

INFORME DE ESTUDIO DE
OFERTA Y DEMANDA

SECTOR

LOGÍSTICA

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 Educativa, 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 Logística 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 prohíbe el uso comercial no autorizado de esta obra.



**INFORME DE ESTUDIO DE
OFERTA Y DEMANDA**
SECTOR
LOGÍSTICA
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 desde la perspectiva del sector logístico	13
2 CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL SECTOR LOGÍSTICO DEL PAÍS	17
2.1 Factores que influyen en las condiciones actuales	20
2.1.1 La escasez de mano obra técnica	21
2.2 Caracterización de mercado laboral logístico	22
2.2.1 Factores que inciden en el mercado laboral	23
2.2.2 Hábitos y actitudes del mercado laboral	26
3 ANÁLISIS DE LA OFERTA FORMATIVA	31
3.1 Escenario en la Media Escolar	32
3.1.1 Transformación Curricular	38
3.2 Institutos Técnicos Superiores	43
3.3 Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH)	44
4 ANÁLISIS DE LA DEMANDA	53
4.1 Diagnóstico y Perfil	53
4.1.1 Potencialidades del mercado laboral	55
4.1.2 Perspectiva de la demanda	56
4.2 Requerimientos vinculados a la demanda de técnicos	57
4.2.1 Expectativas del mercado laboral con respecto a competencias genéricas y específicas	57
4.3 Ocupaciones y competencias más requeridas	59
5 CONCLUSIONES	67
6 RECOMENDACIONES	79
7 BIBLIOGRAFÍA	85

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfica 1. Producto interno bruto según categoría de algunas actividades económicas, a precios corrientes, (2007-2015)	17
Gráfica 2 . Variación porcentual del producto interno bruto de algunas categorías económicas, a precios corrientes, (2007-2015)	18
Gráfica 3. Porcentaje del producto interno bruto de algunas categorías económicas, a precios corrientes, (2007-2015)	19
Gráfica 4. Población ocupada en la república de panamá en el sector de transporte, almacenamiento y correo. 2011-2015	22
Gráfica 5. Alumnos matriculados en XII grado y graduados de la media oficial y particular y porcentaje de no graduados	33
Gráfica 6. Tasa de variación porcentual de alumnos matriculados y graduados en XII grado en la república de panamá. 2010-2015	34
Gráfica 7. Alumnos graduados en el xii grado y variación porcentual, por tipo de media escolar república de panamá (2010 - 2015)	35
Gráfica 8. Procentaje de alumnos de técnico industrial graduado	37
Gráfica 9. Alumnos matriculados, egresados y porcentaje de no egresados de las acciones formativas del inadeh (2000 – 2014)	45
Gráfica 10. Tasa porcentual de variación de matriculados y de egresados de acciones formativas del inadeh (2001 - 2014)	46



INTRODUCCIÓN



ESTUDIO DE OFERTA Y DEMANDA DE FORMACIÓN EN EL SECTOR LOGÍSTICA 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 logístico, 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 insuficientemente 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 de 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 multidisciplinarias (sesiones).





CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL PAIS



TTM

ZPMC

HOOK BEAM SWL 100MT
SPREADER SWL 65MT

1 CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL PAIS

En 2016 la República de Panamá presenta varios indicadores económicos que la ubican en condiciones más favorables que la mayoría de países de la Región. Sin embargo, también se presentan indicadores que obligan a tomar en cuenta adversidades que se han venido sintiendo de alguna u otra forma.

1.1 Condiciones generales de la situación del país desde la perspectiva del sector logístico

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.

Aunque, en primera instancia, las empresas del sector logístico expresan optimismo sobre la condición del país, con base a la convicción que la economía está bien encaminada; también ponen de manifiesto que algunas condiciones sociales se muestran preocupantes. En distintos ámbitos, se presentan factores que llaman la atención en este sentido y que se interrelaciona con la situación económica o repercuten en ella, tales como educación, salud y seguridad ciudadana, focos de preocupación para la actividad de las empresas.

Las empresas dan cuenta que existe un gasto creciente en temas de seguridad, por los problemas de robos, lo que es indicador de un problema social desatendido, de mayor profundidad.

Sobre la preocupación existente con respecto a la educación es común escuchar la observación que los trabajadores de empresas como puertos y otras de servicios marítimos, no cuentan con una educación básica aceptable, “hay falencias educativas y conflictos sociales” que se generan de los déficits educativos. A las empresas les resulta cada vez más difícil contratar técnicos.

Declaran que les resulta difícil encontrarlos y expresan que el país no produce el personal técnico de nivel básico, ni de nivel especializado, para tareas como las de mantenimiento y operación del Canal y de otras empresas que los requieren.

En materia de competencias actitudinales se reconoce la existencia de una falla social y dentro de este aspecto, se apunta directamente hacia fallas que vienen, al menos, desde la educación secundaria, como periodo determinante de lo que ocurre. En este sentido no queda duda de la identificación de una grave debilidad social, no resuelta aun por ningún actor de la sociedad.

En cuanto a conducta, se percibe un corte generacional, **“una brecha entre una generación antigua (la que ahora tiene más de 50 años), muy responsable, que dedicaba muchas horas de trabajo, que creaba una carrera de trabajo de tres, cuatro, cinco años y más”** y generaciones más recientes. **“Este patrón ya no prevalece en el mercado de trabajo. Ahora es común laborar menos de un año en una empresa, y salir de ella sólo por dinero”** .

La conducta aquí descrita con relación a los recién ingresados al mercado laboral ha planteado nuevos retos a las empresas, y dada la reacción de estas, como un efecto de rebote, le ha acarreado nuevos retos a las generaciones más recientes de jóvenes que quieren ingresar al mercado laboral.

Entre las menciones de factores causales de deficiencias en la actitud de las personas que buscan plazas laborales también destaca el de la crisis en las familias. La familia es señalada aquí como una estructura que ya no cumple adecuadamente con su función formadora.

¹ Sesiones Temáticas de Mesas de Logística. Consultoría de la Fundación Tecnológica de Panamá para CoSPA/Proyecto NEO Panamá, 2016

² IBID.

³ En los países anglosajones se habla de generación de baby boom, la primera, y las más recientes (nacida entre 1946 y 1965); la generación X (nacida después de la baby boom, hasta inicios de la década de los 80); la generación Y (nacida de los años 80 hasta 2000) (confrontar La Muchedumbre Solitaria y Wikipedia).



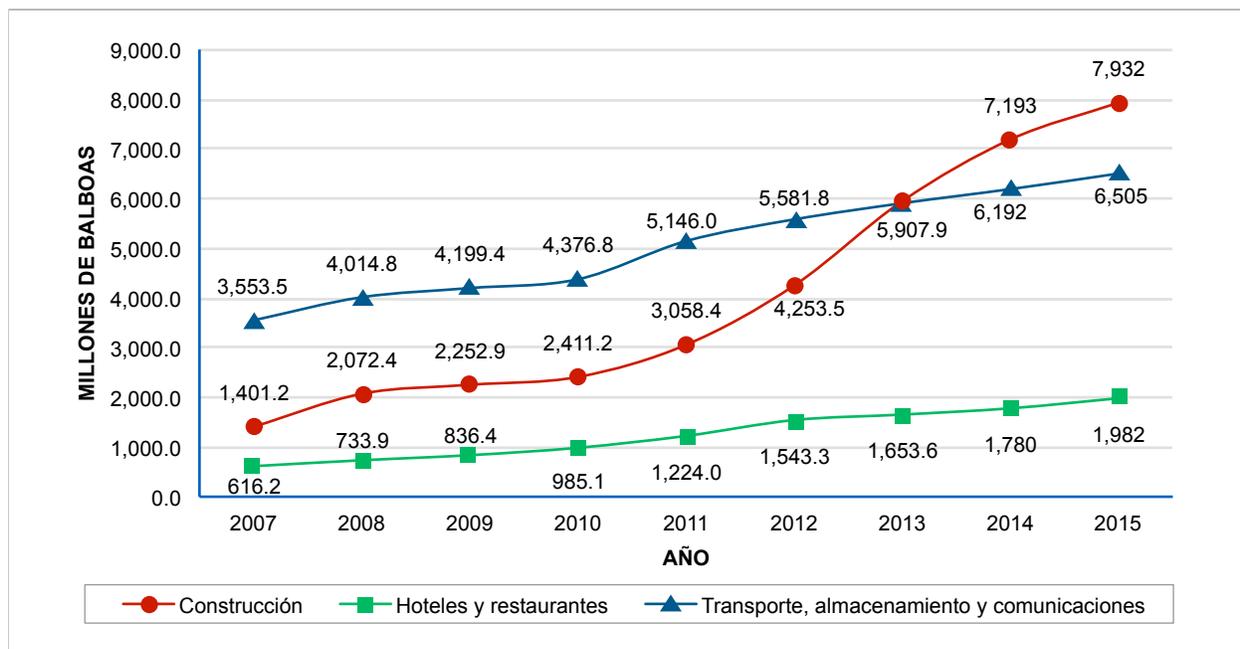
CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL SECTOR LOGÍSTICO DEL PAÍS



2 CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL SECTOR LOGÍSTICO DEL PAÍS

La observación del comportamiento del Producto Interno Bruto (PIB) de algunos sectores de la economía durante los últimos 9 años resulta ilustrativa de las condiciones actuales del país. En particular se distingue que el sector Transporte, almacenamiento y comunicaciones, en 8 años ha casi duplicado su valor. Ha pasado de B/. 3.5 mil millones en 2007 a B/. 7.9 mil millones en 2015 (ver Gráfica 1), con lo que se ubica en tercer lugar de pujanza relativa al compararse con los sectores de construcción (más que quintuplicó su valor en el mismo periodo de tiempo) y hotelería y turismo (más que triplicó su valor en el mismo periodo).

Gráfica 1. PRODUCTO INTERNO BRUTO SEGÚN CATEGORÍA DE ALGUNAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS, A PRECIOS CORRIENTES (2007-2015)



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

En el entorno logístico se percibe, entonces, optimismo frente al panorama del país. Se percibe un Panamá que “está bien”, y esa calificación se debe, en primera instancia, al crecimiento sentido de la situación económica durante la última década.

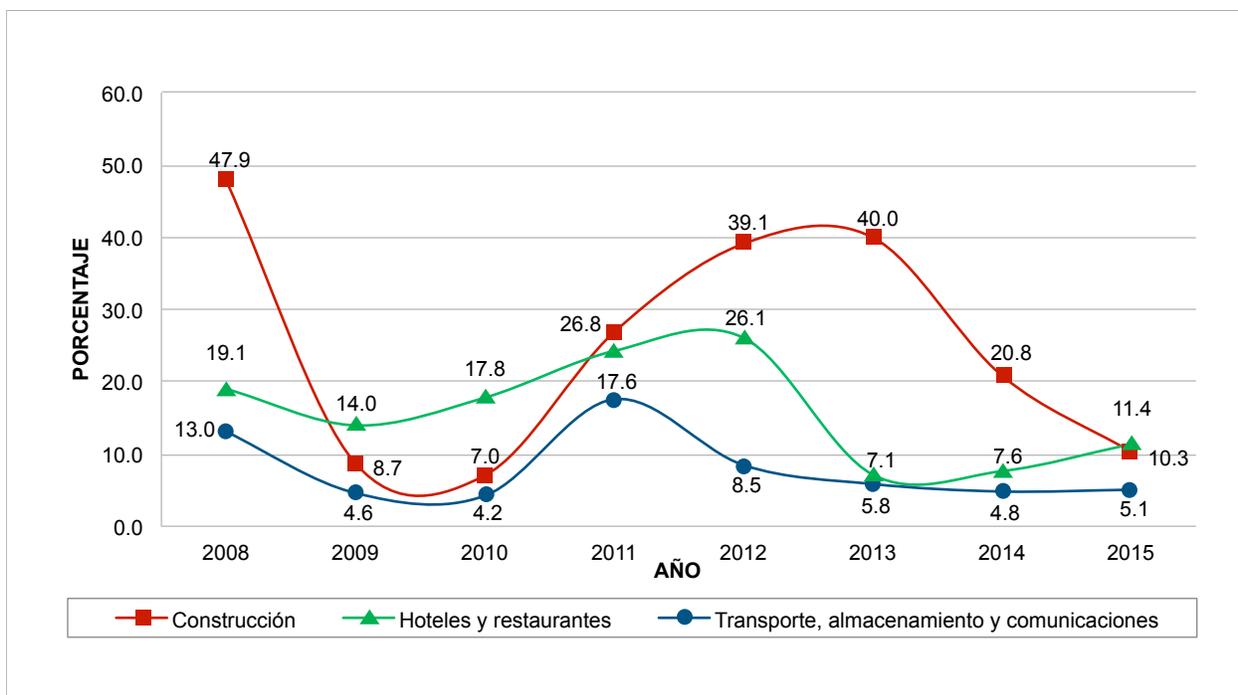
Sin embargo, hay otros aspectos que considerar. A escala global, el comercio internacional muestra desaceleración y se habla de contracción económica a escala regional; todo ello tiene un impacto en la plataforma de actividades logísticas de Panamá.

Además, en el entorno nacional, desde 2014 hay señales de desaceleración en la economía del país; se registra un empleo informal 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.

Estas últimas circunstancias descritas dan pie al señalamiento de que, a la concepción optimista arriba señalada, se le contraponen cierta preocupación que advierte una situación de desventaja, especialmente vinculada a una serie de condiciones que determinan las capacidades y competencias del recurso humano disponible para las actividades productivas en Panamá.

En este sentido, es pertinente entender que aunque esté aumentando el monto del PIB del sector transporte, almacenamiento y comunicaciones, los últimos cuatro años ha crecido a ritmos mucho menores, parecidos a las tasas de crecimiento de 2009 y 2010 (ver Gráfica 2). Ha tenido cambios de ritmo menos bruscos, que los otros dos sectores, pero su comportamiento ha sido menos irregular.

