PRIMER FORO DE DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS EN EL PAÍS

TRANSCRIPCIÓN DE PONENCIAS Y RESULTADOS DEL TALLER

Noviembre 2020

Contiene la transcripción de la conferencia sobre el Plan de Gobierno, así como lo presentado por los expositores en las Mesas Temáticas: Presente y Futuro de la Economía Nacional ¿Qué Áreas Repuntan?; Perspectivas del empleo en Panamá; el Panel: Panamá, Hacia un Hub Digital, así como los resultados del taller realizado.

INSTITUTO PARA LA FORMACIÓN Y APROVECHAMIENTO DE RECURSOS HUMANOS

REPÚBLICA DE PANAMÁ
GOBIERNO NACIONAL

IFARHU

TRANSCRIPCIÓN DE PONENCIAS DESARROLLADAS EN EL PRIMER FORO SOBRE DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS EN EL PAÍS

Noviembre del 2020

Contenido

RESUMEN DE RESULTADOS DEL PRIMER FORO DE DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS EN EL PAÍSi
INTRODUCCIÓN i
FORO SOBRE DEMANDA DE RECURSO HUMANO EN EL PAÍS 3
CONFERENCIA – PLAN DE GOBIERNO – UNIENDO FUERZAS 3
Lcdo. Moisés Véliz – Director del Inadeh 3
MESA TEMÁTICA – PRESENTE Y FUTURO DE LA ECONOMÍA NACIONAL ¿QUÉ ÁREAS REPUNTAN? .. 6
Ing. Gaspar García De Paredes – Centro Nacional de Competitividad 6
Lcda. Aida Michelle de Maduro – CoNEP 9
Ing. Juan Carlos Arosemena – Apede (Comisión de Análisis Económico) 12
PERIODO DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS 14
MESA TEMÁTICA: PERSPECTIVAS DEL EMPLEO EN PANAMÁ 18
S. E. Roger Tejada – Viceministro de Trabajo 18
Lcda. Claudia Escobar – Manpower Group 23
Lcdo. Eury Baso – Subdirector del Inadeh 26
Lcda. María Lourdes Peralta – Gerente Educativa del ITSE 30
PERIODO DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS 34
PANEL: PANAMÁ HACIA UN HUB DIGITAL 42
Lcdo. Luis Oliva – Asesor de la Autoridad de Innovación Gubernamental (AIG) 42
Lcdo. Irvin Halman – Especialista en innovación y tecnología 47
Lcdo. Néstor Altuve – Especialista en transformación digital 55
PERIODO DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS 61
RESULTADOS DEL TALLER 69
Resultados Generales 69
Plenaria de los grupos por mesa 72
Primera Mesa 72
Segunda Mesa 75
Tercera Mesa 79
Cuarta Mesa 80

RESUMEN DE RESULTADOS DEL PRIMER FORO DE DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS EN EL PAÍS

Luego de realizado el Primer Foro sobre Demanda de Recursos Humanos en el País, que tuvo como objetivo Identificar las áreas de formación de recursos humanos que el país requiere para los próximos años, se recopiló importante información que permitió realizar una identificación de las áreas que están presentando mayor dinamismo, así como recopilar información de tendencias de necesidades de formación e incluso de habilidades que debe manejar el recurso humano formado, actualmente. En Panamá, el 65% de las ocupaciones tienen alto riesgo de automatización.

Este resumen dividirá su contenido en cuatro (4) partes fundamentales:

I. Principales áreas para formación de recursos humanos.
II. Necesidades de formación de recursos humanos identificadas.
III. Tendencias y actividades que impactarán o adoptarán las empresas a futuro.
IV. Habilidades demandadas del recurso humano formado.

A continuación se desarrollará en detalle cada uno de los puntos antes mencionados, los cuales serán producto de las intervenciones de los expertos invitados a ampliar los diferentes temas contemplados en este Foro para ir recopilando información sobre demanda y necesidades de formación de recursos humanos en el país.

I. Principales áreas para formación de recursos humanos.

Para alcanzar o aproximarnos a la identificación de las principales áreas de formación de recurso humano que requiere el país, se desarrollaron en el Foro dos (2) temas puntuales que permitirían este propósito por la calidad de expositores representantes de los sectores gubernamental y privado, a través de una conferencia que explicara el Plan de Gobierno "Uniendo Fuerzas" y con el sector privado, por medio de la Mesa Temática: Presente y Futuro de la Economía Nacional. ¿Qué áreas repuntan?, con la participación del Centro Nacional de Competitividad, del CoNEP y de APEDE.

En base a lo presentado por estos expositores, sustentando su información en datos oficiales e investigaciones realizadas, se han identificado las principales áreas de demanda de formación que, según estos expertos, el país está requiriendo. A continuación, el detalle de estas áreas identificadas.

- Comercio al por mayor y al por menor

- Construcción
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones
- Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler
- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- Industria manufacturera y agroindustria
- Hub logístico: puertos, aeropuertos, Canal de Panamá
- Turismo: hoteles, restaurantes, bares, shows, etc.
- Telecomunicación, tecnología e innovación

Adicionalmente, aparecen áreas que son de importancia atender para la formación de recursos humanos y que han quedado evidenciadas, luego de sufrir la pandemia de la COVID-19, aparte de otra área que requiere de atención, estas son:

- Salud
- Educación digital
- Aspectos financieros

II. Necesidades de formación de recursos humanos identificadas.

En julio 2020, la presidenta de Microsoft en España, Pilar López, en la presentación del proyecto #DigitalSkills, que tiene como objetivo ayudar a disminuir la deficiencia existente en formación, explicó que "la economía post Covid-19 va a generar muchos trabajos de calidad técnica, pero, a la vez, va a incrementar la brecha de las habilidades digitales. Cerrar esta brecha ayudará mucho a la recuperación".[1]

La Covid-19 "adelantó el calendario" y acelerará exponencialmente las tendencias laborales, lo cual tendrá múltiples consecuencias y afectará innumerables aspectos de la forma de vivir y trabajar. El "futuro del trabajo" ya llegó.[2]

Este Foro contempló la recopilación de información sobre aproximaciones a las necesidades de formación de recursos humanos, por medio de la Mesa Temática: Perspectivas del Empleo en Panamá, la cual tuvo la importante participación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, del INADEH y del ITSE, por parte del sector público y de Manpower Group en representación del sector privado, en manejo del tema, los cuales, de igual forma, basaron sus presentaciones en estudios e investigaciones realizadas sobre las necesidades de recursos humanos en el país.

En el Panel: Panamá hacia un hub digital, también se pudo recopilar información de necesidades de formación de recurso humano, perfil requerido o habilidades blandas, así como nuevas tendencias que adoptarán las empresas y sus consecuentes demandas de recurso humano especializado.

De estas exposiciones, se desprendió la siguiente información de interés para nuestros propósitos:

[1] La PRENSA, ENFOQUE, Transformación digital y empleo post Covid-19, René Quevedo. 21 de octubre 2020.
[2] Ibid.

Necesidades de formación de recurso humano (MANPOWER)

- Personal técnico
- Representantes de ventas
- Personal de apoyo en oficinas
- Personal de contabilidad y finanzas
- Conductores
- Personal de tecnología de la información
- Ingenieros químicos, electrónicos, civiles
- Personal de servicio al cliente
- Profesiones calificadas como abogados, gerentes de proyectos
- Oficios calificados como soldadores, plomeros

Necesidades de formación de recurso humano para la transformación digital del Estado (Autoridad de Innovación Gubernamental – AIG)

- Desarrolladores en networking
- Desarrolladores en storage
- Desarrolladores de virtualización
- Desarrollo de inteligencia artificial
- Programadores
- Analistas de bases de datos
- Cyber seguridad
- Almacenamiento digital

Necesidad de formación de recurso humano para los trabajos del futuro (Néstor Altuve – Especialista en transformación digital)

- Cyber seguridad
- Inteligencia artificial
- Big data
- Manejo de la nube
- Analytics

Necesidades de formación de recurso humano (Autoridad del Canal de Panamá)

En el desarrollo de las mesas de trabajo del taller realizado en este Foro, se tuvo la participación de un representante de la Autoridad del Canal de Panamá, quien brindó valiosa información sobre las necesidades de esta importante empresa para el país, en torno al recurso humano calificado que requieren para su operación en los distintos roles que desempeña. El detalle de estas necesidades en el desglose que sigue.

Déficit de recurso humano, áreas dónde se requiere personal:

- Tecnología
- Personal especializado en banca
- Pasa cables (Para operaciones de tránsito)
- Pasa cables de cubierta (Para operaciones de tránsito)

Necesidad de recurso humano de 3 a 5 años:

- Inglés
- Competencias transversales
- Innovación tecnológica

Necesidad de recurso humano a 10 años (Canal de Panamá):

567 puestos por año, constante, que se prevé, personal que se va a necesitar en los próximos 10 años. Esto en los diferentes roles que se desarrollan en torno al Canal de Panamá:

- Generación de electricidad y venta
- Generación de agua potable y venta
- Administración de la ruta
- Administración de la cuenca

En cada uno de los roles, requieren personal:

- Técnico
- Artesanos
- Ingenieros
- Arquitectos

Requieren de un flujo constante de personal de apoyo de operaciones de tránsito, que no precisan de mayor capacitación que cursos de marinería básica.

Dificultad para conseguir recurso humano:

- Técnicos
- Artesanos
- Ingenieros
- Arquitectos

Necesidad de Recursos Humanos según Resultados del Taller del Foro

Déficit de recurso humano:

- Emprendimientos
- Asistentes administrativos
- Servicio al cliente
- Personal con conocimiento de inglés

- Auditoría en sistema
- Banca electrónica
- Área de logística y marítima
- Mantenimiento, electricidad, plomería
- Economistas
- Licenciados en derecho con especialización en derecho tributario y bolsa de valores
- Analistas de relaciones internacionales
- Administradores

Necesidades de recurso humano de 3 a 5 años:

- Docentes extensionistas
- Docentes en desarrollo social
- Investigadores
- Especialistas en desarrollo social
- Investigadores
- Ingeniería de ciencias náuticas
- Docentes superiores con especialización en docencia de aulas virtuales
- Docentes con manejos de las TIC's
- Docente en tecnología
- Desarrolladores de software

Necesidades de recurso humano a 10 años:

- Tecnología
- Formación de doctores
- Inglés

III. Tendencias y actividades que impactarán o adoptarán las empresas a futuro.

El Panel: Panamá hacia un hub digital, desarrollado durante el segundo día del Foro de Demanda de Recursos Humanos en el País, permitió recopilar información relevante sobre tendencias y actividades que para los próximos años, adoptarán las empresas, motivadas en buena medida por la cuarta revolución industrial que, según diferentes fuentes, modificará radicalmente la manera en que se vive actualmente.

"Estamos al borde de una revolución tecnológica que modificará fundamentalmente la forma en que vivimos, trabajamos y nos relacionamos. En su escala, alcance y complejidad, la transformación será distinta a cualquier cosa que el género humano haya experimentado

antes", vaticina Klaus Schwab, autor del libro "La cuarta revolución industrial", publicado este año.[3]

"La cuarta revolución industrial, **no se define por un conjunto de tecnologías emergentes en sí mismas, sino por la transición hacia nuevos sistemas que están construidos sobre la infraestructura de la revolución digital (anterior)**", dice Schwab, que es director ejecutivo del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) y uno de los principales entusiastas de la "revolución".[4]

Las tendencias y actividades que adoptarán las empresas a futuro, fueron presentadas por los expositores participantes en el Panel arriba mencionado, expertos en temas de tecnología, innovación y transformación digital. A continuación, el detalle de la información suministrada.

Cinco (5) cambios que van a generar los nuevos negocios, las nuevas demandas, según el Foro Económico Mundial, todo lo que tiene que ver con:

- Robótica
- Inteligencia artificial
- Interacción humano-máquinas
- Necesidad de re-capacitar a todo el personal que aplica todo esto

Las diez (10) tendencias establecidas que impactarán en los negocios en el 2022:

- Big data
- Internet móvil
- Inteligencia artificial
- Tecnología de la nube
- Aplicativos y web
- Internet de las cosas
- Aprendizaje de máquinas

Actividades que serán adoptadas por las empresas:

- Procesamiento de información y de datos
- Búsqueda y recepción de información relacionada a la función
- Realizar actividades complejas y técnicas
- Identificación y evaluación de información relevante a la función
- Realizar actividades físicas y manuales
- Administrar

[3] https://www.bbc.com/mundo/noticias-37631834
[4] Ibid.

En adopción de tecnologías, igualmente coincide con las de nivel global:

- Big data
- Mercado habilitado por App y web
- Machine running
- Internet de las cosas
- Computación de las nubes

Trabajos de mayor crecimiento a nivel global:

- Comercio
- Servicios profesionales
- Servicios de negocios y reparaciones
- Salud
- Educación
- Servicios financieros

Trabajos más vulnerables a la automatización:

- Transporte y almacenamiento
- Industria manufacturera
- Construcción
- Servicios administrativos y de soporte

Trabajos menos afectados por la automatización:

- Educación
- Salud
- Asistencia nacional
- Turismo
- Profesionales científicos
- Técnicos

Trabajos menos computarizables:

- Músicos
- Cantantes
- Abogados
- Médico cirujano
- Maestro de escuela

- La interacción humano-máquina es la que va a ser necesaria.

Roles laborales emergentes para América Latina y el Caribe, principales relacionados a tecnología:

- Desarrolladores y analistas de software y aplicaciones
- Científicos y analistas de datos

- Representantes de ventas mayoristas y manufactura
- Técnicos y científicos

IV. Habilidades demandadas del recurso humano formado.

El diario La Prensa publicó el pasado 9 noviembre, un artículo titulado "*Las habilidades y especialidades que más buscarán las empresas en sus empleados*", en donde divulgó los resultados del Informe sobre el futuro del empleo 2020, realizado por el Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés World Economic Forum), en conjunto con LinkedIn y Coursera, a través de una encuesta a empresas.

De acuerdo a este informe para 2025, la mayoría de las empresas encuestadas adoptarán nuevas tecnologías en sus modelos de negocio y operaciones con herramientas como computación en la nube, big data y comercio electrónico como una prioridad, por lo que buscarán personas capacitadas en esas áreas para nuevas posiciones o valorarán más a aquellos empleados que tengan estos conocimientos para esas posiciones, según este Informe publicado por el organismo en octubre.

En el Foro de Demanda de Recursos Humanos, estos datos se pudieron recopilar principalmente en el Panel: Panamá hacia un hub digital, que tuvo como expositores al Ing. Luis Olivo, actual administrador de la AIG; el Ing. Irvin Halman, especialista en innovación y tecnología, y el Lcdo. Néstor Altuve, especialista en transformación digital, quienes brindaron importante información sobre los trabajos del futuro y las habilidades que tendrá que dominar el recurso humano que aspire a desempeñar algún puesto de trabajo, en los próximos años.

El detalle de la información recopilada sobre habilidades que debe dominar el recurso humano formado, de aquí en adelante, se presenta desglosado en los próximos subtítulos.

Habilidades y destrezas demandadas del recurso humano formado

- Manejo de idiomas: inglés, portugués, francés
- Manejo de software y plataformas
- Habilidades blandas como trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, servicio al cliente
- Capacidad y disposición de aprender

* Muchas carreras se van a transformar.

* Hacer mayor énfasis en aquellas habilidades, que son propias a los seres humanos.

Habilidades o funciones que van a ser requeridas por lo que utilizarán las empresas:

- Big data analytics
- Mercados basados en aplicativos y web
- Internet de las cosas

- Aprendizaje de máquinas
- Computación en la nube
- Comercio digital
- Realidad virtual y aumentada
- Encriptación
- Nuevos materiales
- Electrónica portátil
- Blockchain (DLT) (Cadena de bloques/Base de datos en bloques)
- Impresoras 3D

Habilidades que pueden desarrollar mejor las computadoras, las máquinas:

- Destresidad manual
- Resistencia y precisión
- Habilidades de memoria, verbales, auditivas y especiales

Habilidades digitales que deben tener los funcionarios:

- Gestión y liderazgo digital
- Profesión digital
- Cómo trabajar en equipo

Las diez (10) principales demandas de habilidades para el 2022:

1. Pensamiento analítico e innovación
2. Aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje
3. Creatividad, originalidad e iniciativa
4. Diseño tecnológico y programación
5. Pensamiento crítico y análisis
6. Resolución de problemas complejos
7. Liderazgo e influencia social
8. Inteligencia emocional
9. Razonamiento, resolución de problemas e ideación
10. Análisis de sistemas y evaluación

Tres (3) tipos de habilidades que son cada vez más importantes en los mercados laborales:

1. Cognitivas avanzadas, resolución de problemas.
2. Socio-conductuales como el trabajo en equipo.
3. Las combinaciones de habilidades para fortalecer la adaptabilidad como el razonamiento y la auto-eficacia.

Competencias técnicas o instrumentales del personal requerido:

- Tecnología
- Idiomas

- Inteligencia artificial
- Big data
- Internet de las cosas
- Innovación
- Emprendedurismo
- Docentes especializados en tecnología
- Docentes investigadores
- Manejo de la estadística
- Manejo de simuladores
- Aulas virtuales
- Manejo de bases de datos

Competencias genéricas o psicosociales que requiere el personal que se demanda:

- Comunicación
- Aptitud
- Pertenencia y compromiso de la valoración del medio ambiente
- Resiliencia
- Resolución de problemas
- Liderazgo
- Capacidad de adaptación
- Análisis y síntesis
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- Toma de decisiones
- Análisis crítico
- Solidaridad
- Trabajo en equipo
- Inteligencia emocional
- Aprender a aprender
- Respeto
- Inteligencia social
- Databilidad, la flexibilidad, el trabajo en equipo, la asertividad, la comunicación, el pensamiento crítico y creativo, la innovación, el desarrollo de nuevas tecnologías, el liderazgo, la toma de decisión, el cambio del rol del docente.
- Implementación de la ética

Competencias técnicas o instrumentales que requiere el personal que se demanda:

- Tecnología digital
- Manejo de sistemas informáticos (Word, Excel, Power Point)
- Manejo del idioma inglés
- Manejo básico de matemáticas, física

Competencias genéricas o psicosociales:

- Responsabilidad
- Comunicación escrita y oral
- Compromiso
- Ética
- Pensamiento analítico
- Trabajo en equipo
- Autogestión
- Pensamiento crítico
- Resolución de problemas
- Gestión del cambio
- Creatividad
- Curiosidad
- Comunicación compleja
- Liderazgo y desarrollo
- Adaptabilidad
- Colaboración
- Accountability = Responsabilidad (Hacerte responsable de tus funciones y tareas, cumpliendo cabalmente en tiempo y forma con ellas)

CONCLUSIONES DE LOS GRUPOS DEL TALLER

1. No se puede tener solamente una oferta orientada a la demanda del sector empresarial, sino a la necesidad de desarrollo del país.
2. El currículo debe incluir dentro de su metodología, el aprender haciendo, eliminando el enfoque tradicionalista, donde el estudiante debe ser emprendedor, es decir, educarse para la vida.
3. No estamos preparados, no estamos avanzando como universidades a lo que se requiere.
4. Desarrollo de estudio de prospectivas de todas las áreas.
5. Mejora de la educación en el plan curricular, hasta el nivel superior y contar con sistemas estadísticos.
6. Necesidad imperiosa de que se lleve a cabo una unificación en cuanto a las estadísticas.
7. La formación y aptitud del ciudadano actual está impidiendo el desarrollo económico.
8. Debemos educar para la vida, ofrecer mejores ciudadanos, bienestar familiar y mejores talentos; formación de ciudadanos integrales.
9. Fortalecer la formación en tecnologías e idiomas.
10. Fortalecer las habilidades duras y que esto ayude a fortalecer las habilidades blandas.

RECOMENDACIONES DE LOS GRUPOS DEL TALLER

1. El gobierno central, deben brindar mayores aportes a las instituciones que forman técnicos, de tal manera que los egresados puedan adquirir herramientas necesarias para poder ingresar integralmente al mercado laboral.

