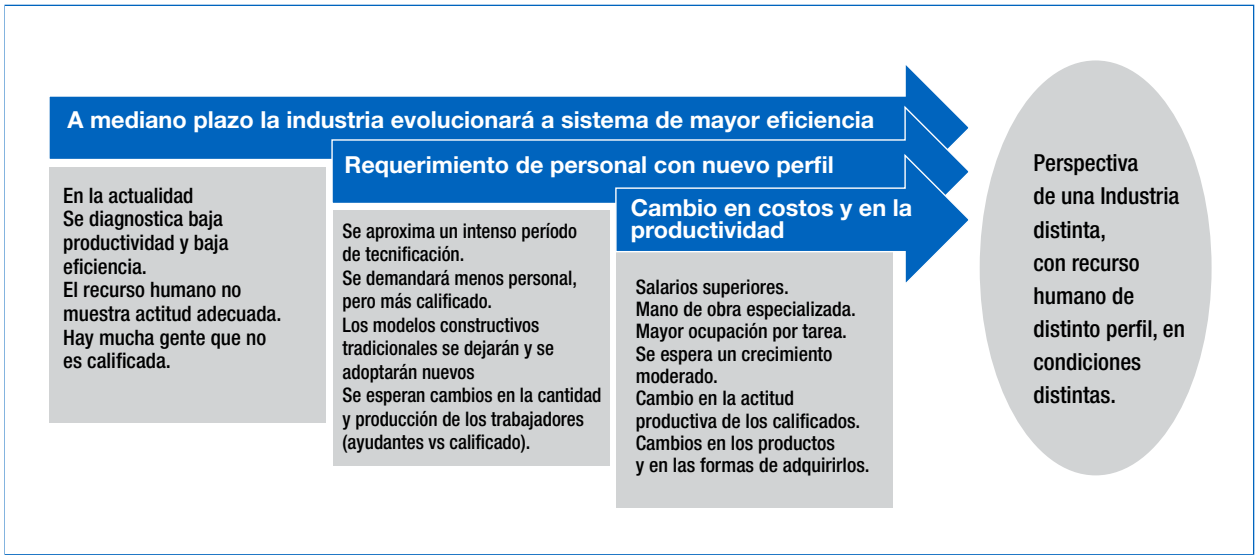
3.2.1 Otros factores que inciden en la demanda (tecnificación y calificación)

- Después de los ayudantes generales, siguen los principiantes, la categoría menos atractiva para los obreros, porque presionan para permanecer en esta clasificación, el menor tiempo posible. A estos le siguen los de la categoría de ayudantes de calificados (ayudante a albañil, ayudante de carpintero, etc.) y finalmente, los calificados. Estos últimos, de no estar preparados ante al cambio que implicará la introducción de más tecnología en la construcción, podrían quedar expuestos a ciertos riesgos.
    - La mayor exigencia en cuanto a capacitación técnica estará dirigida al segmento de los que ahora se llaman calificados, porque se van a necesitar calificados de conformidad a las técnicas y esquemas constructivos que van ir imponiéndose.
    - La tecnificación que está introduciéndose implicará un incremento en el costo de la mano de obra, además de los aumentos que corresponderán a las convenciones y estipulaciones en materia salarial. Con tales costos, las exigencias en cuanto a rendimiento o productividad se incrementarán.
    - La tecnificación también afectará a los ayudantes generales que vienen de otros ámbitos laborales, para ganar más dinero, no van a encontrar espacio, porque ellos quieren mantenerse como ayudantes generales.

- Los jefes y encargados de Recursos Humanos consultados para los efectos de este estudio señalaron que las empresas necesitarán contar con más obreros debidamente calificados (aumentará la productividad porque la introducción de tecnología lo demandará), por lo que habrá un efecto de disminución en la demanda de obreros no calificados (ayudantes generales y principiantes).

La Figura 3 muestra una perspectiva de forma en que se determinará la demanda de recurso humano en el sector construcción para la próxima década, de conformidad a lo manifestado por los representantes de las empresas del sector.

Figura 3 PERSPECTIVA DEL RECURSO HUMANO TÉCNICO DE LA CONSTRUCCIÓN EN UNA DÉCADA



Fuente: Diseñada por Danilo Toro L.

3.3 Requerimientos en términos de calificación de obreros y de capacitación efectiva

El gremio de empresas constructoras no comparte cifras de evaluación del personal, lo cual constituye una debilidad significativa. Pero, no por ello, el sector empresarial de la construcción deja de manifestar deficiencias o falencias en la determinación sobre quién es obrero calificado en Panamá. Aun cuando hay normas de la CAPAC para establecerlo, es muy complicado hacerlo.

- Ha quedado de manifiesto la insatisfacción de que, en la actualidad, para hacer el trabajo de una persona muchas veces hay que contratar a dos, porque no se consigue a un verdadero calificado.

A la dificultad de contratar obreros calificados en construcción, se suma el hecho de que el ascenso en la escala de clasificación, no sólo es un asunto de interés para el propio obrero, sino también para las organizaciones sindicales, porque estas últimas perciben mayores ingresos de cuota sindical, si el afiliado mejora su clasificación; con lo que también se presenta un interés sindical para que las personas sean reclasificados en lapso de tiempos establecidos en los acuerdos, aun cuando -a criterio de la empresa- pueda que no estén listos para ello.

En el ámbito de construcción, los egresados de cursos y programas del INADEH no suelen ser contratados para los oficios sobre los que fueron capacitados, lo más alto a lo que pueden aspirar cuando ingresen a trabajar es como ayudante de alguna ocupación. El mercado laboral de la construcción considera que el INADEH capacita para lo básico, y que sus egresados no asumen la actitud que se requiere en las ocupaciones que se les son asignadas, independientemente de su preparación o capacitación; al punto que no es extraño que quienes contratan prefieran empíricos en vez de personas que han pasado por cursos de capacitación, si aquellos muestran mejor actitud.

Muchos capataces saben interpretar planos, saben hacer cálculos de materiales, manejar presupuesto, algunos elementos de costos y son pushers (capaces de conseguir el rendimiento deseado de los obreros).

Los capataces son líderes verdaderos dentro del conglomerado de RR.HH. de la construcción. La figura del capataz es el punto de apoyo fundamental de la empresa de construcción, en la incorporación de recurso humano. En la práctica, él es quien termina calificando las capacidades o competencias de los trabajadores. Algunos datos presentados por diversas empresas dan cuenta de la incongruencia entre capacitación (del INADEH) y demanda laboral en la actualidad:

- De 20 a 25% de los que salen del INADEH perduran en la empresa y, según los capataces, “Esa gente así no sirve, y es por la actitud que tienen”.
- “Se contratan más los empíricos, los que proceden de la calle.”
- “Los capataces tienen una forma especial de ser, son gente mandona, son como sargentos que tienen que enfrentarse a un problema de actitud.”
- “La gente (el obrero) ahora es más suave, muy sensible. Ahora un capataz es rudo con alguien y ya te llaman al sindicato.”

Se considera necesario que la capacitación esté a cargo de personas que tengan experiencia en el campo de trabajo.

Al analizar el tema de la no retención de tanto recurso humano por el mercado laboral de la construcción, nuevamente sale a relucir la pobreza o escasez de valores en el personal y queda de manifiesto el predominio de una cultura de improductividad entre los jóvenes. Emerge que lo técnico es rápido, y lo rápido es asociado a lo fácil de aprender, con respecto a la posibilidad de ganar dinero.

El mercado de la construcción demanda una capacitación más integral por parte del INADEH. Por un lado, considera que quienes egresan del INADEH, todavía están faltos de conocimiento técnico. Los jefes de los departamentos de Recursos Humanos consideran que el que egresa de allí, aun cuando haya sido capacitado como albañil, por ejemplo, en realidad llega al mercado laboral para ser un ayudante (de albañil), con conocimientos básicos; por lo que es reconocido como tal, como un ayudante con conocimientos básicos.

El estudio permite distinguir dos tipos de individuos que ingresan a laborar en la construcción:

a. Los que se cultivaron en el ámbito de la construcción: Se formaron o capacitaron en éste ámbito, estuvieron dentro de una cadena de ascenso y de mando muy bien definida y aspiran retirarse o jubilarse en la construcción.
b. Los que llegan de otras áreas o sectores laborales: Son considerados coyunturales, estaban en otros entornos laborales en busca de una paga atractiva en términos comparativos, y no pretenden permanecer allí; están a la expectativa de un puesto laboral en otro ámbito.

Ambos participan del mercado como fuerza de trabajo, pero los primeros son claramente diferenciados de los segundos. El mercado laboral considera a los primeros como su fuerza primordial o más importante. Los segundos son un complemento coyuntural con el cual prácticamente no cuentan o cuentan poco para efectos de planificación o previsión de las obras.