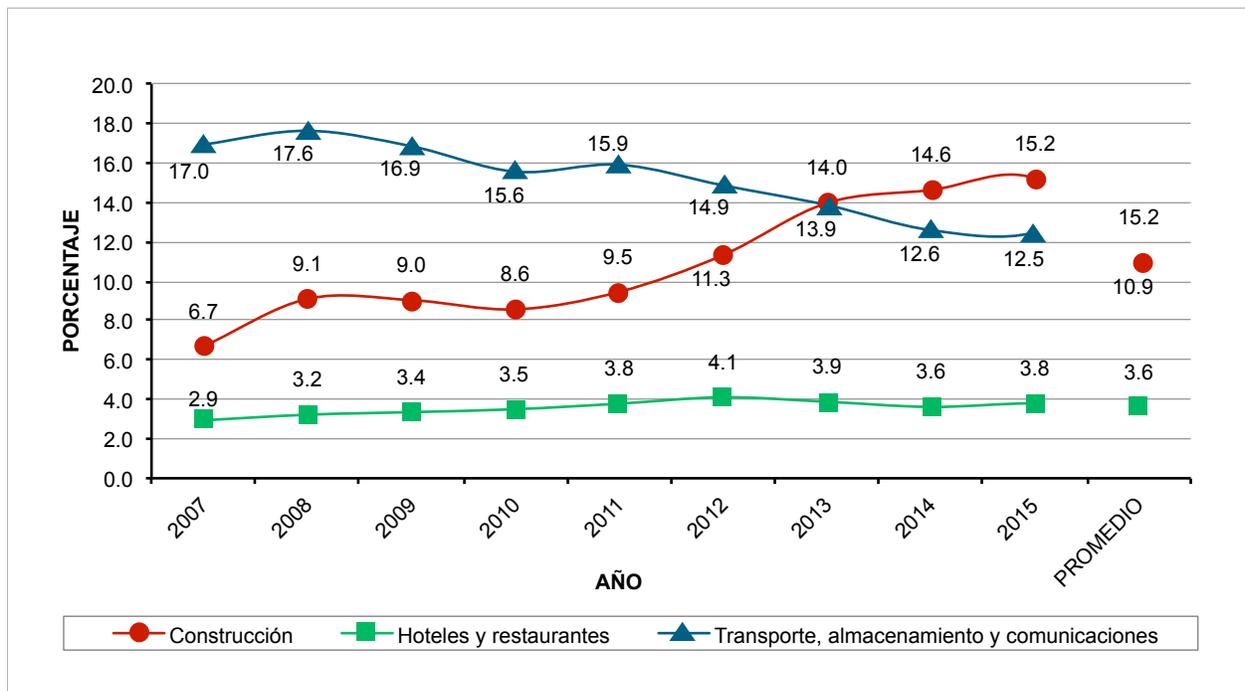
Gráfica 2 VARIACIÓN PORCENTUAL DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO DE ALGUNAS CATEGORÍAS ECONÓMICAS, A PRECIOS CORRIENTES, (2007-2015)



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

Otro detalle que ilustra la tendencia relativa y comparativa del sector logístico es que, en términos generales, durante los últimos 8 años es que la proporción de este (sector Transporte, almacenamiento y comunicaciones) representa dentro del PIB ha venido disminuyendo. En 2008 era el 17.6% y en 2015, el 12.5% (ver Gráfica 3). De modo que, con respecto al sector de construcción, pasó a segundo lugar desde 2013.

Gráfica 3. PORCENTAJE DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO DE ALGUNAS CATEGORÍAS ECONÓMICAS, A PRECIOS CORRIENTES, (2007-2015)



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

En el contexto del sector logístico los temas sociales y económicos son vistos con muy poca relación entre sí. La referencia que se hace de los temas económicos, deja ver que se considera que estos no son asuntos sociales. Con frecuencia se exponen puntos de vista en los que ambos temas están divididos y la suerte del país es juzgada, primero, con base a los fenómenos económicos. Lo social –diferenciado de lo económico- adquiere así una valoración supletoria a lo económico. Esta forma de separar uno y otro aspecto podría responder al deseo de que la prosperidad sea viable o posible, a pesar de los problemas sociales. Sin embargo, al final se reconoce que diversos “problemas sociales” terminan siendo la realidad más preocupante en materia de contratación y satisfacción de necesidades de recurso humano.

En algunas ocasiones los cambios económicos van aparejados de cambios sociales, pero en otros casos, hay cambios sociales que se distinguen con posterioridad a los económicos y, a la inversa, hay cambios sociales que condicionan o anteceden los económicos. En el parecer de diversos actores logísticos, se plantean una serie de factores sociales que podrían incidir o afectar en el entorno económico.

2.1 Factores que influyen en las condiciones actuales

Desde la perspectiva del sector logístico en general, se distingue un futuro muy favorable para el país, por una serie de proyectos que se han anunciado o que están en fase inicial, específicamente en los subsectores marítimo y logístico; varios de los cuales derivan de la ampliación del Canal. Los inconvenientes o problemas vinculados a esta última obra se perciben como momentáneos y de pronta solución.

Después de la ampliación del Canal se han anunciado o iniciado varios proyectos de relevancia para el sector logístico e industrial, que pueden absorber cierta proporción de la mano de obra que estuvo ocupada en aquel proyecto, por más de un lustro.

Entre los proyectos iniciados destacan: La planta productora de energía por medio de gas, en Colón; la Línea 2 del Metro de Panamá; la renovación urbana de Colón y Ciudad Esperanza en Arraiján. Entre los anunciados están: Saneamiento de la Bahía en el Panamá Oeste; la Línea 3 del Metro de Panamá, con el nuevo puente sobre el Canal; El puerto para porta-vehículos o terminal Ro-Ro, adyacente al Canal; un parque logístico, también adyacente al Canal; una terminal de gas natural licuado, en la ribera oeste del Canal; el puerto de Corozal, en la vertiente del Pacífico, cercano al Canal; una planta de generación fotovoltaica, entre las instalaciones del Canal y el puerto de Aguadulce, en la provincia de Coclé, la expansión del aeropuerto de Tocumen.

Es de común comprensión entre las empresas del sector que las condiciones para el desarrollo del sector marítimo-logístico ya están dadas en Panamá, el reto que perciben es saber aprovechar dichas condiciones y explotar las ventajas existentes. En este sentido operan infraestructuras y servicios que se concentran en la provincia de Colón, a modo de motores impulsores, como el Canal, aeropuerto, puertos, carreteras que van del Caribe al Pacífico, ferrocarril, Zona Libre de Colón, Área Económica Especial Panamá Pacífico y otros).

Como se ha indicado Panamá registra un crecimiento económico, que lo distingue favorablemente del resto de los países de América Latina. El país continúa atrayendo inversiones. Sin embargo, no está exento de circunstancias adversas que lo puedan afectar, ni de crisis, tanto internacionales como locales.

La crisis de la Zona Libre de Colón (ZLC) presenta efectos sensibles. Sin embargo, representantes del sector logístico también afirman que plantea oportunidades. Los problemas de esta área comercial responden principalmente al hecho de que hay un nuevo modelo de negocios. Para no pocos entendidos, el modelo de la Zona Libre caducó y debe cambiar el tradicional sistema de servicio que ha ofrecido. Pero, a la luz de ciertos estudios encargados, el Gobierno no parece dar un cambio profundo para este complejo logístico. Su respuesta inmediata ha sido la declaración de Colón Puerto Libre, que tampoco de muestras de significar un impulso sostenible para la plataforma de servicios del sector.

2.1.1 La escasez de mano obra técnica

Ejecutivos, gerentes y jefes de departamentos de recursos humanos de empresas logísticas señalan que Panamá no cuenta con la mano de obra requerida en el ámbito logístico (el Canal, los puertos, almacenaje y transporte, entre otras) para poder hacerle frente a las necesidades que va a afrontar.⁴

Las empresas se plantean la necesidad de tener que hacer inversión para incorporar y capacitar personal de nivel técnico, por periodos no menores a un año y medio, y en el caso de los oficios marítimos, podría ser incluso mayor el tiempo de capacitación. A esto se le considera un problema de naturaleza social, que ciertamente tiene en el faltante del recurso técnico formado o capacitado su expresión más cruda, pero que también impacta con otra distorsión que se da tanto en el mercado laboral, como en el ámbito educativo.

Muchos puestos para los que se requiere de personal sin grado universitario, están siendo ocupados, precisamente, por personas que cuentan con titulación universitaria.

⁴ Confrontar. 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.

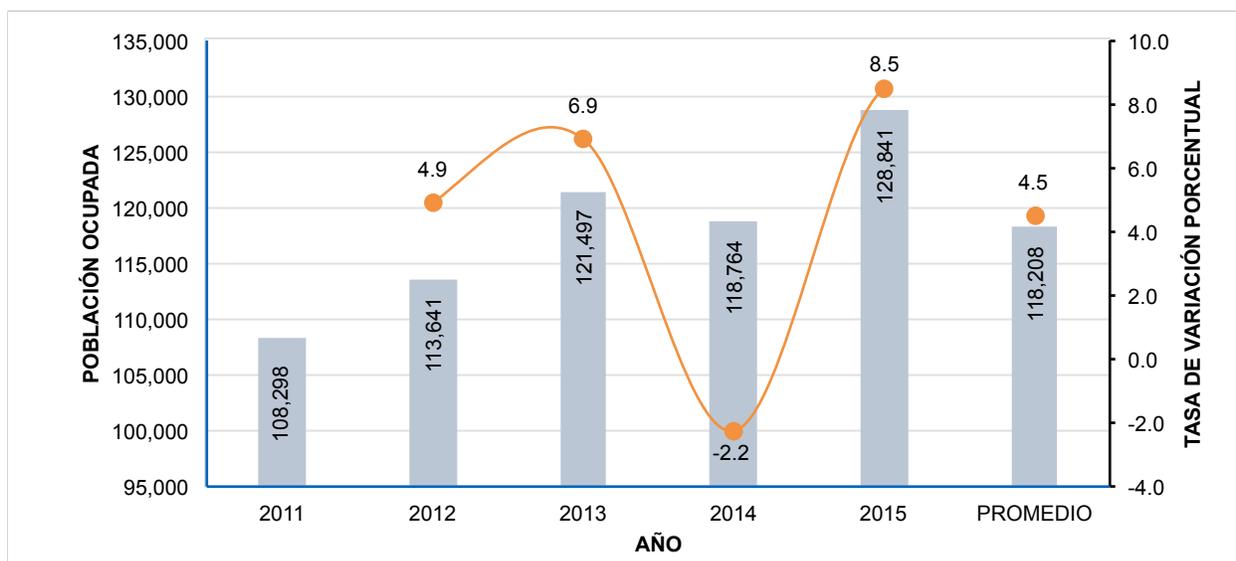
Muchos puestos para los que se requiere de personal sin grado universitario, están siendo ocupados, precisamente, por personas que cuentan con titulación universitaria.

Se percibe un proceso de “pérdida social” por la inadecuada satisfacción del mercado laboral (caso del Canal), en vista que, por una parte, individuos con formación universitaria de grado realizan oficios para los que esta formación no se requiere o, por otro lado, porque se da el caso de individuos que dejan inconclusos sus estudios universitarios, por la necesidad de ingresar al mercado laboral y se orientan a las plazas técnicas, sin contar con la adecuada capacitación. La incongruencia entre la oferta de mano de obra formada o capacitada y su demanda laboral, tiene su correlato en costos (de tiempo y dinero) para el país.

2.2 Caracterización de mercado laboral logístico

La población ocupada en el sector transporte, almacenamiento y comunicación del país, salvo por la significativa caída del año 2014, ha estado en ascenso durante el último quinquenio, cuando pasó de 108,298 ocupados en 2011 a 128,841 en 2015. En promedio se registra un incremento de 4.5% anual para el periodo (ver Gráfica 4).

Gráfica 4. POBLACIÓN OCUPADA EN LA REPÚBLICA DE PANAMÁ EN EL SECTOR DE TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y CORREO. 2011-2015



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

Hay señales de crecientes dificultades en la obtención de mano de obra de nivel técnico (sobre todo de nivel calificado), cuyo plazos de insostenibilidad van desde el presente hasta los tres años. Empresas como puertos y las dedicadas a actividades logísticas (bodegas, manejo de carga refrigerada, etc.) expresan padecer actualmente necesidades severas o afectaciones desgastantes, en materia de contratación de mano de obra técnica, mientras que la Autoridad del Canal, en tres años, podría verse ante un escenario difícil, de no mejorar la oferta de personal con capacitación técnica deseada.

Existe la convicción que la insuficiencia de capacitación técnica tiene que ver con valoraciones sociales negativas hacia las carreras técnicas y con falencias del sistema educativo. Una de las valoraciones sociales apunta a que la oferta de la capacitación técnica, no va de la mano con la oferta de un futuro, con la percepción de que quien se forme o capacite estará frente a un perspectiva digna o un porvenir atractivo, con posibilidades de desarrollo o realización personal.

2.2.1 Factores que inciden en el mercado laboral

Tal y como se ha dicho, entre los factores que generan inestabilidad en el requerimiento y la contratación de recurso humano por parte de las empresa, sobresale el de la alta rotación, que se da, por cuenta de la creciente competencia entre las mismas empresas y por debilidad o escasez de las cualidades deseadas en el personal que se quiere reclutar.

En materia de contratación de personal, **“el problema de mayor dimensión identificado es el de la deficiencia actitudinal de los que buscan trabajo”**. Los jefes de departamentos de recursos humanos coinciden en que **“no solo es difícil conseguir a la persona, sino que también es alta la inversión que se tiene que hacer para que esa persona tenga la actitud de trabajar”**⁵.

En referencia a las características o cualidades de los jóvenes que están en busca de una plaza laboral, quienes están a cargo de los departamentos de recursos humanos señalan que **“se trata, tanto de un faltante de cantidad, como de calidad”**⁶ de recurso humano.

⁵ Sesiones Temáticas de Mesas de Logística. Consultoría de la Fundación Tecnológica de Panamá para COSPAE, 2016

⁶ IBID.

Además, también se reconoce otro déficit generalizado en el recurso humano que acude al mercado laboral. Este se refiere a la tenencia de conocimientos básicos (como las matemáticas y el español).

Las empresas del sector logístico han elevado considerablemente su organización y, tanto de manera individual como grupo organizado hacen la observación que, durante un largo periodo, han padecido de aislamiento con respecto a los gobiernos. Ponen de manifiesto no haber sentido el esfuerzo necesario por parte del sector oficial. Muy recientemente se ha estructurado el Gabinete Logístico como instancia gubernamental que enfrenta los intereses y retos del sector desde una perspectiva de política pública.

Las empresas han asumido un papel formador y expresan no sentir lo necesario como contrapartida de los gobiernos. Señalan que ha faltado capacidad de entendimiento de la industria, por parte de los gobiernos.

Los puertos se están tecnificando, están buscando la eficiencia y advierten que tanto por razones de esta tecnificación, como por varias dificultades con las que tropiezan, en el futuro podría darse una reducción en la contratación de colaboradores. Ya hay casos de utilización de grúas de patio automáticas, que no requieren del operador que hoy día se destina a esas tareas. Se plantea la advertencia que el puerto que se ha de construir próximamente en la costa del Pacífico próximo al Canal debe contar con grúas de pórtico automáticas.

Las observaciones planteadas por los representantes de las empresas permiten distinguir una distorsión social que está en el trasfondo de la contradicción entre estudiar carreras técnicas y trabajar en ocupaciones técnicas. Por las condiciones que tiene el Canal, por ejemplo, este atrae ingenieros; pero no necesariamente los ingenieros tienen la vocación del trabajo técnico. Los factores y prejuicios sociales que han determinado la baja propensión a las ocupaciones técnicas han contribuido al incremento de jóvenes que estudian ciertas ingenierías; pero, desafortunadamente, después de invertir dos o tres años en esos estudios, muchos necesitan ingresar al mercado laboral, por lo que dejan la universidad, con lo que pierde el individuo, pierde la universidad y pierde la sociedad.

A modo de ejemplo la experiencia de la ACP ilustra la situación que prevalece: El Canal requiere de técnicos eléctricos, pero con frecuencia recibe ingenieros (eléctricos). Esta diferencia es aceptable porque las condiciones laborales de la ACP permiten que un ingeniero trabaje allí. Es decir, quienes son ingenieros parecen aceptar una clasificación que no corresponde a su grado académico, porque se sienten satisfechos con el rango salarial que allí les corresponde. Pero se pierde la perspectiva del costo de la formación del recurso humano, tanto en dinero, como en tiempo; lo mismo que del costo de oportunidad de tener dicho recurso humano disponible y del costo de tener un sistema de formación distanciado de la realidad del mercado laboral (en este caso, de la ACP). En este sentido, hay muy poca o ninguna relación entre el requerimiento de la ACP y lo que produce la institucionalidad educativa en Panamá.