2. Ofertar carreras que no existen, carreras no tradicionales en el tema de agroecología, de soberanía alimentaria y en el tema de agricultura familiar para potenciar el sector primario.
3. Fortalecer el manejo de idiomas, no solamente inglés, sino los dialectos de los pueblos originarios, la lengua bilingüe intercultural.
4. Crear alianzas con la empresa privada para fortalecer el intercambio y la movilidad académica a nivel nacional e internacional.
5. Fortalecer el Don Bosco y todos los IPT alrededor de todo el país.
6. Aumentar la inversión en educación.
7. Aumentar en investigación y desarrollo.
8. Crear oficinas de transferencia de tecnología.
9. Formar doctores para apoyar a este desarrollo tanto social como económico que el país necesita.
10. Participación de las universidades en el listado de los actores en ese maravilloso proyecto de prospectiva.
11. Creación de un Centro de Estadística Nacional, que funcione inclusive como un centro de acopio, donde las instituciones y todos los entes participantes se alimenten de esas estadísticas.
12. Fortalecer el emprendimiento.

INTRODUCCIÓN

El Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos IFARHU, en su interés por retomar el tema de la identificación de necesidades de formación de recursos humanos en el país, convocó a un grupo de entidades de los sectores empresariales, educativo y trabajadores, a una reunión de acercamiento para compartir esta iniciativa e invitarlos a sumarse a ella, a través de la conformación de un comité interinstitucional, así como del aporte de información que manejen sobre este tema, como actores principales, desde sus distintos ámbitos.

Es así como se inicia la organización de eventos puntuales, que permitan ir acercándonos a los objetivos previstos de:

- Identificar las áreas de formación de recursos humanos que el país requiere para los próximos años.
- Conocer los requerimientos actuales de formación, capacitación y especialización de recursos humanos en las principales áreas o sectores de movimiento económico del país.

El evento inicial fue el Primer Foro sobre Demanda de Recursos Humanos en el País, que tuvo como objetivo identificar las áreas que actualmente presentan mayor dinamismo y requieren de formación, especialización o actualización de recursos humanos.

Este evento se desarrolló los días 15 y 16 de enero del presente año, en el Auditorio Benjamín Ayechu de la Universidad Santa María La Antigua, en el cual, a través de conferencias, mesas temáticas y un panel, se recopiló importante información que, además de ilustrar a los participantes, permitió realizar un primer acercamiento a la identificación de las áreas que están presentando mayor dinamismo, así como recopilar información de tendencias de necesidades de formación e incluso de habilidades que debe manejar el recurso humano formado, actualmente.

Los temas abordados en este primer foro, han sido recopilados en el documento que se presenta a continuación y que se convertirá en la base para ir ahondando en la identificación de necesidades de formación, del recurso humano que nuestro país requiere.

El documento contiene la transcripción de todas las ponencias desarrolladas, las presentaciones que expusieron los expertos invitados, así como los resultados de los talleres desarrollados con los participantes.

Director General del Ifarhu, Bernardo Meneses, da inicio al Foro Sobre Demanda de Recursos Humanos en el País.

CONFERENCIA – PLAN DE GOBIERNO – UNIENDO FUERZAS

Lcdo. Moisés Véliz – Director del Inadeh

El plan de gobierno Uniendo Fuerzas, se inicia como un movimiento de bases del PRD, que trasciende al sumar diversas fuerzas políticas y sociales, y a panameños independientes que comparten el mismo propósito.

En este sentido, a partir de octubre del 2018, se hicieron consultas a nivel nacional, donde se consideraron y debatieron más de 50 temas sectoriales en igual número de mesas de consulta, con la participación de alrededor de 1,500 profesionales, especialistas y técnicos, organismos, gremios, líderes comunitarios y un significativo número de ciudadanos.

Así mismo, desde la perspectiva de una visión a largo plazo, el Plan está alineado con el Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado 2030, para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible y con la Visión 2050 del propio partido PRD.

En una segunda fase, el Plan incorporó ideas y propuestas que surgieron en los encuentros con grupos organizados de la sociedad, respetando sus enfoques y recomendaciones, ya que el compromiso es convocar a todos los panameños, a fin de lograr consensos para avanzar en esta compleja etapa de la vida nacional.

El compromiso es con el Estado, el Estado democrático, las libertades ciudadanas, los derechos humanos y sociales de los panameños. El compromiso también es, devolver la confianza a los ciudadanos en las instituciones de la república con un buen gobierno que defienda los intereses nacionales y los haga respetar.

El Plan, descansa sobre cuatro (4) pilares y una estrella. Metodológicamente hablando, nuestro plan de gobierno contempla dos (2) pilares, que podríamos considerar transversales; los dos pilares, 1 y 2, están asociados a la gobernabilidad democrática y los demás, los otros tres (3), están asociados con los temas propios de los sectores productivos, la inclusión, la productividad con sostenibilidad y competencia y apertura económica.

El primer pilar, El Buen Gobierno, empieza por conformar un buen equipo para servir y ser útil a los panameños. Planifica para el desarrollo, consulta, dice la verdad, defiende los interese del país y los hace respetar. Facilita las buenas inversiones privadas, paga sus cuentas a tiempo, reduce la tramitología excesiva, construye políticas de estado, que perduren en el tiempo y hace sin robar; impulsa la descentralización y el fortalecimiento de los gobiernos locales e impulsa la participación ciudadana, se caracteriza por la eficiencia y la transparencia y rendición de cuentas, y en la gestión pública y estricto manejo de las finanzas públicas y la responsabilidad fiscal.

El segundo pilar, Estado de Derecho, de Ley y Orden. A través de este pilar, reconocemos la necesidad de adecuar las instituciones a su visión de servicio público, procuramos un nuevo ordenamiento constitucional, se reclama el derecho a vivir en una sociedad con

seguridad ciudadana, se pretenden mejores prácticas en la administración de justicia y se trabaja en la búsqueda de una política migratoria.

El tercer pilar, Economía Competitiva que Genere Empleos. Nuestra visión de la economía contempla el crecimiento sostenible con calidad de vida y generación de empleos, la recuperación del agro panameño, el impulso al desarrollo turístico, a la construcción, al desarrollo del cluster marítimo, logístico y portuario, fortalecimiento de la industria nacional, reactivación del comercio, a la expansión de la industria cultural creativa, impulso a la minería, al desarrollo de distintas fuentes de energía, a los servicios financieros, al cooperativismo, al desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación, entre otros.

El cuarto pilar, combate a la pobreza y a la desigualdad. Este pilar implica dotar al país de un sistema educativo eficaz, eficiente, de calidad, con valores y para la vida, que genere profesionales, mano de obra calificada y prepara para el trabajo y el emprendimiento. El salto hacia el país posible, se hará a través del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación.

Garantizaremos el derecho universal a la salud, con un sistema público de salud moderno, equitativo, eficiente, seguro y humano. En materia de medicamentos, pasaremos a la unificación de las compras e implementación de programas de inventario y logística; transformaremos el Idaan sin privatizarlo para que brinde a los panameños el servicio que se merecen, de una manera eficiente y sostenible. Esto implica inversiones en el mejoramiento del servicio de agua potable, la reparación de las fugas y la atención oportuna de las quejas que plantean los ciudadanos.

Pondremos en marcha políticas relativas a la mujer, a la niñez, la juventud, la adolescencia, a los discapacitados, afropanameños, pueblos originarios, a la cultura, al deporte, al medio ambiente, a la vivienda y al urbanismo.

En quinto lugar, la Educación, considerada en nuestro Plan como la estrella del Plan Uniendo Fuerzas. Aquí se plantean iniciativas diferenciadas como el programa Estudiar sin Hambre, que consiste en la compra de productos nacionales de calidad para darle a nuestros estudiantes comida saludable y nutrición adecuada en escuelas públicas de áreas vulnerables.

También planteamos la creación del Programa Becas para el Futuro, a través de un fondo de 200 millones de balboas dirigido a estudiantes sobresalientes y profesores en arte, en el deporte, matemáticas, ciencias, tecnología, educación en alianza con universidades de Panamá y del mundo. Se contempla la creación de Academias Internado Encontrando el Buen Camino con formación integral y disciplina, en coordinación entre el Ministerio de Educación, Ministerio de Seguridad, Ministerio de Desarrollo Social e Inadeh con el fin de proveerles a los estudiantes de educación formal, profesional y técnica en el nivel medio, extensivo a las provincias de Chiriquí, Bocas del Toro, Colón, Veraguas, Herrera, Coclé, Panamá Oeste y Panamá Este. Crear una plataforma informática educativa para la integración entre docentes, estudiantes, padres de familia y el Meduca, establecimiento de un centro de formación y capacitación continua de inglés y estrategias pedagógicas para educadores, fundar el Instituto de Altos Estudios para el perfeccionamiento del docente y

la construcción de una nueva Facultad de Educación en coordinación con la Universidad de Panamá.

Durante los cien primeros días de gobierno se cumplieron importantes compromisos de ese plan, entre ellos, la Ley de Contratación Pública para garantizar la transparencia, la Ley de Asociaciones Público Privadas para el desarrollo nacional. Financiamos los pagos atrasados a los proveedores y contratistas; el Plan Estudiar sin Hambre para alimentar; creación del Plan Pro Panamá para atraer más inversión, impulsamos el Banco de Oportunidades para ayudar al emprendimiento; la Ley de Interés Preferencial que significa más oportunidades para comprar viviendas. Presentamos la reforma del orden constitucional, 2 mil millones en emisión de bonos, trayendo recursos al país, hacemos más con menos, reducimos gastos innecesarios con un plan de contención del gasto y con un presupuesto sano; la creación del Ministerio de Cultura, el Plan de Reactivación Económica, pusimos la plata en la calle, rehabilitación de las vías y calles del país dándole prioridad a los proveedores nacionales, la unidad para la competitividad de los servicios internacionales, defender Panamá y otros, dentro de los cuales figuran la creación de algunos gabinetes como el gabinete turístico, el gabinete social.

Con el fin de transcurrir de las semanas y meses, se han tomado medidas muy alineadas con este Plan de Gobierno Uniendo Fuerzas, las cuales están dirigidas a la reactivación de la economía, a combatir la pobreza y la desigualdad, a la disminución del desempleo y la desigualdad, tales como Mi Primer Empleo, Aprender Haciendo, al mejoramiento de la educación, la ciencia, la tecnología y la cultura, así como a garantizar al país de una plataforma que le permita una gobernabilidad democrática, vivir en paz y trabajar por la prosperidad.

Debo concluir anunciando, que mediante Gaceta Oficial número 28931A, del 31 de diciembre de 2019, se publicó la Resolución de Gabinete N° 149 que aprueba el Plan Estratégico de Gobierno para los próximos 5 años de gestión, es decir, lo que fue un plan de campaña, hoy en día es ley de la República de Panamá para los próximos años.

Es entendible que un plan a 5 años, un programa de trabajo que nace en una campaña política, no podamos sustentarlo de una manera digamos, más didáctica y hemos preferido hacer lectura de esta presentación, a pesar de que trabajamos en algunas mesas de trabajo, el trabajo fue arduo, en algunos aspectos, complejo; sin embargo, debemos sentirnos satisfechos de que el país marcha, de que el país tiene un rumbo y de que el país vislumbra un horizonte, a través del cual los panameños podamos alcanzar la felicidad y la prosperidad, gracias.

MESA TEMÁTICA – PRESENTE Y FUTURO DE LA ECONOMÍA NACIONAL ¿QUÉ ÁREAS REPUNTAN?

Ing. Gaspar García De Paredes – Centro Nacional de Competitividad

Para dar un panorama del presente y futuro de la economía nacional, en primera instancia se debe revisar el comportamiento de la economía en la última década. Se presentan las tasas de crecimiento porcentual anuales del PIB y del empleo, para el periodo 2008 – 2018, donde se observan como los mejores años de crecimiento del PIB, el año 2008 con una tasa de crecimiento de 9,9%, el 2011 con 11,3% y el 2012 con 9,8%. Desde el año 2013, las tasas de crecimiento bajaron a un 6,9% con fluctuaciones en los siguientes años, hasta alcanzar un 3,7% en el 2018.

Muy parecido el comportamiento de la tasa de crecimiento del empleo, presentando sus mayores porcentajes de crecimiento en los años 2011 con 5,7%; 2012 con 5,1% y el 2018 que registró un 4,6% de crecimiento, presentando una relación directa este comportamiento de crecimiento con respecto al del PIB, incluso en el año 2018, superando el crecimiento del PIB. Se puede observar como el incremento del salario mínimo está por encima del crecimiento económico y la generación de empleo.

Existe una estrecha relación entre el crecimiento económico y el mercado laboral. Sin embargo, son afectados por factores endógenos y exógenos que provocan desequilibrios en los mercados afectando los niveles de precios, la productividad y competitividad. Además, para sostener un elevado crecimiento económico y desarrollo social, es fundamental mantener una inversión constante en capital humano y en la adquisición de tecnologías.

La ocupación, entendida como el empleo, en los últimos años, ha tenido bastante dinámica, la cual es consecuente con la trayectoria de la producción agregada, reflejada en las tasas de crecimiento de la actividad económica. La experiencia demuestra que existe una estrecha relación entre el empleo y PIB, lo que reafirma la simultaneidad e interdependencia de estas variables, constituyendo uno de los fundamentos de los modelos de crecimiento económico. El sustento de este argumento es que la producción de cualquier bien o servicio se genera por la contribución del empleo que utiliza alguna tecnología y dispone de bienes de capital que le permiten producir. Sin embargo, hay que tener presente que, el crecimiento del PIB no se debe únicamente al empleo, sino también al aporte del capital y de la productividad o tecnología con que se produce.

Un modelo de oferta agregada o el Producto Interno Bruto (PIB) utiliza como factores productivos: capital, trabajo y un componente tecnológico que representa la productividad total de los factores. En este sentido, se basa en el argumento de que el crecimiento del PIB se explica por distintas razones, como son: el aumento del capital humano, transferencias tecnológicas (*spillovers*), mayor capitalización con mejores tecnologías o la mejor utilización de los factores productivos disponibles.

Toda esta dinámica de las variables macroeconómicas que se ha mencionado está directamente relacionada con las remuneraciones salariales de los trabajadores, las que se han visto influenciadas por incrementos debido a la fuerte demanda, así como a las ganancias de productividad que derivan en mayor entrada de recursos para las empresas para que puedan distribuirlas entre sus factores productivos.

Aquí podemos apreciar el comportamiento del PIB por actividad económica, entre los años 2007 al 2018, en donde es evidente la principal participación de la actividad comercial, al situarse en la parte más alta del gráfico, con aportes al PIB por arriba de los B/.7,000.0 millones. El área de construcción registra un incremento que supera casi a todas las demás actividades económicas, a partir del 2014, solo por debajo del comercio.

Otras dos (2) actividades que presentan aportes, por encima de los B/.3,000.0 millones son: Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, y la de Transporte, almacenamiento y comunicaciones. Por participación porcentual al PIB, las cuatro (4) actividades económicas que se colocan en los primeros lugares son: Comercio 17.9%, Construcción 16.7%, Transporte, almacenamiento y comunicaciones 13.6%, y Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler 13.2%. La Intermediación financiera aparece con 7.4% y la Industria manufacturera con 5.1%.

En cuanto a las actividades económicas que emplean más mano de obra están: Comercio al por mayor y al por menor 18.2%, Agricultura, ganadería y pesca 14.4%, Construcción 9.0%, Industria manufacturera y Transporte, almacenamiento y correo con 7.5%.

Se aprecia en los rangos de ingresos relacionados al salario mínimo (hasta los B/.599.00) los trabajadores cuentan con un menor nivel de educación. En ese rango salarial (salario mínimo) se encuentran el 83.5% de los asalariados sin grado de educación y el 69.6% de los que cuentan con algún grado de primaria.

Por su parte, al analizar a los trabajadores que ganan de B/.600.00 a más, los mismos tienen un mayor nivel de educación. Allí se encuentran el 87.9% de los universitarios y el 77.8% de los que cuentan con educación superior no universitaria, lo que se traduce que, a mayor nivel de instrucción, tienen posibilidad de obtener mejores salarios. Se destaca en este rango de ingresos, la mayor participación de asalariados con instrucción vocacional.

En una comparación de datos del 2018, sobre los años de escolaridad esperados y los ajustados, que es un indicador que descuenta el tiempo de escolaridad, utilizando un factor que mide cuánto aprenden los niños. Se calcula multiplicando los años de escolaridad esperados por los puntajes de exámenes armonizados como fracción de un puntaje de 625, utilizado como parámetro del nivel avanzado. En esta comparación, Panamá está de número 9 de los 10 países revisados, por debajo de Costa Rica y Colombia, con años de escolaridad esperados de 11.3 y años ajustados en función del aprendizaje de 7.2.

Con relación a la inversión extranjera directa durante el periodo 2008 – 2018, la relación inversión extranjera / PIB ha ido mejorando durante los últimos años, siendo mayor el PIB que esta inversión, a partir del año 2015.

Mesa Temática: Perspectivas del Empleo en Panamá.

Al revisar el porcentaje de asalariados que perciben salarios de B/.599.00 o menos, con respecto a los asalariados totales, entre los años 2012 al 2018, los empleados que obtuvieron salarios de 0 a 599 dólares mensuales, fueron 388,280 personas para el 2018.

Se puede observar una disminución en la participación de los asalariados, al transcurrir los años en el periodo analizado, pasando de 56.3% o 616,497 personas en el 2012 a 33.6% o 388,280 personas para el 2018 como mencionamos, perdiendo una importancia relativa de 22.7% en los últimos 7 años. Esto nos lleva a dos (2) posibles hipótesis; la primera, existe la posibilidad tras los aumentos del salario mínimo, se reduzca el empleo formal y se aumente el empleo informal, ya que a un aumento en los costos de producción, por los salarios, los empleadores reduzcan personal para equilibrar los costos. La segunda, es posible que la población que estaba dentro de ese rango salarial, se ha estado capacitando y adquiriendo experiencia (aumento del capital humano) volviéndose más productivo y aumentando su valor en el mercado, por ende, dicha población ha escalado a rangos salariales más altos (movilidad vertical).

Esto nos lleva a la conclusión de que, más que el aumento de los salarios mínimos, se deben implementar políticas públicas dirigidas a aumentar el capital humano, que se traduce en aumentos de la productividad, llevándonos a mejorar la calidad de vida y el bienestar de la población (aumento de la equidad).

A quién afecta el salario mínimo, a los que aunque permanecen ocupados, no cuentan con un salario permanente ni con los beneficios del mismo (cobertura de seguridad social). La participación en la informalidad cayó del 2006 al 2011, pero empezó a aumentar año tras año desde el 2012; *desempleados, jóvenes y mujeres*.

¿Hasta dónde el salario mínimo destruye empleos formales? Aquí está la variación de la población ocupada con relación a los ajustes del salario mínimo; la desaceleración del crecimiento de los ocupados, crece, pero en menor escala. No destruye necesariamente empleos, pero sí frena la incorporación de nuevos trabajadores al mercado laboral.

Otro indicador que podemos evaluar para medir el comportamiento del empleo, es el porcentaje de la población económicamente activa que cotiza en la Caja de Seguro Social. Entre los años 2011 y 2012 se observa cómo el porcentaje de cotizantes estuvo entre poco más del 67%, sin embargo, en los años subsiguientes, este porcentaje ha ido disminuyendo hasta menos del 65% en el 2018.

En esta lámina podemos observar cómo hay una relación directa entre el comportamiento del crecimiento económico y el empleo informal; a menor crecimiento económico, mayor es el trabajo informal y viceversa; al 2018, 4 de cada 10 panameños tenía trabajos informales o precarios.

Aquí les mostramos el comportamiento de la deuda pública como porcentaje del PIB en algunos países, según datos del Banco Mundial y el FMI; se observa cómo en Panamá este porcentaje alcanzó 39,5% al 2018, mientras que en otros países del área como Colombia y Costa Rica, registran porcentajes de 52,2% y 53,6% respectivamente.

Otro dato del Banco Mundial, cuánto representa del PIB el gasto público y en este caso, al 2018 Panamá presenta un 21,7% de gasto público con relación al PIB; solo Costa Rica está por debajo en los países verificados, con 19,7%. Colombia está en un 28,1% y El Salvador en 24,1%.

Para investigación y desarrollo, Panamá tiene una pobre inversión de 0,15% del PIB, por debajo de Colombia y Costa Rica, sus vecinos, que emplean 0,24% y 0,46% del PIB respectivamente; incluso El Salvador invierte un poco más que nosotros en este tema (0,18%).

En la concesión de patentes por cada 100 mil habitantes, según datos de WIPO, Panamá solo registra 147 patentes que representa una tasa de 3.52, Costa Rica mantiene al mismo año 2018, 168 patentes y Colombia 1,271 patentes. El Salvador muestra la menor cantidad entre los países revisados, con 36 patentes concesionadas.