Hay personas que se quieren dedicar a la construcción e ingresan porque sienten apego por la actividad, suele ocurrir que su padre, su abuelo o alguna persona allegada laboraban en este sector. Este grupo (el primero al que se hizo referencia), a su vez, se subdivide en dos tipos: Los que quieren ascender y pasan a principiantes y calificados y los que permanecen como ayudantes. El ascenso a principiante y calificado implica un considerable aumento salarial, lo que demanda tiempo y capacitación; mientras que mantenerse como ayudante, aunque conlleva aumentos de salario por antigüedad, no logra obtener los salarios de principiante o calificado, correspondientes al mismo periodo de tiempo.

Muy pocos ayudantes se orientan a ser calificados en el ámbito de la construcción. Se da el caso de muchas personas empleadas en puestos de trabajo de distinta índole, que luego pierden o los dejan y, por la necesidad o porque buscan un salario atractivo, de acuerdo a sus capacidades o competencias (ya que no lo encuentran en otra actividad), incursionan en la construcción. Ellos pertenecen al segundo grupo, el de los que desconocen todo sobre construcción.

Las empresas expresan que la capacitación técnica del personal contratado que ha egresado de los institutos profesional y técnico (IPT) está por debajo de la expectativa del mercado laboral. Los representantes de empresas señalan que reciben jóvenes que egresan de tales centros escolares pero carecen de conocimientos básicos (no saben qué es un metro, no saben transformar un metro a pie, no saben calcular un área, no saben qué es un volumen, no saben qué es un metro cúbico, entre otros). “Es como si se contratara a alguien para leer, que no sabe leer. No cumplen con lo básico del sexto año de secundaria.”

Para las empresas de construcción, tales deficiencias responden a diversos tipos de causas, y asumen que una de estas es que el personal docente de los bachilleratos industriales -como es el de construcción-, no tiene la relación con el mundo laboral, con la industria real. Es decir, consideran que los instructores o profesores de los jóvenes no poseen el fundamento técnico mínimo necesario para sus puestos de trabajo.

Al comparar al técnico egresado del INADEH con el egresado de un IPT del MEDUCA, los representantes de las empresas consideran que el primero está en otro nivel, lo califican como un técnico superior a un bachillerato. Opinan que el joven que egresa de un bachillerato lo hace con muchas falencias (en escritura, en matemáticas, en actitudes, etc.).

3.4 Requerimientos vinculados a la demanda de técnicos

El recurso humano técnico de la construcción está fuertemente jerarquizado desde los puntos de vista jurídico, social y económico. En la base de la pirámide están los ayudantes generales y los **ayudantes** de los calificados y en un escalón superior están los principiantes. En la arista de técnicos, se sitúan los calificados.

FIGURA 4. ESQUEMA DE PERSONAL TECNICO REQUERIDO EN LA CONSTRUCCIÓN

3.5 Requerimientos básicos en términos de cultura y formación

Los ayudantes son los más requeridos, aquí se incluye los ayudantes de albañiles, carpinteros, fontaneros (plomeros) y electricistas (los dos últimos son considerados especialistas). Ya está instituido que las empresas constructoras contratan los servicios de empresas de fontanería y de electricidad (subcontratistas).

Los egresados del INADEH como electricista, fontanero, albañil u ocupaciones técnicas de ese tipo ingresan al mercado laboral como ayudantes, con el fin de que se **encarrilen y aprendan, de conformidad a las exigencias de las ocupaciones.** Así, se considera importante que quien ingresa al campo de la construcción entre en un proceso de aprendizaje y superación que lo lleva a un grado adecuado de **productividad. El INADEH da lo básico.** Es de convencional acuerdo que el trabajo (la experiencia) es lo que prepara realmente y, de conformidad a este principio, la construcción implica el ejercicio de una carrera ocupacional. Son admitidos muchos que no se vinculan a dicha carrera, pero son los que se enlistan en dicha carrera, los que logran hacerse un futuro de crecimiento desde el punto de vista ocupacional.

Como se ha dicho, el ayudante general es la ocupación de entrada al mercado laboral de la construcción en el conglomerado de los técnicos no calificados, y esto también aplica para los jóvenes que han terminado la media escolar (**se espera que un ayudante general sea al menos un egresado de secundaria completa)** y que no saben nada de construcción. Sobre ellos se considera que pueden aprender el oficio de ayudante general en 90 días de trabajo en proyecto.

Para las empresas, el curso del INADEH, orienta en lo básico, pero muchos ingresan al mercado laboral de la construcción sin capacitación alguna. La convención establece que el ayudante general debe tener una actitud determinada. Sin embargo, no se define con precisión qué hace un ayudante porque es un área muy amplia de actividades (cargar y trasladar materiales o equipo, limpieza del sitio de trabajo o de sanitarios portátiles, preparación y proveeduría de mezcla, entre otros). El ayudante no tiene tiempo de prueba, pero el principiante y el calificado sí lo tienen. En vista de que para las empresas no existen suficientes garantías de la productividad de las personas que se inician como ayudantes generales, se ha establecido y predomina la contratación por fase.

- La falta de un periodo de prueba en la contratación de un ayudante, da margen a una situación de riesgo para la productividad de la empresa. De allí que se contrata por obra o fase determinada, según lo establecido por ley.
- Puede establecerse una fase corta, de dos semanas periodo durante el cual se puede determinar si la persona tiene conocimientos básicos para aprender el oficio. De lo contrario, no continúa.

Todos los egresados de INADEH entran al ámbito laboral de la construcción como ayudantes generales, aun cuando puede que egresen de este instituto como ayudantes de electricista o de albañil, de fontanero y demás; a fin de que demuestren aptitudes básicas que incluyen el uso y manipulación de herramientas (pico, pala, cincel, mazo, etc.) y capacidades físicas. Al menos durante dos semanas, el contratado deberá demostrar sus competencias genéricas y específicas, por medio de su actitud. Ese principio se aplica en todos los niveles. Los ingenieros recién graduados cumplen tareas como ayudante de capataz y debe cumplir tareas de supervisión en actividades básicas. De modo que sirve de ejemplo para los técnicos. Es la forma como el sistema prueba la actitud.

En una obra común el porcentaje promedio de ayudantes generales representa entre el 60% y el 66% de la fuerza laboral. Los principiantes representan 1% ó 2%, son muy pocos. Para pasar de ayudante a principiante deben pasar dos años y medio aproximadamente.

La convención colectiva establece un procedimiento según el cual para pasar de ayudante general a principiante deben transcurrir dos años y medio y para pasar de principiante a calificado, dos años y medio más. El principiante gana 3.90 la hora y el calificado 4.33. Sin embargo, se da el caso de que un ingeniero residente tiene la potestad o discrecionalidad para contratar a una persona como obrero calificado, en menos tiempo.

En una obra, de 30% a % 35% de los obreros son calificados. Existe escasez de principiantes, al respecto influye el hecho de que esta es la categoría a la que se la aplica la menor proporción de incremento salarial a los obreros.

Es común que las empresas de construcción subcontraten los servicios de compañías especializadas en electricidad. Normalmente un subcontratista de electricidad puede tener entre un 8% y 10% del personal que trabaja en una obra. Fontanería conserva esa misma proporción. Por su parte, las constructoras contratan directamente a personal como ayudantes de construcción (se empieza con ellos en excavaciones) y albañilería (los más requeridos); luego viene el personal de refuerzo, que trabaja en estructura y está vinculado a carpintería que encofra y desencofra. El personal de refuerzo y carpintería representa el 15% (7% para cada uno en promedio); después viene albañilería, que se lleva el 20% del personal de la obra y sigue el personal de acabados (gypsum, baldosas, etc.).

Un distintivo del trabajo en la construcción es que la mayoría de las plazas nunca van a ser permanentes, esto incide en la tasación comparativamente favorable del salario de los técnicos cuando sus oficios son demandados, con respecto a otras actividades.