Dos factores más deben tomarse en consideración, al analizar la incorporación de recurso humano en el mercado laboral logístico de Panamá. Por una parte, está presente el fenómeno migratorio que para las empresas del sector logístico representa un riesgo, porque ingresan al país personas que están dispuestas a hacer cualquier trabajo, por cualquier salario, con tal de tener la plaza de empleo. Paralelo a esa disponibilidad de mano de obra extranjera; entre un número significativo de colaboradores técnicos de nivel básico (v.g. bodeguero, conductor) rige la cultura del empleo informal, aun cuando formen parte del mercado laboral formal, lo que también desestimula la vigencia de un régimen de estabilidad.

En adición, en el ámbito logístico hay un riesgo altísimo de actos delictivos. Con frecuencia, el crimen organizado intenta introducirse en las actividades de las empresas logísticas. En instalaciones como las portuarias, en los sistemas de transportes y en las infraestructuras de almacenajes, este es un riesgo permanente.

En las infraestructuras de servicio naviero este es un tema sensitivo. Los tráfico de drogas, armas, sustancias precursoras de narcóticos, especies de animales y plantas, determinados recursos minerales; lo mismo que la trata de personas, el contrabando de mercancías, entre otros, son riesgos reales en el sector logístico. Se falsifican o rompen sellos de contenedores, se esconden en los barcos y contenedores. Existe una cuantiosa oferta de dinero destinada a la captación de recurso humano de las empresas para esas actividades ilegales. Todo ello exige implantar nuevas exigencias en la demanda de recurso humano, lo mismo que a establecer mecanismos de prevención y de intervención ante los colaboradores de las empresas.

2.2.2 Hábitos y actitudes del mercado laboral

A partir de la información levantada, se puede colegir que, tradicionalmente, las empresas han considerado un periodo promedio de tres años para que el personal contratado se desempeñe a plenitud en un puesto, pero este periodo no parece corresponder al tiempo que dicho personal está dispuesto a mantenerse en una empresa sin cambios que le resulten estimulantes.

Se trata de un círculo problemático que se acentúa a medida que se hace más exigente el perfil de ingreso a una empresa. Como se ha querido contar con personal más estable en el tiempo, se ha exigido más formación o más capacitación y experiencia como garantía para la relación estable; pero el salario ofrecido no ha estado satisfaciendo las expectativas o necesidades promedio del colaborador; con lo cual ha aumentado el riesgo de rotación (búsqueda de otro empleo). Como se dijo, esta tradicional forma de incorporación de recurso humano, por parte de las empresas, está siendo dejada por un nuevo modelo de reclutamiento (sobre todo las más grandes), en el que se busca contactar a individuos en etapa de formación para establecer un periodo de doble conocimiento que desemboque en una posterior contratación por tiempo indefinido.

La condición arriba descrita se agrava por el hecho de que en la actualidad, los jóvenes, a medida que tienen un perfil profesional más elaborado, tienden a caer en una rutina laboral, que suele no tardar más de tres años durante el desempeño de un puesto. Tras este período demandan nuevos retos, pero temen que ello pueda significar más trabajo, prácticamente por el mismo salario. Por lo que, son susceptibles de ser atraídos por empresas que les ofrezcan un salario superior al que perciben. Dicho de otra forma, en la actualidad la estructura retributiva de las empresas no parece evolucionar al mismo ritmo de lo que podría estar haciéndolo la expectativa de su personal y, como una consecuencia, se genera una presión inflacionaria para la actividad de la empresa, supeditada a la competencia implacable entre las empresas. Aquí, la escasez de mano de obra opera como un poderoso factor de estímulo a la contratación de extranjeros, pese a las regulaciones migratorias.

El mercado laboral logístico asume que los conocimientos básicos y ciertas competencias básicas se adquieren en los niveles de educación básica y media. Por la escasez de tales conocimientos y competencias en jóvenes adultos que buscan trabajo, es convencional la decisión de no incorporar personal que no haya terminado la media escolar.

Deben considerarse aspectos culturales que parecen definir la conducta de los jóvenes colaboradores que son contratados. Las expectativas económicas y la forma de vida de estos podrían estar definiendo algo o mucho de su comportamiento laboral en plazos y formas muy distintos a los que tradicionalmente se plantean las empresas. En este sentido, disciplina, criterios de responsabilidad, la capacidad para seguir instrucciones, el interés de aprender, entre otras, forman parte de un conjunto de competencias básicas que son indispensables para el mercado laboral, denunciadas como escasas o pobres en los jóvenes que buscan ingresar al mercado laboral.

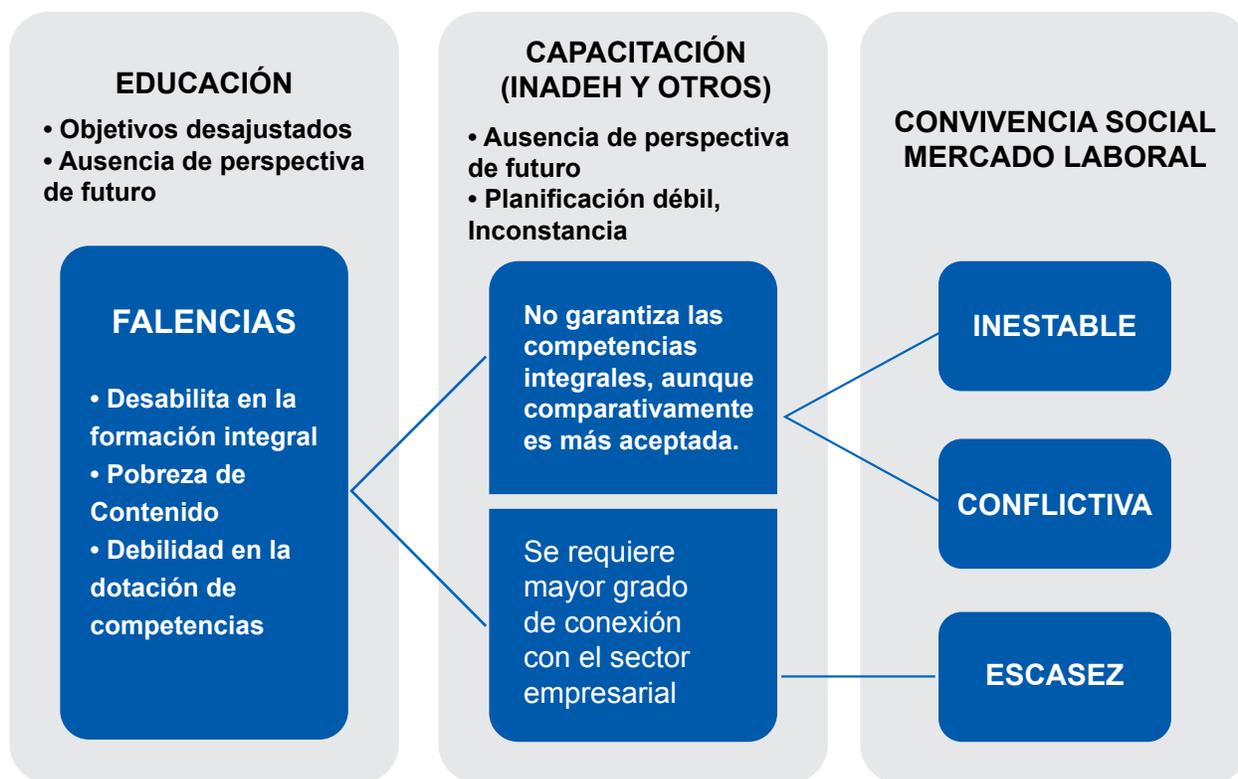
Los jefes y supervisores de recursos humanos de empresas logísticas afirman que los jóvenes contratados quieren trabajar como si fueran consultores, pero contradictoriamente, al terminar la relación en un plazo relativamente corto, reclaman los mismos beneficios que un empleado que ha sido contratado por tiempo indefinido. Es generalizada la observación de esta actitud como una característica común de los jóvenes que ingresan al mercado laboral logístico.

Sobre la alta rotación que se da en el segmento de técnicos básicos del mercado laboral logístico también gravita otra explicación: Es efecto de una intención premeditada para conseguir cierta cantidad de ingresos económicos. Un colaborador que gane B/.500.00 puede recibir un B/.2000.00 por liquidación. Los jefes y supervisores de recursos humanos señalan que un joven de 20 años ve esa es una cantidad considerable, cuya obtención se convierte en un atractivo, por lo que se comporta como si su trabajo perteneciera al ámbito del mercado informal.

Se da así una estacionalidad relativa en estos grupos de población laboral, tempranamente acostumbrada al trabajo a destajo, muy parecido a la construcción, que tiene unos meses de alto desempeño, baja otros meses y luego vuelve a subir; pero el sector logístico no tiene esta dinámica. Su comportamiento es más sostenido o consistente incluso que el de otros importantes sectores de la economía.

En resumen, el mercado laboral logístico se ve afectado por lo que estima es un sistema formativo (sistema educativo) con objetivos desajustados respecto a la realidad social y económica, ausencia de perspectiva de futuro, tanto en los individuos, como en el contexto social; un sistema de capacitación laboral que también peca de ausencia de perspectiva de futuro, de planificación débil y de inconstancia, lo cual hace que en su entorno (el del mercado laboral) y en la sociedad, se experimente inestabilidad, conflictos y escasez del recurso humano para las tareas productivas necesarias (ver Figura 1).

Figura 1. CRÍTICA A LA RELACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN DE RECURSO HUMANO Y EL MERCADO LABORAL EN EL SECTOR LOGÍSTICO



Fuente: Elaborado por Danilo Toro L.



ANÁLISIS DE LA OFERTA FORMATIVA



3 ANÁLISIS DE LA OFERTA FORMATIVA

En términos mayoritarios, la oferta formativa y capacitadora de técnicos de nivel básico y medio en la República de Panamá, para el turismo, la construcción y el sistema logístico está determinada por lo que ofrece la Educación Media, tanto del sector oficial, como particular y por lo que ofrecen organismos de formación o capacitación, sean estatales o privados. Entre estos últimos destaca el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), que por ley⁷ está definido como “el organismo rector del Estado en materia de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial; que promueve una cultura de formación para la vida y el trabajo, en todas sus manifestaciones.”

La Universidad de Panamá, la Universidad Tecnológica de Panamá, la Universidad especializada de las Américas, la Universidad Marítima Internacional de Panamá, la Universidad Autónoma de Chiriquí y diversas universidades privadas ofrecen programas formativos para los sectores turismo y logístico, con lo que atienden una variada gama, aunque que no completa, para los requerimientos del mercado laboral local, de técnicos de nivel superior.

Diversos indicadores referentes a la oferta formativa permiten un ángulo de análisis de la situación del recurso humano en los sectores turismo, construcción y logístico, que los actores consultados han calificado de preocupante a crítica. Esta calificación obedece a las necesidades expresadas con respecto a las cantidades de varios tipos de técnicos requeridos durante los primeros lustros del siglo XXI, y también obedece a carencias sentidas en cuanto a cualidades del recurso humano que ha estado disponible u ofrecido, desde los centros de formación y de capacitación profesional.

Aunque hace cerca de un lustro las cifras de estudiantes graduados de la media escolar profesional y técnica han estado por encima de las de los graduados de la media académica, no hay duda que en Panamá ha predominado un ambiente contrario a la formación técnica, especialmente aquella que ofrece el sistema oficial. Durante años ha sido significativamente mayor el interés por la formación de grado universitario, por la carga de valoraciones sociales que ello conlleva (poder ser jefe, el prestigio, los salarios, entre otros). Tal consideración interpela la esencia del mismo proceso formativo establecido en la sociedad.

⁷ Ley N°8 de 15 de febrero de 2006, Artículo 2.

La capacitación técnica que ofrezca futuro con cierto grado de estabilidad podría tener como resultado el incremento de personas ávidas de esta formación o capacitación. Cabe aclarar que en este sentido, para el mercado laboral, capacitación es un término utilizado como sinónimo de formación.

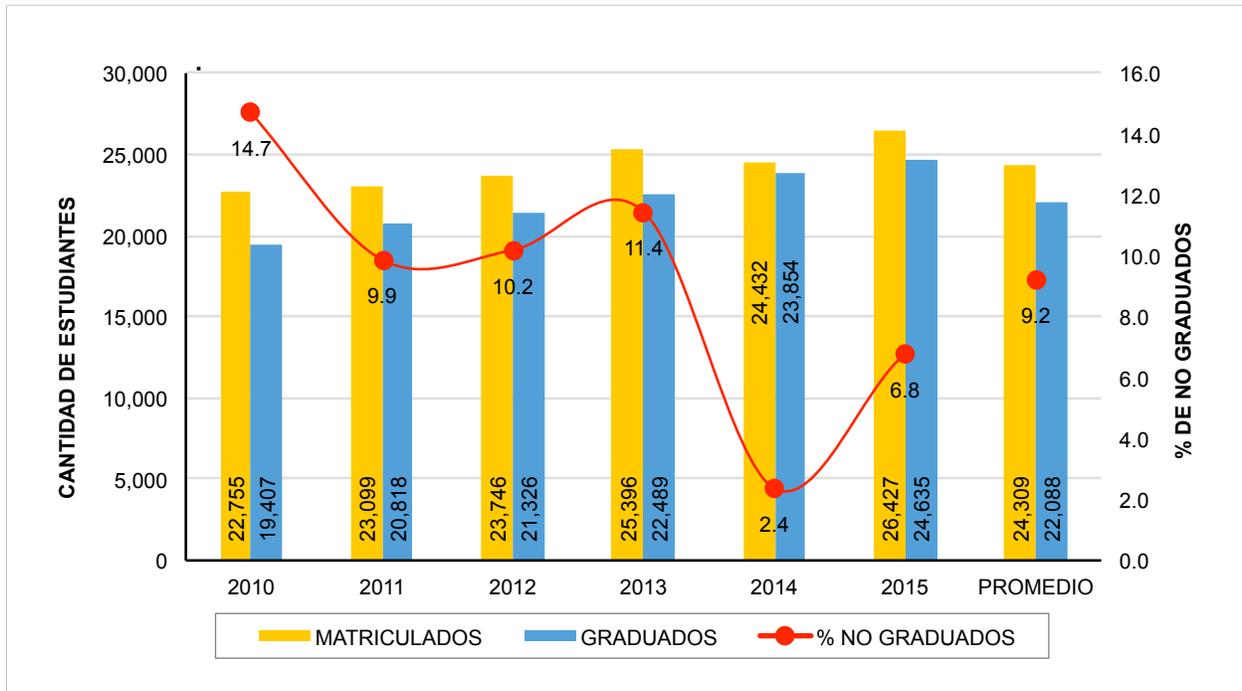
3.1 Escenario en la Media Escolar

Dado que el mercado laboral del sector logístico exige que quienes aspiren a ingresar en él hayan culminado, al menos la media escolar. Es necesario anotar que este mercado puede ser nutrido tanto de jóvenes que estudien bachilleratos académicos, como jóvenes que estudien bachilleratos industriales y peritos comerciales, entre otros.