En el Índice de Competitividad Global del Foro Económico Mundial, Panamá presenta algunas mejoras en el 2019 con relación al 2018, en ciertos pilares de los evaluados, Instituciones, mejoró en 3 posiciones; Infraestructura, mejoró en 7 posiciones al igual que en Estabilidad Macroeconómica; en Mercado de Productos mejoró en 9 posiciones. Sin embargo, tiene tareas pendientes en cuanto a independencia judicial, tasa de homicidio, eficiencia del marco legal y en la parte que compete al tema de este foro, habilidades digitales en la población activa, facilidad de hallar empleados competentes, pensamiento crítico en la enseñanza y, pago y productividad, entre otros aspectos que se observan allí; gasto en I+D y prominencia de instituciones de investigación.

Gasto social en educación como porcentaje del PIB, Panamá está en 3,3%, muy cercano a Colombia que tiene 3,4%; Costa Rica destina 7,4% de su PIB a la educación, por encima de países como Estados Unidos, Francia o Chile que reflejan 5,0%; 5,4% y 5,1% respectivamente, según datos de la Cepal y el Banco Mundial, aunque haciendo la salvedad de que los datos son de diferentes años.

Por último, la proyección del crecimiento económico de Panamá y América Latina y el Caribe, entre el 2017 y el 2022, en donde Panamá presenta una mejor situación que los países de América Latina y el Caribe, lo que la coloca en un buen panorama económico, que debe servir para mejorar también la situación social de la población.

Lcda. Aida Michelle de Maduro – CoNEP

En representación del Consejo Nacional de la Empresa Privada, agradezco a los organizadores la invitación a participar en este conversatorio sobre un tema de interés para todos.

Para hablarles del presente y futuro de la economía nacional, en primer lugar les quiero compartir información sobre la situación del mercado laboral en Panamá, en base a datos de una encuesta del mercado laboral, de agosto del 2019.

Participantes del Foro Sobre Demanda de Recursos Humanos en el País.

Según esta encuesta, la Población Económicamente Activa (PEA) del país se ubicó en 2 millones 66 mil 753 personas; de este total, un millón 920 mil 642 personas tenía un empleo. De las 79 mil 813 personas que ingresaron al mercado laboral en el año 2019; 27 mil 773 no lograron conseguir un empleo.

Para ese año 2019, la tasa de desempleo a nivel nacional se situó en 7.1% o 146 mil 111; unas 27 mil 773 personas se suman a las 118 mil 338 existentes.

Del total de la población ocupada, los datos oficiales reflejan un 44.9% de informalidad, esta medición solamente abarca al sector terciario y sector secundario, no contempla al sector primario. Se puede inferir que casi la totalidad del sector primario es informal, los datos oficiales indican que la población ocupada en el sector primario representa alrededor de un 14,4%, es decir, unas 276 mil 597 personas; al sumar al sector primario al análisis, hablamos de una informalidad que se aproxima a un 60% a nivel nacional.

El Producto Interno Bruto del país ha ido cayendo desde el 2011 y ya para el 2019 presentaba un crecimiento de 2.9%, mientras que la tasa de desempleo ha ido creciendo desde el 2014, hasta alcanzar en el 2019 un 7.1%.

Por sector, la población ocupada de 15 años y más, se concentra en su mayoría, es decir, el 67.6%, a marzo del 2019, en el sector terciario, en tanto el sector secundario agrupa el 19.1% del total y el primario el 13.3%. Y con respecto al 2018, ese sector terciario incrementó en 1.7% la población ocupada, sin embargo, los sectores primario y secundario, registraron una disminución de 1.3% y 0.5% respectivamente.

Esto se da debido a que el sector terciario, es donde se concentran todas las actividades de servicios que se ofrecen y que es donde está el crecimiento real del país porque son sectores que, como siempre le hemos apostado a que Panamá es un país de servicios, no nos hemos enfocado en tener un abanico amplio de ocupaciones que se puedan dar para que Panamá se vaya adaptando a la, a un mercado globalizado.

Desde el Consejo Nacional de la Empresa Privada, se realizó un estudio en compañía de la OIT, que se llama Empresas Sostenibles, el cual está disponible en la página del Conep y ese estudio, se hizo una encuesta donde se separaron las empresas, dependiendo de sus actividades, en el sector terciario, secundario y primario, se dividieron por el tamaño de las empresas y allí entonces se encuentra una correlación entre la educación en cada uno de los sectores y la dificultad viene ahora desde el punto de vista de los empleadores en poder generar nuevas plazas de trabajo.

Con respecto al sector secundario, específicamente el área de manufactura, nos dice que la mayor dificultad que tienen los empleadores, curiosamente es conseguir trabajadores sin ninguna capacitación específica y eso se ve afectado realmente y lamentablemente, por los subsidios, porque hace a la población realmente atender que, si no voy a un trabajo y tengo subsidios e informalidad, que son las dos alternativas a ser parte del mercado laboral formal, es importante que también entendamos cuál es la diferencia entre emprendimientos reales e innovación que es lo que se exige para el crecimiento del país. No es que no sea un trabajo digno el tener un puesto de venta, pero eso no realmente es

innovación y no es una empresa, no es un emprendimiento que contribuye a la economía formal del país.

Aquí era realmente la misma estimación que teníamos del crecimiento económico del país, comparado con los indicadores de crecimiento que se habían dado por organismos internacionales y las proyecciones de crecimiento que se han dado ya en nuestro país, a donde vemos el tema mundial de la Cepal y el FMI, que muestra el caso de Panamá, que tiene un crecimiento diferente al mundial y cómo ha experimentado una desaceleración real, a pesar de que el PIB nominal sigue aumentando, pero no es suficiente para lo que requiere nuestro país, en términos de ser, de salir de ser un país en vías de desarrollo a ser un país desarrollado, pero para eso tenemos que destacar que nosotros necesitamos mejorar nuestro sistema educativo a todos los niveles y yo creo que este es el foro adecuado.

Como Consejo Nacional de la Empresa Privada hemos participado en muchas actividades porque obviamente, entendemos la importancia de ese capital humano, en el desarrollo de nuestro país. Hemos participado desde las escuelas técnicas en el Inadeh, en el ITSE, con las universidades, porque entendemos ese eslabón de capacitación.

Podemos indicar las experiencias que han desarrollado diferentes países de Centroamérica, referente a la formación, específicamente Guatemala, con respecto al nivel de formación de Panamá, cuesta mucho más trabajo conseguir trabajadores en Panamá que conseguir un trabajador en Guatemala porque hay una necesidad real, no hay subsidios que sean alternativas para el trabajo, en Guatemala, si no trabajan, no comen.

No es solamente un tema de formación, es un tema de actitud y creo que es un detalle mucho más difícil de tratar para el tiempo que tenemos para crecer como país, también tenemos que trabajar en la parte cultural y en la actitud que tenemos como panameños porque todos tenemos una función y me parece que no es realmente una función del gobierno o del Estado, darme a mí la oportunidad de saber a dónde yo voy a contribuir, cómo voy yo a ser parte de ese aporte, cómo con mí esfuerzo vamos a apoyar en el crecimiento del país.

Para terminar, debemos señalar las proyecciones que tenía el MEF para el año 2019, de acuerdo al resultado del primer trimestre, nos encontramos con un sector pesca, totalmente en números negativos; en el tercer trimestre del 2019 refleja también esta tendencia con un -11%.

El comercio al por mayor y al por menor, es uno de nuestros mayores motores de crecimiento, realmente tiene un crecimiento muy leve, ni siquiera de un 1%, sino 0.3% arriba del trimestre anterior y en actividades como manufactura se encuentran con una contracción, en números negativos, entonces, si estos son nuestros pilares de crecimiento, esto quiere decir entonces que nosotros debemos en realidad, esforzarnos en que se den mayores oportunidades para crear nuevas plazas de trabajo, obviamente, enfocados en nuestro capital humano y ahí tenemos otros factores, además del capital humano que nos están siendo un freno para la innovación.

Tenemos un freno, que quizás no suene muy bonito, a menos que las carreras que se pueden ofrecer en las universidades, están limitadas a lo que pueda ofrecer la universidad nacional y eso es un tema que debemos de atender como país, porque nosotros tenemos que entender que somos parte de un entorno global, no solamente lo que se va a desarrollar en Panamá sino que Panamá tiene que ser un país competitivo a donde tengamos formación también de punta, en nuevas tecnologías para poder que todos de la mano, podamos llevar el país hacia adelante.

Ing. Juan Carlos Arosemena – Apede (Comisión de Análisis Económico)

Cuando me hablan hacia dónde va la economía, evidentemente estamos hablando del mayor crecimiento debe estar en el hub logístico, estamos hablando de los puertos, el aeropuerto, estamos hablando del Canal de Panamá, entre otros. Sin embargo, el gobierno está intentando apostar por aquellos sectores que derramen más economía; tal vez no son los que más aportan a las cifras económicas del PIB, a las cifras del PIB, sin embargo, son las que más derraman; como indicó Gaspar en su intervención, en el caso de la construcción, el agro e inclusive el turismo. Es aquí donde quiero unir, ya que hablamos, que estamos pensando que estos sectores van a repuntar, algunos piensan que, durante este año, otros piensan que más adelante.

Sin embargo, si queremos que repunten estos sectores, la pregunta es ¿estamos preparados?

Y es con el caso claro de la educación, aunque podemos hablar de muchos otros elementos, yo creo que el sector que posiblemente más futuro yo le veo, es el sector turismo, en el que se pueden ofrecer servicios en distintas actividades, hoteles, restaurantes, shows, bares, lo que sea. Sin embargo, qué estamos adoleciendo nosotros; estamos adoleciendo en el servicio, el trato al cliente, en la productividad en cada transacción que se haga y cuando hablo de productividad de las transacciones, estoy hablando de cualquier tipo de transacciones, ya sea atendiendo a un cliente en un restaurante o sencillamente en un banco o en el caso mío, en una casa de empeño.

Qué es lo que vamos a hacer nosotros para resolver el problema del trato al cliente y no solo el trato al cliente sino en la demora de hacer una transacción. Es ahí donde me parece que este foro del Ifarhu, donde participan universidades e instituciones, trato de asumir que estamos hablando de cómo la educación nos puede ayudar a impulsar la economía.

Pienso que tiene que venir con una alianza entre el sector público y el sector privado.

Personalmente, en mi empresa vamos a firmar un convenio con el Inadeh y esa es la forma en que me parece que el Estado puede ayudar a la empresa privada. Cómo me va a ayudar el Inadeh, ofreciéndome cursos para que mi empresa sea más productiva y con una excelente atención al cliente. Nuestra tarea va a ser, cómo mantengo a mis trabajadores a gusto en mi empresa y que se quieran quedar en ella, para que disminuyamos también el nivel de rotación de las mismas.

Cuando tú te das cuenta, el nivel de productividad, tengo entendido, en los últimos 10 años, ha bajado de 24% a 15% y eso qué es lo que nos está diciendo a nosotros. Cada vez que tenemos a un empleado, tú lo tratas de entrenar y por los distintos motivos se te va, es dinero que has perdido. Cómo vamos a lograr entrenarlos y que les provoque quedarse, lógicamente es una función primordial que le toca, en gran parte, a cada empresa. Pero si nosotros no logramos preparar a nuestra gente, vamos a quedar igual.

El caso de los hoteles, estoy también un poquitito ligado a ese sector; en el caso de los hoteles es macabro. Hablaba con Lizka, el caso de los contables, es macabro. Estamos preparados nosotros como nación para atraer la gran cantidad de empresas internacionales, no solo internacionales, nacionales también, pero en el caso de las internacionales, con la inversión extranjera directa hablaba Gaspar creo que 5,500 o 6 mil millones de dólares, algo así, anuales y cuando vas a contratar gente en Panamá para que te lleven, bueno ya no son ni los libros, ahora son programas no, pero para que te lleven la contabilidad, no tienen idea qué es, entonces ojalá existiese alguna forma en que la empresa privada, llámese Conep, Apede, Cámara de Comercio, voy a felicitar, casualmente el Centro Nacional de Competitividad, que ha estado haciendo un gran trabajo los últimos 15 a 20 años más o menos, puedan aliarse con el Estado para ver y con las universidades privadas para ver cómo podemos crear algún tipo de módulos o segmentos, yo no soy una persona que sabe mucho de educación, pero la intuición me dice, crear algún tipo de módulo para que podamos ir, no formando, re-formando a lo que son los profesionales panameños y que podamos entonces aumentar esa productividad que requerimos en este país.

Cuando el Presidente Cortizo, el gobierno, habla de que la educación es la estrella del gobierno, NOOO, es la estrella del país. Nosotros no podemos continuar de la forma en que vamos; estamos perdiendo oportunidades por todos lados. Hablaban, casualmente el otro día escuchaba a Carmen y Gisela, hablaban del problema que tuvieron en la época de Pérez Balladares en el 97 – 98 con el Intel en Costa Rica, perdón, el que se instaló finalmente en Costa Rica, se pusieron a escoger entre Costa Rica y Panamá, y escogieron a Costa Rica por la educación. Y la pregunta era, 20 años han pasado, ¿y estamos diferentes? No; si regresa el Intel y tiene que escoger entre los 2 países, se va para Costa Rica, entonces qué hemos hecho en 20 años.

Entonces, como política de Estado y política de Estado no es solo del gobierno, sino de la empresa privada, de los sindicatos, de todos los sectores, tenemos que ver, cómo empezamos a aliarnos y tratamos de echar adelante la educación. Y no solo la educación universitaria, de carreras de licenciatura, sino todos estos aspectos de carreras técnicas, que es de lo que más estamos adoleciendo.

El Inadeh, recuerdo cuando, en la época del Presidente Torrijos, 2005-2006 creo que fue, se le metió un presupuesto espectacular al Inadeh y qué es lo que se quería hacer en ese entonces, prepararlos para, la gente creía que era prepararlos para el Canal, no, también para el Canal, el metro y todo lo que se quisiera, era para que, cuando se terminaran ese tipo de inversiones, pudieran quedar los panameños terminar trabajando en otras. Y la

pregunta es, ¿lo hemos continuado haciendo? Si no lo hemos continuado haciendo, cómo re-agarramos ese reto.

En conclusión, no quiero ser largo, hay varios sectores que son claros que deben de crecer. Mi opinión personal, claramente el hub logístico es el principal y con la ganancia, los ingresos que generan esos hub logísticos, debemos financiar los otros sectores, que son más pequeños en el PIB, pero que generan polos de desarrollo, como es el caso de la agricultura, el turismo, la industria, entre otros.

Pero, para que tengamos eso, para que podamos desarrollar el hub logístico, para que podamos desarrollar los otros sectores, requerimos preparar a nuestra gente y ese tema no lo podemos dejar poniendo curitas como lo hemos hecho con la Caja de Seguro Social, que ahora hablan del 2023, pero que, en mi opinión, bueno con los estados financieros hay que ver si es en el 2023 o en el 2024, que me importa, puede ser en el 2026, pero va a la quiebra, entonces no pongamos curitas.

Aquí, en la educación, requerimos que se tome entre empresa privada, entre sindicatos, el Estado y toda la sociedad en general, las beligerantes, las decisiones para echar adelante este país, que lo tiene todo, pues no botemos esa oportunidad, de crecer como deberíamos crecer.

PERIODO DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS

MODERADOR – Prof. Olmedo Estrada, Universidad Latina de Panamá

La primera pregunta:

Las universidades son las "parias" de la educación; a pesar de que es el lugar donde se generan los profesionales del país, aún no se cuenta con la ley de educación superior que haga esta etapa del proceso educativo, más justo y equitativo.

En verdad aquí lo que se debe preguntar es si las universidades están viendo al sector productivo como la alternativa para generar las carreras que son necesarias para elevar la productividad que tanto se ha discutido hoy día, verdad.

Lcda. Aida Michelle de Maduro – Conep

Eso sin duda y quizás, un poco a lo que me refería al final de mi intervención y no poniéndole ningún calificativo a las universidades porque yo creo que las universidades han intentado, realmente, hacer su papel dentro de la educación, tratando de formar.

En qué hemos fallado y ahí digo, no las universidades, hemos fallado todos, en que no hemos logrado aún, a pesar de que lo hemos mencionado muchísimas veces, es que no estamos haciendo el enlace entre la formación y lo que requiere el sector productor. Eso es lo único porque en las universidades, los académicos siguen tomando la decisión de qué es lo que piensan que requiere la economía y en el sector económico, realmente, los del sector productor también dice, a no, pero eso no es lo que yo necesito, pero no nos hemos

sentado en la mesa y creo que nos está haciendo falta sentarnos en la mesa y decir, bueno lo que nosotros necesitamos es esto y que trabajemos en un solo fin común y no que trabajemos en paralelo, porque lo que logramos al final es tener muchas iniciativas que no tienen ningún resultado real tangible para la población.

Ing. Juan Carlos Arosemena – Apede

Bueno, yo nada más agregaría que, en mi opinión, las universidades privadas y es lo que comentaba hace un momento, cuando yo me refiero a alianzas con el Estado, es que ser instancias que se creen para; como no soy educador y nunca he estado en este, he estado involucrado en este tema, a mí me parece que deben ser instancias de carreras o actividades en las que el Estado se amarre con las universidades privadas también, porque no todo puede ser la universidad nacional y con la empresa privada para especializarlos en los distintos temas. Es fundamental el papel de la universidad privada, pero tiene que ser algo que sea debidamente planificado, debidamente coordinado para que no sea algo que esté por un lado las universidades, tratando de formar gente en una carrera y aquí la empresa privada no está claro, tampoco está claro el sector público, solamente por un tema que lo estoy viendo hoy; una muchacha que me ha estado pidiendo que por favor la ayude a entrar a educar en Meduca como docente, pero ella estudió ahora mismo se me va, es algo naval, como que en el primer bachillerato tenían ese tipo de materias, pero ya no la tienen, entonces la mujer está desesperada porque quiere trabajar y le dijeron, bueno, váyase a estudiar otra carrera, ella me dice, necesito la plata ya, no en otros 4 años, entonces, son las cuestiones que tenemos que ver cómo vamos sincronizando porque eso no debe ocurrir. Oye, esa carrera no está dando, bueno estúdiate otra cosa.

Por último, agrego que, es importante hacerlo, todo esto que hemos hablado, pero si no importamos conocimiento, vamos a estar dando la vuelta en lo mismo que tenemos aquí en Panamá. Tenemos que enviar a nuestros docentes, ya sea, de escuelas, universitarios, lo que sea, mandarlos a los países que ganan 5, no por un mes ni dos meses, año, año y medio, dos años, que aprendan y vivan en este tipo de países desarrollados, pagados por el Estado y de allá mismo, si te mandé uno a Israel o a Francia, traer un francés o un israelita para acá. Es intercambio de conocimiento o sino vamos a estar sembrando el mismo miedo sin ninguna nueva técnica.

Ing. Gaspar García De Paredes – CNC

Yo quisiera plantearles el reto de otra manera, uno de los problemas que tiene la educación es que, hace 200 años de alguna forma, impartir conocimiento tenía validez, eso expiró hace muchas décadas.

Un centro de estudio de cualquier nivel, hoy día tiene el ponerse la tarea de crear conocimiento y las universidades deberían ser las que den el ejemplo de eso. Yo incluso pediría que se hiciera también a nivel de media y pre media, y por qué no, primario, pero no creamos conocimiento en nuestros centros de estudio. Pensamos que la charla o la cátedra unidireccional sigue siendo un modelo válido para enseñar y estamos simplemente

transmitiendo con, desde el punto de vista de ingeniería, casi todos acá somos ingenieros, hay una eficiencia o una pérdida en la transmisión y eso va degradando el sistema.

Una manera de crear conocimiento, que funciona muy bien en otros países y que Panamá también como les mostré en la gráfica, tiene una dolencia en los recursos destinados a investigación y desarrollo, es alianzas público-privadas entre universidades y empresas para hacer investigación y desarrollo. Eso permite que los muchachos puedan trabajar y los profesores, en proyectos concretos que tienen análisis de mercado y que tienen posibilidad de redundar en algo que termine afectando el bienestar de la población porque sea un producto o un servicio innovador que ha sido desarrollado entre la academia y uno de los prestadores de ese servicio que decidieron hacer un esfuerzo mancomunado e invertir conjuntamente para lograr esa innovación; ese tipo de dinámica no se da en Panamá, sí se da en Estados Unidos y en Europa, en Panamá no y en muchos países latinos tampoco, porque seguimos pensando que las escuelas son para impartir conocimiento.