3.6 Los oficios más requeridos

En las sesiones de la mesa multidisciplinaria se mencionaron los siguientes oficios requeridos:

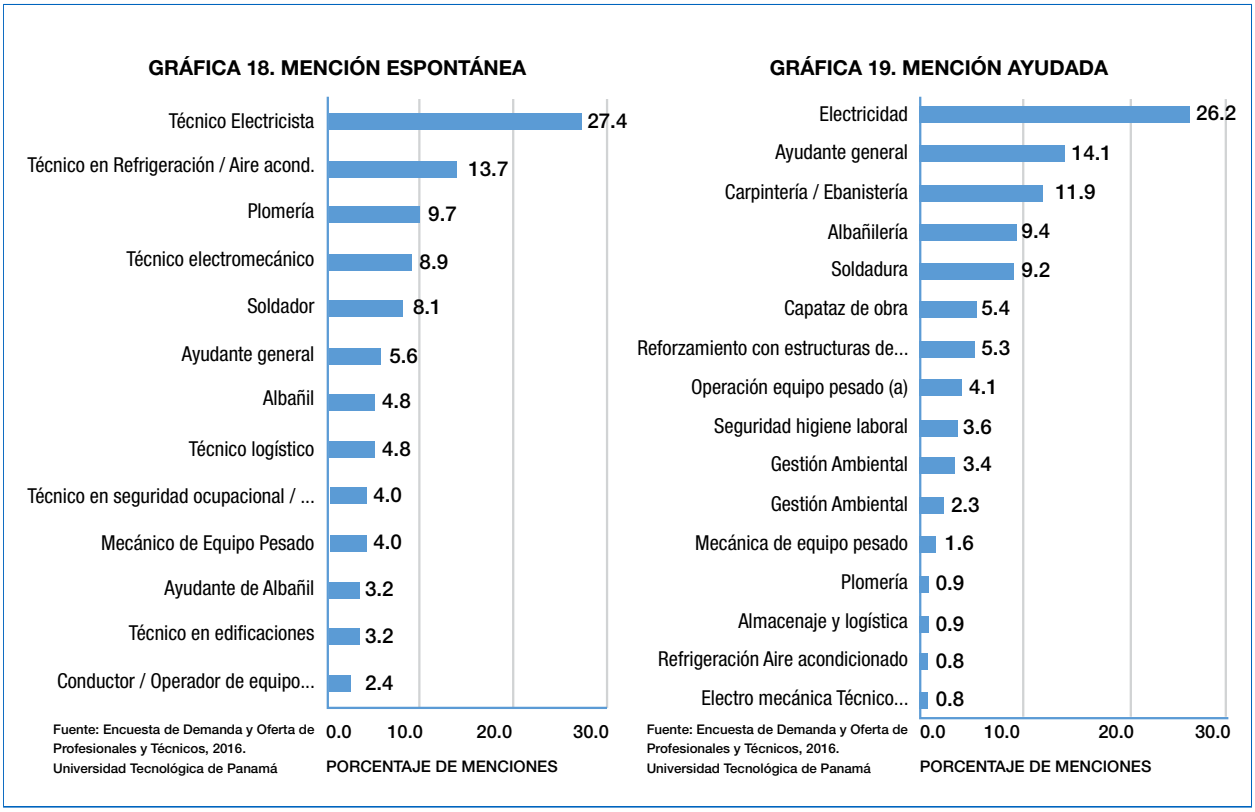
- El ayudante (es el más buscado, pero es tan generalizado que se piensa que lo puedes conseguir sin mayor problema).
- Electricista (deben tener el certificado del Cuerpo de bomberos y el de la SPIA)
- Albañil
- Fontanero (deben tener el certificado del Cuerpo de bomberos y el de la SPIA)
- Instalador de baldosa (que sepan instalar azulejos)

- Carpintero (que sepa hacer escaleras)
- Especialista en limpieza de la construcción, manejo de desechos (dedicado)
- Almacenista (cuida, entrega, materiales, herramientas y equipos, llevar registros)

• El Estudio de Demanda y Oferta de Profesionales y Técnicos adelantado por la Universidad Tecnológica de Panamá en 2015-2016 expone listas de técnicos requeridos por las empresas encuestadas del sector de la construcción. La Figura 5 presenta las gráficas 18 y 19 que muestran similitudes con el Cuadro 1, preparado con información levantada específicamente para los objetivos del presente estudio.

• Más abajo, el Cuadro 2 muestra ya el compendio de las ocupaciones más requeridas, tomando en consideración todos los tipos de menciones con los porcentajes ponderados de requerimiento que corresponde a cada una de esas ocupaciones.

Figura 5. MENCIÓN DE TÉCNICOS O DE ÁMBITOS TÉCNICOS REQUERIDOS EN EL PAÍS EN UN PERÍODO DE TRES AÑOS. MAYO 2016



Fuente: Entrevistas y sesiones Temáticas de Mesas de Logística.
Consultoría de la Fundación Tecnológica de Panamá para CoSPAE/Proyecto NEO, 2016

CUADRO 2. OCUPACIONES MÁS REQUERIDAS.

	OCUPACIÓN	MENCIÓN EN (%)			PANAMÁ VALOR(%) PONDERADO	CHIRIQUÍ VALOR(%) PONDERADO
		EXPONTÁNEA	REFLEXIVA	ESCRITA		
1	Ayudante General	5.6	14.1	26	17.9	20
2	Electricista	27.4	26.2	6	16.4	
3	Albañil	4.8	9.4	19	13.1	
4	Carpintero		11.9	17	11.5	
5	Soldador	8.1	9.2	6	7.3	
6	Fontanero (Plomero)	9.7	0.9	6	5.7	10 (a)
7	Técnico en Refrigeración/ Aire Acon.[1]	13.7	0.8	3	5.1	
8	Operario-Técnico Electromecánico	8.9	0.8	1	2.9	20 (a)
9	Mecánico (equipo pesado)	4	1.6	3	2.9	
10	Reforzador (estructura de acero)		5.3	3	2.8	
11	Conductor/operario de equipo pesado	2.4	4.1		1.6	
12	Técnico Logístico/ Almacenista	4.8	0.9		1.4	
13	Capataz de obra	5.4			1.4	
14	Operadores de Grúa			2	1	
16	Técnico en Seguridad Ocupacional	4	3.6		1.9	
17	Gestión Ambiental		3.4		0.9	9
18	Técnico en dibujo /Diseño de planta		3.3		0.8	
19	Ayudante Albañil	3.2			0.8	14 (a)
20	Técnico en edificaciones	3.2			0.8	

[1] Incluye instaladores
(a) En calidad de ayudante

CUADRO 3.

PROVINCIAS	PERSONAL TOTAL* (2015)	TÉCNICOS**		
		TOTAL 2015	INCORPORADOS 2016 - 2017	INCORPORADOS 2017 - 2018
Provincia de Panamá	114441	92275	5836	6187
Provincia de Chiriquí	15571	13235	794	842
Provincia de Coclé	10928	9288	650	696
Provincia de Colón	11149	9477	948	1042

El INADEH tiene más demanda por parte de los que ya están trabajando en la construcción y quieren perfeccionarse (van de noche), que los que quieren tratar de entrar a este mercado laboral (de día suelen tomar capacitaciones los que no tienen empleo, pero representan una proporción menor).

El mercado laboral manifiesta requerimientos muy precisos con respecto a los obreros técnicos con el rango de ayudantes: Que tengan 30% de competencias básicas y técnicas y 70% de habilidades actitudinales. Entre las competencias básicas destaca el requerimiento de los siguientes conocimientos:

- Aritmética
- Geometría
- Números racionales
- Álgebra básica
- Manejo de proporciones
- Medidas de capacidad, longitud, peso y tiempo
- Manipulación de herramientas
- Medidas de seguridad (laboral)
- Hábitos y medidas de higiene

3.7 Formación y Capacitación Actitudinal

Para las empresas, el gran problema de la incorporación de personal en la construcción es la poca tenencia de actitudes requeridas para los oficios de este ámbito. Tal deficiencia adquiere el grado de grave hoy día. Entre las causas más mencionadas de ese déficit de competencias actitudinales están:

- La pérdida de modelos formativos integrales con que antes se contaba.
- La escasa o nula vinculación de docentes del área formativa, con el mercado laboral.
- La valoración de que lo importante es ganar dinero y trabajar menos.

El requerimiento de competencias genéricas y específicas, que determinen las actitudes deseadas, tiene especiales connotaciones en el sector de la construcción. Como se trata de un ambiente con alta carga de "machismo", no se le presta la suficiente atención a este aspecto de la conducta del personal de la construcción.

- Por un lado, la formación o capacitación en "habilidades blandas", es considerada algo extraño, poco o nada necesario para hombres de la construcción, algo que representa pérdida de tiempo. Generalmente se le da la primacía a la capacitación técnica, como pegar bloques, a hacer mezcla, manipular equipos y herramientas, etc. Pero las mismas empresas reconocen después, que son comunes las quejas sobre la inexistencia o pobreza de valores, como la responsabilidad y la puntualidad, o sobre la falta de habilidades actitudinales, que no logra ser satisfecha por la premura del tiempo, pues las empresas no están dispuestas a dedicar esfuerzos a la capacitación actitudinal.
- En la capacitación de los obreros se observa fundamentalmente lo relativo al liderazgo en proyectos de construcción civil. Las empresas señalan que la carga de estudio tiene un 90% de temas técnicos, mientras que constatan que el mayor problema es de tipo actitudinal.

La juventud es asociada con cierta irresponsabilidad e incapacidad para desempeñar tareas u oficios en el ámbito de la construcción. Aunque los encargados de Recursos Humanos y supervisores señalan que en tres meses cualquier ayudante aprende lo básico, a hacer mezcla, a pegar bloque; no se tiene confianza en los jóvenes que egresan de cursos de capacitación, porque se les percibe inmaduros e improductivos, sobre todo, los que provienen de las provincias de Panamá y Colón.