Una revisión de los alumnos matriculados en la Media Escolar oficial y particular, permite observar 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. En promedio, durante el sexenio, se matricularon 24,309 alumnos y se graduaron 22,088. Lo que lleva a decir que, un promedio de 9.2% de los estudiantes matriculados el último año de la Media Escolar, no consiguió graduarse durante el periodo de tiempo que le correspondía (ver Gráfica 5).

Llama la atención que mientras de 2010 a 2013 un máximo de 14.7% y un mínimo de 9.9% de los estudiantes no se graduaban el año correspondiente; en 2014, sólo dejaron de graduarse el 2.4%. En 2015 la proporción de los no graduados volvió a ascender hasta el 6.8% (ver Gráfica 5).

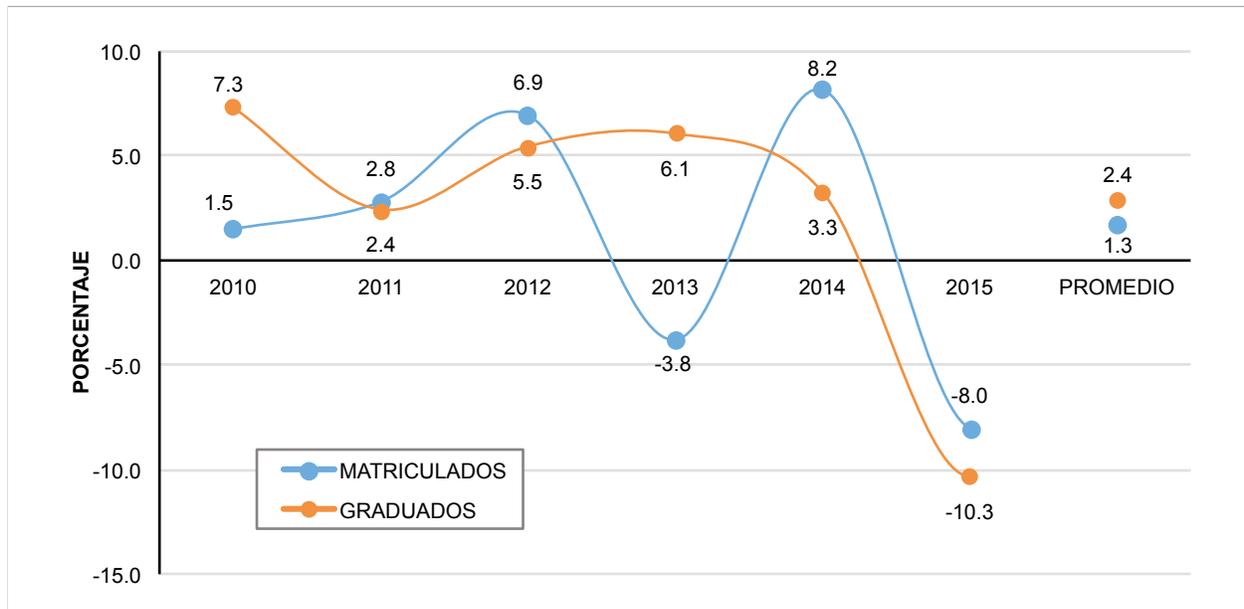
Gráfica 5. ALUMNOS MATRICULADOS EN XII GRADO Y GRADUADOS DE LA MEDIA OFICIAL Y PARTICULAR Y PORCENTAJE DE NO GRADUADOS EN LA REPÚBLICA DE PANAMÁ (2010-2015)



Fuente: Elaborado por Danilo Toro Lozano, a partir de datos del Ministerio de Educación

También es relevante señalar que durante el periodo 2011-2015, el incremento anual promedio de alumnos matriculados en XII Grado y de 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 menor que aquella (ver Gráfica 6) y que, aunque en términos generales han aumentado las graduaciones, estas lo han hecho, a un menor ritmo, los dos últimos años; mientras que las matrículas se comportan de manera irregular. Lo que permite señalar que, de mantenerse esta tendencia, podrían darse decrecimientos en la cantidad de jóvenes con ciertas formaciones de educación media, para el mercado laboral, durante el próximo quinquenio.

Gráfica 6. TASA DE VARIACIÓN PORCENTUAL DE ALUMNOS MATRICULADOS Y GRADUADOS EN XII GRADO EN LA REPÚBLICA DE PANAMÁ. 2010-2015



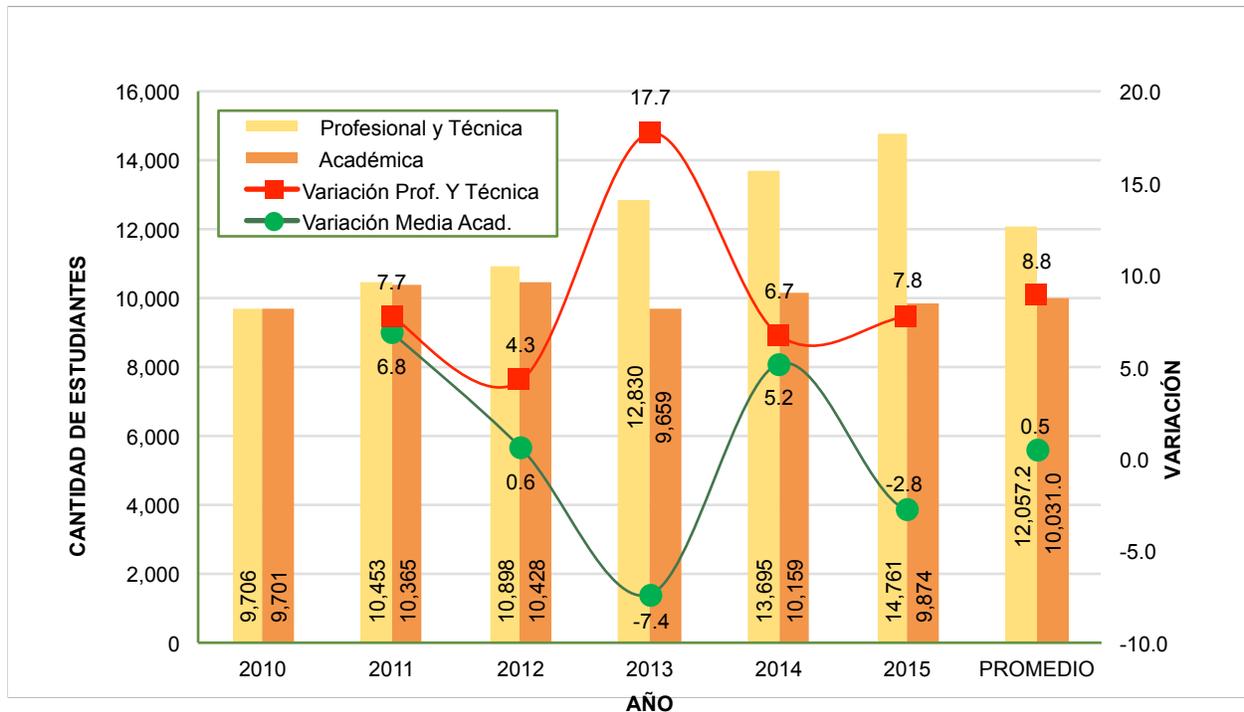
Fuente: Elaborado por Danilo Toro L. con datos Ministerio de Educación.

Un análisis más detallado 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 a 2015 se debe, fundamentalmente, a los egresados de la Media Profesional y Técnica.

Los datos en la Gráfica 7 indican que entre los años 2010 y 2015 el número de graduados de la Media Académica (bachilleres en ciencias y letras) permaneció casi invariable, con un promedio de 10,031 alumnos egresados del sistema, a una tasa de 0.5% (su año de mayor caída fue 2013, con -7.4% de variación). Por su parte, la Media Profesional y Técnica pasó de graduar 9,701 alumnos en 2010 a graduar 14,761 en 2015, y registró un crecimiento promedio de 8.8% durante el sexenio revisado; periodo durante el cual llegó hasta el 17.7% de incremento en 2013.

Dicho de otra forma, el aumento del total 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 notorio incremento a partir del año 2013. En 2015 se graduaron casi cinco mil estudiantes más de la Media Profesional y Técnica, que de la Académica. 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 7. ALUMNOS GRADUADOS EN EL XII GRADO Y VARIACIÓN PORCENTUAL, POR TIPO DE MEDIA ESCOLAR REPÚBLICA DE PANAMÁ (2010 - 2015)



Fuente: Elaborado por Danilo Toro Lozano, a partir de datos del Ministerio de Educación

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 Técnica y Profesional, con especial énfasis en el 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.

Los datos analizados permiten señalar que, salvo lo registrado en 2014, una proporción cercana al 10% de los alumnos matriculados en el último año de la secundaria, no logran graduarse cuando le corresponde.

Se presenta una tendencia de incremento tanto de alumnos matriculados, como de alumnos graduados en los IPT. Sin embargo, el mercado laboral logístico se muestra reacio o poco motivado a la incorporación de ese recurso humano, porque, en resumidas cuentas, considera que **“está débilmente preparado, desde el punto de vista técnico (debilidad en competencias técnicas); pobremente formado, desde el punto de vista cultural (debilidad en competencias básicas) y con graves falencias en actitudes (debilidad en competencias genéricas y específicas)”**.

Es notorio que la cantidad de alumnos graduados de la media escolar académica, suele mantenerse relativamente en la misma cuantía, lo que implica que algunas plazas laborales de ocupaciones técnicas de logística, tendrán que competir cada vez más con otras ocupaciones por jóvenes que tengan esa formación media. Es decir, por una parte, se perfila un déficit para esta demanda porque no se producen suficientes bachilleres académicos y, por otra parte, se perfilan las limitantes del mercado laboral con respecto a los egresados de IPT. Por lo anteriormente dicho, es necesario revisar la oferta de bachilleres (tanto académicos como técnicos) que son de interés para el mercado laboral logístico.

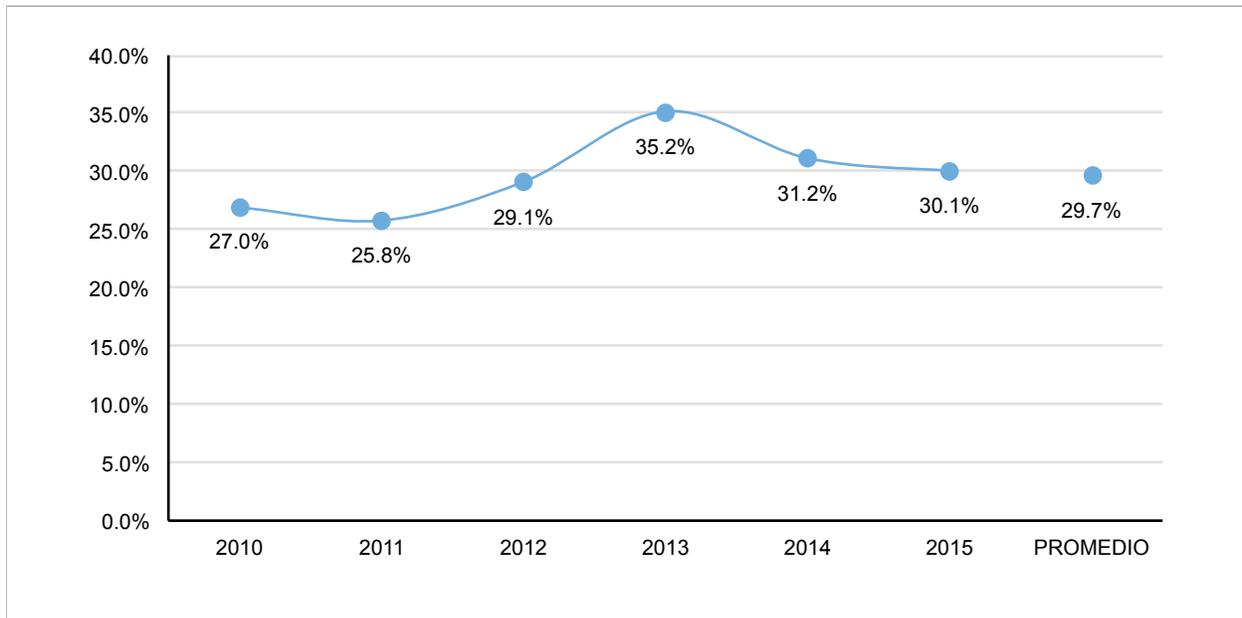
Entre las empresas del sector es frecuente el planteamiento de que el faltante de recurso humano técnico tiene su situación más débil en la básica y la media escolar. Esta debilidad es el principal argumento de las empresas al señalar que no pueden rebajar más el límite educativo de la contratación. El mercado laboral logístico no quiere admitir personas con menor nivel educativo que el de bachiller.

Frente a la situación de quienes tienen un nivel educativo más bajo que el de bachiller, las empresas señalan que es poco lo que pueden hacer desde el punto de vista laboral; de allí las exigencias mínimas para la admisión y contratación de personal con potencial de crecimiento. Por otra parte, ya hay empresas que han identificado colegios de los que consideran que egresan estudiantes con las competencias técnicas y actitudinales deseadas (Instituto Técnico Don Bosco, Colegios de Panamá Oeste, ciertos colegios del interior, entre otros).

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 que representaron, en promedio, el 41.8 % del total de las graduaciones de los institutos técnicos y profesionales del país .

Durante los últimos seis años (2010 a 2015) los alumnos graduados del bachillerato Técnico Industrial han representado cerca del 30% de todos los tipos de alumnos graduados (ver Gráfica 8).

Gráfica 8. PROCENTAJE DE ALUMNOS DE TÉCNICO INDUSTRIAL GRADUADO EN LA REPÚBLICA DE PANAMÁ. (2010 A 2015)



Fuente: Elaborado por Danilo Toro L. con datos Ministerio de Educación.

Si se toma en consideración que el crecimiento de matriculados y graduados en el país se debe principalmente a los alumnos de los IPT y se observa poco incremento en el porcentaje de bachilleres industriales y poca variación en los mismos datos de bachilleres académicos, ello significa que los crecimientos de matrícula y graduación se deben principalmente a los alumnos de IPT que no estudian carreras industriales.

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 queda como el último límite para satisfacer esta necesidad.

⁸ 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.

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

3.1.1 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 publicó, 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”⁹, 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.¹⁰

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>

Con la “Reforma Curricular” se validaría la costumbre de las administraciones públicas, al ponerle un nombre distinto a lo que ya otro había iniciado, a fin de minimizar las contribuciones de predecesores y poder reclamar para sí, la mayor cantidad de créditos políticos, lo que no ha dejado de tener efectos perjudiciales en el ámbito educativo, que requiere de políticas a mediano y largo plazo.

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.

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.

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.

¹² Declaraciones de Carlos Staff en http://www.prensa.com/cinthia_almanza/Meduca-transformacion-curricular-actualizada_0_3997100306.html

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 Curricular¹³.

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.

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 que las cifras podrían ser similares¹⁴.

Pese a los años de diseño y contención institucional, en los que también se contó con consultorías nacionales e internacionales; la 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.

¹³ http://www.tvn-2.com/nacionales/educacion/Programa-Transformacion-Curricular-fallas-Meduca-Marcela-Paredes_0_4521297925.html.