Dos preguntas más:

Tenemos una estrategia propuesta de alianzas, ¿debemos contar con estrategias para la actitud vs subsidio e informalidad?

¿Qué estrategias proponen para un cambio de actitud en el ciudadano?

Ing. Gaspar García De Paredes – CNC

Sí mira, ese es un problema eterno, qué viene primero, la gallina o el huevo, los subsidios como tal, no necesariamente son malos, el problema es cuál es el enfoque.

Si yo diseño mis políticas de asistencia como una terapia o mejor dicho como una muleta que necesitan algunas personas que tienen un problema y necesitan un apoyo adicional, lo responsable es acompañar ese apoyo con una terapia que, en algún momento en el corto plazo, permita que la persona ya no necesite la muleta, ya no necesite ese apoyo. Pero no es lo que hacemos nosotros, nosotros tristemente enfocamos muchos programas de asistencialismo de una manera al infinito, sin ninguna condición y sin ningún acompañamiento, sin siquiera seguimiento de si están logrando los cambios para los cuales fueron concebidos y lo que están creando es una casta de personas que se van acomodando, que se van acostumbrando y que van creando una dependencia con esa asistencia y ese es el verdadero problema de estos programas.

Panamá es un país de recursos muy limitados porque tenemos una cantidad de gasto en lugar de una cantidad de inversión social. No es lo mismo cuando yo invierto en programas sociales yo espero ver un resultado que beneficie a la colectividad, yo espero ver personas que verdaderamente transforman su vida, entran al mercado formal y vuelven a ayudar a cargar el Estado, porque todos tenemos que cargar el Estado con nuestro trabajo y nuestros tributos, pero hay una cantidad de gente que no puede, perfecto, ayudemos con el apoyo que sea necesario, pero démosle a la vez la terapia para que puedan venir a ayudarnos a

nosotros a seguir cargando el Estado y seguir creciendo el país. Es un tema de enfoque simplemente, una cosa es gasto social y otra cosa es inversión social.

Ing. Juan Carlos Arosemena – Apede

Si, solo quiero agregar algo a lo que, de acuerdo totalmente con lo que dice Gaspar, el ejemplo claro, yo no creo en la Beca Universal y esto lo he dicho muchas veces. La Beca Universal es el mismo monto para todos, la beca debe ser meritocracia o una asistencia para las personas aquellas que le quiero dar la mano para que salgan de su nivel de vulnerabilidad y por una X cantidad de años, 2, 3, 4, 5 años, lo que científicamente sigue, entonces, las personas puedan salir y puedan ser productivas, pero esto de estar regalando subsidios sin ningún tipo de focalización, para mí no tiene sentido.

Dos últimas preguntas para resumir:

La primera ¿La educación debe dirigirse al mercado de trabajo o al desarrollo productivo del país?

Ing. Gaspar García De Paredes – CNC

Mire, entre mis otros sombreros, yo participo en Unidos por la Educación, yo no favorezco una educación para el trabajo y eso es algo que no me cansaré de repetir; la educación tiene que ser para la vida. La vida de las personas no es solo trabajo, que poco nos sirve tener trabajadores excelentes y productivos que son personas infames, indignas y maleantes.

De alguna manera, tenemos que provocar una educación que contribuya a la formación de personas, de mejores personas, en todos los ámbitos. Sí es necesario que tengan una vocación para seguir aprendiendo el resto de su vida, porque la adaptabilidad y el nuevo conocimiento exige poder seguir aprendiendo el resto de la vida, sí necesitamos personas que sean mejores contribuyentes al bienestar de una familia, que no es solamente la parte económica, también en la parte social y la parte de relaciones interpersonales.

Tenemos que ser personas mejores cívicamente, contribuir de alguna manera al manejo político y público del país, no estarle pidiendo al país lo que nos compete a nosotros resolver, pero además de eso, aportarle a la sociedad cívicamente para que exista pesos y contrapesos, rendición de cuentas y un reclamo cívico constructivo, que en este país no tenemos. O sea, necesitamos formar mejores ciudadanos, mejores padres de familia, mejores personas para el mundo profesional y laboral, mejores personas en general.

No es solamente educación para el trabajo y yo sé que eso no es tarea solamente de la educación superior, esto debe ser en cada nivel, pero nos toca reclamar, si yo estoy en el nivel superior, que los niveles inferiores hagan su parte también y que la familia haga su parte y demás.

Pero queremos un mejor país, solo en la parte de trabajo o queremos un mejor país también en la parte social, en la parte familiar, en la parte política, en la parte pública, porque yo creo que las quejas que vemos en los titulares a diario, abarcan todas esas áreas y la única responsable de formar mejores personas para que todas esas áreas funcionen, es la educación.

Lcda. Aida Michelle de Maduro – CoNEP

Yo creo que ahí solo agregaría a ese tema, que sea, que cada uno entienda cuál es la parte que le corresponde, que no es que cada uno, si todos contribuimos a ese crecimiento, esa parte social, más allá de la capacitación, yo creo que es importante que esa formación venga, que, obviamente viene, primero de los hogares, que se forme desde la primaria, porque si tratamos de corregir un problema, ya cuando están en los niveles superiores de educación, realmente allí, ya estamos tarde y no podemos cambiar hacia…, pero sí, si la sociedad viene cambiando desde sus cimientos, sí logramos este cambio que queremos como país.

Ing. Juan Carlos Arosemena – Apede

Sí, totalmente de acuerdo con lo que han dicho Gaspar y Michelle, sin embargo, me pareció haber entendido es, tal vez el equivocado soy yo, otra orientación a la pregunta, si debe haber un tipo de coordinación entre las carreras que se están dando, las actividades que se están dando con la realidad del país, y si es así, si es así la pregunta, me parece que, sí debe haber algún tipo de coordinación porque estamos necesitando más técnicos, bueno, que la gente sepa, hacia dónde más o menos, puede tener algún tipo de oportunidades en la economía.

Sin embargo, si todos vamos a estudiar derecho, ahí vamos a tener un problema, si todos vamos a estudiar administración de empresas, vamos a tener un problema, entonces, me pareció que por ahí era también la pregunta, no, entonces, sí me parece que debiese haber algún tipo de coordinación entre lo que son las universidades y lo que es el, la realidad nacional.

MESA TEMÁTICA: PERSPECTIVAS DEL EMPLEO EN PANAMÁ

S. E. Roger Tejada – Viceministro de Trabajo

Nosotros en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, frente a grandes desafíos y retos, hemos planteado transformar algunos programas desde el Ministerio de Trabajo, pero de igual manera, a ser responsables en enviar un mensaje al país de que el Ministerio de Trabajo no es el único responsable o no es responsable directo de generar empleo en el país, porque esa ha sido una concepción que se ha dado en los últimos 10 años, donde atribuyen al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, generar vacantes, generar empleo

y, de igual manera nosotros, en ese marco hemos sido responsables en indicar que el Ministerio de Trabajo sí es responsable de establecer políticas públicas y de establecer condiciones y garantías, pero realmente, el tema debe ser abarcado a través de políticas públicas integrales, a través de diferentes actores como he mencionado, actores que van ligados al Plan Estratégico Gubernamental, al Plan Estratégico Nacional, el PEG y de igual manera, al Plan Estratégico de Ciencia y Tecnología, el Pencyt.

Ambos instrumentos o estrategias de políticas públicas enmarcadas por parte del gobierno nacional, establecen que se requieren elaborar alianzas estratégicas, se requiere hacer alianzas entre el sector privado, el sector gubernamental y por supuesto de igual manera incluso con el sector trabajador, hablo con el sector trabajador, el sector trabajador activo, el sector trabajador que en estos momentos se encuentra esperando o buscando una necesidad laboral.

Es importante mencionarles que, el desempleo, como ustedes conocen, ha ido en alza, de un 6.4%, 6.5%, a un 7.1% y en alzada. Específicamente, nosotros creemos que ese porcentaje de 7.1 variable que, para nosotros en cierta manera, le ponemos un asterisco, porque nosotros hemos estado realizando a nivel nacional diversas ferias de empleo, más de 10 ferias de empleo hemos realizado en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, donde hemos visto en mayoría e inmensidad a mujeres, asistiendo a esas ferias de empleo, más de un 60% de los asistentes son mujeres.

Y lo que hemos evaluado y hemos observado de esa asistencia de esas ferias, de esas mujeres desempleadas, es que las mujeres se encuentran mayormente capacitadas para asumir retos, se encuentran técnicamente preparadas y son las que no tienen, las que menos oportunidad laboral tienen según estadísticas y métricas, incluso hoy nos compartió en una reunión, el Consejo de Paridad del Ministerio de Economía y Finanzas.

Nosotros creemos que, oportunidades como la asociación público-privada, que son proyectos que se le han dado visto bueno por parte del gobierno nacional y que se encuentran en desarrollo, son parte de esas soluciones. Pero nosotros como Ministerio de Trabajo, hemos visto en 6 meses que hay que redirigir el rumbo, redirigir el timón de cómo se ve la perspectiva del empleo en Panamá y que se ha actuado de manera aislada.

Lo hemos conversado con importantes actores como Cospae, con Conep, con Apede, que hemos trabajado de forma aislada y el problema no se ha visto desde su raíz; cuál es la raíz del problema; la raíz del problema es la educación, es la formación, la formación vocacional, la formación técnica, esa falta de preparación adecuada de acuerdo con las necesidades del mercado laboral.

Para ser muy didáctico y práctico con nuestro comentario, nuestras observaciones y análisis que hemos venido generando en estos 6 meses que hemos estado en el Ministerio de Trabajo, hemos podido observar con mucha responsabilidad que los 5 sectores que se encuentran, en este momento en la necesidad de mano de obra nacional o extranjera legalizada, son los siguientes:

- El sector logístico

Aumenta la expectativa por perspectivas del empleo en el país.

- El sector portuario
- El sector turismo
- El sector productor, que es el sector primario, y
- La agroindustria

Estos son los 5 sectores en los cuales el Ministerio de Trabajo, de acuerdo a análisis, estudios y desarrollo, en conjunto a las cifras que nos ha proporcionado el INEC, que es la entidad que se encarga de suministrarnos los números a nosotros en cuanto a métrica, además de nosotros mismos, de nuestro departamento y nuestro Observatorio Laboral del Ministerio de Trabajo, hemos podido manejar información correspondiente a que estos son los sectores en los cuales existe una necesidad, sumando ahí las telecomunicaciones.

Recientemente hemos podido observar que empresas de telecomunicaciones, como Liberty y otras empresas dirigidas al mercado laboral de telecomunicaciones y empresas del sector construcción que requieren personal capacitado, técnico y vocacional, no lo encuentran, no encuentran la mano de obra que están buscando, de acuerdo a la necesidad y al mercado laboral.

Aunque parezca incorrecto e incierto, estas 5 áreas o sectores del mercado laboral parecen ser y son ligados también, al sector primario y secundario, al sector servicio, que Panamá se ha catalogado de ser un país de este sector, el sector terciario, pero nosotros en esa línea queremos profundizar y hemos analizado algunos errores que hemos venido cometiendo.

Como bien he señalado, hemos articulado y unido fuerza con los sectores y es por ello que estamos analizando crear una mesa, en este momento, con los diferentes actores, planteándolo a nivel similar como si fuera el salario mínimo, como si fuese la comisión tripartita, donde se encuentran los diversos actores que mueven la economía del país, incluyendo el matrimonio entre trabajadores y empresa, que es el matrimonio que hace funcionar la rueda, que el ciclo económico del país funcione.

Entonces, esos son los actores que tienen que estar produciendo políticas públicas, no puede solamente el Ministerio de Trabajo diseñar esas políticas, porque van a ser mal diseñadas o mal enmarcadas, como lo hemos conversado anteriormente. Entonces, es por ello que también creemos que existe una acefalía sobre un sector que nuestro país no ha puesto en marcha, que no ha vislumbrado y que no ha enfocado, que nos hemos señalizado hacia ahí, que es el sector cuaterciario o cuaternario, el llamado sector cuaternario; cuál es el sector cuaternario, la cuarta revolución, la cuarta revolución es la ciencia, la tecnología, la innovación.

No somos un país que produce, no somos un país que crea, por lo cual, el sector privado no ha establecido esfuerzos y no ha invertido realmente en este sector, cuando Panamá debe potencializarse no solo a ser un país de servicio, porque nos estamos quedando atrás y eso se acredita y se confirma con el alza del desempleo, no solamente por la situación económica del país, sino hacia dónde estamos apuntando, hacia qué empresas queremos apuntar que vengan a invertir a Panamá.

Tenemos un hub logístico y qué ha pasado con el hub científico, qué ha pasado con el sector o con el hub de telecomunicaciones, bueno quiero decirles que es muy positivo, porque hay que ver con esperanza lo que estamos haciendo en este momento en el gobierno nacional y es que, desde hoy en adelante tenemos que ver y enfocarnos en estos sectores que han sido abandonados, no han sido desarrollados.

Entonces, tenemos que, a través del Ministerio, de logística e inversión, a través de todas estas empresas, empresas del sector cuaterciario, cuaternario, buscando también desarrollarlo, pero qué ocurre, traemos empresas de este sector para que creen medicamentos, que creen y crean en la robótica, que armen maquinaria o automaticen los diversos sectores, pero cuando esas empresas vienen a Panamá, nuevamente nos encontramos con una realidad, no tenemos a los jóvenes preparados, existen más de 85 mil jóvenes desempleados en este momento en el país.

Existen 146 mil desempleados y de los 146 mil desempleados, más de 80 mil son jóvenes, y más del 60% de los 85 mil jóvenes desempleados, son mujeres. Entonces, es importante que articulemos esas políticas públicas y no sea un Ministerio de Trabajo que solamente genere bolsa de empleo y que genere programas que, llegan empresas y necesitamos 50 vacantes y aquí están las 50 vacantes, pero es lo que nos dice el sector privado y el sector trabajador. Y el sector privado nos indica que esas 50 personas que tenemos ahí, necesitadas de trabajo y esas 50 vacantes, cuando esas 50 personas se comparecen a estas empresas, las 50 personas no están preparadas.

También nos encontramos con otra realidad, el sector trabajador o esos desempleados que están buscando una oportunidad nos dicen, es que, no estoy preparado para las 50 vacantes, pero es que el gobierno nacional o los gobiernos pasados, no nos dieron las herramientas, no nos brindaron las oportunidades necesarias para poder prepararnos para anteceder u optar por esas 50 vacantes que el sector privado está brindando o facilitando.

Entonces, hemos detectado, para avanzar, esos obstáculos, es importante cuando, en estos 6 meses y cuando llegamos a estas instituciones, a estos ministerios nobles y que generan paz social, reconocer los retos y desafíos, a dónde estamos parados. Entonces yo he, brevemente analizado dónde estamos parados, qué no se ha hecho, con mucha objetividad, pero también qué hay que hacer, esos desafíos. Pero también he hablado algo muy importante y es del futuro del trabajo.

Panamá en estos momentos, de acuerdo a los estudios que hemos realizado, es que Panamá se encuentra 10 años atrás, 15 años atrás de lo que es el futuro del trabajo y que en otros países como Estados Unidos, Singapur, Finlandia, Suiza, el sector empresarial se ha redirigido, se ha reenfocado.

Muchas personas en estas transformaciones de Panamá piensan o pensamos que en estos países la empleabilidad se ha visto afectada de manera negativa porque ha habido una disminución de empleo, se ha desaparecido el empleo, la mano de obra y han quedado una situación difícil de desempleo, yo quiero decirles que no ha sido así.

Los países, los gobiernos que están automatizando y que ya llegó el futuro del trabajo, para ellos es el presente del trabajo, para nosotros todavía es el futuro del trabajo, a pesar de que ya llegó, ¡qué antagonía!, pero debo ser y debo indicarles esto porque, nos estamos quedando atrás.

Pero, de manera positiva, debo indicarles que existe el Ministerio de Trabajo, existe Cospae, existen otras instituciones como el Ministerio de Educación con quien hoy conversamos con la Señora Ministra de Educación sobre qué es lo que debemos mejorar en el sector educativo. Cuáles son los cursos que debemos adaptar a la necesidad laboral, Inadeh y el ITSE, qué debe hacer el Inadeh y el ITSE para adaptarse a regular esas necesidades en el mercado laboral, estamos dando cursos de inglés, mil cursos de inglés, el mercado está pidiendo tantos cursos de inglés o tantas personas con conocimiento en él, sí, no mil, dos mil, entonces, hay que redoblar esfuerzos en los cursos de inglés.

Cuánto estamos generando en mercado de hotelería, cuánto se estaba generando, se estaban generando cursos, el doble de lo que el mercado de hotelería necesitaba, el mercado de hotelería y restaurante ha disminuido la empleabilidad, tanto así que por eso el Ministerio de Trabajo y el Ejecutivo han tomado una decisión, responsable para el tema del salario mínimo en ese sector, porque el Producto Interno Bruto y el crecimiento económico vienen de caída en ese sector, por lo cual se ha dado una reducción de personal; ese 7.1 de 6.4, está ahí, dentro de ese sector y en otros sectores también.

Pero entonces, en hotelería y restaurantes, seguimos doblando, triplicando los cursos, de forma errada porque los esfuerzos no deben ir ahí, deben ir en cursos de acuerdo a lo que las empresas y el sector privado necesiten, hacia allá van los cursos y la academia y la docencia deben ser hacia ahí, en certificar a los jóvenes, a las damas, porque yo quiero decirles que, hemos reportado nosotros qué necesitamos para poder mantener la cifra en un, y no sea crítica la situación del desempleo, debemos generar más de 4 mil empleos al año, adicionales a los que se están generando.

Le digo a ustedes que hemos estudiado el tema, todos acá y es que son cifras, yo diría que son cifras que son posibles, pero un desafío y cuando existen estos desafíos tan grandes, la única forma de afrontarlos es unirnos, por eso hemos mencionado y reitero las alianzas estratégicas.

Entonces, esos 40 mil empleos que hay que generar, vemos que, este año se dieron más de 50 mil inserciones, pero esas inserciones son de personas por arriba de 50 años y ahí vemos precisamente que por eso existe la gran cantidad de desempleabilidad juvenil, más de 80 mil jóvenes desempleados, porque tenemos que hacer un balance entre qué insertamos, entonces por eso es que el Ministerio de Trabajo ha lanzado "*Aprender Haciendo*" y me robo un minuto nada más para terminar con ello.

El Programa Aprender Haciendo que genera inserción laboral juvenil y genera un incentivo fiscal importante, el mejor incentivo fiscal que se ha dado en la historia, a nivel de incentivo fiscal y ya está atrayendo al sector privado, incluso nos ha contestado el Ministro Rojas que ya existen empresas que quieren venir a Panamá porque en Colombia y Costa Rica no se genera ese nivel de incentivo, a nivel de inserción, entonces, prefieren venir a Panamá y

aprovechar ese incentivo fiscal, entonces yo creo que, para terminar, como reto, tenemos que trabajar en programas que creen esa transformación, estamos trabajando en esos programas.

Pero también tenemos que trabajar en políticas públicas, no solamente con un programa, trabajar en política pública y eso puede ser a través de una mesa que hay que crear, que ya hemos conversado que, todo esto que estamos conversando que se ha dado en el día de hoy, se concentren ahí y podamos nosotros entonces, obtener resultados eficientes. Pero yo lo que quiero pedir es que tenemos que enfocarnos bien, enfocarnos en lo que no hemos venido haciendo bien.

Nos hizo un llamado hace unas semanas atrás, Senacyt; me llamó mucho la atención con el llamado que nos hizo Senacyt, porque va ligado con lo que yo acabo de mencionar, que es el sector de tecnología e innovación que no hemos trabajado.

Hace unas semanas atrás, se presentó el Pencyt, después de 10 años que no se presentaba una hoja de ruta de este tipo y se presenta, y encontramos que existe deficiencia de empleabilidad y emprendimiento en este sector. Entonces, nosotros culminamos indicando que es importante proporcionar las herramientas necesarias ante todas las instituciones y organismos para poder, de forma planificada, combatir la situación del desempleo, que es un problema de todos, es un problema de todos, no solamente es problema del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Así, en ese sentido, me despido con el cumplimiento, invitándoles a que cumplamos todos con los objetivos de desarrollo sostenible, que no es responsabilidad solamente del gobierno nacional; el ODS de trabajo decente, crecimiento económico y el ODS de alianzas estratégicas, entonces, cumplamos con eso, con los objetivos de desarrollo sostenible y abracemos como país hacia el mismo objetivo, porque son los mismos problemas que tenemos todos y si no somos solidarios, si no somos eficientes, el otro año vamos a encontrar un 10% y 12% de desempleo en nuestro país, que no va a ser así, porque vamos a trabajar duro para combatir eso.