- Los jefes de Recursos Humanos y supervisores manifiestan que el trabajo de construcción permite que el individuo se forme en tres meses, por lo taque prefieren que las personas lleguen (al trabajo) honestos, responsables y puntuales.
- Los capataces y los ingenieros residentes exigen productividad. Entre los criterios de contratación que establecen los capataces e ingenieros, hay varios que excluyen a los más jóvenes: No quieren personas menores de 24 años, porque consideran que quienes tienen entre 19 y 23 años son personas con pobre disposición al trabajo.
- Sin embargo, a los jóvenes que provienen del interior se les considera más sanos, aunque susceptibles de quedar "afectados o dañados" por los hábitos y actitudes laborales del entorno metropolitano.

Tal y como se dijo más arriba, las empresas manifiestan un especial requerimiento de personal técnico básico que esté dotado de ciertas competencias genéricas; del 100% de las competencias requeridas, 30% deben ser técnicas y 70% genéricas y específicas. Entre estas competencias destacan:

- La puntualidad, medida por medio de la asistencia (no llegar tarde o faltar). En el sector, la inasistencia es considerada un perjuicio de enorme magnitud, en vista de que se produce con frecuencia después de los días de pago, después de los fines de semana y después de los días de fiesta nacional, con un enorme perjuicio para la productividad de la empresa.
- La calificación ética y moral es otro de los requerimientos actitudinales más señalados por las empresas. El consumo de alcohol o de sustancias ilícitas en el trabajo o fuera de este, pero de forma que afecte el trabajo, es un problema presente de manera regular en el sector. Además, también se presentan exigencias en materia de actitudes con respecto a la buena conducta ciudadana. En este sentido, se pone atención a que las personas que trabajen en el sector no estén involucrados a faltas o delitos contra sus compañeros, las empresas en que laboran o terceros.
- Para mejor comprensión, las competencias integrales se separan en dos grupos, uno corresponde a las competencias básicas y el otro a las competencias específicas requeridas en el ámbito de la construcción.

CUADRO 4.
COMPETENCIAS INTEGRALES, ACTITUDINALES, PSICO-SOCIALES O TRANSVERSALES REQUERIDAS PARA LAS OCUPACIONES DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN.

GENÉRICAS	Honestidad
	Responsabilidad (aprovechamiento del tiempo. Se relaciona más con los jóvenes).
	Empatía / Trabajo en equipo
	Actitud positiva (ganas de trabajar)
	Respeto
	Compromiso (amor al trabajo, disposición)
ESPECÍFICAS	Puntualidad (vinculado a la asistencia)
	Calificación ética y moral
	Eficiencia (capacidad de administrar materiales para que haya poco desperdicio)
	Organización para realizar el trabajo
	Capacidad para seguir instrucciones
	Capacidad de comunicación

3.8 Perfiles demandados

El 4% de la fuerza laboral en la construcción es femenina. Tienden a entrar como ayudante general y, por lo general, se ocupa en tareas de limpieza (antes este trabajo era exclusivo de hombres). Las obras hay que entregarlas limpias y en este tipo de tareas las mujeres las mujeres han demostrado ser más detallistas. También son muy valiosas como almacenistas. Además, las mujeres ya se capacitan en todos los oficios calificados (albañilería, fontanería, electricidad, instaladora de tejas). Han demostrado que son más responsables. Sin embargo, cuando las empresas requieren personal, los jefes de recursos humanos, capataces y supervisores, en primera instancia se plantea contratar hombres. Porque hay una imagen de que la construcción es un trabajo de fuerza y dureza.

Las mujeres son más fuertes en el tema actitudinal. Para el oficio de fontanería, la mayoría que asiste a los seminarios que dicta la CAPAC son mujeres.

A la construcción ingresa personal con edades entre 18 y 24 años, aunque la preferencia se fija en personas con edades 20 años y más. Se pide cédula, record policivo. No hay cabida a menores de edad.

Categoría del Técnico	Rango de edad promedio
Ayudante	18 a 24
Principiante	20 a 25
Calificado	Más de 25 años

Actualmente se considera que el personal más productivo es el que proviene del interior de la república. Según jefes de recursos humanos, no es raro que obreros de Panamá y Colón se quejen de los grupos de trabajadores del interior (caso de la ampliación de Panamá y Colón, en el que el sindicalismo funge como un regulador), porque con una mayor productividad, se convertían en un patrón de eficiencia superior al obtenido en las ciudades de Panamá y Colón. Las personas del interior son consideradas "más sanas, más responsables, más comprometidas, vienen a hacer su trabajo, porque tienen una situación de necesidad distinta, tienen otra formación y, por lo general, tienen una escala de valores distinta"[17].

Hay empresas que prefieren contratar por proximidad geográfica a los proyectos. Esta preferencia tiende a crecer, tanto por razones contractuales, como por razones prácticas.

En la construcción la importancia de usar tatuajes y el record policivo es relativa, en cuanto a factores para tomar la decisión de contratación. La construcción es uno de los pocos ámbitos laborales en el que las empresas manifiestan menos impedimentos hacia quienes registran historial policivo y expresan menos prejuicios hacia quienes tiene tatuajes.

[17] Mesa de Discusión Temática del Sector Construcción. Consultoría de la FTP para Cospae, 2016.

Un elemento determinante en la capacitación de técnicos de nivel básico es el cultivo de la capacidad para generar empatía. Las contrataciones de estos técnicos siempre es un proceso que se cumple de manera directa entre la empresa y el obrero, a veces el calificado trae a su ayudante, porque tiene ya una relación con él y entre ellos se da una buena comunicación. Pero cuando no es así, la empresa contrata al ayudante y el ingeniero le ubica con el calificado correspondiente. Es necesario que esas dos personas logren un grado de empatía para que no surja un problema, que puede terminar en la solicitud del calificado de que cambien o despidan al ayudante. La relación calificado-ayudante es una relación de mando-subordinación. Por lo tanto, en la capacitación de ayudantes debe incluirse contenidos dirigidos a identificar la capacidad para seguir instrucciones, el respeto y la capacidad de generar empatía.

Actualmente los calificados tienden a demorar su jubilación. Con un salario base de B/.4.73 la hora, alcanzan un mínimo de B/. 899.95 al mes. Sobre este salario, los calificados logran obtener ingresos superiores por razón de las horas extras que laboren. Tanto por la dinámica en la gestión de proyectos, como por las remuneraciones establecidas por la convención, las horas extras se han convertido en una condición aceptable para los obreros (sobre todo los calificados), al punto que al momento de ser contratados preguntan por la cantidad de horas de trabajo que les son garantizadas. Es decir, buscan trabajar en horarios extra. De allí se deduce que, con respecto a la productividad que se tiene, el problema entonces no sea tanto la carga de trabajo, sino el monto de la remuneración.

Es común que al obrero debidamente catalogado como calificado no le interese ser capataz, por causa de las remuneraciones que recibe. Las horas extras que labora se traducen en mejores salarios. La demanda de la que es objeto por parte de las empresas le garantizan esas horas extras de trabajo. Por su parte, el capataz es una persona de confianza de la empresa y gana un salario con menos posibilidad de incremento, por no contar con las horas extras. De modo que un obrero catalogado como calificado, con las horas extras, puede llegar a ganar más que un capataz. Ello también ha contribuido a producir un faltante de capataces en la construcción.

Ante esta necesidad, se presenta la realidad de que no hay un proceso de instrucción integral de capataces. Es decir, para generar un capataz no basta con que el interesado asista al INADEH para que estudie el curso de capataz de infraestructura. Sobre todo, va ser necesario que ese potencial capataz se convierta en discípulo de un capataz vigente, con mucha experiencia.

Resulta conveniente reproducir el modelo que tienen empresas de otros sectores, cuando designan a un futuro gerente para que se mantenga próximo a un gerente saliente durante varios meses, con el fin de que pueda recibir el puesto con la mayor y mejor información posible. Las empresas de construcción en Panamá deben superar su comportamiento tradicional a fin de que puedan establecer modelos como el que se ha citado.

Aunque se reconoce que el INADEH ofrece un buen curso de capataz, no está institucionalizada la formación integral de este tipo de técnicos. Es necesario tener presente que, sin buenos capataces, toda la cadena laboral de la construcción (calificados, principiantes y ayudantes) corre el riesgo de no ser buena o de ser deficitaria en términos de eficacia o productividad.

Vale señalar que en 2016 se inician o continúan proyectos de significativa importancia, como la central de generación de energía con base de gas natural, en la provincia de Colón, de la que se informa que podría generar, en su momento, entre 1500 y 2000 empleos durante su construcción. Sin embargo, la contratación de personal para las obras que se llevan a cabo, aún no tienen un efecto perceptible con facilidad o notoriedad. Y esta dificultad es mayor cuando se trata de personal capacitado y capataces de obra.