¹⁴ <http://laestrella.com.pa/panama/nacional/meduca-contabiliza-fracasos-2015/23908650>.

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, deberían ser foco de tratamiento integral desde niveles anteriores del sistema educativo, en una sociedad que no ha acabado de reconocer su papel y su responsabilidad formativa, a partir de sus estructuras básicas.

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, aseguramiento de competencias básicas, 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 en 2014 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 una duda razonable.

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 de quienes la implantaron.

3.2 Institutos Técnicos Superiores

También es necesario señalar que la actual administración pública gesta un nuevo proyecto 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.”

¹⁵ Decreto N°731 De 23 de agosto de 2013, Artículo 1.

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:

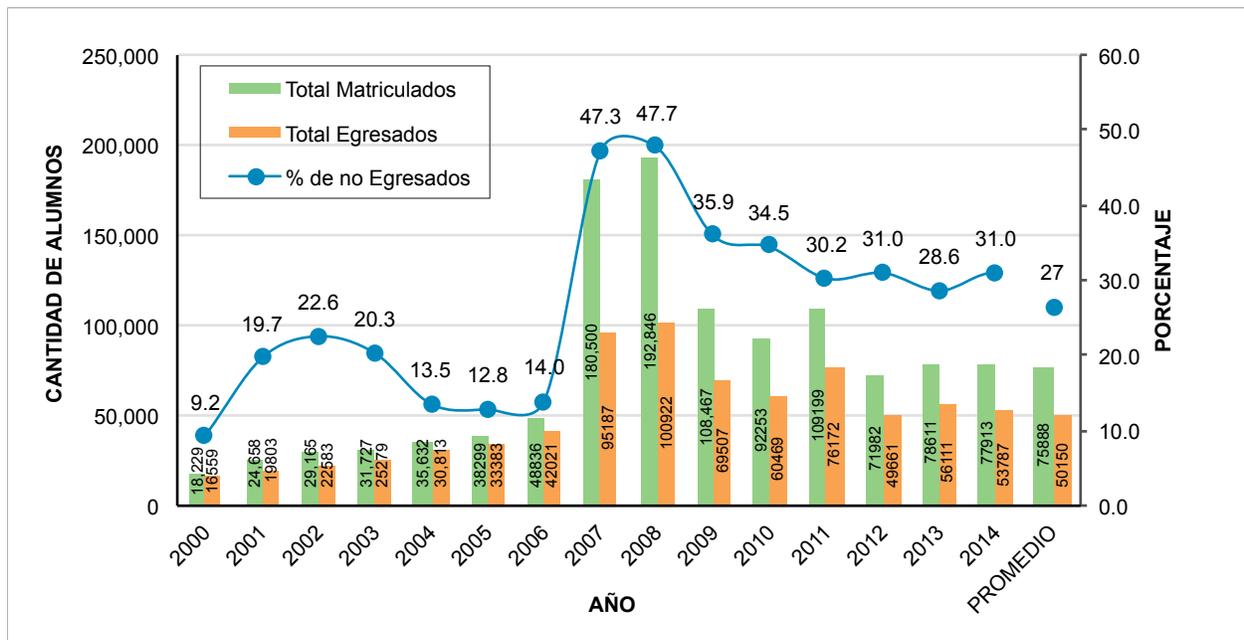
- Si (los ITS) son una alternativa de continuidad a los estudios de la media escolar, recibirán de ella, estudiantes que hasta la fecha no se han visto libres de las debilidades y riesgos que arrastra dicha formación hasta el presente. Es decir, sin la puesta en marcha de un cambio profundo en la formación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

3.3 Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH)

De acuerdo a cifras presentadas por el INEC, sobre las acciones formativas y de capacitación laboral que lleva a cabo el INADEH para adultos, puede distinguirse que, en cuanto a ingresos y egresos de personas que han optado por una acción formativa, esta institución ha pasado por tres etapas, claramente definidas en los últimos tres lustros: De 2000 a 2005, de 2006 a 2008 y de 2009 a 2014 (ver Gráfica 9).

Así, en la Gráfica 9 se distingue el periodo, 2000-2005, en el que se registró un promedio de 23,007 egresados al año, sobre un promedio de 28,882 matriculados; lo que produjo porcentajes de no egresados entre el 9.2% y el 22.6%. Durante este periodo se registraron tasas de crecimiento comparativamente más cercanas unas a otras. Los matriculados aumentaron a un ritmo de 15.2% al año y los egresados lo hicieron a una tasa anual de anual de 16.4%.

Gráfica 9. ALUMNOS MATRICULADOS, EGRESADOS Y PORCENTAJE DE NO EGRESADOS DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DEL INADEH (2000 – 2014)



Fuente: INEC, Contraloría General de la República
Elaborado por Danilo Toro Lozano.

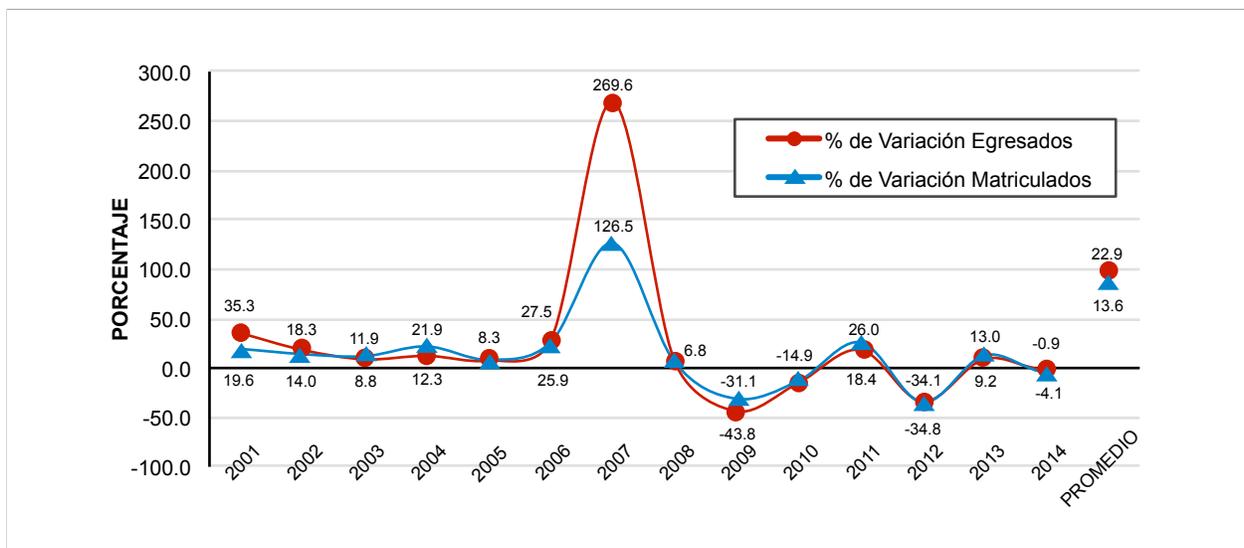
El segundo periodo, 2006-2008 muestra grandes incrementos. La tasa promedio de matriculados fue de 76.2% al año, y la de egresados fue de 146.8% (ver Gráfica 9); por causa de las matriculas que ascendieron de 48,836 en 2006 a 192,846 en 2008; mientras que los egresados saltaron de 42,021 en 2006 a 100,922 en 2008. Pero debe igualmente observarse que los porcentajes de no egresados superaron el 47% en 2007 y 2008.

También se puede distinguir un tercer periodo en la Gráfica 9, el quinquenio 2009-2014, que se caracteriza por tendencias de caídas en matriculados y en egresados. Los egresados, que en su mejor momento llegaron a la cantidad de 76,172 en 2011, cayeron a 53,787 en 2014. La tasa de no egresados estuvo entre el 28.6% en 2013 y el 35.9% en 2009.

Variaciones tan considerables en periodos que no superan un quinquenio (ver Gráfica 10) revelan que el INADEH ha contado con capacidad de gestión para atender casi cinco veces el público que servía, de un año para otro. En este punto, resulta conveniente plantear la interrogante sobre el tipo de público que es atendido por el INADEH, con el fin de determinar si se trata de personas que quieren ingresar al mercado laboral o si se trata de personas que estando ya en el mercado laboral buscan un perfeccionamiento o capacitación de mayor nivel. Desafortunadamente, no se dispone de estadísticas lo suficientemente desagregadas y consistentes para realizar un análisis más profundo, por lo que urge fortalecer al INADEH en sus capacidades de registro sistemático de indicadores y datos pertinentes.

Significativas proporciones de personas dejan inconclusas o abandonan las acciones formativas, y no es raro que con incrementos en la matrícula, se den incrementos en la proporción de no egresados, ello evidencia una falla de eficiencia, no necesariamente atribuible sólo al sistema de capacitación.

Gráfica 10. TASA PORCENTUAL DE VARIACIÓN DE MATRICULADOS Y DE EGRESADOS DE ACCIONES FORMATIVAS DEL INADEH (2001 - 2014)



Fuente: INEC, Contraloría General de la República
 Confección: Danilo Toro Lozano

La interrupción de un programa o curso que ofrece el INADEH puede estar determinada por factores que están fuera del control de esta institución. Este es un tema que merece un estudio por sí solo. Sin embargo, a modo hipotético, se puede adelantar que deben tomarse en consideración factores o condiciones tales como:

- El hecho de que una significativa proporción de quienes se capacitan son personas que buscan empleo. Dado que conseguir un empleo es prioritario para ellas, si lo obtienen, abandonan el curso o programa al que asisten, si este interfiere con el horario de trabajo.
- Puede que el traslado hacia y desde los centros de formación represente una barrera económica, además de un elevado consumo de tiempo. Ambos representan limitaciones considerables para quienes no tienen empleos y quieren insertarse en el mercado laboral.
- De conformidad a lo planteado en esta consultoría, algunos requisitos académicos, como el aprobar cursos de inglés, han representado una barrera para una proporción de quienes se matriculan en el INADEH. De modo que cuando llega el momento de afrontar este compromiso, abandonan el curso o programa.

Por lo arriba señalado es necesario que el INADEH fortalezca y formalice su relación con las empresas, más allá de los acuerdos tradicionales que suele establecer. Esta nueva relación debe tener como eje central la participación de las empresas en las prácticas de quienes asisten a capacitaciones, con procedimientos y protocolos útiles y convenientes para ambas partes. En este sentido, la mejor garantía es la institucionalización de un sistema de formación (dual) en el que las empresas participen y no se limiten a ser receptoras de los egresados de cursos y programas.

El INADEH ya tiene la suficiente experiencia con el sector privado como para adelantar lo necesario en pos de la institucionalización de la formación dual en sus cursos y programas. Ello conlleva:

- Fijar calendarios estables para los cursos y programas.
- Contar con una planta estable de capacitadores o facilitadores.
- Desarrollar campañas de aproximación y concienciación de las empresas (con información oportuna y pertinente); para lo cual es necesario fortalecer las capacidades de investigación e inteligencia de mercado de la institución.
- Propugnar por el establecimiento de protocolos de evaluación y certificación, no sólo de los individuos que se capacitan, sino también de las empresas que participan y del propio INADEH, a distintas escalas (nacional, regional y global).

- Establecer diferentes prototipos de participación empresarial en los programas de INADEH, a fin de crear alternativas de acuerdo a las capacidades y posibilidades de las empresas.

Cuando responsables de recursos humanos y directivos de las empresas comparan de forma general a egresados de capacitaciones del INADEH con egresados de colegios institutos Técnico-Profesional (IPT), señalan que los del INADEH muestran más madurez (criterio en la conducta).

Aunque el INADEH es visto en el mercado laboral como un actor de relieve en la capacitación del recurso humano y es mencionado como un proveedor de recurso humano con cierto grado de constancia, su efecto como institución corre el riesgo diluirse, también por el desgaste y la inestabilidad que genera la alta rotación del personal en las empresas.

Hoy día, las empresas reconocen que el INADEH capacita técnicos con perfiles prácticos para ellas y destacan que dicha institución esté realizando ahora un proceso de selección en cuanto a la tenencia de competencias actitudinales. Al respecto resaltan la toma en cuenta de capacidades como la puntualidad y la responsabilidad, con lo que ofrece técnicos mejor capacitados, tanto en lo técnico como en lo actitudinal.

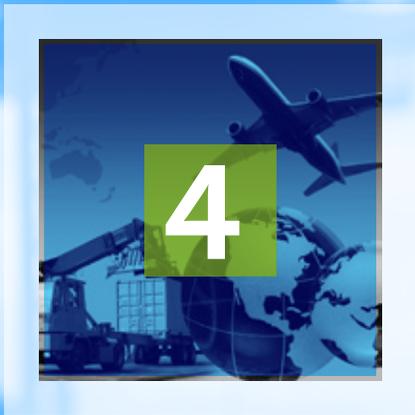
Igualmente se pondera que el INADEH ahora comprenda y está mejor acoplado al proceso de ingreso y ascenso de personal dentro de centros de trabajo logístico-marítimo, como los puertos, donde rigen esquemas de carreras laborales, y donde se experimentan ya casos como los de colaboradores que culminaron su capacitación como operador de grúa de pórtico, que están dispuestos a ganar el salario base que es \$650 como verificador, para empezar a hacer carrera dentro de la empresa, lo que demuestra responsabilidad y disciplina por parte de ellos.

Para ciertas ocupaciones, los cursos deben ser más concisos, porque son muchos los casos de personas que inician este proceso capacitador y dejan de asistir antes de culminarlo en seis meses o más.

