

Competitividad al Día

LA INVERSIÓN EN CAPITAL HUMANO: UN ELEMENTO CLAVE PARA SER PRODUCTIVOS Y COMPETITIVOS

Este documento se basa en la presentación de la Dra. Carmen Pages, Jefa de la Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social del Banco Interamericano de Desarrollo (BID); sobre el tema “Panamá ¿El Próximo Tigre?”, realizado en el 10mo Foro Nacional para la Competitividad organizado por el Centro Nacional de Competitividad (CNC), celebrado el 16 y 17 de marzo de 2016. Dicha presentación contiene información valiosa para el fortalecimiento del capital humano, como uno de los elementos principales para fortalecer la productividad y competitividad del país, así como el crecimiento y desarrollo económico.

Panamá ¿El Próximo Tigre?

La Dra. Pages en su presentación, destacó que Panamá ha mostrado un desempeño notable en el contexto de la región, por lo que alcanzar el ser un país de altos ingresos a unos 20 años, parece ser una meta realizable. Sin embargo, para que ello se dé, se requiere no solo seguir invirtiendo sino mejorar la productividad.

Lo anterior se logra a través de la inversión en el talento humano, ya que las evidencias indican que “el invertir en las habilidades y en los aprendizajes de la población, es una de las variables que predice mejor el crecimiento económico”. Ejemplo de ello, se encuentra la experiencia de Corea del Sur e Irlanda. En el primer caso (el tigre asiático) durante los años 60 tenía un ingreso per cápita de \$1,284, veinte años después aumentó a \$12,270, hasta llegar al 2014 con \$24,565. En el segundo ejemplo (Irlanda: el tigre celta), en los años 70 contaba con un ingreso per cápita de \$12,041, veinticinco años después logró duplicarlo y en el 2014 llegó a más de \$52 mil dólares. Ambos países tienen en común que invirtieron en capital humano (no solo aumentando la cobertura), sino que apostaron por desarrollar en la

población aquellas habilidades que eran necesarias para conseguir los objetivos de sus países.

La constante transformación de la economía con la revolución tecnológica, requiere de ese capital humano que responda a las necesidades del sector productivo, por lo que es urgente que se invierta en formar los talentos de forma rápida y pertinente. Más aun, cuando de acuerdo a la expositora, el trabajador del siglo 21 necesita manejar tres habilidades: hablar el lenguaje de la tecnología, ser fluido en la comunicación y desarrollar la capacidad de autogestión; pero se presentan muchos obstáculos para el profesional, pues por un lado el sistema educativo mantiene un enfoque distinto a la gestión de conocimiento (se enfoca más a la transferencia y memorización) y, por otro lado, la tecnología cambia muy rápido, lo que hace un mercado muy dinámico.

Situación de Panamá

Panamá muestra datos que llaman a la reflexión, los cuales se obtuvieron de estudios del BID “Empleos para Crecer” y “Capacitación y Reclutamiento de Personal en los Establecimientos de Panamá”, junto a los resultados de las pruebas PISA. En ellos se indica que el 48% de los jóvenes que entran al mercado laboral no pueden entender un texto básico y el 62% no puede realizar cálculos simples, lo cual refleja una gran brecha entre esos jóvenes y el trabajador del siglo 21.

En adición, el 46% de las empresas panameñas declaran que tienen problemas en llenar las vacantes para las posiciones que requieren. Ante el cuestionamiento sobre aquellas vacantes que les interesan pero que les cuesta más encontrar, respondieron que les cuesta conseguir personas con responsabilidad y con habilidades específicas, la experiencia la valoran en tercer lugar y por último el nivel de educación formal.

La falta de habilidades es la principal causa de despidos, pues se despiden esencialmente a los trabajadores que no responden a los requerimientos de la empresa, debido a la



baja productividad (71%) o a su comportamiento (53.6%), le sigue el ausentismo (38.6%) que es también una manifestación de baja responsabilidad, otras razones (16.4%) y motivos económicos (3.3%) se ubica en el último lugar.

Los establecimientos formales del sector manufacturero en Panamá que formaron parte de la muestra del estudio del BID (Capacitación y Reclutamiento de Personal en los Establecimientos de Panamá), indicaron que solo el 8.6% de ellas capacitan a sus empleados; ubicándose entre los que menos capacitan en América Latina. La conclusión a esto podría ser, según la expositora que “las personas llegan al mercado de trabajo con pocas habilidades, y van a tener escasas oportunidades de mejorarse porque tampoco reciben esa formación en las empresas”.

Experiencia de los Tigres

Las decisiones que tomaron tanto Irlanda como Corea del Sur pueden ayudar a determinar que se puede hacer para dotar a las empresas del capital humano con las habilidades y talentos que necesitan con el fin de ser líderes en esta nueva economía digital.

¿Qué hicieron? Comprendieron que los problemas de las habilidades era responsabilidad de todos y la solución que encontraron fue hacer una alianza entre las escuelas, los centros de capacitación, las empresas y los trabajadores, es decir, todos los involucrados participaron. Además, trabajaron en su orientación estratégica donde definieron que países querían ser, por ejemplo, Irlanda apostó por desarrollar la industria de las tecnologías de la información y comunicación, por lo que generó un sistema de educación y formación de excelencia en esa área. Así también, Corea del Sur decidió desarrollar la industria manufacturera en primer lugar la ligera, luego incursionó en la industria pesada hasta alcanzar a desarrollar la industria electrónica de alta gama. Se destaca que en cada etapa Corea del Sur orientó su sistema educativo para lograr esos objetivos. En ambos casos, los países se enfocaron en las nuevas generaciones y en la fuerza laboral activa.

¿Cómo lo hicieron? Identificaron las necesidades de la economía, dejaron de tener un sistema educativo empujado por la oferta a uno empujado por la demanda. De esa forma crearon un mapa de competencias al que tenía que responder el sector formador, actualizándolo regularmente para satisfacer la demanda la cual cambia rápidamente.

Además, priorizaron los recursos estatales y utilizaron herramientas de cofinanciamiento (por ejemplo) con el fin de promover una inversión de calidad; asegurando los resultados a través de mecanismos de medición de calidad y monitoreo constante.

Recomendaciones para Panamá

La Dra. Pages culminó la presentación realizando algunas recomendaciones que el país puede implementar para fortalecer en forma sostenida la productividad y competitividad para convertirse en el “próximo tigre”:

- Se debe construir una alianza entre todos los interesados, con una estrategia clara de hacia donde se quiere llegar como país.
- Es importante construir instituciones que puedan identificar y canalizar cuales son las demandas y necesidades de talentos.
- Instalar en alguna parte del gobierno, la capacidad de hacer proyecciones no solo de la demanda de hoy, sino dar señales de mediano plazo al sector educativo, con el objetivo de adecuar la formación a la demanda.
- Optimizar el uso de los recursos económicos con un direccionamiento más estratégico.
- Desarrollar mecanismos de medición de resultados y seguimiento para asegurar inversión de calidad.

Por último, indicó la expositora que, aunque para crecer hay que innovar, no se puede olvidar que detrás de esas innovaciones y tecnologías hay miles de personas manejando las mismas, y de ellos depende que se logre o no las ganancias en productividad. Invertir en el talento de su gente los convertiría en un país de altos ingresos, pero también en un país con más equidad, porque todos y cada uno de los panameños sería parte de ese crecimiento económico.