Lcda. Claudia Escobar – Manpower Group

Manpower Group desde el año 2006 viene realizando unas encuestas, que nosotros llamamos "*Escasez de Talento*", que cada vez que yo la pongo en linked, siempre empiezan los mensajes, sobre todo por el título, cómo es que hay escases de talento si hay un 7.1% de desempleo.

Esta encuesta básicamente lo que hace es que, va a los empleadores; a nivel global se entrevistaron para esa encuesta del 2019, aproximadamente 39 mil empleadores en 43 países y se hicieron tres (3) preguntas:

- ¿Cuán difícil les ha resultados conseguir el talento que necesitan, con relación al año anterior?
- ¿Cuáles son las competencias o las profesiones que les son más difíciles ubicar?

Participantes debaten sobre carreras prioritarias.

Y número 3,

- ¿Qué están haciendo como empresa para cerrar esa brecha?

A nivel global para el 2019 encontramos que, el 45% de las empresas y es el número más alto y lamentablemente creo que este año ya tenemos algunos preliminares, va a estar más alto, les va a ser más difícil conseguir el personal que requiero.

Es ahí donde existe la disparidad que mencionaba que, las empresas están buscando personal, pero el mercado o las personas que están buscando empleo, no están capacitadas para estas posiciones que las empresas necesitan para poder desarrollar sus actividades.

Panamá salió en el 35%, o sea que está ligeramente por debajo del promedio a nivel global y todo esto tiene pues, ya vieron la parte económica, hay muchos aspectos sociales, hay aspectos demográficos que influyen porque, por ejemplo, cuando vemos las cifras globales, mucha gente me pregunta, cómo es que Japón tiene un 80% de dificultad de conseguir personal si nosotros siempre vemos Japón como un país desarrollado, con un nivel educativo alto, pero ellos tienen problemas demográficos porque son poblaciones muy viejas y tienen políticas también migratorias muy cerradas que, de hecho, eso los ha estado obligando a abrirla.

Hablando ya propiamente de Panamá, hablamos de un 35% y les voy a mencionar cuáles son aquellas posiciones que, para el año pasado y creo que no se van a mover mucho, creo que se van a mantener las mismas, quizás van a cambiar de posición.

Tenemos a los técnicos que, es consistente con lo que nos menciona el Ministerio de Trabajo, representantes de ventas, personal de apoyo en oficina, personal de contabilidad y finanzas, choferes, personal de IT o tecnología de la información, ingenieros y aquí se incluyen ingenieros químicos, electrónicos, civiles, personal de servicio al cliente, profesiones calificadas como abogados, gerentes de proyectos y oficios calificados que difieren en los técnicos es que estos son: soldadores, plomeros que, muchas veces existen, a nivel empírico y aquí ya voy a hablar un poquito más de lo que nosotros hemos visto, a través de nuestros clientes, porque vuelve y salta la pregunta, cómo es que hacen falta abogados, si hay un montón de abogados recién graduados, cómo es que hacen falta contadores, si hay un montón de contadores que están buscando empleo.

Como bien mencionaba, la globalización, la digitalización, la cuarta transformación, nos está llevando a que las empresas cada vez son más sofisticadas, nuestros clientes son cada vez más exigentes y nosotros también como clientes, somos más exigentes.

Hablaron del idioma inglés; nosotros tenemos empresas que, ya ni siquiera ellos lo ponen dentro de los requisitos el inglés, porque ya nosotros sabemos que esa empresa, solo contrata personal bilingüe y, de hecho, ya tenemos muchos clientes, que pasaron de poner un tercer idioma como el portugués o el francés, de deseable a obligatorio. Y estamos viendo empresas que están trayendo personal que habla otro idioma porque son hubs de call center o hubs de los Shell Service Center, que dan servicio compartido a las diferentes empresas de la región, donde están trayendo personal que habla este tercer idioma para

que vaya entrenando, y hay empresas que están capacitando a su personal para que pueda dominar este tercer idioma y estas personas puedan regresar a su país de origen.

Entonces, es allí donde está la complejidad, las profesiones o las licenciaturas, sí, son importantes obviamente que la formación académica es importante, pero los cambios cada vez van más rápido, no es que antes no existiera el cambio, es que hoy día la velocidad es muy rápida y nos está costando mucho adaptarnos a esas necesidades que está teniendo el mercado laboral.

Por eso es que ahora, siento yo que las carreras técnicas están tomando tanto auge, porque las dejamos de lado, porque teníamos un paradigma de que, cuando estábamos recién graduados, si queríamos optar por un mejor empleo, teníamos que irnos directamente a una licenciatura. Hoy día, mucha gente me dice, Claudia, cómo tú le recomendaste a esta persona que no mande al hijo a estudiar de una vez la universidad, porque era saliendo de la escuela, entrando a la universidad; hoy día yo les digo, si puede, mándelos fuera a que aprendan inglés y que regresen, porque el inglés le va a abrir más puertas, incluso ya estando dentro de la universidad que, lo que pueda ir aprendiendo en los primeros años de formación universitaria.

Entonces, adicional al idioma inglés, muchas empresas solicitan que estas carreras, además de que domines el idioma inglés, manejes algún tipo de software y plataforma o que hayas trabajado en ambientes donde hay diferentes zonas horarias como ya mencioné con el idioma inglés o que tengas que aprender, este, no sé, software y cosas distintas.

Entonces, ya no es solo que yo requiero una licenciatura o un diploma, yo requiero tener otra serie de habilidades y competencias, es más, anteriormente las habilidades técnicas o las llamadas habilidades duras, eran las más cotizadas, hoy en día, cuáles son las habilidades más cotizadas, las habilidades blandas, trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, habilidades de servicio al cliente, porque lo técnico es más fácil enseñar.

Ya hay organizaciones como *Google* que están buscando es, ya no quiero saber cuál es el diploma, quiero saber qué sabes y nosotros en Manpower Group hablamos de la habilidad top, que en inglés se llama *learnability*, que es esa habilidad con capacidad de aprender, capacidad y disposición a aprender, porque con todo este cambio rápido de que he venido hablando, yo necesito, no solo aprender rápido, sino desaprender y no solo desaprender en lo técnico, también yo pienso que tenemos que ver la innovación, que también se mencionó aquí y es otra habilidad que va ligada al *learnability* y a esa necesidad de aprender para buscar nuevas soluciones, porque yo tengo que romper también patrones de pensamiento limitantes o cuadrados que no permiten que nosotros podamos desarrollarnos y desarrollar dentro de la organización.

Anteriormente, las empresas, cuando había recorte de presupuesto, lo primero que cortaban era la capacitación, yo creo que hoy en día ya, gracias a Dios eso se rompió, porque, cortan por otro lado, menos la capacitación, porque, si tú no estás recibiendo el personal que necesitas, entonces, nos toca a nosotros terminarlo de capacitar.

Nos toca replantearnos qué competencias blandas prefiero que tengan y dentro de ellas entonces, decidir dentro de la organización, qué habilidades técnicas yo voy a desarrollar. Entonces bueno, este estudio, es un poco más amplio, da algunas recomendaciones para las empresas, pero yo creo que, dentro de este marco, lo importante era ver cómo es consistente la necesidad de la empresa privada en cuanto a las profesiones top vs lo que nos están diciendo el Ministerio de Trabajo y otras entidades como Apede, Cospae, etc.

Lcdo. Eury Baso – Subdirector del Inadeh

El Lcdo. Moisés Véliz ha tenido a bien, designarme a mí para compartir un poco, lo que estamos haciendo desde nuestra institución, que es una institución, como decía el Viceministro, una de las instituciones más nobles del país, porque nosotros damos capacitación totalmente gratis a nuestros participantes.

Esta es una institución creada con la Ley 8 del 15 de febrero del 2006. Es una institución que transforma el antiguo Inaforp en lo que ahora contemplamos como el Inadeh.

Y nuestra misión, básicamente es, garantizarle al recurso humano una formación técnica y profesional. En cuanto a la visión, pues nuestra visión es ser un líder también frente a todos los sectores productivos para fortalecer el recurso humano.

Cuando el Inadeh se piensa, la pregunta que nos hacemos en aquel momento, en el gobierno de Martín Torrijos y la administración de Juan Planells es la siguiente, ¿de qué manera el Inadeh le va a llegar a la sociedad panameña?

Y encontramos cuatro (4) fórmulas para llegarle a la sociedad panameña.

La primera fue, a través de los centros fijos que tenemos a nivel nacional, distribuidos en todas las provincias del país; lo segundo fue realmente una importante idea, generar acciones móviles que le llevaran a las distintas comunidades los cursos que esas comunidades requerían. Nosotros le ponemos el instructor a esa comunidad, le ponemos los insumos y le damos el respectivo curso.

La tercera fue a través de aulas virtuales; estas aulas virtuales colocadas en sesenta y cuatro (64) instituciones y centrales sindicales para poder reforzar el conocimiento de los trabajadores y reforzar también los conocimientos de nuestros empleados públicos. Ciento seis (106) aulas virtuales, debidamente colocadas, se dejaron en instituciones y centrales sindicales. Y la cuarta fue a través de organismos oferentes que prestaban servicios; en ese momento el Inadeh contaba con muchos recursos y nos daba esa posibilidad.

Estos son los tres (3) servicios que nosotros, en términos de formación, brindamos en la Institución, brindamos programas en principio que son instrucciones de nuestros instructores que van de trescientas cuatro (304) horas a dos mil (2,000) horas.

Estos programas tienen transversalidad, porque, bueno, voy a estudiar el programa de refrigeración, pero, dentro de la transversalidad, el programa de refrigeración tiene el inglés, tiene la informática y son los más largos con los que contamos en la Institución.

También nosotros tenemos cursos, que son cursos básicos de cuarenta (40), básicamente a trescientas (300) horas, que son cursos en oficios bien específicos. Pero también nosotros tenemos talleres de capacitaciones, que van de ocho (8) a cuarenta (40) horas. Esa es la batería básicamente de servicios que nosotros brindamos en la Institución.

Vuelvo y le digo, tenemos ahora, porque se desmejoró el programa de aulas virtuales, en la actualidad, las modalidades que contamos son: con centros fijos, dar los cursos allí, las acciones móviles, irnos a las comunidades, irnos a las empresas, nosotros estamos dando cursos en un sin número de empresas importantes. Por ejemplo, como Cemex; nosotros le damos cursos a Cemex ahorita mismo, le damos cursos a empresas importantes, como por ejemplo, ENSA; ENSA nos está contratando el 70% de los muchachos que van a los cursos de ellos.

ENSA está graduando ahorita mismo alrededor de casi ciento cincuenta (150) muchachos nuestros que están en el curso de electricidad, de mediana y de alta tensión, pero el resto son contratados por otras empresas de sectores eléctricos y son muchachos de 17 años, que vienen de los IPT del área metropolitana, Chorrera, la capital y el área este del país.

También tenemos, por ejemplo, centros muy vinculados a las empresas y a los trabajadores como, por ejemplo, el centro de Panamá Pacífico; ese centro de Panamá Pacífico, y es un centro de excelencia, al igual que el Centro India, porque, el Inadeh no solamente es un centro destinado a la capacitación de aquellos que no salieron de la primaria o salieron de la secundaria, se pensó también para reforzar, esos profesionales del área por ejemplo, de la informática, en el Centro India, en Ciudad del Saber, donde, por ejemplo, ahí reforzamos todo lo que tiene que ver con programaciones de llalas, SQL, PL, Linux y el otro centro en Panamá Pacífico, que es otro centro de excelencia que nosotros tenemos, que es un centro, básicamente dedicado al área portuaria y logística.

Allí nosotros estamos con tecnología de punta. Nosotros tenemos ahí tecnología para poder que ese muchacho que sale de ese centro de formación, pueda insertarse a los puertos. Por ejemplo, los puertos de PSA están contratando el 60% de los muchachos que salen de ahí. Y ningún muchacho que no tenga el diploma de Inadeh, puede entrar al puerto, o sea, que esta es una característica que nosotros tenemos en estas alianzas.

Estos son los veintidós (22) centros y la distribución geográfica que nosotros tenemos de los centros a nivel nacional. Nosotros contamos también con seis (6) granjas didácticas; estas granjas didácticas van alineadas, básicamente con lo que el Presidente de la República, Laurentino Cortizo ha repensado y pensado en términos del sector agropecuario, porque estas granjas didácticas no solo son para fortalecer la agricultura sostenible, si no otras áreas como las áreas turísticas y gastronómicas, así fueron pensadas el sentido de las granjas didácticas en el Inadeh y tenemos seis (6) granjas distribuidas a nivel nacional, seis (6) importantes granjas a nivel nacional.

Nosotros tenemos 897 funcionarios y tenemos 1,270 instructores ahora mismo, que dan cursos en el Inadeh; esa es la planta de recursos humanos con la que nosotros contamos.

Estas son las tres (3) áreas básicamente que son las áreas prioritarias. Esto es importante porque lo que aparece aquí en estas áreas, es lo que requiere el país y tenemos al sector agropecuario.

Este es el presupuesto de inversión que nosotros tenemos. Si ustedes ven, miren cómo fue bajando el presupuesto de inversión del Inadeh y por supuesto nosotros necesitamos recursos y ahora estamos apuntalando nuevamente al alza del presupuesto del Inadeh porque, de ese presupuesto depende el pago de los instructores, dependen los insumos y depende toda la tecnología que nosotros en el Inadeh podamos comprar para estar acorde con el mercado laboral.

Aquí están todos los cursos que nosotros damos y la cantidad de egresados que nosotros tuvimos, básicamente, en el 2019 que acaba de terminar, aquí tenemos el cuadro comparativo, histórico, del trayecto de los cursos, talleres y programas que nosotros damos vs la cantidad de egresados que nosotros tenemos en la Institución.

Esto quizás es la clave de nuestra institución, nosotros ya tenemos que ir hacia la creación de un centro de prospectiva, eso ya está establecido, incluso están los criterios para el recurso humano. El centro de prospectiva es lo que le va a decir a los sectores productivos cuál es la tecnología y cuáles son los empleos que en el futuro va a requerir Panamá.

Nosotros estamos aliados en esto con Senai de Brasil. Senai de Brasil tiene quizás la mejor experiencia en prospectiva que tiene América Latina. En el caso de Brasil, por ejemplo, venía la industria textil, sí está bien, viene la industria textil, pero, el tema es, viene nueva tecnología para la industria textil y ustedes no están preparados en esa tecnología para la industria textil, entonces, esa unidad de prospectiva, nos va a ayudar, no solo en visualizar el empleo, sino qué tipo de tecnología necesita el empleo ese, eso es esencial y eso ya lo tenemos en el país, ya es cuestión presupuestaria, es cuestión de recursos y no es el gran recurso que se requiere para crear una unidad de prospectiva, que ya hay un compromiso entre la USMA, el Centro de Competitividad, la Fundación del Trabajo, el Mitradel, para la creación de esta importante unidad de prospectiva.

Lo otro es el marco nacional de cualificación, aquí hay cantidad de gente con una gran experiencia, pero que necesita ser certificado por una mesa certificadora para que sus competencias sean válidas a la hora de llevar su empleo, su oferta de empleo al mercado laboral, entonces, en eso hemos estado trabajando, las sesenta (60) normas, ahora falta solamente ponernos de acuerdo, cuáles son las profesiones que nosotros vamos a determinar dentro de ese marco de cualificación para que ya estructuremos la certificación para las distintas ocupaciones u oficios.

Activación de la mesa sectorial; nosotros en el Inadeh, las mesas sectoriales son fundamentales, ya que estamos comenzando con la estructuración de estas mesas sectoriales y quiénes están en las mesas sectoriales, van a estar los trabajadores, van a estar los empleadores o los empresarios, va a estar la comunidad, va a estar allí también representada incluso la familia, eso es lo que constituye el sector productivo, entonces, las mesas sectoriales son fundamentales para poder avanzar en esta política que se quiere generar desde el gobierno.

La alineación de sectores productivos de la región; cada región tiene una particularidad distinta, entonces nosotros tenemos que tener la capacidad de reconocer eso en cada una de las regiones, eso lo discutía con el Secretario del Ministerio de Educación, el Lcdo. Vaz que eran, de todos los proyectos de planificación territorial, lo que nosotros debemos contemplar es de qué manera las cosas son distintas en cada región.

La revolución industrial, ya nosotros en el Inadeh estamos en 4.0, ya hemos adquirido una tecnología 4.0 que también tenemos en Panamá Pacífico, pero, eso llegó a mediados del año pasado. Para eso necesitamos tener una fortaleza en los contenidos curriculares, o sea, esos contenidos curriculares son fundamentales para la adquisición de cualquier tipo de conocimiento y de innovación, entonces, eso nosotros ya lo tenemos.

Tenemos que pensar no solo que hay transformación en las ocupaciones, sino que hay transformación en el propio sector productivo, o sea, cómo reconvertimos un área donde ya, productivamente eso no es valedero y la transformamos en otra área válida. El Inadeh tiene esa gran experiencia de cuando aceptamos el reto del Canal, de la Cinta Costera, en ese momento, nosotros pudimos lograr esa cometida, ese es el reto en estos momentos.

Esto es 4.0, de lo cual hablábamos y ya estamos apuntando, no solo en el aspecto de simulación para el área de soldadura, nosotros tenemos ahora mismo el circuito de refrigeración que no lo tiene ninguna universidad y ahora, este primer periodo, van a entrar los primeros estudiantes allí en ese centro, a ese taller de refrigeración y esto es circuitos de refrigeración complejos que no nos debemos quejar de que no estamos preparando a gente para que vaya al puerto, por ejemplo, al tema de los contenerizados o que no estamos preparando gente para los generadores de refrigeración de grandes edificios en Panamá, los vamos a preparar, los estamos preparando para todo lo que tiene que ver con refrigeración doméstica.

Estamos abocados también a la inteligencia artificial, entonces, es un aspecto importante que nosotros tenemos que tener presente, porque fíjense, hay experiencia.

Hemos iniciado un plan para capacitar a nuestros instructores, mantenerlos actualizados, estamos reforzando toda la actualización de los diseños curriculares también, estamos en nuevas herramientas tecnológicas y para atender el tema de las habilidades blandas, nosotros hicimos un convenio con la Unesco para ver eso, desde los 7 saberes para la educación del siglo XXI que es un libro de Édgar Morain y es uno de los 5 libros más leídos en la biblioteca de la Unesco, que lo hemos incorporado como una herramienta para mejorar la mente global que tiene que tener el estudiante que va al Inadeh.

El plan de transformación del Inadeh, esto es fundamental, estos son los componentes, con un nuevo préstamo que nos viene de la CAF, tenemos estos tres (3) componentes, que es el componente de fortalecimiento académico, el fortalecimiento institucional y la infraestructura y equipamiento.

Ustedes saben que la infraestructura del Inadeh es muy precaria, son edificaciones muy viejas, entonces con este préstamo y con la gestión del Lcdo. Moisés Véliz, nosotros vamos

a poder dar paso al desarrollo de este importante proyecto, este es el edificio que se piensa construir.

Aquí está la edificación, va a ser algo súper moderno, en el mismo lugar donde estamos, ya están los planos, ya está todo, falta concretar algunas cosas muy pequeñas allí y esto lo vamos a lograr.

Ahí están nuestros enlaces, importante la OIT por supuesto, fundamental, la red de institutos que nos brindan mucha colaboración, el Mitradel, que es nuestra mayor representación dentro de la Junta Directiva, la Ampyme, Senacyt, el Cides y las cámaras empresariales.

Lcda. María Lourdes Peralta – Gerente Educativa del ITSE

En algunos puntos, voy a sonar como el eco de varias de las presentaciones que me han antecedido, pero en algunas otras fue una validación previa a la información que les voy a compartir. Incluso, tiene que ver con algunas de las mesas que estuvieron antes.

Y les pongo afirmaciones que quieren poner en contexto lo que es la educación y el entorno laboral partiendo con algo que dijo Claudia al principio, lo único que con números diferentes y tal vez puede ser por la diferencia en los años en que se realizó porque, esta fuente, proviene del año 2014 donde también estaba Manpower, si la memoria no me falla, pero que era un estudio liderado en ese momento por Mitradel también con participación de la OIT, en donde los empresarios o el 58% de los empresarios reportaban dificultades para cubrir vacantes.

