

Competitividad al Día

Requerimiento de Competencia en el Mercado Laboral de Panamá

Hace algunas décadas, una persona que dedicaba cinco años para cursar una carrera, se graduaba y no encontraba demasiados obstáculos para emplearse. Sin embargo, con el tiempo las exigencias no solo académicas, sino psicológicas y comunicacionales han aumentado y ahora las empresas (nacionales e internacionales) además de formación teórica, buscan experiencia y competencias básicas a la hora de contratar personal.

Las empresas han cambiado paulatinamente los requisitos mínimos para ocupar cualquier cargo y, por eso, las personas que se dedican únicamente a estudiar dejan de lado un factor clave para su futuro laboral: la experiencia.

Actualmente, un título universitario es imprescindible para entrar a cualquier organización, pero no es suficiente, ya que la parte emocional, la capacidad del individuo para trabajar en equipo, para interrelacionarse con los demás y, también, las capacidades prácticas que le permitan desempeñar su labor efectivamente son vitales.

El perfil que se requiere

Aunque la formación académica es un factor fundamental en la hoja de vida y, en último término, delimita qué tipo de cargos se pueden desempeñar, es recomendable que se cultiven o desarrollen competencias básicas para explotar esas capacidades que constituyen el factor clave para conseguir el trabajo deseado.

El contexto laboral actual es tan dinámico que la obtención de un título universitario ya no es una hazaña, pues aunque padres y jóvenes hagan un esfuerzo enorme por obtener un título universitario, éste ha pasado a ser un estándar mínimo que debe tener cualquier persona si desea conseguir un empleo relativamente bien remunerado.

Hace unos siglos, quienes no sabían leer o escribir eran analfabetas, pero hoy en día aquellos que no tengan por lo menos una carrera profesional se quedarán rezagados y, con el tiempo, la brecha intelectual será bastante considerable. Sin embargo, esto no significa que al tener un título se asegure el futuro, pues ese solo es el primer paso.

De esta manera, se puede afirmar que la formación universitaria es un requisito importante para acceder al mercado laboral, pero factores como la actitud, las habilidades comunicativas, la experiencia y la capacidad para trabajar en equipo, también son factores clave cuando se aplica a un proceso de selección.

Jóvenes en el mundo laboral: falta conexión y compromiso

Un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), basado en datos de Argentina, indagó sobre las condiciones en que los jóvenes ingresan al mercado laboral: “Se requieren políticas educativas urgentes no sólo para abordar el problema de la calidad de la educación, sino de la pertinencia de la misma cuando se trata de facilitar las transiciones de los jóvenes al mundo del trabajo”, concluye el informe.

Los conocimientos académicos no son suficientes para el desarrollo de los jóvenes en su vida adulta. La escuela tiene que cambiar y desarrollar metodologías que les permitan a los jóvenes poder desempeñarse en el mundo del trabajo.

El estudio señala que cerca del 80 por ciento de las empresas consultadas consideró que las destrezas que más escasean son las que están relacionadas con el comportamiento, la cortesía, el compromiso y la responsabilidad.

A partir de los datos que ya existían sobre el desempeño académico de los jóvenes latinoamericanos, el informe del



BID se propuso, por primera vez en la región, averiguar cuáles eran esas habilidades que se necesitan para poder moverse con soltura en un trabajo. Así, determinaron que “los jóvenes no vienen preparados, no saben cumplir un horario, no saben identificar un problema ni comunicarlo a sus jefes y no saben trabajar en equipo”.

Las nuevas profesiones que crean los emprendedores

Los emprendedores también son un buen termómetro. No solo para conocer los negocios que pueden triunfar, sino para detectar nuevos perfiles, profesiones que antes no existían y que ahora demandan sus empresas, o modelos de trabajo que revolucionan el mercado laboral.