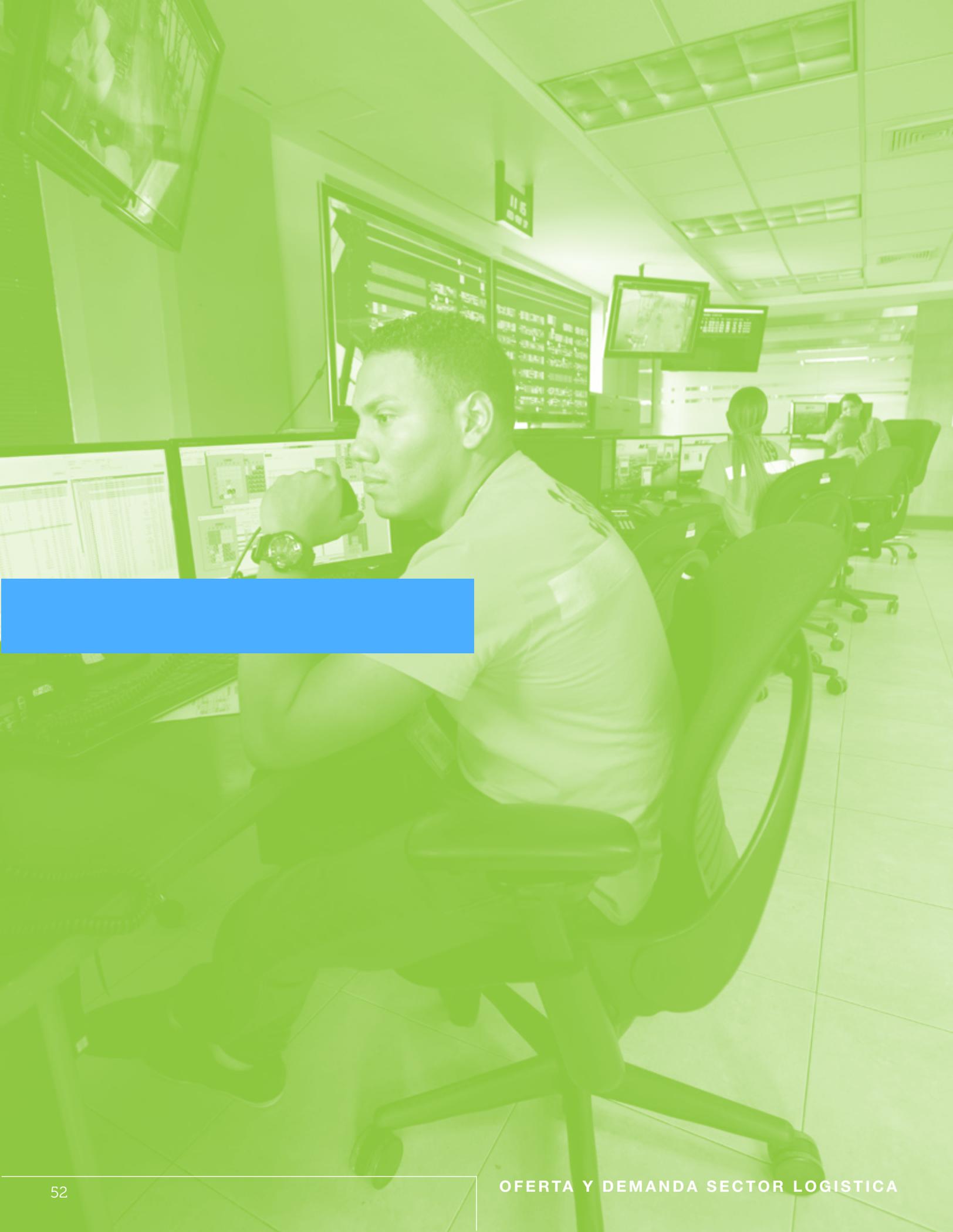
Para efectos de aprovechamiento de lecciones aprendidas, es necesario analizar la relación INADEH-empresas del sector logístico. Ha habido altas y bajas en la relación entre ambos. Un caso a tomar como referencia es el de INADEH-ACP, por razón de varios cursos y programas de capacitación llevados a cabo (soldadura, mecánica, electricidad, operadores de equipo pesado). Factores como, la duración de los programas, los costos para los que se inscriben, la no oferta de una certificación internacional, la interrupción de actividades de capacitación, falta de coordinación con la industria portuaria, entre otros, provocaron estas altas y bajas en la oferta y demanda de los cursos y programas.

El sector logístico **ya capacita a los técnicos que requiere**. Los puertos, el Canal, agencias navieras, empresas con grandes sistemas de almacenaje; entre otras, **de una u otra forma han establecido sus propios modelos de capacitación técnica** o becas para ello y, desde su perspectiva, consideran que es mucho más manejable el faltante de conocimiento técnico especializado que la deficiencia en capacidades actitudinales. Las empresas señalan que aún no encuentran solución al faltante o déficit en la tenencia de competencias actitudinales mínimas (genéricas) que exigen. La asistencia, la puntualidad, la responsabilidad, la lealtad destacan entre estas competencias.





ANÁLISIS DE LA DEMANDA



4 ANÁLISIS DE LA DEMANDA

Se han revisado una serie de aspectos de la actividad logística y, sobre todo, de la formación y capacitación de recurso humano para este sector en Panamá que merecen preocupación y requieren revisión y mejoría. Sin embargo, la actividad presenta un cuadro marcado por cierto optimismo basado en las potencialidades, planes y proyectos que pueden acarrear significativos beneficios nacionales y regionales. Tales potencialidades, planes y proyectos plantean una demanda de recurso humano que merece atención a corto y mediano plazo.

4.1 DIAGNÓSTICO Y PERFIL

Paradójicamente, la relación que sale a relucir entre insuficiencia de personal adecuadamente capacitado e inversión de recursos y de tiempo en capacitación, por parte de muchas empresas; en vez de generar estabilidad en las plazas laborales, produce inestabilidad, dada la alta rotación, que según estudios realizados por especialistas de recursos humanos en el sector logístico panameño está entre 7 meses y un año, el puesto; sobre todo entre la población menor de 30 años.

Diversos estudios¹⁶ señalan que el país necesita gran cantidad de técnicos. La competencia feroz entre las empresas por la misma mano de obra técnica, se ha convertido en un problema no resuelto. Por ejemplo, en el caso de las carreras técnicas demandadas en puertos, la situación ha llegado a un grado de frustración empresarial que tiende a derivar en cierta actitud de desconfianza hacia la mano de obra contratada.

La desconfianza empresarial con respecto al personal contratado se expresa, sobre todo, en la postergación al máximo tiempo posible, de la permanencia para el personal a contratar. La inversión de tiempo, recursos y esfuerzos en capacitación, queda expuesta a riesgos por la persistente competencia basada en la oferta de remuneraciones superiores, aun por poca cuantía. En plazos de seis meses a un año, puestos que habían sido ocupados por personas que se capacitaron en el oficio, vuelven a quedar vacantes. Se ha llegado a una situación de alta rotación en los puestos técnicos, y los recién contratados ingresan al mercado laboral con deficiencias en competencias actitudinales como la responsabilidad.

¹⁶ 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.

Entre las empresas del sector se perfila una tendencia creciente en cuanto a la incorporación de recurso humano técnico. Para reducir el riesgo de contratar personal carente de ciertas habilidades y competencias necesarias, ahora las empresas establecen aproximaciones a individuos en etapas más tempranas de su formación o capacitación. Estas aproximaciones se caracterizan por:

- La dedicación de más esfuerzos a examinar grupos de posibles colaboradores a futuro, con programas para estudiantes y no formalizar acuerdos indefinidos con ellos desde el principio.
- Un proceso de selección, en el que se ofrece una experiencia laboral inicial (con sentido experimental), con contenidos y procedimientos formativos (con aspectos como seguridad laboral, planificación del trabajo, valores de la organización, entre otros). La empresa busca ahora conocer lo mejor posible al personal que contratarán en un futuro.
- Una experiencia o relación que le permita al personal con posibilidad a ser contratado conocer a la empresa que lo convoca, su forma de trabajo y sus expectativas. A fin de que él mismo pueda determinar el interés, simpatía o identificación que habría de sentir por la plaza laboral que le es ofrecida. Es decir, se pretende determinar el grado de identificación del joven a través de la incorporación a un proceso formativo-experimental en el que la repetición de valores de la organización obedezca al propósito institucional.

No se quiere ofrecer la permanencia a nuevos colaboradores sino hasta después de meses, un año o más de prueba, lo que también tiene su efecto en la disyuntiva entre lealtad y apremio económico en la fuerza laboral.

4.1.1 Potencialidades del mercado laboral

La actividad logística en Panamá ha evidenciado grandes potencialidades, entre las que destacan:

- El aeropuerto de Howard: Infraestructura subutilizada que tiene las mejores características para las operaciones aeroportuarias en la región, el aeropuerto de Albrook ya está cercado por el desarrollo portuario-urbano, con lo cual ya es tiempo de pensar en el uso de Howard como el nuevo aeropuerto internacional del Oeste.
- Para la industria logística-marítima el reto es agregar valor a la mercancía que pasa por Panamá. Se señala como ejemplo que sólo con la ampliación del Canal se han puesto a disposición (de la industria) 1800 hectáreas. Todo indica que van a convertirse en parques logísticos para agregar valor a la carga.
- También, se menciona como obra viable y necesaria la construcción y operación de un nuevo puerto en Corozal, sector Pacífico del Canal. Pero esta expectativa de crecimiento de la demanda de personal técnico se basa, en el potencial de crecimiento del sector logístico y no en el hecho de que se registre un incremento en la oferta de técnicos. Es decir, aquí queda de manifiesto la incoherencia entre expectativa de la demanda y expectativa de la oferta de técnicos.
- Se estima que en 10 años estarán operando hasta dos terminales portuarias adicionales a las que hay funcionando en la actualidad (Corozal y Aguadulce). Esto no necesariamente significa que se dará un incremento significativo de puestos laborales, porque los puestos están tecnificándose. Por lo que surge una aparente contradicción, ya que más tecnología equivale a menos mano de obra, con lo queda expuesta una de las razones por las que se afirma que la tendencia de incorporación al mercado laboral se podrá dar más entre los técnicos más capacitados o calificados.
- Se espera que operen menos líneas navieras, moviendo más carga. Es decir, no se necesitará más personal que trabaje en líneas navieras. El personal sobrante de líneas navieras, quizá sea absorbido por las empresas freight forwarders.
- Existe potencial para personas que trabajen en valor agregado a la carga: bodegas, manejo de inventarios, ayudantes generales, etiquetados, re-empaques. En adición, Tocumen, S.A. crecerá en el ámbito de carga, demandará estibadores, que deben tener destrezas en el manejo de bultos, deben saber contar, identificar y clasificar las etiquetas que vienen en el embalaje o equipaje, de acuerdo al tipo de carga.

4.1.2 Perspectiva de la demanda

Entre las potencialidades se presenta la posibilidad de que el mercado laboral logístico requerirá técnicos de nivel básico. Sin embargo, las empresas manifiestan que el segmento del cual se espera mayor **crecimiento** en la demanda de técnicos es el de **los más preparados** (con formación superior y los calificados), el de los que **puedan agregar más valor a la operación**. Se espera que el segmento de los técnicos con menos preparación sea el de menor crecimiento.

Para satisfacer el interés o la necesidad de personal más y mejor capacitado, las empresas también recurrirán a la auto-solución en materia de capacitación. La misma tendencia ya está dándose con el personal técnico de nivel básico que necesiten. Sin embargo, las empresas no han encontrado la forma de satisfacerse de personal que cuente con las **competencias actitudinales adecuadas**. Lo más que llegan a lograr es aplicar instrumentos o pruebas psicológicas como mecanismo de selección.

Con respecto a los egresados de secundaria que quieran ingresar al mercado laboral, sin formación ni capacitación técnica formal, pero con disposición a trabajar como técnico de nivel básico, las empresas están dispuestas a **contratarlo por periodos que van de seis meses a un año**. Es decir, existe la convicción de que el egresado de secundaria y más aún, el que no ha terminado la media escolar, es alguien poco confiable en términos de capacidad, disposición e intención de quedarse en la empresa por un tiempo razonable. También se confirma que sobre las competencias genéricas y específicas que muestren esas personas se apuntala el criterio determinante para la incorporación al mercado de trabajo. Nótese que el periodo de seis meses está muy por debajo del periodo (dos años) que el mercado laboral suele tomar para otorgar la condición de permanencia a un colaborador.

En las empresas de logística (donde se recibe, almacena, transporta mercancía) entre el 70% y el 80% de las plazas podrían ser ocupadas por personas que tengan al menos sexto año de secundaria (ayudantes generales, almacenistas y conductores), pero la escasa tenencia de competencias genéricas (relacionadas con la actitud de las personas) ha elevado el perfil de demanda. Al ser cada vez menos satisfactorio para las empresas el comportamiento del personal que tienen como máxima formación el bachillerato (en cuanto a competencias técnicas, básicas y sobre todo actitudinales), las empresas tienden a elevar la exigencia (perfil) en el grado de formación o en el de capacitación del personal que requieren.

En grandes empresas, como la ACP, no es raro encontrar casos de puestos que no requieren formación universitaria, ocupados por profesionales con este grado de educación (guardias de seguridad, conductores, técnicos, entre otros, que son químicos, médicos, ingenieros, veterinarios, licenciados en diversas profesiones). Varias de estas posiciones son puntos de entrada a la empresa, para profesionales que así ingresan y después de ahí, tratan de ver como se movilizan dentro de la empresa hacia las plazas deseadas.

4.2 Requerimientos vinculados a la demanda de técnicos

En el sector logístico, los requerimientos de técnicos pasan por la necesidad de contar con cierta capacitación que implica tanto aspectos básicos, como técnicos y actitudinales. Para algunos casos, entre los aspectos básicos se plantea cierto grado de exigencia con respecto al dominio del idioma inglés. Pero la prioridad en materia de selección de personal técnico, sobre todo de nivel básico, se enfoca ahora en competencias actitudinales (ver Cuadro 1).

4.2.1 Expectativas del mercado laboral con respecto a competencias genéricas y específicas

En el mercado laboral logístico se hace hincapié en la necesidad de personas que tengan **disposición para el aprendizaje, disciplina, que sepan seguir instrucciones.**

Existe necesidad de actividades formativas en el ámbito actitudinal o de habilidades para la vida, enfocadas a aspectos como la **responsabilidad, la pro-actividad, la apariencia personal (importante en los puertos), el comportamiento (la forma de sentarse, de estar de pie, etc.), la comunicación, el respeto, la cortesía, el trabajo en equipo, la honestidad.**

La responsabilidad y el compromiso con la empresa fueron las competencias genéricas más mencionadas como difíciles de encontrar en los jóvenes, ni siquiera con políticas de incentivos por productividad.

La **honestidad** es considerada una competencia genérica imprescindible. El faltante de esta en la formación del individuo genera situaciones comprometedoras, que pueden llegar al extremo de la comisión de delitos, como el hurto. Este riesgo representa un renglón de inversión para las empresas.

Las competencias genéricas y específicas adquieren doble condición; constituyen tanto contenido, como procedimiento formativo y son requeridas en el individuo antes de que este se incorpore a la empresa, por lo que se plantea la necesidad de que sean reforzadas en cualquier capacitación que se vaya a dar. Los cursos, programas o actividades de formación técnica deben aprovecharse para inculcar o fortalecer el cumplimiento de reglas sobre responsabilidad, puntualidad, honestidad, entre otras.

Genéricas	Honestidad
	Responsabilidad (aprovechamiento del tiempo. Se relaciona más con los jóvenes).
	Capacidad para el trabajo en equipo
	Actitud positiva (Pro-actividad)
	Respeto y cortesía
	Compromiso con la empresa
Específicas	Disciplina
	Calificación ética y moral (historial policivo)
	Apariencia personal
	Capacidad para seguir instrucciones
	Capacidad de comunicación

Fuente: Entrevistas y sesiones Temáticas de Mesas de Logística. Consultoría de la Fundación Tecnológica de Panamá para COSPAE, 2016

4.3 Ocupaciones y competencias más requeridas

El mercado laboral del sector logístico demanda distintos tipos de técnicos, para los cuales, a su vez, existe el requerimiento de diversas competencias. Pero la gama de necesidades varía en términos de prioridad y de cantidad.

En el aeropuerto se necesitan controladores aéreos y despachadores de vuelo. A varios de los puestos técnicos en el ámbito de la aviación se les exige el bachillerato en ciencias. Resulta difícil reclutar jóvenes bachilleres para estos oficios.

- El controlador de tránsito aéreo es un técnico muy especializado, para el que se presenta muy baja captación de jóvenes. Requiere de especiales condiciones de salud mental y corporal y claro dominio del idioma inglés.
- El despachador de vuelo. Tiene que pasar por una serie de cursos y dominar el inglés a nivel 4 según OACI. También se les exige exámenes de salud (prueba auditiva, electrocardiograma, examen de vista, manejo tridimensional del ambiente). Está en el área operativa, en todo lo que es movimiento de aeronave, ellos son los responsables de garantizar que una aeronave salga. Existen dos tipos de despachador, el del aeropuerto y el de la aerolínea

El bombero aeronáutico es diferente al bombero regular urbano. Es una especialidad. Es requerido y preparado por Aeronáutica Civil. Para este se exige la culminación de la media escolar con un promedio de graduación mínimo de 4. Otra ocupación para la que se requiere personal es la de despachadores de combustibles de aeronáutica.