4 CONCLUSIONES

4 CONCLUSIONES

- A criterio de representantes de empresas de construcción, en el país no ha habido concordancia entre crecimiento económico y mejoramiento de la condición social. Se reconoce que el crecimiento económico ha sido notable durante varios años de la última década. Pero también se reconoce que, varios aspectos de la condición social de la población se han desmejorado o deteriorado. Ello trae preocupación, y surge la interrogante de que, si no hubo el mejoramiento social esperado en los años de notorio crecimiento económico, ¿qué ocurrirá cuando la situación económica desmejore?

- De conformidad a datos del sector construcción, en la provincia de Panamá se observa (en este caso, desde 2003) un comportamiento cíclico; lo que permite interpretar que el momento actual podría tratarse de un bajón del ciclo. Ello exige determinar qué factores estarían interviniendo en esta parte del ciclo. Hay coincidencia en señalar que la construcción crecerá a un menor ritmo de lo que lo hizo antes de 2015; y que ante una eventual baja cíclica, se impone la necesidad de planificar para los próximos 10 años.

- De los factores que inciden en el comportamiento de la construcción, el encarecimiento de la mano de obra tiene una especial connotación, dado que estimulará la tendencia a la tecnificación de las empresas, por lo que se espera que provocará la contratación de menos personal, pero más calificado. Debe observarse también, que no siempre que aumenta el ritmo de la inversión en construcción aumenta el del empleo y que no siempre que disminuye el ritmo de la inversión en el sector, disminuye el del empleo.

- Obviamente, la provincia de Panamá continuará siendo el escenario más relevante de la construcción en el país. Pero entre las otras tres provincias analizadas en el estudio, Coclé es la que ha presentado la tendencia más optimista en cuanto a estabilidad; seguida de Chiriquí que se caracteriza por un mayor número de contrataciones; mientras que en Colón se registran extraños comportamientos de la tasa de variación de la inversión y de la tasa de variación de la población empleada, pues esta última es la que menos cambia en los últimos años. Colón muestra el panorama más difícil en cuanto a generación de empleos durante los últimos años y para el futuro próximo.

- Pese al aumento de la competencia entre empresas, el encarecimiento marca la pauta distintiva de la construcción y sus productos. Los valores evidencian edificaciones más costosas tanto en términos absolutos (precios por unidad), como relativos (precio por m^2). Sin embargo, las empresas informan que los márgenes de utilidad no varían. En este contexto, las convenciones entre gremio empresarial y sindicato aparecen entre los factores regulativos. Cabe advertir que es probable que, en el futuro cercano, B/.100 mil de inversión no alcancen ya para lograr el promedio de 9 contrataciones registradas durante los últimos 10 años, a no ser que se impulse un proceso de incorporación de tecnologías más eficientes en el sector.

- En el mercado laboral existe una considerable demanda de certificación de las personas capacitadas por el INADEH. En su ausencia hay una confusión con respecto a los egresados de esta institución. A pesar de la claridad de la ley, la institución tampoco aclara si su papel es de formación o de capacitación.

- Durante el periodo 2007 a 2013, el INADEH no pudo estabilizar la cantidad promedio de egresados al año para el sector construcción, pese a que, para ese mismo periodo, fue significativa la demanda de personal en el mercado laboral.

- Por otra parte, el estudio pone de relieve el señalamiento de significativas falencias en la productividad del sistema educativo en general y del Profesional y Técnico en particular.

- De la creciente cantidad de estudiantes matriculados sólo en el último año (XII) de la Media Escolar, entre 2010 y 2015 (hasta 26,427 en 2015); anualmente, un promedio de casi 1 de cada 10 no se graduó cuando le correspondía. Llama la atención la significativa caída de no graduados en 2014. Poco antes se habían dado cambios en el modelo curricular y ese mismo año, el gobierno anunció grandes aumentos en las remuneraciones de los docentes, en el contexto de las elecciones generales. Lamentablemente, ambos factores no deben descartarse entre los factores que influyeron en los porcentajes de graduados que se registraron, por lo que cabe la duda sobre los tempranos y llamativos resultados.

- El incremento de los graduados de la Media Escolar en el país de 2010 a 2015 se debe, fundamentalmente, al incremento de los graduados de la Media Profesional y Técnica; estos últimos registraron un crecimiento promedio de 8.8% en el sexenio revisado. Durante ese periodo, su año de mayor crecimiento fue 2013, con 17.7%.

- Por su parte, durante el mismo periodo, el número de graduados de la Media Académica (bachilleres en ciencias y letras) permaneció casi invariable, con un promedio anual de 10,031 alumnos, a una tasa de 0.5%. Aunque no es el centro de atención del presente estudio, es obligante señalar que el escaso incremento en el número de graduados en la Media Académica revela, por sí solo, una situación crítica de otra índole, para el mercado laboral.

- Cabe anotar que la superioridad numérica de los graduados de la Media Profesional y Técnica no es homogénea entre los distintos tipos de bachilleratos que ella ofrece. Del total de alumnos graduados de esta media escolar entre 2010 a 2015, en promedio, cada año sólo el 30% corresponde a estudiantes del técnico industrial (tipo de bachillerato al que pertenecen las formaciones vinculadas a la construcción), es decir, un promedio de alrededor de 3600 alumnos. Dicho de otra forma, alrededor de 7 de cada 10 estudiantes de la Media Profesional y Técnica no están vinculados a ocupaciones técnicas industriales. En términos generales, la cifra promedio observada de estudiantes graduados de la Media Profesional y Técnica es, pues, elevada, pero la mayoría de esos estudiantes no se orientan a las actividades de naturaleza industrial.

- En términos generales, el mercado laboral expresa quejas y críticas acerca de la formación de los egresados de los institutos técnicos y profesionales quienes, por otra parte, tampoco tienen en la educación superior una alternativa de desarrollo profesional.

- La “Reforma Curricular” concebida desde 2006 y su simplificación en el número de bachilleratos ofrecidos por el sistema, no muestra haber aportado mejores perspectivas a los estudiantes de la Media Profesional y Técnica. Tampoco lo hizo la Ley No.34 de 1995, que le antecedió. Se mantiene el diagnóstico realizado entre 2005 y 2008. Un sistema que padece de: a). Inequidad, en cuanto al servicio que reciben zonas rurales e indígenas; b). Falta de pertinencia de la formación y de las habilidades para la vida obtenidas o que debieran obtenerse con relación a las demandas de empleo, y c). Ineficiencia en cuanto los logros académicos que debieran alcanzar los estudiantes.

- Todo parece indicar que la oferta formativa de la educación Media Profesional y Técnica, en cuanto a reforma curricular sigue padeciendo tres falencias fundamentales:
  a. Fallas en el diseño y desarrollo estratégico (imprecisión en los objetivos, en la consideración de fuerzas aliadas, en la consideración de factores de riesgo, en los tiempos para lograr metas intermedias y objetivos, y en los mecanismos de cumplimiento, entre otros).
  b. Fallas de contenido (en lo relativo a tipos de contenidos requeridos, momentos que se deben fijar los contenidos formativos, intensidad en el abordaje de esos contenidos formativos, insuficiente valoración del "saber hacer").
  c. Desajustes en la metodología de aplicación (fallas de supervisión, insuficiencias en el acompañamiento institucional a los docentes, imprecisión en los mecanismos de capacitación, verificación y evaluación del sistema y sus componentes).

- Entre los aspectos merecedores de especial atención con respecto a los institutos técnicos superiores (ITS) destacamos dos:
  a. Si (los ITS) son una alternativa de continuidad a los estudios de la media escolar, recibirían de ella estudiantes que no se han visto libres de las debilidades y falencias que arrastra dicha formación hasta el presente. Es decir, sin la puesta en marcha de un cambio profundo en la formación básica y media, los ITS recibirán estudiantes afectados por carencias claramente diagnosticadas, pero no satisfechas; lo cual redunda en riesgos para su éxito o dilataría sus efectos en términos de eficacia y eficiencia, en perjuicio de lograr el objetivo de producir recurso humano mejor formado para el mercado laboral, de manera oportuna.
  b. No conociéndose un análisis y un diagnóstico sobre el INADEH, lo suficientemente profundo, quedan sin evaluación las tareas de esta institución, siendo la rectora en materia de formación y capacitación profesional. Por lo que no se logran determinar el sentido de oportunidad, la magnitud del esfuerzo, ni el monto que se debe invertir en esta institución. Tampoco se conoce ningún estudio que permita distinguir la ventaja de dedicar ingentes recursos a los ITS, cuando el INADEH da muestras de progresivo desmejoramiento.

- Las valoraciones sociales han cambiado. El trabajo como fuente de dignidad ha sido desvalorizado y la educación como gestora de capacidades para actividades dignas como el trabajo, también ha perdido valor. La lealtad laboral, ya no tiene el mismo significado. El dinero se ha convertido en valor supremo, al punto que hay conductas delictivas que son toleradas. En las empresas de construcción, la forma de lidiar con este deterioro social, pareciera estar más inclinada hacia procedimientos coercitivos.