Eso, definitivamente que contrasta con lo que decía el Vice Ministro de Trabajo y también lo enfatizó, cómo era posible que, reportándose necesidades de contratación, también se reporte el desempleo y no quise poner números de desempleo juvenil porque dependiendo de la interpretación que se dé, qué es el desempleo, esos números pueden variar.

Pero, definitivamente que una de las afirmaciones, contrasta con la otra, cómo es posible que alguien diga que no tiene el personal para satisfacer demandas, pero alguien diga que no encuentra trabajo.

Si lo unimos a las afirmaciones también, de que no hay una sobre oferta de profesionales universitarios y también lo dijo como una de las áreas prioritarias, un déficit de cerca del 41% del personal técnico, tendríamos que hacer un análisis, cómo es posible que tengamos tres (3) diferentes realidades de un mismo tema.

Aun cuando tenemos una vasta experiencia en formación técnico profesional, se contrasta con pocos mecanismos de participación laboral y eso se puede resumir en una sola palabra, tenemos que hacer un análisis acerca de la pertinencia de esa educación, que básicamente es hacer autoanálisis, si lo que en realidad estamos haciendo en las instituciones educativas, atiende a lo que requiere el mercado laboral, sin que se limite, como decía el Sr. García De Paredes antes, a que sea netamente una capacitación para el empleo, sino que sea una

educación que genere también una transformación en los individuos y por ende, en la sociedad.

Unido a estas afirmaciones, les comparto este estudio, donde estaba también Manpower, Inadeh, que es del año 2011, que decía que, cuál es de los criterios más importantes para la selección del personal en Panamá y miren lo que resalta como # 1, responsabilidad, que no necesariamente tiene que ver con la formación previa que tiene el individuo, sino con competencias socio-emocionales o lo que antes le llamábamos competencias blandas.

Obviamente los conocimientos y habilidades específicas son importantes, el tema de la experiencia laboral que los jóvenes siempre dicen, cómo voy a tener experiencia si no me contratan, lo que parece también ser un área donde hay una redundancia, el nivel de educación formal y de ahí podemos ir viendo también algunas realidades que se declararon en ese momento como criterios que se consideran importantes para la selección de personal.

Estos resultados validan un poco también los que presentaron en la mesa anterior, acerca de cuáles eran las contribuciones de los diferentes sectores al producto interno y también los números que presentaba el Vice Ministro de cuáles son las áreas en las que hay mayor necesidad de personal calificado; el estudio es del 2014, pero quiénes repuntan, el área de comercio, el área de logística, el área de construcción, el área de turismo.

Y ese primer estudio, lo que proporcionaba era cuáles eran las demandas en ese momento para los siguientes 5 años, de profesionales, entre los que estaban incluidos los de licenciatura, el personal técnico y el no calificado, miren cuál es el número más elevado en aquel momento para el año 2014, cerca de 160 mil, era lo que se debía satisfacer en los próximos 5 años, es decir, era la demanda no satisfecha.

Con este escenario entonces, se le va dando forma a lo que es el Instituto Técnico Superior Especializado, que fue una experiencia que se vino trabajando con lo que Inadeh en este momento llama mesas sectoriales, en el ITSE lo llamábamos Mesa de Formación y Empleo, donde los empleadores, además de definir cuáles eran las competencias técnicas que deseábamos tener de esos profesionales, igual contribuían con aquellas competencias socio-emocionales, que eran importantes para los diferentes ejercicios. Eso se tradujo entonces en unos planes de estudio, que cumplen con los requerimientos de educación superior o educación formal.

Es así como el ITSE surge para satisfacer esa demanda de personal técnico especializado, mejorar la pertinencia, es decir, que atienda a lo que requiere el mercado, dar una oportunidad de formación complementaria a los egresados de la media, es decir, quiénes pueden acceder al ITSE, los estudiantes panameños que han terminado la educación secundaria; quiénes se ven más atraídos por este tipo de educación, los jóvenes que no encuentran una satisfacción en 5 años de licenciatura o aquellos que, muchas veces por limitaciones económicas, no pueden cursar 4 o 5 años.

Ahora veremos las características de estos programas y definitivamente, logre una mejor articulación con el sector productivo, es decir, que haya un poco más de comunicación,

entre lo que requiere el mercado laboral y lo que se está ofreciendo a nivel de educación superior.

Qué ofrece el ITSE, título en técnico superior en un área de especialidad:

- Técnico superior en Logística
- Técnico superior en Servicios Empresariales
- Técnico en Educación Post Media

Está inspirado en las mejores prácticas de muchos países, pero como una adaptación a la realidad y al mercado panameño y sobre todo al sistema educativo panameño, ha sido concebido para proveerle a los estudiantes unas estructuras y facilidades que atiendan a este tipo de educación, en donde, el aprendizaje ocurre en áreas de entrenamiento que replican muchos en los ambientes que el estudiante va a encontrar, una vez se gradúe para que la transición del área de educación al área de mercado, no sea tan diferente y el joven tenga acceso, desde su formación, a lo que va a encontrar en los diferentes niveles.

El inglés como segunda lengua es otro aspecto importante del ITSE. Todos los programas deben cursar, al menos 5 niveles de inglés, la carga de inglés para estos estudiantes es importante porque ellos deben salir al menos con una certificación de inglés B1, que es el inglés que les permitiría a ellos comunicarse bastante bien y ese B1 es de acuerdo al marco global europeo.

Los estudiantes deben aprobar el primer nivel de inglés con nota y de allí en adelante es obligatorio. Para eso se le proporcionan al estudiante facilidades para que sea un inglés como segunda lengua y no el inglés tradicional del que muchas veces no salimos del verbo “to be” y la conjugación de los diferentes verbos.

Esto es el ITSE, el campus está ubicado en frente del Inadeh, son cinco (5) edificios, tres (3) de ellos están dedicados a actividades académicas, un edificio que es estacionamiento y facilidades deportivas, parte también de lo que se hablaba en una de las mesas anteriores, es que el individuo sea integral, así que en el ITSE hay asignaturas que son transversales para el desarrollo de otro tipo de competencias, entre esos se incluye la asignatura de Deporte y Bienestar, donde el estudiante no da Educación Física, da temas de nutrición, puede desarrollar diferentes actividades deportivas, como por ejemplo, futbol de sala, voleyball, gimnasia, etc., y un edificio de administración que tiene también un auditorio, de manera que sea un centro de cultura para esa región.

También los estudiantes deben cursar asignaturas transversales, que son asignaturas complementarias como emprendimiento, asignaturas de arte y pueden también tomar asignaturas electivas.

Estos son los programas que están en la primera oferta del ITSE, obviamente como todavía no tenemos todas las facilidades disponibles, esto estuvo en construcción hasta no hace poco. De hecho, hay dos (2) edificios que aún no han sido recibidos, no se han estado ofreciendo todos los programas, se han estado ofreciendo los programas de dos (2) escuelas, la Escuela de Hospitalidad y la Escuela de Negocios donde repuntan los programas

con más demanda, que son los programas de Logística y Servicios Empresariales, y también están los programas de Artes Culinarias.

Tenemos también unos cursos de reforzamiento que se ofrecen a los jóvenes que, durante el proceso de ingreso, se les detectan algunas debilidades en áreas como matemáticas, comunicación e inglés. Otro de los aspectos que ha sido algo diferente en cuanto al desarrollo del ITSE es el procedimiento de selección de sus instructores.

En un convenio con Senacyt y con Ifarhu, el ITSE se acogió al Reglamento de Becas de Excelencia que tiene Senacyt, este es un programa donde profesionales panameños pueden acceder a cursos de especialidad.

El ITSE lo que hacía era seleccionar la institución donde estos profesionales panameños iban a cursar estudios. Así tuvimos que, los programas, los especialistas o los instructores del área de hospitalidad, hotelería, turismo y artes culinarias estuvieron en un hotel escuela en el sur de Francia, básicamente haciendo las sombras de los instructores equivalentes a su asignatura en este instituto.

Los instructores del área industrial estuvieron en Alemania, los instructores en el área de negocios, del área de administración estuvieron en Canadá y ellos ya tenían que tener al menos 5 años de experiencia y ejercicio en el área en la que aplicaban. El ITSE lo que les daba era simplemente herramientas para que ellos facilitaran el aprendizaje del estudiante, es decir, metodologías de apoyar el aprendizaje.

Todas estas son fotos de los instructores, los primeros son los instructores en el área industrial, en ese grupo sí la mayoría son caballeros; en el área de turismo, hotelería y artes culinarias sí tenemos una buena proporción, casi de 50, 50 y 50 igualmente los que fueron a Canadá.

En cuanto a los estudiantes, el proceso de ingreso al ITSE y eso para cumplir a futuro con todos los requerimientos de calidad, tiene un proceso normado, es decir, que los estudiantes tienen que tomar una prueba estandarizada; esta prueba la diseña una institución con más de 100 años de experiencia que anualmente aplica más de 6 millones de pruebas, es la misma que diseña la prueba de CIP (cuestionario de intereses profesionales) que se aplica en los Estados Unidos y la que se aplica también al ingreso en la Tecnológica, lo único que esta prueba *Piense II* está más orientada a aquel joven que tiene interés en seguir programas técnicos.

Nosotros hicimos la primera convocatoria en enero del año anterior, tuvimos más de 400 estudiantes, la siguiente convocatoria fue en el mes de junio y la tercera convocatoria fue en el mes de octubre, porque el ITSE al trabajar con cuatrimestres, tiene más de una entrada al año, es decir, los estudiantes pueden comenzar su programa de estudio en el mes de enero, en el mes de mayo o en el mes de agosto.

Actividades académicas que se han ido desarrollando, estamos trabajando desde el 15 de abril, que fue cuando se inició el primer cuatrimestre; en ese momento se contaba con 153 estudiantes en cinco (5) programas. Las fotos que ven aquí son fotos de los estudiantes en

sus diferentes actividades. Los estudiantes de Turismo, desde su primer cuatrimestre, tienen que hacer prácticas guiadas.

Otro componente importante es que, los estudiantes deben tomar una semana de lo que se llama Cultura ITSE; en Cultura ITSE ellos aprenden sobre el cuidado de las facilidades, temas de reciclaje que también es importante.

El ITSE va a recibir una certificación en construcción sostenible en plazas, por eso dentro de las instalaciones hay diferentes prácticas de construcción sostenible y el estudiante debe aprender a manejarse en ese tipo de ambiente; los estudiantes de artes culinarias.

Actualmente tenemos nueve (9) programas, más de 500 estudiantes; el desarrollo de las clases, desde las primeras actividades o de los primeros cuatrimestres; el estudiante hace una práctica profesional, el cuatrimestre anterior los estudiantes tuvieron la oportunidad de ir a diferentes hoteles, o sea que, uno de los días en que ellos debían recibir clases, en lugar de ir al ITSE, iban a alguna de estas prácticas; los demás son productos que han hecho los mismos estudiantes.

Las fotos que ven en la parte superior derecha son los laboratorios de inglés, hay ocho (8) laboratorios con las mismas características, los estudiantes manifiestan que uno de los principales atractivos de este tipo de educación es que ellos participan bastante de diferentes metodologías, que les obliga a ellos a ser responsables de su propio conocimiento.

PERIODO DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS

MODERADORA – Lcda. Carmen de Broce, Cospae

Sr. Baso, una pregunta con respecto a su presentación. A mí me gustaría que ampliara un poquito más la parte del centro de prospectiva porque a mí me parece que esa es como la base de todo lo que estamos hablando aquí. Quiero saber si ese centro de prospectiva solo es para los empleos de las formaciones que da el Inadeh o es un centro de prospectiva que va a funcionar para toda la formación requerida en el país.

Lcdo. Eury Baso – Subdirector del Inadeh

El centro de prospectiva es una unidad que va a servir para todo el país y para todas las regiones, por ejemplo, si en la región de Bocas del Toro, las ocupaciones del futuro son vinculadas básicamente al turismo y a la pesca, el centro de prospectiva nos va a indicar que esas son las ocupaciones que se necesitan en esa región y que nosotros debemos preparar, en tecnología, a nuestros participantes del Inadeh, las universidades y el ITSE, deben también preparar para esas ocupaciones.

O sea, no es algo exclusivo para el Inadeh, pero sí lo va a hacer el Inadeh. Igual para todas las regiones del país, el centro de prospectiva nos va a decir a nosotros qué tecnologías vamos a necesitar en el futuro y en base a las tecnologías, nosotros tenemos los distintos

actores educativos, tenemos entonces que preparar a la mano de obra. Esa es la función esencial y básica del centro de prospectiva.

Otra pregunta

¿Consideran ustedes que algunas de las carreras que son las más conocidas, van a dejar de ejercerse, van a dejar de funcionar aquí en nuestro país como pronto o no? ¡Ya no van a tener demanda!

Lcda. Claudia Escobar – Manpower Panamá

Algunos de nuestros estudios dicen que, más que desaparecer y quizás, algunas se van a transformar, lo que dicen muchos estudios también es que algunas posiciones, todavía no existen. De hecho, hace 15 años, cuando se creó Facebook, nadie pensaba que iban a existir los *community managers*, que eran personas que se iban a dedicar a administrar redes sociales, así como tampoco pensamos, y yo me reía del hijo de mi esposo, que decía que quería ser *Youtuber* y ahora todo el mundo quiere ser *Youtuber* porque los *Youtuber* ganan un montón de dinero y ya han ido formalizando ese negocio.

Entonces, más allá de desaparecer, yo creo que muchas se van a transformar, nosotros también tenemos un estudio sobre la era digital y lo que nos dice es que, lo que tenemos que hacer es mayor énfasis en aquellas habilidades, que son propias a los seres humanos, que las máquinas no pueden hacer. Y yo siempre pongo el ejemplo de, cuando uno llama, uno ni siquiera escucha ya, el número del, si el 1, marque no sé qué, cuál es que me va a comunicar directamente con la persona, uno quiere hablar con un ser humano, uno quiere un contacto.

Entonces, yo creo que el énfasis más allá de hacer análisis de cuáles van a desaparecer es, qué competencias las van a seguir haciendo los humanos y no la van a poder hacer las máquinas.

S. E. Roger Tejada – Viceministro del MITRADEL

Sí, quisiera y, sin ánimo de extenderme y ampliar a su respuesta, quiero dar un ejemplo, Mitradel digital. Mitradel lanzó una plataforma de herramienta de sellado de contrato, de renuncia, todo eso se daba de manera, en ventanilla. Nos encontrábamos con 50 personas, 75 personas diariamente en el Mitradel, en el 5to piso, entregando las cartas de renuncia para que se sellaran.

Hoy, en 6 meses, se lanza el programa y bueno, en 2 meses de nosotros estar en la administración, bajo la titular, Doris Zapata, la ministra, ahora es digital; se envía el documento por foto, se escanea el contrato y se envía, y en menos de 24 horas, regresa el contrato, con un sello digital, con la firma electrónica de nosotros. La acción registra un sello digital que marca la hora de recibo.

Los funcionarios del Mitradel, preocupados que sus trabajos, sus funciones iban a desaparecer, pero quién iba a revisar los contratos; el sistema no te va a revisar

automatizadamente los contratos, si cumplen con los requisitos o no, así el personal se mantiene, lo que pasa es que las funciones van a variar y es lo que explicaba la licenciada; quería poner este ejemplo.

Qué está pasando, dos (2) ejemplos más, en algunas empresas multinacionales, los contadores han tenido que buscar otra función, porque ya hay sistemas que te pagan planilla, que te registra, entonces, de tener 5 contadores, a un contador solamente para ingresar información.

Han desaparecido abogados de igual manera, incluso hay unas firmas de abogados que ahora están operando electrónicamente, prácticamente, nada más tienen una recepcionista con un abogado y todos los demás abogados trabajan desde su casa; eso no se veía, veíamos firmas de abogados con 30, 40, 10 abogados; están desapareciendo las firmas de abogados.

En Bocas del Toro, Chiquita Land Company, y recordemos Puerto Armuelles, Banapiñas, Del Monte, ya vemos que, los cultivadores, los que recogían el banano, existían 400, 600, 800 personas y ahora existe una máquina que tiene un año nada más de haber sido instalada y la máquina va recogiendo los plátanos.

Entonces, hay algunas que sí pueden desaparecer, no podemos decir cuándo, va a depender de la revolución digital, de las transformaciones, el mercado lo dirá. Uno puede proyectar y prospectar, pero eso no va a tener una fecha de expiración, una fecha de vigencia.

Y lo otro, qué otras van a ser transformadas, van a transformarse funciones como por ejemplo, a propio modo, lo que ocurrió en el Ministerio de Trabajo, los que receptaban y ponían sello, ya no van a estar recibiendo y sellando, van a revisar en la red y en la plataforma digital, lo que llegue ahí, entonces es parte de, a modo de ejemplo, para aportar lo que ha estado pasando y lo que va a pasar.

Vice Ministro, tengo varias preguntas para usted, pero siempre hay algunas que coinciden y para aclarar, todo el plan que se está haciendo en el Ministerio está basado en el Plan Estratégico de Gobierno. Entonces, los que preguntaban si esto está vinculado o coordinado con el MEF, pues claro, para salir de esa parte.

Pero, se habla varias veces de algunas políticas que, quien sabe, si van o no a estar insertadas en todo este Plan; uno es, la cualificación de la mano de obra sin estudios formales, si había un plan de formalizarlos, si se va a hacer algo con la mano de obra calificada extranjera para que puedan ejercer, como debía ser, léase políticas migratorias, que estamos en déficit, estamos bastante atrasados.

Y si hay algún tipo de formación a los funcionarios que diseñan todas estas políticas y están trabajando para este planeamiento que al final es dinámico, lo que se haga ahora, eso va a seguir cambiando.

S. E. Roger Tejada – Viceministro del Mitradel

Sobre el tema del marco de cualificaciones se lo voy a dejar al compañero Baso del Inadeh que ha estado bastante pendiente de ese tema. El tema de política migratoria, nosotros, hace una semana sostuvimos una reunión de alto nivel, Ministro de Seguridad, Ministra Doris Zapata, ahí estuvo el Servicio Nacional de Migración, del Ministerio de la Presidencia, examinando la situación del desempleo, pues, de cierta manera hay un pensamiento errado que, el desempleo era producto de que existía una competencia irregular de los extranjeros, capacitados o no capacitados y frente al bajo salario que buscan percibir, de acuerdo a las necesidades y condiciones que cada uno vive.

Entonces, en un abierto análisis se ha determinado que esa no es la posición, o sea, no es el punto focal. Los extranjeros regulares o irregulares que vayan a desplazar al panameño, es una política errada, un enfoque errado, sin embargo, es importante tomar en cuenta, dentro de todo un análisis, el tema de la política migratoria que, en algún grado o en algún porcentaje puede influir y es que hay que poner orden en la casa.

Este año, se está trabajando para lanzar el primer texto de política migratoria. Migración se rige por una cantidad innumerable de decretos, o sea, los que rigen los estatus migratorios y textos que han sido enormemente reformados y reformulados, se requiere un texto único, pero alineado al mercado laboral.

Decía la Ministra Doris Zapata en esa reunión, de forma muy atinada que Panamá tiene el tema errado o al revés, contrario; para no extenderme, pongo un ejemplo, Costa Rica, su política migratoria va orientada con su necesidad laboral, no se otorga un permiso de trabajo si no hay vacancia en esa actividad económica o en ese rubro, por ejemplo, si viene un soldador, pero en este momento el mercado laboral no necesita soldadores que, es un ejemplo malo porque se necesitan soldadores quiero aclararlo nada más, pero, el ejemplo es, no se necesitan soldadores y vienen soldadores extranjeros a aplicar en alguna necesidad dentro de la soldadura, pero no se necesita, el mercado laboral no lo ha detectado, el Servicio Nacional de Migración ni el Ministerio de Trabajo, debe y puede legalizar a ese trabajador o a esa persona, porque estaría extorsionando al mercado laboral, tanto Migración y el Ministerio de Trabajo.

Entonces, de qué forma se maneja eso, con un texto de una política migratoria, invirtiendo el rol, invirtiendo los ejes. En estos momentos, se cumplen los requisitos de acuerdo a un estatus migratorio y se otorga el permiso, pero nunca se analiza si esa posición u ocupación o ese contrato que se ha presentado para solicitar un permiso migratorio o un estatus migratorio, si existe la vacancia. Entonces, allí observamos cómo hoy en día se ha trastocado, se ha distorsionado el mercado y hay que hablar de eso.