En el sector de la salud, la medicina y la biotecnología – uno de los más claros para quienes desarrollan nuevas ideas– aparecen profesiones como los consejeros genéticos, terapeutas respiratorios, bioinformáticos, diseñadores de órganos o nutricionistas.

La ciencia y la ingeniería también son un vivero de nuevos perfiles profesionales del tipo de los nanos tecnológicos, ingenieros de simulación o de recursos energéticos. El medio ambiente es asimismo un sector en alza, que promete nuevos puestos, como los productores de alimentos orgánicos, los expertos en sostenibilidad o los gestores de residuos.

¿Qué pasa con el problema de la disparidad entre habilidades y empleo?

Las quejas de las empresas nuevas que se instalan en Panamá son recurrentes, las empresas tienen posiciones disponibles, pero no se llenan porque los aspirantes no cumplen con los requerimientos exigidos.

Además, tenemos un problema adicional, y es que en las últimas tres décadas la tecnología ha alterado la producción y las transacciones de rutinas, donde las máquinas han sustituido en gran medida a los trabajadores.

I. Competencia Laboral

El Instituto Nacional de Estadística y Censo, a través de la Sección de Población y Vivienda presenta la Clasificación Nacional de Ocupaciones, CNO 2010, cuya estructura está basada en la Clasificación Internacional Uniforme de

Ocupaciones (CIUO–2008), propuesta por la Organización Internacional del Trabajo.

A diferencia de las clasificaciones anteriores, los empleos o denominaciones se presentan enumerados en forma corrida dentro de cada ocupación o grupo primario, permitiendo de esta forma, insertar nuevos empleos que aparezcan durante la vigencia de la misma.

Se define el empleo como el conjunto de tareas que constituyen un punto de trabajo o que se supone serán cumplidos por una misma persona. Un conjunto de empleos cuyas tareas presentan una gran similitud constituyen una ocupación.

Se define el concepto de competencia como la capacidad de desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado. La CIUO-2008 distingue dos aspectos de la competencia: a) el nivel de competencia, basado en el grado de complejidad de las tareas realizadas y b) la especialización de la competencia, supeditada a las áreas de que se trate, y es utilizada para diferenciar ocupaciones con el mismo nivel de competencia.

A efecto de definir la estructura de clasificación en su nivel más agregado, la CIUO-2008 utiliza cuatro niveles de competencia que se relacionan con las categorías de la Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE). La utilización de las categorías no significa que las competencias sólo pueden adquirirse mediante la educación formal. Por el contrario, pueden adquirirse a través de una educación informal y la experiencia.

Del CIUO-2008 lo importante son las competencias exigidas para desempeñar las tareas de una ocupación.

Los cuatro niveles de competencia:

- El primer nivel de competencias hace referencia a la categoría 1 de la CINE, corresponde a la enseñanza primaria.
- El segundo nivel de competencias hace referencia a las categorías 2 y 3 de la CINE, corresponden al primero y al segundo ciclo de enseñanza secundaria. Podrá requerirse un período de formación en el empleo y de experiencia, en algunos casos bajo la forma de un aprendizaje. Este período puede completar una formación de



tipo formal, reemplazarla en parte y, en algunos casos, en su totalidad.

- El tercer nivel de competencias hace referencia a la categoría 5 de la CINE (la categoría 4 de la CINE se ha dejado deliberadamente sin contenido), conduce a un diploma que no es equivalente a un primer grado universitario.
- El cuarto nivel de competencias hace referencia a las categorías 6 y 7 de la CINE y da acceso a un grado universitario o a un Postgrado universitario o a un título equivalente.

A partir del CIUO-2008, la Encuesta Continua de Hogares (ECH) elaborada por el INEC muestra los resultados de la estructura jerárquica piramidal formada por diez grandes grupos de ocupación o empleo al nivel más elevado de agregación.

Considerando la base de datos de la ECH Agosto 2011, se hizo una correspondencia entre los datos de ocupación o empleo y nivel de competencia (formación), así como los años de experiencia o antigüedad en el empleo, medido en meses.