- La mayor exigencia en cuanto a capacitación técnica estará dirigida al segmento de los que ahora se llaman obreros calificados, porque se van a necesitar estos calificados de conformidad a las técnicas y esquemas constructivos que van ir imponiéndose.

- La tecnificación que está introduciéndose implicará cierto incremento en el costo de la mano de obra. Con tales costos, también se incrementarán las exigencias en cuanto a rendimiento o productividad y con el proceso de tecnificación igualmente habrá un efecto de disminución en la demanda de obreros no calificados (ayudantes generales y principiantes).

- La ausencia, escasez o debilidad en cuanto a una adecuada actitud por parte del personal técnico de la construcción, le plantea al INADEH una nueva forma de abordar y ofrecer los cursos de capacitación laboral. Esta institución ya no puede limitarse a decir que sólo se dedica a la capacitación o entrenamiento técnico; tendrá que incluir aspectos de formación o capacitación en el ámbito actitudinal (competencias para la vida), porque de lo contrario las empresas concluirán que su función no les satisface y, por lo tanto, que no destina adecuadamente los recursos que recibe del Estado.

- Es conveniente que el INADEH incluya contenidos básicos en sus módulos de capacitación para las ocupaciones técnicas, por lo menos en las que son de menor grado de especialización (aritmética, geometría, números racionales, sistema métrico decimal y equivalencias, escritura, comunicación oral, informática e inglés básico entre otras). Estos contenidos estarán dirigidos, principalmente, a quienes no han logrado culminar la Media Escolar. Será una especie de plan propedéutico. Ciertamente esta inclusión representa un riesgo en la medida que podría alargar el tiempo de capacitación, con lo que podría ser un factor de menor matrícula a los cursos y programas. Pero también tiene la ventaja de que, si se coloca desde un principio, reduciría la deserción en etapas futuras, ya cuando se ha invertido mucho tiempo y esfuerzo en la capacitación para tareas u oficios más especializados.

- Las empresas requieren que los capataces estén formados para asumir el papel de líderes que se espera de ellos, a fin de que puedan ser impulsores de tareas y de actitudes que debe asumir el personal. En la incorporación de recurso humano, el capataz es el punto de apoyo fundamental de la empresa de construcción. En la práctica, el capataz es quien termina calificando las capacidades o competencias de los trabajadores. En definitiva, él es quien decide quién se mantiene trabajando y quien no, por lo tanto, es fundamental recibir información de los capataces sobre los problemas de actitud de los obreros y, a la vez, brindarles capacitación en materia de liderazgo.

- Aunque las empresas reconocen que el INADEH ofrece un buen curso de capataz, no está institucionalizada la formación integral de este tipo de técnicos. Es necesario tener presente que, sin buenos capataces, toda la cadena laboral de la construcción (calificados, principiantes y ayudantes) corre el riesgo de ser deficitaria en términos de eficacia o productividad.

- El mercado laboral de la construcción manifiesta insatisfacciones con respecto a los egresados de las instituciones de formación y capacitación. Demanda una capacitación más integral por parte del INADEH. Para diversas empresas esta institución provee de conocimientos básicos a sus egresados, a quienes reciben como ayudantes de albañil, electricista, fontanero, etc.

- El ascenso a principiante y a calificado implica un considerable aumento salarial, lo que demanda tiempo y capacitación. Por otro lado, está la opción de seguir como ayudante, lo que conlleva aumentos de salario sólo por antigüedad, pero estos aumentos no son iguales a los que se consiguen con el grado de calificado.

- Las empresas expresan que la capacitación técnica de quienes egresan de los institutos profesional y técnico está por debajo de las expectativas de ellas. Hacen referencia a carencias de conocimientos básicos, v.g. el no dominio de los sistemas de medidas.

- Según las empresas de construcción, esas deficiencias responden a diversas causas, y asumen que una de estas es que el personal docente de los bachilleratos industriales tiene poca o ninguna relación con el mundo laboral, con la industria real.

- Al comparar al técnico egresado del INADEH con el egresado de un IPT del MEDUCA, los representantes de las empresas consideran que el primero está en un nivel superior al segundo. Entre los encargados de recursos humanos es común la opinión de que el joven que egresa de un bachillerato lo hace con notorias falencias en conocimientos básicos y técnicos, lo mismo que en habilidades para la vida (escritura, matemáticas, actitudes, etc.). La falencia más mencionada es la falta de madurez necesaria para cumplir responsabilidades laborales. En las empresas prevalece la idea de que los jóvenes con menos de 24 años son inmaduros. Sin embargo, es en el oficio de ayudante (general o de calificado), en el que se oportunidades hay para los menores de 24 años.

- Se observa, así, una tendencia a asociar a los jóvenes con cierta irresponsabilidad para el desempeño de tareas u oficios en el ámbito de la construcción. Aunque abunda la tesis de que en tres meses cualquier ayudante aprende lo básico de la ocupación, hay poca confianza en los jóvenes porque se les percibe inmaduros e improductivos, sobre todo a los de las provincias de Panamá y Colón (no así los del interior del país); pero, son reclutados porque poseen las condiciones físicas necesarias para el trabajo.

- Aunque las empresas de construcción consideran que la capacitación del INADEH es de mayor nivel que la de los IPT, también señalan que aún la primera brinda una capacitación básica. Según jefes de recursos humanos de empresas de construcción, esta actividad ofrece una “carrera ocupacional”. Pero, para los obreros, la construcción representa “una ocupación asalariada”. El primer enfoque, implica los conceptos de carrera, desarrollo, crecimiento. En el segundo enfoque pesa el concepto de salario, lo que deriva en la satisfacción inmediata de necesidades, sin mayor perspectiva. De acuerdo a las manifestaciones de las empresas, este último enfoque corresponde a un tipo de comportamiento laboral en el que las ocupaciones cumplen un papel sin mayor trascendencia. Es decir, hay poca visualización de una perspectiva de crecimiento y desarrollo, y se valora más el mejoramiento salarial por el tiempo que la persona lleva en el cumplimiento de la ocupación. De allí la importancia que las convenciones dan al aseguramiento de mejores salarios por el tiempo de desempeño, en paralelo a la obtención de mejores salarios por superación profesional, vía capacitación.

- La capacitación del ayudante general, primer escalón de la "carrera ocupacional" de obreros en la construcción, se da con el ejercicio mismo del trabajo. En ello radica algo de la informalidad y la variabilidad del recurso humano en esta industria. La gama de tareas que debe realizar un ayudante general de construcción es muy amplia (cargar y trasladar materiales o equipo, limpieza del sitio de trabajo o de sanitarios portátiles, preparación y proveeduría de mezcla, traslado de herramientas, entre otros).

- El ayudante no tiene periodo de prueba, pero el principiante y el calificado sí lo tienen. Las empresas señalan no contar con suficientes garantías de la productividad de quienes se inician como ayudantes generales, y no es rara su contratación por fase. Para este tipo de obreros puede establecerse una fase tan corta, como de dos semanas, periodo durante el cual determinan si la persona tiene conocimientos y competencias genéricas, básicas y específicas para el oficio. De lo contrario, no continúa.

- Entre la amplia gama de demanda de técnicos en las empresas de construcción, los diez más requeridos, según orden prioridad son:

1. Ayudante General
2. Electricista
3. Albañil
4. Carpintero
5. Soldador
6. Fontanero
7. Técnico en refrigeración / aire acondicionado
8. Operario/técnico electromecánico
9. Mecánico (equipo pesado)
10. Reforzador (estructura de acero).

- El INADEH tiene más demanda por parte de los que ya laboran en la construcción y quieren perfeccionarse (van de noche), que los que quieren tratar de entrar a este mercado laboral (de día suelen tomar capacitaciones los que no tienen empleo, pero representan una proporción menor).

- Entre las causas más mencionadas del déficit de competencias actitudinales que son requeridas en el personal que se incorpora en la construcción están:
  - La pérdida de modelos formativos integrales con que antes se contaba.
  - La poca o nula vinculación de docentes con el mercado laboral.
  - La valoración de que lo importante es ganar dinero y trabajar menos.

- Aunque son comunes las quejas sobre la inexistencia o pobreza de valores, como la responsabilidad y la puntualidad, o sobre la falta de competencias genéricas; en vista de la naturaleza y dinámica de la construcción, las empresas no están dispuestas a invertir tiempo ni esfuerzo en la capacitación del personal en el ámbito actitudinal. La presión del tiempo, la inversión y la condición de eventualidad de la gran mayoría de los obreros de la construcción prevalecen sobre la capacitación -tan reclamada- por el mercado laboral, aun cuando aceptan que la demanda llega al rango de la calificación ética y moral, lo mismo que al de una buena conducta ciudadana, lo que sitúa el perfil de requerimiento en un nivel básico de la escala; útil para cualquier ocupación.

- En el renglón de las competencias genéricas destacan: honestidad, responsabilidad, empatía, ganas de trabajar, respeto y compromiso. En tanto que entre las competencias específicas sobresalen: Puntualidad, calificación ética y moral, eficiencia, organización, capacidad para seguir instrucciones y capacidad de comunicación.