Me parece muy interesante la pregunta, el tema de la política migratoria va ligado de cierta manera, pero hay que cambiar el enfoque y transformarlo, pero eso estamos trabajándolo ahorita, ese es el mensaje también positivo, no hay información negativa porque estamos trabajando y hay un Plan Estratégico bien dirigido, una hoja de ruta bien planteada, pero, necesitamos que sepan que sí forman parte de esta solución integral a la política migratoria,

por eso reconozco y por eso vuelvo y repito, muy buena pregunta, pero, nosotros creemos que ya, en los próximos 2 meses, algunos decretos se están analizando, se están modificando, pero a final de año podemos tener una política migratoria para contribuir a la mejor empleabilidad del país.

Sobre la otra pregunta, sobre el tema de, bueno, y ahí eso se va apoyado de, con el tema de las inspecciones, un trabajo ya operativo del Ministerio de Trabajo para regularizar eso y no se vea afectada la empleabilidad de las personas que sí están reguladas en el país. El otro tema creo que era sobre el tema del marco cualitativo, se lo dejo al profesor Baso.

Lcdo. Eury Baso – Subdirector del Inadeh

El marco nacional de cualificación ya fue trabajado en la Alta Comisión de Empleo, hay 60 normas. ¿Qué falta definir? Y esto, esto es lo más importante y crucial, tenemos que definir las áreas, las ocupaciones y cuando ya tenemos determinadas las ocupaciones, los oficios, el oficio, por ejemplo, vamos a certificar construcción, el oficio de albañil calificado, nosotros tenemos que armar esta calificación para la certificación de este oficio, sobre la base de la tecnología, ya no es la cinta, es el láser, entonces, este señor debe aprender a manejar el láser. Fíjese, yo soy del criterio de que, la tecnología no quita empleo y menos en un país como este que tiene muchos problemas por resolver, no, aquí lo que hay es que generar los empleos para resolver los problemas que tiene el país.

Esto del marco va a beneficiar a muchísima gente que tiene toda la expertís, pero que no puede acceder a veces al mercado laboral, porque no tiene una certificación, entonces, eso es importantísimo, no. Gracias.

Para María Lourdes, dos preguntas, primero, los egresados de los colegios, por lo que han podido ver, no hemos tenido graduación, ¿verdad? Todavía, así que no sabemos cómo están saliendo al mercado, pero sí sabemos el ingreso que estás teniendo; el nivel de los estudiantes cómo lo has encontrado de acuerdo a los programas que ya tenían ustedes diseñados; la otra es, que, si estás de acuerdo con la proyección que se hace de que, en un futuro, va a haber más, 70% de exigencia de carreras técnicas que de gerenciales.

Lcda. María Lourdes Peralta – Gerente Educativa del ITSE

La primera generación entró a clases en abril del 2019, o sea que ellos deben estar terminando en abril del 2021, sería la primera generación, o sea que todavía no sabemos, es cierto, las competencias con las que ellos van a salir al mercado o no podemos decir nosotros en este momento que van a salir bien, sino que tenemos que esperar a que el mercado lo diga y así es que esperamos que pase.

Con respecto a cómo están entrando los jóvenes; cuando se estaban diseñando los programas, se creó un cuatrimestre que, de una manera muy disimulada era una nivelación y hay cuatro (4) asignaturas que son transversales, no importa el programa, que son: matemáticas, comunicación oral y escrita, herramientas tecnológicas y desarrollo personal

y profesional, cosas tan básicas como, cómo el estudiante se comunica, se está tratando en el primer cuatrimestre, cosas tan básicas también como que el estudiante sepa qué es lo que va a hacer una vez se gradúe, desarrollo personal y profesional porque, y lo decía alguien en una de las mesas anteriores, el tema de orientación también es importante, hay tanta información ahora, que el estudiante muchas veces no sabe cuándo termina el programa, qué es lo que va a hacer y muchas veces entra con unas expectativas, por el nombre del programa y a mitad del programa se da cuenta que, tal vez no era lo que él quería en su momento.

Aun cuando nosotros habíamos incluido ya disimuladamente una nivelación, previendo tal vez que los resultados que estamos viendo a nivel medio, no eran los mejores y hay muchas oportunidades de mejora en todos los ambientes, fueron validados por los resultados de la prueba *Piense II*, matemáticas apareció en rojo en un porcentaje importante, también español y la parte de matemáticas que tiene que ver con cosas básicas como aritmética.

Ahora, cuando hicimos la comparación, porque ese es un servicio que da también la Institución que diseña los exámenes, la Institución nos manda al Instituto, una comparación de cómo fueron los resultados globales de esa institución con todas las instituciones a nivel de la región, que también tomaron la prueba en una fecha similar y los resultados no son tan diferentes, en algunos números son bajos, pero no son tan diferentes de lo que está pasando en la región.

Qué se está haciendo, hay cuatro (4) ejes que se miden en la prueba y la prueba puede tener un resultado básico, intermedio, intermedio avanzado y avanzado. Quiénes son los estudiantes que están obligados a tomar un curso previo, que llamamos de reforzamiento, los estudiantes que aparecen básico en las cuatro (4) áreas que se evalúan.

En el primer cuatrimestre igual, todo el mundo tiene que tomar las asignaturas transversales, sin embargo, los casos más críticos para no dejarlos por fuera, antes de admitirlo a un programa, tiene que tomar al menos diez (10) semanas de un curso de nivelación. Y cuál es el objetivo de eso, nosotros hablamos mucho de que hay que apoyar con educación, pero hay que apoyar con educación al que más lo necesita para romper ese círculo de desigualdad y si nosotros vamos a dejar por fuera porque no tuvo una oportunidad de ingresar tal vez a las mejores instituciones, no vamos a romper ese ciclo, siempre se va a quedar la persona sin la oportunidad de ingresar, así que se le está dando una nivelación para aumentar las probabilidades de que ese estudiante ingrese.

Obviamente, si no pasa esa nivelación básica, no se le admite al programa. Y definitivamente, la proporción de que la necesidad de técnicos es bastante, eso siempre ha sido una realidad, en la mayoría de los países desarrollados, el porcentaje de personas que van a educación tradicional, llámese licenciaturas, abogado, ingeniería, es muy pequeño en comparación de la población que va a la formación técnica, que antes se llamaba vocacional, pero ahora es formación profesional.

Lo único que como país y eso fue también algo que se dio a nivel regional, vimos la educación técnica como una educación menos meritoria, cuando en realidad era una

educación que tenía mucho que aportar y es el problema que nos tiene en este momento, que no puede satisfacer algunas de las especialidades.

¿Qué tan reconocidos son los egresados de Inadeh en el mercado laboral?

Claudia, como la experiencia que traes, preguntan que, si sientes que las transnacionales, donde los jóvenes hacen sus prácticas profesionales, están realmente recibiendo esa transferencia de conocimiento, ¿ellos están haciendo realmente el esfuerzo para que haya esa transferencia de conocimientos, de habilidades y todo lo que requieren, por lo cual van a hacer las prácticas allí?

Lcda. Claudia Escobar – Manpower Panamá

Sí, de hecho en nuestra experiencia hay muchas transnacionales que, no solo buscan transferir ese conocimiento, sino como mencioné, crear capacitaciones para formar más allá de que hayan traído personas o no. Es importante resaltar el tema de las expectativas, que también mencionaron acá porque, nosotros también hemos ido, incluso hemos estado aquí en la USMA y hemos estado dictando algunos talleres para ayudar a las personas que están buscando un empleo y damos ciertas cosas, les aportamos ciertos temas de autoestima, cómo elaborar su hoja de vida, dónde buscar las vacantes, cómo presentarse ante una entrevista de trabajo, cómo pueden desarrollar todas esas competencias que le permitan ser más atractivo porque, incluso a veces, las personas no saben cómo mostrar que tienen las competencias, que esa es otra cosa, que ya ese es otro tema.

Pero, en el tema de las expectativas, tenemos mucho también que los muchachos piensan que, por tener un diploma, ya van a entrar directamente a posiciones quizás gerenciales, ya tengo una maestría y nunca he trabajado porque me fui de la escuela a la universidad a hacer mi licenciatura y de la licenciatura me fui a la maestría, entonces ya salí y quiero un puesto de gerente o tienen unas expectativas de iniciar en empleos; yo recuerdo, yo recién graduada de psicología fui recepcionista y la verdad que la experiencia fue maravillosa con todo lo que aprendí, de pronto no aprendí propiamente de mi carrera de recursos humanos, pero yo aprendí un montón porque en ese tiempo estábamos pasando una transformación digital de Word Star a Word Perfect, pero entonces, cuando yo fui a trabajar con recursos humanos, ya yo sabía usarlo.

Pero sí, es también un tema que hay que concientizar a los jóvenes sobre qué esperar en el mercado laboral y tener esa actitud que decía yo de *learnability* de, quiero aprender. Primero tenemos que ir a ver qué podemos aprender, entonces, yo si pienso que las empresas grandes están invirtiendo bastante en capacitación, porque no están logrando cubrir sus necesidades, por lo que hay.

Lcdo. Eury Baso – Subdirector del Inadeh

Miren, hay empresas y les traigo algunos ejemplos. Por ejemplo, la empresa *Liberty* que está trabajando en la mina de Donoso; esa empresa ya tocó las puertas de Inadeh e Inadeh

tiene operando esos equipos, muchachos que egresaron de los cursos de equipo pesado del Inadeh, pero esto es paradójico porque, estos muchachos que operan estos equipos, que son del Inadeh, la mayoría ganan 1,500.00 dólares.

Hay otras empresas como la que les mencionaba, ENSA, Ricardo Pérez. Ricardo Pérez está trabajando el programa dual y eso es lo que requiere Inadeh; lo dual, que las empresas se comprometan en un programa dual con nuestros participantes, o sea, aprender haciendo, ese es el futuro de este país y ese es el futuro de la empresa moderna y del empleo moderno en este país.

Inadeh está abocado a eso y ahí tenemos empresas como Ricardo Pérez, como ENSA, Cemex, tenemos el aeropuerto de Tocumen, el Canal de Panamá conoce muy bien todos los certificados del Inadeh. Entonces sí hay un reconocimiento de la certificación, Inadeh tiene 34 áreas de formación, pero dentro de esas 34 áreas de formación, tiene más de 500 cursos.

Hay cursos que, por supuesto, van bien alineados con el mercado y hay otros cursos que no van bien alineados con el mercado, pero eso es lo que nosotros estamos tratando en el Inadeh de recomponer porque, por ejemplo, los cursos de artesanía, son los cursos que más recursos consumen en el Inadeh, sin embargo, la artesanía, en qué área se requiere, entonces, hay que focalizar la artesanía en esas áreas y optimizar los recursos y ese es uno de los asuntos que nosotros tenemos que discutir. Otra cosa que queríamos dar por aquí, del gran compromiso de la educación, porque nosotros somos parte de la educación no formal, que, esa es otra cosa.

Inadeh está haciendo un esfuerzo tremendo porque la educación formal tiene una responsabilidad tremenda, ya nosotros no podemos esperar que el alumno llegue a la escuela, la escuela y el sistema tienen que ir a buscar al alumno, ya ese método de esperar que el alumno cumpla con las reglas de la escuela y cumpla con las reglas del maestro, eso no es del siglo XXI. Es saber qué quiere hacer ese niño en la clase de matemática y enseñarle ecología, pero que también, qué quiere hacer ese niño en la clase de ecología y enseñarle matemática.

Yo tuve la gran oportunidad de que mi maestro de agricultura, era mi maestro de matemática y mi maestra de manualidades o de artística era mi maestra de religión, todo el catecismo de memoria, pero esa es la educación que nosotros requerimos y ese es un reto que tenemos dentro del sistema, encadenarlo todo para que todo funcione, el Ministerio de Educación, ITSE, Ifarhu, el Inadeh y todo el sistema funcione.

PANEL: PANAMÁ HACIA UN HUB DIGITAL

Lcdo. Luis Oliva – Asesor de la Autoridad de Innovación Gubernamental (AIG)

La mañana de hoy, les voy a hablar un poco de nuestra estrategia de gobierno nacional, que hemos llamado Panamá Hub Digital, no sé si muchos de ustedes la han escuchado. Le vamos a hablar un poco más también de cuáles son las estrategias que está llevando el gobierno, sobre todo a través de la la Autoridad Nacional para la Innovación Gubernamental y para los que no conocen, la AIG es la organización encargada de la modernización del Estado.

Es la institución que está viendo todos los temas de trámites, de reducir la burocracia dentro de las instituciones, de fomentar, en gran medida, todo lo que es el desarrollo de las tecnologías dentro del Estado y de los funcionarios. Y para que tengan una idea, hoy en día se habla de una cuarta revolución industrial, hoy en día escuchamos frases como el internet de las cosas, como inteligencia artificial, vehículos autónomos. Pero realmente, ¿está eso tan lejos de lo que nosotros estamos viviendo como humanidad?

La verdad es que está más cerca de lo que nosotros nos imaginamos. Recién la semana pasada tuve la oportunidad de estar en el CES de Las Vegas que, es la feria de tecnología más grande del mundo y me sorprendió mucho ver vehículos autónomos en Las Vegas y cuando uno piensa que eso realmente, eso debe estar en piloto, debe estar en análisis de pruebas.

Y realmente, es una situación que ya en países más desarrollados y tuve la oportunidad de reunirme con la alcaldía de Las Vegas y la manera en que ellos ven la tecnología para mejorar el desarrollo de sus ciudadanos, es la base del por qué estas ciudades siguen creciendo, siguen expandiéndose y siguen mejorando los servicios a sus ciudadanos, y eso es lo que nosotros como país tenemos que buscar.

Hace escaso un mes, tuvimos la oportunidad de lanzar en la Presidencia nuestra agenda digital del año 2020, en la cual hicimos una alianza con el gobierno de Uruguay, y muchos se sorprenderán de que Uruguay es el país con mejor gobierno digital de Latinoamérica, no sé si alguien lo sabía y es uno de los dos (2) países que pertenecen, de América, al Grupo D9 que son los 9 mejores gobiernos digitales del mundo y el otro país no es precisamente Estados Unidos, es Canadá.

Entonces, vamos a copiar las mejores prácticas, pero, cuando nosotros decíamos no es cuestión de copiar por copiar, es cuestión de trabajar en conjunto. Hicimos una evaluación de Singapur, Corea del Sur, Estonia y cuando empezamos a ver las similitudes de nuestra cultura, a veces, me salía más fácil traerme a los coreanos a trabajar en el gobierno, porque nuestro *mind set* no está diseñado para trabajar con la tecnología de hoy en día, porque nuestro sistema está diseñado para estar prevenido del juega vivo.

Si ustedes se ponen a ver, los trámites que nosotros realizamos, es desconfianza. Gran parte de lo que nosotros vivimos en las instituciones cuando vamos, es que está todo diseñado, basado en la desconfianza. Entonces, la tecnología nos permite poder eliminar

ciertas barreras; por qué yo tengo que pedirle la cédula a una persona, si ya el gobierno, a través del Tribunal Electoral tiene su cédula.

Hace menos de un mes vieron el anuncio del Director de la Caja de Seguro Social que ya no le iban a pedir más la ficha a los jubilados y pensionados, si ya él la tiene. No había que hacer nada, simplemente era una decisión que había que tomar. Entonces, eso es parte de lo que nosotros estamos haciendo en estos momentos y parte de la agenda digital que nosotros desarrollamos, es en búsqueda de mejorar la calidad de vida del ciudadano, de que el ciudadano pueda hacer los trámites desde su celular, desde que el ciudadano no tenga que ir a las instituciones cuatro (4) veces, que según lo que el Banco Interamericano de Desarrollo dice que en promedio un ciudadano va a las entidades públicas a hacer un trámite, vamos cuatro (4) veces para terminar un trámite y cada vez que nos atiende un funcionario diferente, nos pide cosas nuevas.

Entonces, realmente, lo que yo necesito, si yo voy a pedir una solicitud de saber cuántos impuestos tengo que pagar, yo no tengo que ir a la institución, si ustedes, gran mayoría de ustedes manejan banca en línea, ven sus estados de cuenta a través de su celular, porqué yo no puedo tener la misma información desde la DGI, por qué yo no puedo tener un portal del ciudadano donde yo puedo pagar mi tarjeta de Metro Bus, puedo pagar el agua, puedo sacar una cita médica; bueno, hacia allá vamos nosotros.

El video que les voy a mostrar a continuación, es lo que llamamos el portal del ciudadano (presenta video del portal). Este es uno de los primeros proyectos que nosotros vamos a lanzar este año, el portal del ciudadano y aspiramos que al 2024, por lo menos el 50% de los servicios que le brindamos a la ciudadanía, estén dentro del portal, pero para poder llegar al desarrollo de este portal, también necesito que los panameños tengamos ciertas condiciones. Una de estas condiciones, es que estemos bancarizados; sabían que solamente el 17% de los panameños tiene acceso a una tarjeta de crédito o débito y que solamente el 46% tiene una cuenta, tiene acceso a una cuenta bancaria, o sea que estamos hablando de que uno de cada dos panameños, no tiene acceso a una cuenta bancaria.

Si yo hiciera una encuesta en este momento, saldría la estadística mucho más alta, ¡cierto!

¿Cuántos aquí tienen una cuenta bancaria? Todos, ¡cierto! Entonces, dónde está ese otro 50% que no tiene acceso a la cuenta bancaria? En las áreas más humildes. Pero muchas veces, como nuestra sociedad está basada en la desconfianza, qué difícil es ir a sacar una cuenta bancaria en un banco; la última vez que fui, de a milagro no me preguntaron si yo tenía dos (2) carros, dos (2) casas, o sea, es un tema complicado; me sentí hasta un poco incómodo, no sé si ustedes las últimas veces que han ido a sacar sus cuentas bancarias se sienten incómodos.

Y encima de eso, la GAFI nos sigue presionando, nos sigue diciendo que seguimos en listas grises cuando ya le estamos entregando, resolvimos 37 puntos de los 39 que pidieron para salir de las mismas, entonces, qué es lo que nos está sucediendo, por qué estamos basados en la desconfianza. Bueno, nosotros, como gobierno nacional, lo primero que vamos a hacer, vamos a lanzar en el mes de febrero nuestro proyecto de visas débito, vamos a lanzar 200 mil tarjetas visas débito para el famoso panameño de a pie, para ese panameño de

escasos recursos que no tiene referencias bancarias, porque lo primero que te piden para tener una tarjeta de crédito es, que tengas crédito, si nunca, cómo a tener crédito si nunca he tenido crédito, entonces nosotros les vamos a dar unas visas débito, vamos a dar 200 mil en principio, así que estén pendientes en la televisión, probablemente lo van a ver en áreas más vulnerables, en ferias del IMA, en esos lugares donde el panameño tiene acceso a los subsidios y también lo vamos a hacer en las universidades, porque nos interesa mucho que los universitarios tengan acceso a poder comprar muchas veces útiles, sus cosas por internet y muchas veces no tienen acceso a través de una tarjeta y ellos también los vamos a bancarizar.

Esto es parte de lo que nosotros estamos desarrollando, va a ser una visa débito, tarjeta con marca República de Panamá y en el mes, esperemos que, a principios de febrero, hagamos el anuncio públicamente, creo que esto va a ser una de las iniciativas que ya más está llamando la atención, porque ya el panameño está acostumbrado a usar la tarjeta del Metro Bus, está acostumbrado a usar la tarjeta de Mi Bus y por qué no usamos una sola tarjeta, que esa nueva tarjeta me sirva para pagar el Metro, pagar la soda, recibir un subsidio, o sea, eso es lo que hemos desarrollado, de que esa única tarjeta le sirva al panameño para poder hacer todos sus trámites.

El segundo punto que nosotros estamos trabajando es la comunicación. No sé si vieron, hace tres semanas que estuvimos con el Presidente en la Comarca Guna Yala, estuvimos completando un proyecto, que casualmente inició la administración anterior aquí con el Sr. Irvin, que fue Conectando Guna Yala. Pero teníamos un problema, el problema era que, el Congreso no se ponía de acuerdo para terminar unas islas que no nos querían dar acceso para conectar la tecnología, entonces nosotros no entendíamos cómo es posible que le estamos llevando internet para que ellos tengan acceso al mundo, para que ellos puedan tener acceso a educación, puedan tener acceso a muchos otros servicios y cuando entramos, nos dimos cuenta de que ellos no entendían en gran medida, los beneficios que ofrecía el internet.