El técnico de seguridad aeroportuaria es altamente demandado. En instalaciones aeroportuarias también se requieren estos técnicos, con un nivel básico, en seguridad (revisión de pasajeros, operadores/observadores de cámaras) y que, al menos, hayan culminado la secundaria.

Las instalaciones aeroportuarias también necesitan personal de mantenimiento, como electricistas.

Otras empresas del sector logístico, entre las que se incluye la ACP, demandan técnicos en electricidad, soldadura, mecánica de camiones, electromecánica, aire acondicionado, tornería, fontanería, conductores (son difíciles de conseguir), operación de equipo pesado, operación de montacarga y de grúas, bodeguero o administrador de bodega (WMS warehouse management system).

La ACP también requiere personal en marinería básica, para cuya capacitación se estima que seis meses es un periodo suficiente. Se mantiene el requerimiento de pasa-cables.

Muchas ocupaciones de logística exigen que los colaboradores cuenten con algunas habilidades como manipular un handheld, un cuadro en Excel, una aplicación especial para el recibo y despacho de carga, artículos o productos.

En los puertos está establecida una carrera laboral que inicia como estibador y llega a su rango más elevado como operador de grúa de pórtico. Para un puerto que tiene ya todo establecido, nadie puede venir de afuera. Un técnico de grúa de pórtico tiene que prepararlo el puerto la carrera implica pasar por las siguientes ocupaciones: Estibador, verificador, operador de tractor, operador de RTG y por último a pórtico.

La actividad portuaria y aeroportuaria expresa el requerimiento de técnicos en seguridad industrial u ocupacional.

Además son requeridas ocupaciones como: Técnico en importaciones y exportaciones (área logística), técnico en tráfico, técnico de almacén. Con respecto a este tipo de oficios no existe la capacitación sobre la actividad comercial vinculada a los servicios logísticos. La capacitación en tareas técnicas de importación y exportación debe contemplar horas de práctica porque se deben manejar los documentos en un tablero, un manifiesto de carga o un bill of landing, exige capacitación con casos reales); para ello se considera que seis meses es tiempo suficiente, de acuerdo a las empresas.

En cuanto a perfiles para ocupaciones técnicas, existe una gama de requerimientos. Algunos son muy exigentes y otros, menos rigurosos. Entre los más exigentes están los vinculados a tareas aeroportuarias y portuarias, como el controlador y despachador de vuelos y el operador de grúa de pórtico y entre los de menor rigor están el ayudante de áreas verdes en aeropuertos y el ayudante de almacén o bodega y el verificador de carga en puerto.

- No se distingue diferencia por sexo para muchas ocupaciones (el trabajo de estibador lo realizan hombres). En la medida en que el horario se extiende, el perfil favorece más a los hombres. Las mujeres están incursionando como controladores de carga. Las que se han incorporado a esta actividad se han distinguido por ser más responsables, cumplidas, comprometidas y ordenadas en los temas de revisión de contenedores. Lo mismo ocurre con mujeres como empacadoras.

- Para los ayudantes generales las habilidades físicas son determinantes, por lo que esta ocupación la realizan hombres.
- Adultos casados con familia son percibidos como personas con mayor sentido de responsabilidad y más si son mujeres.
- Las empresas no quieren colaboradores tan jóvenes. Consideran que los más jóvenes no cuentan con la responsabilidad que demandan las ocupaciones; sobre todo, por razón que se ausentan más. En los puertos, por ejemplo, a los jóvenes también se les considera personal más próximo a riesgos por ser más propensos a la distracción, por no poseer la madurez suficiente.
- Con frecuencia se encuentran diferencias de actitudes cuando se compara a los colaboradores del interior con los de las ciudades de Panamá y Colón. En cuanto a las competencias genéricas deseadas en el contexto de las actitudes, las empresas señalan que observan más existencia entre las personas del interior. Los interioranos tienen más apetito por superarse y los del área oeste también. Esta diferencia alcanza a los de nivel universitario. Aunque este factor no está instituido en los perfiles, si es algo que se ha hecho notar en el mercado laboral.
- El haber tenido casos policivos o judiciales, haber estado en pandillas o en casos de crimen organizado o vivir con alguien que ha estado involucrado en este tipo de situaciones, son factores que suelen conducir a la no contratación de la persona en algunas empresas logísticas. Las empresas, las instalaciones, los medios de transporte del sector logístico, constantemente han sido un objetivo de interés para diversos tipos de actividad delictiva, por lo que este es un aspecto muy tomado en consideración. Es rutinario el uso de pruebas antidoping, para garantizar el perfil requerido.
- Para el grueso del personal (que es 70% técnico), se exige certificado de salud, esto es parte del perfil.

El dominio del idioma inglés es una habilidad muy requerida en el ámbito logístico. A diversos tipos de técnicos se les exigen distintos grados de conocimiento del inglés, por razón de la comunicación con los barcos y aeronaves, cumplimiento de normas internacionales y códigos de seguridad.

Entre las ocupaciones de nivel técnico básico más requeridas se mencionan las siguientes: Inspector de seguridad (en aeropuertos), ayudante de áreas verdes (en aeropuertos), ayudante general (en empresas que tienen almacenes) y verificadores de carga (en puertos), técnico en el manejo y conductor de carga peligrosa y ayudante de carga peligrosa. El Cuadro 2 muestra la lista de las ocupaciones más requeridas que incluye también ocupaciones técnicas de mayor nivel.

Cuadro 2 OCUPACIONES MÁS REQUERIDAS

	Ocupación	Panamá	Colón
1	Inspector de seguridad	37.2%	
2	Ayudante de áreas verdes	12.5%	
3	Ayudante general (en bodega / almacén)	9.1%	
4	Bombero aeronáutico	8.1%	
5	Verificadores (de carga en el puerto)	6.9%	
6	Operador de tractor	5.9%	2%
7	Operador RTY	4.3%	
8	Inspector de seguridad ocupacional / industrial	3.0%	3%
9	Oficinista de bodega (tráfico)	2.7%	
10	Técnico mecánico	2.4%	
11	Técnico electromecánico	1.8%	
12	Técnico Eléctrico (industrial)	1.8%	
13	Soldador	1.0%	
14	Técnico en refrigeración / frigorista	1.2%	29%
15	Técnico portuario		23%
16	Técnico agropecuario		17%
17	Conductor de carga peligrosa	1.0%	13%
18	Ayudante de carga peligrosa		13%

**Cuadro 4. ESTIMACIONES SOBRE REQUERIMIENTO DE PERSONAL TÉCNICO
EN EL ÁMBITO LOGÍSTICO (2016-2018)**

Provincia	Personal Total Año base 2013	Técnicos*		
		2013	2016-2017	2017-2018
Provincia de Panamá	128,841	96,631	3,865	6,030
Provincia de Colón	17,81	13,358	601**	762**

*Estimaciones preliminares

**La situación de decrecimiento de Zona Libre, la actividad portuaria y afectaciones particulares a importantes empresas

de esta zona franca impactan negativamente en la demanda.

Fuentes: Contraloría General de la República de Panamá,

Datos de encuesta aplicada por la UTP 2015-2016.

MITRADEL y Alta Comisión de la Política Pública de Empleo en Ocupaciones Técnicas y Profesionales.

Aumentar

el Empleo, la Productividad y la Inclusión Social, Consultores: Isabel Atencio, René Quevedo y Ana Ríos.





CONCLUSIONES



5 CONCLUSIONES

- En términos generales, las empresas del sector de logístico ven con optimismo la perspectiva económica del país, pero guardan reservas ante las condiciones sociales y expresan preocupaciones, con relación a sectores sociales como educación, salud y seguridad ciudadana. A su vez, afirman que lo que ocurre en estos sectores sociales tiene ingerencia directa en la economía y en el sector logístico (transporte, almacenamiento y comunicaciones).
- Según los representantes de empresas, hay un perjuicio social vinculado a dos factores: Disfunción de la educación en varios niveles y deterioro de la estructura y función familiar, que ha afectado su papel como agente formador. Como consecuencia de ese perjuicio, la educación no produce recurso humano técnico (ni básico, ni especializado) que necesita.
- Entre los factores relacionados con la disfunción educativa, destacan valoraciones sociales negativas hacia las carreras técnicas, además de las falencias propias del sistema educativo. Una de las valoraciones sociales apunta a que la oferta de la capacitación técnica, no va de la mano con la oferta de un futuro, con la percepción de que quien se forme o capacite estará frente a una perspectiva digna o un porvenir atractivo, con posibilidades de desarrollo o realización personal.
- El sector empresarial de logística observa la aparición de una brecha entre dos generaciones en el mercado de trabajo. Antes, las personas se encarrilaban en una carrera de trabajo durante cuatro, cinco años y más dentro de una misma empresa. Este patrón ya no prevalece. Ahora es común laborar menos de un año en una empresa y abandonarla sólo por la remuneración que se perciba en un momento determinado.
- El Producto Interno Bruto del sector logístico ha registrado un crecimiento sostenido durante la última década, De 2007 a 2015 su PIB casi se duplicó. Sin embargo, desde 2012 este mismo indicador ha venido creciendo menos cada año, hasta llegar a incrementos cercanos al de 2009. Además, la tendencia general del sector durante el mismo periodo es que cada año representa un menor porcentaje del PIB nacional. Pasó de 17.0% en 2007 a 12.5% en 2015.

Paradójicamente, esta tendencia descendente podría interpretarse como una señal de que el país diversifica su cartera de activos, con lo que desconcentra y distribuye riesgos en menores probabilidades para otras actividades. Pese a esta posibilidad, los dos decrecimientos mencionados se dan junto caídas en las actividades portuarias, del Canal y de la Zona Libre de Colón, cuya recuperación aún no se observa claramente encaminada.

- Por otra parte, tras la ampliación del Canal, en la segunda mitad del periodo 2014-2019, se anuncian una decena de proyectos de gran envergadura en el sector, lo que demandaría mano de obra para su construcción y operación. Pero la fecha de inicio de varias de estas obras está supeditada a la estabilización del entorno socio-político.
- Las empresas no dejan dudas de que Panamá no cuenta con la mano de obra requerida en el ámbito logístico para enfrentar las necesidades venideras (corto y mediano plazo), sobre todo de nivel calificado. La demanda de recurso humano técnico ha hecho que algunas empresas inviertan en capacitación del personal que buscan incorporar, en periodos no menores de año y medio. Por otra parte, el requerimiento de técnicos se suple, en buena medida, con personal que tiene titulación universitaria, aunque este nivel de educación no sea necesario.
- El mercado laboral (logístico) pone de manifiesto cierta pérdida social cuando, por una parte, individuos con formación universitaria de grado realizan oficios para los que se requieren personas con formación técnica o cuando los individuos dejan inconclusa su formación universitaria por la necesidad de ingresar al mercado laboral, y se orientan a plazas técnicas, sin contar con la adecuada capacitación.
- Las empresas de logísticas revelan estar muy afectadas por la alta rotación de personal. Pero debe entenderse que hay factores endógenos y exógenos a las empresas que provocan la alta rotación. Por una parte, la creciente forma en que las propias empresas compiten y, por otra, la debilidad o escasez de cualidades deseadas en el personal que se quiere reclutar. Es contundente la consideración que el problema capital del recurso humano es que existe una deficiencia actitudinal en quienes buscan y consiguen alguna plaza laboral. A este déficit le sigue la pobreza en conocimientos básicos por parte de quienes acuden al mercado laboral.

- Avanzan procesos de tecnificación en empresas como los puertos y aeropuertos, en tanto que en la Zona Libre es impostergable un proceso de reconversión. Estos cambios tendrán entre sus efectos una reducción en la proporción de contrataciones de técnicos básicos y en la profundización de la distorsión de incorporar mano de obra de formación universitaria donde se necesita mano de obra técnica calificada.
- En el ámbito logístico permanece un alto riesgo de actos delictivos. Con frecuencia, el crimen organizado intenta introducirse en las actividades de las empresas logísticas. En especial, instalaciones portuarias, sistemas de transportes y en infraestructuras de almacenajes. Lo que demanda un trabajo permanente en capacitación de recurso humano y en mejoramiento de equipo en las empresas.
- Varias empresas, sobre todo grandes, utilizan un nuevo modelo de reclutamiento de personal, con el que contactan individuos en etapa de formación para establecer un periodo de “doble conocimiento” (que el joven conozca a la empresa y que la empresa conozca al joven), lo que posibilita una posterior contratación por tiempo indefinido, mientras se cumple con un primer periodo de capacitación.
- Sin un cambio importante en la formación de la Media Escolar y en las instituciones que ofrecen capacitación profesional y técnica, entre otras cosas, no se resolverá el problema de la contratación de extranjeros al margen de las regulaciones migratorias.
- Cada vez es menos frecuente que las empresas contraten personas que no hayan terminado la Media Escolar. La no culminación de esta etapa formativa es el principal impedimento de ingreso al mercado laboral, y la culminación no adecuada (baja calidad de la formación, pobreza en la tenencia de competencias genéricas y básicas) es el principal factor de estancamiento laboral o limitación a las ocupaciones con remuneraciones más bajas. Incluso, para cumplir con muchos cursos del ámbito industrial que ofrece el INADEH es necesario contar con conocimientos, aptitudes o competencias básicas que se deben impartir en la Media Escolar.
- El mercado laboral logístico señala al sistema educativo y a la sociedad como fuerzas que empujan al joven hacia la informalidad laboral; al trabajo por montos específicos y por periodos cortos. A criterio de los jefes de Recursos Humanos, esta forma de trabajar no encaja en el sector logístico, que tiene un comportamiento más sostenible o consistentes que la construcción.

- En resumen, al mercado laboral logístico se le juzga afectado por un sistema formativo (educación) con objetivos desajustados respecto a la realidad social y económica; poca o ninguna perspectiva de futuro (en individuos y en el contexto social); un sistema de capacitación laboral que también peca de ausencia de perspectiva de futuro, débil planificación e inconstancia, lo que tiene efectos de inestabilidad, conflictos y escasez del recurso humano para las tareas productivas necesarias.
- De 2010 a 2015, un promedio anual de casi uno de cada diez estudiantes matriculados (hasta 26,427 en 2015) en el último año de la Media Escolar, no se graduó cuando le correspondía. Una llamativa caída en la cantidad de no graduados en 2014 obliga a no descartar la consideración factores político-electorales como posibles influyentes en dicha caída, riesgo lamentable para la suerte de la educación en el país.
- 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% de crecimiento. En el caso del sector logístico, la oferta de mano de obra puede provenir tanto de estudios de bachillerato industrial, como de estudios de bachillerato académico. Sobre estos últimos es obligante señalar que el escaso incremento en el número de graduados revela una situación crítica, por sí sola.
- La superioridad numérica de los graduados de la Media Profesional y Técnica no es homogénea entre los distintos tipos que ella ofrece. Del total de alumnos graduados de IPT 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, cerca de 7 de cada 10 estudiantes de la Media Profesional y Técnica no están vinculados a ocupaciones técnicas industriales.