5 RECOMENDACIONES

5 RECOMENDACIONES

- Si la construcción -importante componente del PIB nacional- está sometida a un comportamiento cíclico, es preciso determinar áreas de desarrollo económico y actividades, que se comporten de forma opuesta a ella, para absorber el excedente de mano obra que causa cada bajón del sector. Para enfrentar esta realidad es necesario que la oferta de capacitación profesional tenga la agilidad de reconvertir la mano de obra a bajo costo para la población necesitada. Así, la oferta formativa debe incluir, de forma estable, una gama de capacitaciones ocupaciones u oficios y otra gama coyuntural. Por ejemplo, si cae la demanda de mano de obra en la construcción, bien pueden estimularse las capacitaciones en materia de mantenimiento de bienes inmuebles (pintura o impermeabilización de edificios, mantenimiento de techos, mantenimiento de estructuras, etc.) o de mantenimiento de áreas verdes o de viviendas y monumentos (a pequeña o gran escala). Por lo tanto, es necesario que las instituciones dedicadas a la formación y capacitación establezcan sistemas de monitoreo y análisis de los distintos sectores de la economía, como parte de una sólida unidad de planificación. La nula, poca o indebida planificación es la debilidad más básica de las instituciones dedicadas a la formación y capacitación.

- En el caso de la construcción, la importancia de la provincia de Panamá determina la condición general del sector a escala de país. Sin embargo, la situación puede diferir en cada provincia. Colón, por ejemplo, presenta un cuadro muy diferente al de Chiriquí o Coclé. En Colón fue donde se encontraron los comportamientos más extraños de la inversión en construcción y del empleo generado durante el periodo analizado. Puede que un conjunto de factores intervenga aquí negativamente (la cercanía a la capital, las expectativas de la población, la dependencia con respecto a modelos económicos que muestren decadencia, etc.). Coclé, por su parte, revela mayor estabilidad y sobre Chiriquí, se registran cifras de contrataciones muy superiores a las otras dos provincias. Es decir, mientras el caso de Colón demanda una atención de emergencia. Los casos de Chiriquí y Coclé se prestan para desarrollar una política de atención de la demanda actual de recurso humano capacitado, en simultaneidad con un plan de preparación para la etapa de contracción de la construcción.

- El INADEH debe proceder a certificar a sus egresados. Esta medida aportaría en la estabilización del mercado laboral, ayudaría a mejorar escalas de clasificación técnica, escalas salariales y perspectivas de desarrollo profesional. Al certificar a sus egresados, el INADEH formaliza su condición ante el mercado laboral, lo que ampliaría su capacidad de relación con la empresa privada.

La institución debe alcanzar el estadio de ser una entidad certificadora y debe agilizar su capacidad de actualización de procedimientos, entre ellos, el de las normas de competencia laboral. Para alcanzar estos logros es preciso incorporar suficiente recurso humano profesional para tal fin. En ausencia o en complemento de esta tarea, cualquier otro agente capacitador debe ofrecer certificaciones reconocidas que den confianza al mercado laboral y respaldo a la actividad formativa que llevan a cabo.

- Las pocas cifras anuales disponibles sobre egresados de actividades formativas del INADEH ponen en evidencia la necesidad de varias medidas. Una de ellas responde al hecho de que la institución tiene una dinámica pasiva en la matrícula de personas. No cuenta con un adecuado plan de mercadeo o al menos de reclutamiento. Debe tenerse presente que, para muchos oficios, la mayoría de empresas exige como mínimo la media escolar completa, por lo que desde la órbita del mercado laboral y de los propios alumnos, puede decirse que el INADEH confronta tres tipos de públicos a capacitar:

  a. Egresados inmediatos de la Media Profesional y Técnica Muchos de los que acuden al INADEH culminaron la media escolar poco antes de ingresar en él.

  b. Desempleados. Estos se subdividen en varios grupos

     - Los que no terminaron la media escolar,
     - Los que terminaron media escolar hace más de un año antes de ingresar al INADEH y buscan capacitación laboral por primera vez.
     - Los desempleados que quieren reconvertirse (aprender un nuevo oficio).

  c. Empleados que tienen ocupación, pero quieren aprender otro oficio o buscan ascender en su escala profesional/técnica.

- Cada uno de esos tres grupos debe ser objeto de una estrategia diferente. Dos de esos públicos pueden ser contactados mediante técnicas de mercadeo directo en sus correspondientes sitios o localizaciones. El otro -los desempleados- puede ser abordado con la intervención de intermediarios que faciliten el proceso de reclutamiento. Se trata de organizaciones tales como ONGs, juntas locales, juntas comunales, iglesias, clubes cívicos, entre otras. Estos intermediarios, de facto, actúan a manera de un primer filtro, lo que contribuiría a reducir la deserción. En adición, los interesados de cada uno de estos grupos deben poder contactar a la institución a través de su página en la Web. Este instrumento digital debe realimentar a la institución con datos sobre esos interesados.
- Hacer anuncios en medios de comunicación, atender llamadas telefónicas y visitas en las sedes del INADEH o en un puesto momentáneo en un sitio público son acciones aisladas que distan mucho de una adecuada estrategia de reclutamiento. Los procedimientos actuales de matrícula son irregulares y su dilatación estimula el desistimiento por parte de los interesados, sobre todo si se trata de desempleados, cuya prioridad, por lo general, no es capacitarse, sino conseguir un empleo.

- Incluso, en una situación ideal cada uno de los tres grupos debería ingresar al INADEH en condiciones de cursos o programas diferentes. Se esperaría que los egresados inmediatos de la Media Profesional y Técnica tuvieran los conocimientos básicos requeridos, más al alcance de su memoria. Mientras que los desempleados (de acuerdo a los tres grupos) corren el riesgo de haber olvidado más conocimientos básicos o de no contar con estos, riesgo que probablemente también con los empleados que tienen ocupación.

- Incluso, en una situación ideal cada uno de los tres grupos debería ingresar al INADEH en condiciones de cursos o programas diferentes. Se esperaría que los egresados inmediatos de la Media Profesional y Técnica tuvieran los conocimientos básicos requeridos, más al alcance de su memoria. Mientras que los desempleados (de acuerdo a los tres grupos) corren el riesgo de haber olvidado más conocimientos básicos o de no contar con estos, riesgo que probablemente también con los empleados que tienen ocupación.

- Es necesario atender necesidades del INADEH. La actividad y efectividad de esta institución, debe ser objeto de un análisis profundo que, entre otras cosas, evalúe el cumplimiento de sus funciones y determinar las razones del cumplimiento observado. Es preciso que se cumpla con la revisión periódica de la oferta de capacitación de la institución que por Ley es rectora de la formación y capacitación profesional. En este sentido es obligatorio señalar lo improcedente e insostenible que resulta para el INADEH, la variabilidad administrativa y financiera a la que está sometido cada quinquenio, frente las responsabilidades y alcances que tiene encomendadas. Convendrá también revisar el papel que jugará frente a otras instituciones como la media escolar y los ITS.

- La decisión de instaurar los institutos técnicos superiores debe ser cotejada, con un estudio que revele estado del arte de la educación Medida Profesional y Técnica, toda vez que de esta egresarían los estudiantes que habrían de ingresar en los (ITS). Se advierten riesgos significativos para este proyecto, mientras se mantengan las falencias de la formación y capacitación en los IPT y el INADEH.

- El MEDUCA ha informado del encargo de un estudio sobre lo realizado por la Transformación Curricular, lo que constituye un paso en la dirección correcta. En desconocimiento del contenido del informe, es posible que algunas o todas las observaciones incluidas aquí con relación a dicha transformación fueron contempladas en el informe en mención. De no ser así, se sugiere que sean tomadas en cuenta.

- Se ha analizado el hecho de que existe un creciente y promisorio número de estudiantes graduados de la Media Profesional y Técnica, pero ha quedado evidenciado que la mayoría de estos se orientan a estudios que no son de naturaleza industrial. Estos datos llevan a sugerir que antes de intervenir en la orientación de los jóvenes hacia el mercado laboral, es necesario hacerlo en la orientación de estos hacia la media escolar. Con ello, se plantea también la necesidad de fijar cierto tipo de atención en materia de orientación escolar en niveles inferiores a la media escolar, por lo que, la pre-media se perfila como el más tardío límite para satisfacer esta necesidad. En otras palabras, a más tardar, a fines del IX año de la pre-media escolar es cuando los estudiantes deben recibir información sobre sus oportunidades formativas con relación al mercado laboral. Ya en XII año, cuando el estudiante ha terminado el bachillerato, se requiere un tardío y gran esfuerzo adicional para reorientar a los estudiantes hacia el mercado laboral, con lo cual, la falta de competencias básicas queda inadecuada o totalmente irresuelta. Es necesario pues que instituciones públicas y privadas dirijan esfuerzos a orientar hacia los bachilleratos industriales; que diseñen un plan de orientación, y que le den seguimiento y evaluación al mismo.

