



Adiestramiento Laboral y Competitividad en Panamá

Por: Roger Durán

Analista del CNC

Con insistencia se habla de la productividad como fundamento para el crecimiento y el desarrollo de una nación. ¿Pero, qué acciones o políticas pueden fomentar esta característica en Panamá por ejemplo?

De acuerdo con Michael Penfold, de la Corporación Andina de Fomento, expositor en el marco del Octavo Foro Nacional por la Competitividad celebrado a finales de octubre pasado, uno de los problemas críticos a nivel de mucho de los países de nuestra región (incluyendo Panamá) es el enfoque rígido que se brinda a la capacitación vocacional y técnica.

Según Penfold esta capacitación se ha desenvuelto en un contexto de políticas educativas y laborales abandonando un poco su trascendencia desde el punto de la competitividad. Ello explica el por qué, la región en general presenta fallas; por ejemplo, según el Banco Mundial en promedio el 37 % de las empresas sienten que la fuerza laboral no cuenta con la capacitación necesaria.

La ironía, según el experto, es que esta enseñanza puede ser altamente rentable en virtud de la gran demanda de personal especializado; sin embargo de por sí las empresas invierten muy por debajo de lo que pudieran para subsanar esta situación que el experto denomina “falla de mercado”.

De paso, tendríamos que agregar como explicación que esa “falla” es resultado del llamado fenómeno del polizonte (Free Rider): las empresas temen invertir y que luego otras se apropien de forma “gratuita” de esa inversión ofreciendo al colaborador capacitado una mejor oferta salarial. Una solución es precisamente a través de la intervención del Estado que imponga a todas las empresas una tasa o impuesto a efectos de financiar esta capacitación.

En cuanto al caso Panamá, precisamente su educación vocacional opera bajo un sistema de recaudación obligatoria que se aplica sobre la base de la planilla salarial de las empresas públicas y privadas lo cual constituye la principal fuente de ingresos.

Sin embargo, de acuerdo con el especialista, Panamá adolece de múltiples fallas que incluyen la ausencia de supervisión que mida los resultados con fundamento en una retroalimentación continua y efectiva de los programas.

Más aun, unas de las grandes limitantes es la falta del apoyo financiero para ampliar y mejorar la estructura que brinda capacitación laboral; pero quizás una de las máximas deficiencias sea el tipo de capacitación tomando en cuenta que existen grandes brechas entre los programas ofrecidos y la demanda que generan los distintos sectores de la economía.

Otro de los elementos es la ausencia de un adecuado sistema de currículo del personal que brinda esta capacitación, sobre todo a la luz de la necesidad de adecuar la oferta de programas a los diversos segmentos del mercado.

Precisamente dentro del marco del referido Foro Nacional, la mesa encargada del tema de capacitación y adiestramiento laboral identificó tareas que pueden contribuir a subsanar las señaladas fallas.

Por ejemplo, se debe establecer a corto plazo un sistema de acreditación de los institutos técnicos superiores involucrados en la provisión de estos programas a efectos de asegurar el reconocimiento de créditos en el sistema formal. También se recomendó un sistema de indicadores para evaluar el impacto y la calidad de los programas, así como una actualización y supervisión permanente del currículo de los docentes.

Justamente, una de las recomendaciones que formula el experto de la CAF es establecer un sistema de conglomerado (Clúster) para lograr una asociatividad e interacción fluida entre el sector público, privado y académico a efecto de organizar sistemas de certificación y mejoramiento de la calidad.

En particular recomendó orientar estos esfuerzo hacia el sector de las pequeñas y medianas empresas donde se presenta las principales carencias en cuanto a mano de obra preparada. Sin embargo quizá el reto más grande para Panamá sea cambiar el estigma de nuestra sociedad de que las carreras técnicas valen menos que las profesionales.