- De 2011 a 2015, las tasas de crecimiento promedio anual de matriculados en XII Grado y de graduados de la Media Escolar fue 1.3% y 2.4% respectivamente. Esta última tasa es mayor que la primera, pero se refiere a una población menor que aquella y, aunque en términos absolutos han aumentado las graduaciones, lo han hecho a ritmos mucho menores los dos últimos años; mientras que la tasa de matrículas se ha comportado de manera irregular. De mantenerse esta situación un año más, podría agudizarse la ya baja oferta de jóvenes formados en ciertos bachillerato durante el próximo quinquenio.
- Es decir, el mercado laboral manifiesta no poder satisfacer sus necesidades de recurso humano con la oferta actual, aún cuando el total de los egresados de la Media Escolar supera los 25 mil (para 2015) y los de la Media Profesional y Técnica son casi 15 mil. Por lo tanto, el descenso de la tasa de crecimiento de jóvenes graduados profundizará la actual crisis de disponibilidad de recurso humano para el mercado laboral.
- 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, con la 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, aseguramiento de competencias básicas, 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) se destacan 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 redundará en riesgos para su éxito o dilatará 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 y muchos IPT demandan mejorías en términos de recurso humano, estructura y funcionamiento.
 - Llama la atención que el INADEH ha contado con capacidad de gestión para atender casi cinco veces el público atendido, de un año para otro (2006 a 2007). Sin embargo, cuando ha alcanzado esas máximas cantidades de egresados, ha llegado a tener como no egresados (desertores), a casi la mitad de los matriculados, lo cual es muestra de un enorme desgaste institucional.

- Significativas proporciones de personas abandonan las acciones formativas sin concluir las. No es raro que incrementos en la matrícula, no signifiquen caídas en las tasas de deserción, lo que evidencia falla de eficiencia, aunque no necesariamente atribuible sólo al sistema de capacitación.
- Para una adecuada relación del INADEH con las empresas del sector logístico es necesario tomar en cuenta factores como, la duración de los cursos y programas, los costos para los que se inscriben, la interrupción del esfuerzo capacitador, la no oferta de una certificación nacional e internacional y la necesidad de coordinar con la industria portuaria aspectos como la vigencia de esquemas de carreras laborales que tienen un inicio con oficios básicos y una cúspide con oficios de mayor calificación, entre otros.
- Igualmente, es preciso que el INADEH se preocupe por mantener un perfil de egresado con cierta madurez, tanto en lo técnico como en lo actitudinal. Hay empresas que señalan haber establecido sus propios modelos de capacitación técnica, pero aún no encuentran solución al faltante o déficit en la tenencia de competencias actitudinales mínimas (genéricas) que exigen. La responsabilidad, la disciplina, la puntualidad, la lealtad destacan entre estas competencias.
- Las empresas buscan reducir el riesgo de contratar personal carente de ciertas habilidades y competencias necesarias, por lo que contactan individuos en etapas más tempranas de su formación o capacitación. Estas aproximaciones se caracterizan por:
 - a. La dedicación de más esfuerzos a examinar grupos de posibles colaboradores a futuro, con programas para estudiantes y no en formalizar acuerdos indefinidos con ellos desde el principio.
 - b. Un proceso de incorporación en el que se ofrece una experiencia laboral inicial experimental, con contenidos y procedimientos formativos (temas como seguridad laboral, planificación del trabajo, valores de la organización, entre otros). Las empresas buscan ahora conocer lo mejor posible al personal que contratarán en un futuro.
 - c. La posibilidad de que el personal a contratar tenga una experiencia específica o relacionada con la empresa que lo convoca, con su forma de trabajo y con sus expectativas; a fin que él mismo pueda determinar el interés o identificación con la plaza laboral que le podría ser ofrecida.

- En términos generales diversas empresas buscan establecer así un sistema de doble vía de conocimiento: Conocer al joven aspirante a una plaza laboral y que el joven conozca a la empresa oferente de la plaza. En esta tendencia, para determinar el grado de identificación del joven, a través de la incorporación a un proceso formativo-experimental, juega un papel importante la repetición de valores de la organización. Ello reducirá la exigencia de años de experiencia para muchos oficios, lo cual representa una enorme barrera para los jóvenes que buscan empleo en la actualidad.
- Las empresas anuncian mayor demanda de personas que trabajen en valor agregado a la carga: bodegas, manejo de inventarios, ayudantes generales, etiquetados, re-empaques. Específicamente, Tocumen, S.A. crecerá en el ámbito de carga, demandará estibadores con destrezas en el manejo de bultos, saber contar, identificar y clasificar las etiquetas que vienen en el embalaje o equipaje, de acuerdo al tipo de carga.
- Ciertamente, se anuncia que el mercado laboral logístico requerirá técnicos de nivel básico. Sin embargo, las empresas manifiestan que el segmento del cual se espera mayor demanda de técnicos es el de los más preparados (con formación superior y los calificados), el de los que puedan agregar más valor a la operación. Se espera que el segmento de los técnicos con menos preparación sea el de menor crecimiento.
- Existe la convicción de que el egresado de la Media Escolar y más aún, el que no ha terminado la media escolar, es poco confiable en términos de capacidad, disposición e intención de quedarse laborando en la empresa por un tiempo razonable. También se confirma que sobre las competencias genéricas y específicas que muestren esas personas se apuntala el criterio determinante para la incorporación al mercado de trabajo. Un periodo probatorio de seis meses es considerado tiempo suficiente para determinar la adquisición de muchas de las competencias requeridas, pero, paradójicamente es un periodo muy inferior a los dos años que el mercado laboral suele tomar para otorgar la condición de permanencia a un colaborador.
- En las empresas de logística (reciben, almacenan, transportan mercancía), entre 70% y 80% de las plazas podrían ser ocupadas por personas que al menos hayan culminado la media escolar (ayudantes generales, almacenistas y conductores); pero, por los déficits en competencias básicas y genéricas (actitud de las personas) se ha elevado el perfil de demanda.

Por otra parte, en grandes empresas, no es raro encontrar casos de puestos que no requieren formación universitaria, ocupados por profesionales con este grado de educación (guardias de seguridad, conductores, técnicos, entre otros, que son químicos, médicos, ingenieros, veterinarios, licenciados de diversos tipos). De facto, en estas empresas, las ocupaciones técnicas básicas son puntos de entrada a la movilidad ascendente, para profesionales que así ingresan.

- Queda clara la necesidad que tienen no pocas empresas de contar con personal que tenga la habilidad de dominar el idioma inglés, al menos a nivel básico, en aquellos oficios técnicos de menor complejidad.
- Entre las competencias genéricas requeridas están: Honestidad, responsabilidad, capacidad para el trabajo en equipo, actitud positiva, respeto y cortesía, y compromiso con la empresa.
- Entre las ocupaciones técnicas de nivel calificado (más especializadas) y más requeridas se mencionan: Controlador de tránsito aéreo, despachador de vuelo, bombero aeronáutico, despachadores de combustible de aeronáutica.
- Otras ocupaciones técnicas demandadas son: técnico de seguridad aeroportuaria, electricista, soldadura, mecánica de camiones, electromecánica, aire acondicionado, tornería, fontanería, conductores, operación de equipo pesado, operación de montacarga y de grúas, bodeguero o administrador de bodega, técnicos en seguridad industrial u ocupacional, inspector de seguridad aeroportuaria, técnico en importaciones y exportaciones (área logística), técnico en tráfico, técnico de almacén. Entre los más exigentes están los vinculados a tareas aeroportuarias y portuarias, como el controlador y despachador de vuelos y el operador de grúa de pórtico.
- En el nivel básico de ocupaciones técnicas requeridas esta: Inspector de seguridad en aeropuertos, ayudante de mantenimiento de áreas verdes, ayudante general (en empresas que tienen almacenes) y verificadores de carga (en puertos), técnico en el manejo y conductor de carga peligrosa y ayudante de carga peligrosa.





RECOMENDACIONES

T
4087



6 RECOMENDACIONES

- Para que tenga durabilidad y sostenibilidad, la formación y capacitación técnica debe partir de un nuevo marco de valores, que ofrezca argumentos para enfrentar la actual realidad, reduzca los riesgos que ven venir diversos actores sociales y aproveche las oportunidades que el país tiene por delante.
- A escala social, un nuevo modelo de formación profesional y técnica tiene que romper con varios prejuicios, entre ellos, el que ha arraigado la idea de que las ocupaciones que pertenecen a este ámbito, no alcanzan una dignidad equiparable a ocupaciones vinculadas a la formación universitaria. Ciertamente la ponderación del factor remunerativo forma parte de este prejuicio, pero ni lo explica todo, ni es el único. Otro prejuicio reinante, a modo de estigma, es el que clasifica a los estudiantes de los IPT como los menos dedicados y menos exitosos; al igual que la creencia de que los oficios técnicos, están imbuidos de informalidad, indisciplina y falta de contenido humanístico. Estos tipos de prejuicios se sostienen, entre otras cosas, porque pasiva y activamente; con intención o sin ella, los actores sociales no relacionan causas y efectos de una educación disfuncional y acomodada a la reproducción de pobreza y marginalidad. En este sentido pueden y deben coadyuvar tanto el Estado como el sector privado, con políticas, planes y programas precisos y transparentes, campañas de concienciación, financiamiento de becas, reconocimiento de méritos y reconocimiento social. La idea es que, con estrategias debidamente diseñadas, se corte de un tajo el gasto en educación para pobres que seguirán siendo pobres y se invierta en una educación liberadora y promotora de bienestar.
- En este sentido, es preciso impulsar una verdadera reforma curricular a prueba de la insistencia histórica de permearla con demagogia y clientelismo. También, hay que abrir paso a una reforma en el ámbito laboral como contexto de aprendizaje, tanto a escala de las empresas e instituciones, como a escala del sindicalismo. La propuesta de la extensión de la jornada educativa, podría servir de base para impulsar esta reforma.

- Uno de los aspectos que pueden y deben mejorarse es la relación oportuna de los estudiantes con el mercado laboral. Para varios bachilleratos de la Media Profesional y Técnica no industrial existe la exigencia de la práctica profesional. En los bachilleres industriales este debe ser un periodo de especial atención, en forma y fondo. Se debe llegar a acuerdos sólidos y sostenibles con las empresas y, además, se debe establecer un periodo adecuado para todas las carreras de los bachilleratos industriales, con el rigor necesario. Aquí podría jugar un papel importante el subsidio que otorga el Estado a los estudiantes. Con tal de garantizarse el cumplimiento de esta etapa, dicho subsidio serviría para asegurar la asistencia del estudiante a las prácticas profesionales, por lo que sería entregado con fines precisos, oportunamente y en ese contexto de la formación de bachiller. No hay que perder de vista que ya varias empresas han iniciado programas que permiten la vinculación de estudiantes a sus plantas (sobre todo en el caso del nivel superior). Con los cambios adecuados que se sugieren para los bachilleratos, se podrían fortalecer estos programas para el caso de la Media Profesional y Técnica.
- Tanto el INADEH como la Educación Media Profesional y Técnica deben producir y presentar cifras e indicadores sobre su actuación y entorno de manera mucho más amplia y profunda de lo que existe actualmente, de lo contrario se dificulta mucho realizar los continuos análisis que se requieren para dar seguimiento a la oferta de recurso humano formado, frente a la demanda. Es indispensable mejorar las capacidades técnicas de los departamentos o direcciones de planificación de ambos servicios públicos.
- Los centros de capacitación deben ser vanguardistas. El incremento en la tecnificación laboral y en la demanda de mano de obra calificada -además de otros factores como el permanente riesgo de intromisión de actividades criminales en los centros de trabajo del sector logístico- exigen capacitación, no sólo para quienes aspiran a ingresar al mercado laboral, sino para quienes ya ingresaron y pretenden mantenerse en él.

- Un quinquenio con irregular crecimiento de la tasa de matriculados en XII Grado y dos años consecutivos con sensibles caídas en la tasa de graduados de la Media Escolar permiten atisbar una profundización de la crisis en oferta de mano de obra joven y egresada de bachilleratos al mercado de trabajo. Es necesario que la unidad de planeamiento del MEDUCA analice profundamente las variaciones en las tasas de crecimiento de matriculados y graduados de XII Grado. Lo más probable es que éstas sean el resultado de una reacción en cadena con efectos acumulativos, que de no ser comprendidas y confrontadas, no será posible un planteamiento adecuado frente al mercado laboral, con respecto a los jóvenes y los técnicos.
- Es necesario que el INADEH fortalezca y formalice su relación con las empresas, más allá de los acuerdos tradicionales que suele establecer. Esta nueva relación debe tener como eje central la participación de las empresas en las prácticas de quienes asisten a capacitaciones, con procedimientos y protocolos útiles y convenientes para ambas partes. Para ello, la mejor garantía es la institucionalización de un sistema de formación (dual) en el que las empresas participen y no se limiten a ser receptoras de los egresados de cursos y programas.
- El INADEH tiene la suficiente experiencia con el sector privado como para adelantar lo necesario en pos de la institucionalización de un modelo de formación dual en sus cursos y programas. Ello conlleva, entre otras cosas:
 - Fijar calendarios estables para los cursos y programas.
 - Contar con una planta estable de capacitadores o facilitadores.
 - Desarrollar campañas de aproximación y concienciación de las empresas (con información oportuna y pertinente); para lo cual es necesario fortalecer las capacidades de investigación e inteligencia de mercado de la institución.
 - Propugnar por el establecimiento de protocolos de evaluación y certificación, no sólo de los individuos que se capacitan, sino también de las empresas que participan y del propio INADEH, a distintas escalas (nacional, regional y global).
 - Establecer diferentes prototipos de participación empresarial en los programas de INADEH, a fin de crear alternativas de acuerdo a las capacidades y posibilidades de las empresas.

- Se puede observar ya una tendencia en la contratación de personal por parte de las empresas, que consiste en dejar de hacer énfasis en los años de experiencia como un requisito. Para un creciente número de empresas ahora es más importante contratar jóvenes en etapa de formación, incorporarlos a una fase formativa-experimental con el objeto de que conozcan la empresa, el oficio que han de realizar y que la empresa los conozca a ellos. Luego culminan su etapa de formación institucional, para posteriormente ingresar a la empresa mediante una contratación formal. Esta modalidad da pie al establecimiento de un modelo de formación dual. El INADEH debe realizar un levantamiento de datos de las empresas que ya practican este modelo para proponerles una asociación que permita un tipo de formación dual.
- Es altamente conveniente que el INADEH acepte el apoyo de instituciones o de profesionales reconocidos en lo referente a la capacitación actitudinal. Es evidente que el trabajo realizado por el INADEH no alcanza a dar satisfacción al mercado laboral con la sólo dedicación a la formación técnica pura. El mercado laboral demanda personas mejor dotadas con competencias genéricas. La capacitación técnica tendrá mejor provecho si incluye este aspecto.



BIBLIOGRAFIA



7 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.
- 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.
- La Prensa, Los nuevos negocios del Canal. 16 de octubre de 2010.

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 LOGÍSTICO



UN MILLÓN DE JÓVENES

neo

UN MILLÓN DE OPORTUNIDADES