- Con sólo 3 de cada 10 estudiantes de la Media Profesional y Técnica orientados hacia los bachilleratos industriales, no se logrará satisfacer la demanda nacional de estos en el mercado laboral. Es necesario que el MEDUCA y otros actores cooperadores desde el ámbito privado coadyuven al estímulo de la matrícula en estos bachilleratos. Para ello es necesario seguir un plan que implique:

    a. La dignificación del estudio en bachilleratos industriales.
    b. La divulgación de una real valoración de las ocupaciones técnicas-industriales (desde el punto de vista económico, técnico y cultural).
    c. La incorporación intensiva de personal docente calificado para tal fin.
    d. La puesta en marcha de mecanismos de actualización para los docentes en ejercicio.
    e. La inversión oportuna en los centros escolares de la Media Profesional y Técnica industrial (infraestructura adecuada, talleres, equipos, herramientas, materiales, etc.).

- Pese a que dentro de los límites del presente estudio no está un análisis de oferta y demanda de los alumnos de la Media Escolar Académica, el hallazgo de un crecimiento promedio anual de 0.5% durante el periodo 2010 a 2015 revela una situación crítica. Dicha situación casi estática, en una economía que, aunque ciertamente requiere más técnicos, tampoco puede soportar un estancamiento en la formación de bachilleres (en ciencias y letras) que se orienten luego a la educación superior universitaria.

El mercado laboral también tendrá que confrontar esta situación, que corre el riesgo de convertirse en un factor de estímulo para el ingreso descontrolado de mano de obra especializada en distintos renglones profesionales.

- La escasez o debilidad en cuanto a la existencia de una actitud adecuada por parte del personal técnico de la construcción, le demanda al INADEH una nueva forma de abordar u ofrecer las distintas acciones de capacitación laboral. Esta institución debe formalizar la inclusión de una maya curricular de habilidades para la vida. En este sentido, las aportaciones de organizaciones no gubernamentales como CoSPAE, permitirán ahorrar tiempo y recurso, sin menoscabo de ajustes que puedan o deban realizarse para los fines de capacitación que lleva a cabo el INADEH.

- Es necesario que se establezca un programa de acercamiento de los docentes de los IPT y del INADHE a las empresas o industrias de la construcción, a fin de que, periódicamente, estos puedan recibir de primera mano, opiniones, consideraciones, informaciones objetivas y subjetivas, lo mismo que actualizaciones sobre tópicos de interés para el sector. Conviene realizar al menos un seminario taller al año para docentes con el fin de que del sector empresarial y estos últimos mantengan contacto, y que del primero fluya información hacia el otro, para actualizar, mejorar o fortalecer aspectos de contenido y forma de la currícula.

- Un sistema dual es una forma mucho más eficaz de capacitación. Aun cuando hay actividades formativas que contemplan la asistencia de alumnos a empresas, todavía quedan pendientes varios procesos para formalizar el sistema dual en el INADEH. En los IPT, son menos, todavía, las actividades programadas con empresas. Sin embargo, a pesar del señalamiento de empresas sobre la poca relación de docentes con la práctica industrial real, una mejora en este aspecto exige adecuar normativas para que un sistema dual pueda establecerse, a fin de que docentes, estudiantes y empresas cumplan los papeles que han de producir una capacitación actualizada y satisfactoria.

- Ciertamente existe la oferta formativa de capataz de obra, pero, en vista de que el mercado laboral expresa una creciente dificultad para conseguir capataces con las competencias deseadas, tal vez este curso debiera dividirse en un mayor número de módulos, que incluyan más contenido, sobre todo vinculado a los aspectos actitudinales, entre los cuales destaca el liderazgo que se espera de ellos.

- Una forma de que disminuya el riesgo o afectación por deserción de las acciones formativas y de que aumente la eficacia de estas acciones es que se establezca un sistema de empresas asociadas o abonadas al sistema de capacitación.

a. La idea es que el INADEH contacte empresas dispuestas a involucrarse en la capacitación profesional y técnica, por razón de la demanda de recurso humano que tienen. Estas empresas serían abordadas con un adecuado plan de mercadeo destinado a conseguir el involucramiento de las mismas y a minimizar la discrecionalidad y la improvisación en cursos y programas.

b. Las empresas que se involucren aportarían instalaciones y personal de monitoreo para el cumplimiento de un modelo de formación dual.

c. Durante la capacitación, las empresas entablarían relación con los alumnos, de tal forma que al término de la actividad formativa mantendrían la prioridad para posibles contrataciones de los interesados.

d. Por otra parte, deben haber sido contactadas empresas que no participarían en el modelo de formación dual, pero que sí estaría interesadas en contratar personal. A estas empresas se les ofrecería el servicio de proveeduría de base de datos del personal que no fue contratado por las empresas que sí participaron del modelo de formación dual. A cambio, las empresas pagarían un monto de dinero, proporcional al número de posiciones para las que quisieran personal.

e. El monto de dinero pagado por las empresas conformaría el Fondo de Reembolso para la Capacitación (FOREC) y se utilizaría para cubrir gastos de los participantes que cumplan con la asistencia a los cursos o programas.

f. El FOREC cubriría algún porcentaje de gastos en los renglones de transporte, alimentación y equipo, y se entregaría en tres partidas, correspondientes al final de cada tercio del periodo que dure la capacitación.

- Cabe anotar que en la actualidad diversas empresas pagan servicios de intermediarios de recursos humanos que hacen la diligencia de conseguir datos de los egresados de cursos de formación o capacitación profesional.

6 BIBLIOGRAFÍA

- Atencio, Isabel, René Quevedo y Ana Ríos. Aumentar el empleo, la productividad y la inclusión social con más y mejor formación técnica y profesional. Panamá, noviembre de 2014.
- Banco Mundial. www.bancomundial.org/es/conuntry/panamá.
- data.worldbank.org/country/panamá.
- Capital Financiero. N°89, "11055 obreros activos en la ampliación". Alma Solís. 8 de mayo de 2012.
- El Faro, Avances de la Ampliación. Octubre, 2015.
- INEC, Contraloría General de la República, Principales indicadores.
- INEC, Contraloría General de la República, Panamá en Cifra. Años 2007-2011 y 2009-2013.
- La Prensa, 20 de junio 2 2015. Nueve mil trabajadores menos en dos años en la Zona Libre de Colón. Luis Bellini.
- La Prensa, Usuarios de la ZLC piden acciones. 19 de enero de 2016.
- La Prensa, ZLC cerca de reinventarse. 22 de marzo de 2015.
- Ministerio de Educación. Estadísticas de la Dirección de Planificación.
- Ministerio de Economía y Finanzas, Informe Económico y Social-2015.
- Universidad Tecnológica de Panamá, Estudio de Demanda y Oferta de Profesionales y Técnicos. Año 2016.
- http://www.inadeh.edu.pa/inadeh/areas_formacion.

ALIANZA NEO-PANAMÁ

LA Alianza NEO Panamá está conformada por organizaciones provenientes del sector empresarial, del sector gubernamental, del sector académico de y de la sociedad civil.

Los Aliados, conjuntamente con los socios regionales, aportan recursos, conocimientos y capacidades para atender la problemática del empleo juvenil en el país, desde dos líneas de trabajo: la alineación de la oferta formativa con las demandas del mercado laboral y la oferta integral de servicios para la empleabilidad con la calidad y pertinencia que se requieren.

Son miembros fundadores de la Alianza: la Asociación Panameña de Hoteles, la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá, la Cámara Marítima de Panamá, la Cámara Panameña de la Construcción, el Centro Nacional de Competitividad, los Colegios Fé y Alegría, la Fundación del Trabajo, la Fundación Telefónica, el Grupo Verde Azul, el INADEH, el Instituto de Competitividad Juvenil de CoSPAE, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, la Universidad Tecnológica de Panamá y United Way Panamá. Son aliados estratégicos: el Instituto Técnico Don Bosco, Manzanillo International Terminal y YouthBuild.

MIEMBROS FUNDADORES

ALIADOS ESTRATÉGICOS

UN MILLÓN DE JÓVENES
neo
UN MILLÓN DE OPORTUNIDADES

DATOS DE CONTACTO:

Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional
Ave. Ricardo J. Alfaro, Centro Comercial Sun Tower Mall, Primer Alto.
Ciudad de Panamá. PANAMÁ

(507) 2602428 www.cospae.org @COSPAE

Más información en: www.jovenesneo.org

Marca tu Rumbo
...el momento es ahora

INFORME DE ESTUDIO DE OFERTA Y DEMANDA SECTOR CONSTRUCCIÓN 2016

BID Banco Interamericano de Desarrollo

FOMIN Fondo Multilateral de Inversiones Miembro del Grupo BID

international youth foundation

COSPAE

UN MILLÓN DE JÓVENES

neo

UN MILLÓN DE OPORTUNIDADES