El concepto de nivel de competencia no se aplica a los grupos de Directores y Gerentes de los sectores público, privado y de las organizaciones de interés social, así como miembros de las fuerzas armadas y trabajadores en ocupaciones no identificables o no declarados.

Los resultados muestran que las ocupaciones o empleos requieren menor nivel educativo o bien corresponden a ocupaciones con escasos requerimientos en materia de calificación.

El Cuadro 1, muestra que entre los empleos con menos de 1 año de antigüedad, los más frecuentes son los empleo sin calificación; los trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados; artesanos y trabajadores de la minería, de la construcción, de la industria manufacturera, la mecánica y ocupaciones afines.

Cuadro 1 Distribución de los Ocupados por Antigüedad en el Empleo y Según Ocupación Encuesta Continua de Hogares Agosto 2011

Ocupación	Total	Antigüedad en el empleo (meses)				
		Hasta 3	4-6	7-11	12-36	48 y más
Total	100	100	100	100	100	100
Directores	5.8	2.0	3.6	5.1	6.6	6.6
Profesionales	9.8	3.7	7.1	9.9	8.9	12.2
Técnico	8.1	5.6	7.2	10.4	8.8	8.2
De Oficina	7.0	7.7	6.7	7.9	9.0	5.7
Servicios	17.6	20.1	23.2	23.7	20.9	14.1
Agricultores	11.9	1.8	2.4	2.4	6.0	19.4
Artesanos	12.5	16.9	14.1	9.9	11.2	12.1
Operadores	7.4	6.7	8.9	8.8	7.8	7.1
No Calificados	19.9	35.5	26.7	21.9	20.9	14.6

Fuente: INEC. Base de datos de ECH Agosto 2011

En los empleos entre un año a tres años de antigüedad, los trabajadores no calificados y trabajadores de los servicios y vendedores alcanza casi el 21.0%.

La marcada diferencia en el perfil de las ocupaciones por la antigüedad en el empleo se centra en el mayor peso de los trabajadores no calificados, 35.5% y el escaso peso de los profesionales, científicos e intelectuales, 3.7%.

Las ocupaciones con escasos requerimientos en materia de competencia se concentran en los grupos de trabajadores no calificados de los servicios, la minería, construcción, industria manufacturera, transporte y otras ocupaciones elementales; trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; artesanos y trabajadores de la minería, la construcción, la industria manufacturera, la mecánica y ocupaciones afines; y agricultores y trabajadores agropecuarios, forestales, de la pesca y caza.

Con excepción de los trabajadores no calificados, la mayoría de las ocupaciones de estos grupos requieren competencia de segundo grado, es decir, categoría 2 y 3 del CINE que corresponden respectivamente al primero y al segundo ciclo de enseñanza secundaria.

En el grupo de los trabajadores no calificados, la mayoría de las ocupaciones requieren competencia de primer grado que hace referencia a la categoría 1 de la CINE que corresponde a la enseñanza primaria.



Conclusión

Es necesario dialogar y consensuar en torno a las demandas de capital humano de cada industria o sector, con una perspectiva estratégica y bajo un esquema de trabajo tripartito: empleadores, trabajadores y gobierno, con el fin de atender oportunamente las necesidades de cada uno y poder así mantener un ritmo de crecimiento basado en ganancias de productividad con una mejor distribución de los recursos.

Cada uno de los perfiles ocupacionales representa una definición de cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para desarrollar con eficacia diferentes funciones laborales, de acuerdo al análisis y la información aportada por los propios actores que las desarrollan y apoyadas por metodologías de validación a nivel técnico y estratégico al interior de cada sector productivo en particular. De allí, que cada componente proporcione la información para que se diseñen e incentiven mecanismos de capacitación que garanticen la satisfacción de las necesidades de capital humano que en su momento tenga una empresa o industria en particular.