Nosotros nos reunimos con el Congreso y le dijimos, es que los estudiantes van a tener acceso a mejores facilidades, que los muchachos de la capital tienen, que el Centro de Salud que se está cayendo, ahora estamos lanzando próximamente un proyecto que se llama "Asesoría Médica Digital". Todos hemos hecho aquí llamadas por face time o por video llamada, ¿por qué un doctor no me puede atender? Si yo estoy en la comarca y ningún doctor quiere ir a la comarca y por si acaso a lo mejor tengo una enfermera o una auxiliar. ¿Por qué esta auxiliar no puede llamar a un médico en Panamá y que le dé instrucciones? Que, a lo mejor ese niño puede tener una meningitis, ese niño tiene una fiebre de más de 39° o 40°.

Entonces, estas comunicaciones, cuando nosotros le empezamos a decir los beneficios, de llevarles internet, logramos convencer a todos menos a una isla; entonces, hicimos el proyecto sin una isla, que es Narganá, que era la más grande y adivinen ahora, después de 3 semanas, Narganá quiere internet porque ya están viendo los beneficios que sus ciudadanos tienen y una de las cosas que me llamó la atención, fue que el día que fuimos a hacer el encendido con el Presidente, de la red de celular, ya había mucha gente con

celulares smartphone, yo decía, ¿cómo ustedes tienen Smartphone si no tenían internet? Dice, no, gran parte de nuestra población va a la ciudad constantemente, es más, muchos trabajan en la ciudad y vienen los fines de semana a la isla, entonces, nosotros ya teníamos el Smartphone, lo que no teníamos era el internet. Entonces, parte de lo que nosotros entendimos era que quizás las autoridades no entendían el beneficio que tenía eso para sus ciudadanos y es lo que nos pasa a nosotros.

Aparte de eso, nosotros estamos desarrollando otras tecnologías que nos permitan como país, todos, no sé si ustedes han escuchado del famoso 5G y les pongo la imagen de *Robotina*, porque los Súper Sónicos no estaban tan lejos de la realidad. Yo no sé si ya ustedes vieron lo que se llama el concepto *Smartcitys*.

El concepto *Smartcitys* que, me llamó mucho la atención en Las Vegas, porque las luces, en las calles, en las madrugadas, se apagan cuando no hay vehículos y eso es cuestión de poner unos sensores, ahorro energético y las luces también van disminuyendo o aumentando, dependiendo de la luz que hay en el entorno. Entonces, cuando nosotros empezamos a analizar cómo eso impactaba, me reúno con el Secretario de Energía y le digo, ¿cuánto gastamos nosotros los panameños en las luces de las calles que, solo el 4% son led? Siguen siendo las mismas luces de hace 30 años, que tienen un consumo, más del 70% o 75% de lo que consumiría una led; para eso es la tecnología.

Entonces, nos estamos quejando de que en el lago no tenemos agua, de que las hidroeléctricas, los embalses no tienen el nivel suficiente, estamos haciendo un uso desmedido de la electricidad, estas son las cosas que la tecnología nos ayuda.

Hace unas dos (2) semanas estuve reunido con el Director del Idaan y él me decía, Luis, el 50% del agua del país, no sé dónde está. Todo lo que nosotros producimos, el 50% no se factura y tres (3) semanas atrás yo me había reunido con el Administrador del Canal y me dice, tenemos un problema de agua, ya muchos de ustedes han visto en las noticias; el Lago Gatún tiene uno de los niveles más bajos de la historia, pero en cambio, nosotros estamos perdiendo el 50% del agua en el Idaan diariamente, entonces él me dice, ¿cómo podemos resolver eso con tecnología? Yo le digo, eso es sencillo, hace 10 años hay una tecnología de sensores para identificar rupturas de tuberías; hay mecanismos de tapar las tuberías utilizando nuevas metodologías sin tener que reventar todas las calles, sino pregúntale a los alemanes.

Entonces, no es que la tecnología sea cara, no es que la tecnología no esté a nuestro alcance, es simplemente tener la intención y la actitud de querer hacer eso.

No sé si escucharon la noticia de cambio de la Marie Curie de Google en Panamá, no sé si alguien la escuchó, levanten la mano para ver si alguien escuchó la noticia, bueno bastantes la escucharon. Pero, por qué nosotros queríamos traer un cable submarino y yo me imagino que muchos, cuando escucharon la noticia dijeron, y eso ¿en qué me ayuda a mí?

Gran parte de lo que nuestros proveedores de internet pagan, es porque toda la información, si yo le mando a usted un WhatsApp, ese WhatsApp no se va a ir directo de aquí a allá, ni siquiera va a la torre. Ese WhatsApp posiblemente, ese mensaje va a ir hasta

Miami, donde está el App de las Américas y después va a bajar, entonces, ese nivel de latencia que existe, nada más por tener comunicado con Miami no creo que sea muy barato, eso encarece nuestros servicios hasta un 38%, entonces en eso ya nos empieza a beneficiar, porque teniendo un punto de intercambio en Panamá, nosotros podemos reducir la latencia y al mismo tiempo, tenemos la capacidad de que multinacionales puedan venir al país, de que se pueda fomentar todo lo que es el famoso hub, el hub de hubs.

Cuando ustedes ven al Ministro Rojas Pardini, que él es el facilitador de la inversión extranjera, hablando del hub de hubs; nosotros somos el hub aéreo, nosotros somos el hub de logística intermodal, pero en temas digitales, Panamá es un país que tiene todo para convertirse en un lugar en donde Amazone, en donde Google, en donde muchas de estas empresas puedan estar, pero hay un gran factor, que quizás aquí los que sean profesores lo saben, es que, carecemos de recurso humano, que es el objetivo principal de todos estos paneles.

Ayer conversaba con un alto ejecutivo de la compañía DELL, que está establecida en Howard y me decía, tenía 3 mil vacantes para panameños, pero tenían que tener desarrollo en Networking, en Storage, en virtualización, en inteligencia artificial y nos reunimos con Inadeh, nos reunimos con la UTP y sé que están haciendo un gran trabajo, pero en Costa Rica tenía más recursos y nos fuimos para Costa Rica y lo pusimos en Costa Rica.

¿Qué estamos haciendo nosotros los panameños, diferente a los ticos? Entonces, yo, como parte del gobierno nacional, entiendo que tenemos una responsabilidad muy grande y entendimos que, gran parte de los problemas se deben a que las necesidades que el gobierno tiene, que la empresa privada tiene, no están directamente conectadas como en la empresa privada y el gobierno.

Ustedes sabían que nosotros hemos invertido más de 1,200 millones intentando modernizar el Estado en los últimos 12 años, es más, si ustedes agarran la planilla del Estado y se van a la 380, los que conocen un poco de eso, van a saber que nuestro presupuesto este año es 100 millones de dólares para inversión en tecnología; 100 millones, un país pequeño y yo le preguntaba a mi homólogo de Uruguay, ustedes cuánto se gastaron, dice, creo que la mitad de eso. Pero el problema que nosotros teníamos es que nosotros no teníamos la oportunidad de trabajar en conjunto con las universidades, de dar eso, a que los estudiantes sepan hacia dónde va el gobierno.

El 10% de la planilla gubernamental de los países avanzados ya están enfocados en tecnología, en transformación digital. El gobierno de Estados Unidos tiene más de 2 millones de personas dentro del gobierno, solamente enfocados en transformación digital. Si yo hago la misma métrica, de la cantidad de trabajadores del gobierno, yo necesitaría 25 mil personas hoy en día para poder satisfacer la demanda de la transformación digital que estamos haciendo y, Irvin no me dejará mentir, gran parte del problema que nosotros tenemos dentro de las instituciones, es que no estamos listos para hacer una transformación digital, porque trabajar en el gobierno, para los estudiantes, muchas veces no es un atractivo. Pero si nosotros como gobierno le decimos al estudiante, estamos haciendo tecnología, estamos innovando, lo vamos a hacer.

Nosotros, en estos momentos estamos creando una asociación de interés público que se llama Cidetys, que bueno, ya está creada, que es el Centro Internacional de Desarrollo Tecnológico y Software Libre y quizás ya como último mensaje, necesitamos ya que cada uno de ustedes se vuelva un motor de la transformación digital, porque todos aquí probablemente tengamos un Smartphone, probablemente utilicemos nuestro celular para hacer pagos bancarios y hasta mi abuela usa WhatsApp y quizás nuestras abuelitas son las que más están sacando provecho al Facebook, al Instagram, pero realmente eso está impactando en la calidad de vida de nosotros como ciudadanos.

El cambio empieza por nosotros y ustedes que están en las universidades, en los medios, les invito a que exhorten a los muchachos a que estudien carreras de tecnología, porque el Estado va a necesitar mucho más. Nosotros estamos reformulando toda la carrera tecnológica, creando las Direcciones de Innovación y Transformación Digital y vamos a requerir mucho recurso.

Dentro de estas asociaciones del sector público, queremos que estén todas las universidades. En estos momentos hicimos la primera alianza con la Universidad Tecnológica de Panamá, pero queremos que estén todas, porque allí yo estoy diciéndoles, necesito esto.

El año pasado nosotros lanzamos nuestra licitación para la digitalización de trámites, la cual varias veces quedó desierta. Pero, gran parte de los problemas que tenemos, es que no tenemos suficientes empresas que estén dispuestas a hacer la transformación digital, que no tenemos recursos, esas empresas no tienen recursos para poder darle el servicio al Estado para poder darle el servicio a las empresas. Entonces, parte de lo que nosotros vamos a ser muy incisivos es en que, vamos a facilitar que los panameños sean los que desarrollen nuestra transformación digital, nosotros no estamos en desacuerdo de que empresas extranjeras desarrollen tecnología en Panamá, pero quiero que sea con los panameños.

Vamos a sacar a nuestro país adelante, porque si nosotros no despertamos, el mundo se nos va a venir encima. Ya lo vemos con nuestro centro financiero, lo vemos con nuestro centro logístico y realmente Colombia y Costa Rica, lo están haciendo muy bien, que tengan buen día.

Lcdo. Irvin Halman – Especialista en innovación y tecnología

Primero quiero felicitar al Ifarhu y, muy complacido por la invitación y estar exponiendo ante ustedes el tema alrededor de las necesidades y las demandas alrededor de un hub digital, con los panelistas que tenemos, empezando pues con Luis Oliva, asesor de la AIG, quien nos ha planteado la visión de Panamá para aprovechar esas capacidades que tenemos como país y en este encuentro, que considero determinante ante la ventana de oportunidad que tiene Panamá y estas ventanas de oportunidad se abren y cierran rápidamente y casualmente, cuando estaba en la posición anterior, antecediendo pues a Luis Oliva, tuvimos una reunión en un país, en un congreso y nos decían, estamos viendo

Panamá como uno de los países donde podemos establecernos, pero esa decisión la tenemos que tomar en los próximos 18 meses. Una vez que establezcamos el país, ya pues, ahí estableceremos nuestra sede.

Estas decisiones se están tomando con mucha frecuencia en un mundo que es altamente globalizado e interconectado, entonces por eso, esa ventana de oportunidad, de que Panamá sea un hub digital, por su posición geopolítica, requiere que Panamá cumpla con las condiciones para atraer y desarrollar ese nivel de inversión que nos conviene al país y con esa intención, tanto el sector académico, productivo y gobierno ha estado trabajando a través de los años para ver qué condiciones son las que hay que tener y desarrollarlas, de tal manera que tengamos las capacidades, habilidades y destreza del recurso humano, que bien comentó Luis sobre, utilizando como ejemplo a DELL, de lo que se va a necesitar a fututo y ese futuro que también lo ha comentado Luis Oliva es ya, no es que ambicionábamos hace años, y es parte de lo que les voy a desarrollar, es cómo nos está viniendo aceleradamente esta revolución industrial y cuáles son esas tecnologías, porque me voy a enfocar en el aspecto tecnológico, pero sí aclarar que esas tecnologías son transversales a todos los sectores y para que Panamá sea un hub digital, no solo hay que ver la interconexión de fibra óptica, lo que ya comentó Oliva sobre la necesidad de empresas ciudadanas para poder aprovechar esa infraestructura, sino también que el hub digital es una combinación de otros sectores que requieren movimiento físico de bienes y servicios, porque hay lo estrictamente tecnológico puro, los híbridos y todavía las industrias que mueven bienes físicos, que también requieren de tecnología, entonces, eso es lo que voy a plantear en el resto de estos 19 minutos que nos quedan.

Es todo un ecosistema para que ese hub digital, ese hub logístico logre hacer de Panamá un país que tenga todo el potencial, todas las cualidades, que cuando se realicen esos análisis de dónde invertir, dónde establecernos, que Panamá esté en nivel de competitividad, en nivel de capacidad en las posiciones más altas, más atractivas y vamos a ver algo de estos índices que ven las empresas para tomar esas decisiones.

Lo otro es que, esto se está dando de una manera acelerada, acelerada como nunca antes visto y disruptiva, como nunca antes vista. Sí ha habido disrupciones anteriormente, pero no en la velocidad que se está dando, que está afectando la cadena de valor de muchos de nuestros sistemas, o sea, se eliminan intermediarios y hasta el sector académico está pasando también por esos ajustes y esas transformaciones que debemos adecuar hacia nuestros usuarios, que son en este caso los estudiantes y los profesionales que también requerirían lo que se conoce en inglés como el re-training o el reentrenamiento o re-capacitación de ellos.

Dicho esto, para prepararme para este foro, desde la perspectiva del sector privado, donde ahora estoy, hice algunas consultas con los diferentes gremios que les voy a mostrar al final, en las últimas filminas y lo que van a ver en el camino de la presentación.

Algo que resultó evidente es que debemos hacer más estudios adaptados y adecuados a Panamá, porque Panamá tiene, no es que es especial, pero tiene condiciones de una visión especial y hay que aprovechar esta iniciativa del Ifarhu en conjunto con Cospae y las

universidades, de rápidamente meterle mano al detalle que esto requiere para introducirlo dentro del sistema porque no podemos pasarnos los siguientes 15, 20 años todavía, hablando del mismo tema que venimos hablando por 20 años porque si no, no vamos a lograr el cometido y en eso el Ifarhu y las universidades son un actor, así como ciertas entidades u organismos del sector privado.

Y otro tema que hay que irlo abordando es ciertas flexibilidades en aspectos migratorios, o sea, la atracción de talento a Panamá se dificulta, es más fácil traer personal de baja experiencia, de trabajo repetitivo, y sin entrar en quién es ese tipo de trabajador, pero trabajador de bajo nivel de skills o habilidades y se nos dificulta traer aquel que sí puede permear ese conocimiento y ponerlo a producir y generar mucho más empleo y ejemplo de ello, voy a usar como ejemplo el caso COPA cuando dice, si adquiero un avión para flota, tengo que tener dos (2) pilotos y esos dos (2) pilotos me generan mínimo de sesenta (60) a cien (100) empleos, y son dos (2) pilotos y en algunos casos, extranjeros, entonces, ese tipo de condiciones son las que, de alguna forma, tenemos que ver cómo podemos manejar de manera que sea beneficioso para el país.

Ya entrando en materia, voy a leerles; recientemente, este es un libro que recomiendo, se llama "*Por qué las naciones fracasan*", fallan. Y nos habla de la revolución industrial, la revolución industrial que estaba comentando Luis Oliva y dice, la revolución industrial, una ruptura radical del pasado, posible gracias a la investigación científica y el talento de individuos, justamente de lo que estamos hablando. Toda la fuerza de esta revolución vino del mercado que creó oportunidades rentables para desarrollar y aplicar tecnologías, y también se basó en la educación y en las habilidades, ya que fueron los niveles relativamente altos de educación lo que permitió el surgimiento de empresarios con la visión de emplear nuevas tecnologías para sus negocios y encontrar trabajadores con las habilidades para usarlas. Y es un tema de antes de la definición de una revolución industrial, pero lo más sorprendente es que estamos hablando de 1688 la primera revolución industrial.

Y así han venido otras revoluciones industriales; la diferencia es que, en la que estamos, que es la IV revolución industrial, está llegando mucho más acelerado que las 3 primeras revoluciones industriales y esa velocidad de cambio es a lo que debemos prestarle atención.

Para entender los cambios, debemos, y esta presentación se las voy a dejar como referencia, porque entiendo que ahora viene un taller y no voy a enfocarme en el detalle, pero sí apuntar algunas cosas que tiene la presentación, que les voy a dejar. Cinco (5) de esos cambios que van a generar los nuevos negocios, las nuevas demandas, tienen que ver con tecnología y estos son estudios que ha hecho el *Foro Económico Mundial*. En especial, todo lo que tiene que ver con robótica, inteligencia artificial, la interacción humano-máquinas, que es la mejor combinación y también la necesidad de re-capacitar al personal que aplica en todo esto.

Si vemos las diez (10) tendencias establecidas que impactarán en los negocios en el 2022, estoy hablando en dos (2) años, cinco (5) de ellas son tecnológicas, big data, internet móvil que ya lo comentó Luis, inteligencia artificial, tecnología de la nube; hay dos (2) que tienen

impacto negativo, que están relacionadas con la tecnología, pero que requieren recurso humano también y es el incremento en los ciber ataques y los avances en inteligencia artificial, que incidirán, así como positivamente en los negocios, también incidirán negativamente en aquellos negocios que no se hayan preparado.

Hay una cantidad de habilidades o de funciones que van a ser requeridas y estamos hablando aquí del 2022, dos (2) años, empresas que fueron encuestadas por *World Economic Forum*, que ya el 85% están diciendo, vamos a adoptar big data, el 75% mercados basados en aplicativos y web, como dijo Luis 75% en el internet de las cosas, aprendizaje de máquinas 73 y así nos vamos y, muy similar a lo que viene para Panamá.

Quiero apuntar a las impresoras 3D, eso puede tener efecto hasta en el Canal de Panamá y eso va a venir, mencionaste lo de los vehículos autónomos, ya se están imprimiendo vehículos con impresoras 3D, o sea que ya no requieres de toda esta infraestructura para confeccionar un vehículo, más bien lo moldeas con una impresora, o sea, puedo pedir algo a la medida de mis necesidades, que no tenga que viajar, lo construyo donde necesito construirlo. Ya se está haciendo con casas, casualmente en Panamá ya supe, la semana pasada, hay una empresa que ya está iniciando un proyecto de construir casas modulares para poder ponerlas en los océanos, en condiciones normalmente no habitables o donde puedes construir casas, etc. y con impresoras 3D y alta tecnología.

Microsoft nos dice que para el 2025, dan un listado de actividades que ya han sido o serán adoptadas por las empresas. Ya en el 2025 vamos a tener, y es lo que hablaba la rápida adopción de las tecnologías, 30% ya van a tener inteligencia artificial. El 10% de los vehículos de Estados Unidos se espera sean autónomos y así hay un sin número de otras cosas, ya está lo de los vehículos impresos en 3D, ya están circulando por las calles; 2025, eso está a cinco (5) años y Panamá es un país que adopta fácilmente este tipo de tecnologías que empiezan en Estados Unidos.

Tenemos que estar preparados con la fuerza laboral para poder atender estos temas. Una de las preocupaciones que tenían, por ejemplo, en el sector salud, las empresas de alta tecnología en salud es que no podían despachar equipos a Panamá porque no había personal técnico para poder reparar, mantener e instalar ese tipo de equipos y así, un sin número de otros equipos altamente sofisticados que podemos tener en Panamá para los distintos sectores.

Aquí les presento una gráfica que para el 2025, la capacidad computacional, que ya es accesible, puede emular, actualmente ya el ratón y para el 2025 el cerebro humano, en cinco (5) años, ya estaríamos con esa capacidad de cómputo a costos accesibles y eso nos va a entrar a dar ejemplos de cómo hace 20 años, la capacidad de cómputo que hay ahora en estos celulares inteligentes, requeriríamos casi que un cuarto de esta dimensión lleno de computadoras para poder lograrlo; esa es la Ley de Moorse, que es esa gráfica que les acabo de enseñar, nos habla de eso.

Lo otro que nos apoya la economía digital es ese crecimiento vertiginoso, están viendo el movimiento de bienes físicos, a lo largo del tiempo, fíjense que crecen a una tasa de menos de doble dígito en promedio, eso es lo que ve el Canal de Panamá. Sin embargo, desde que

creamos la ley de comercio electrónico en Panamá, en el 2008, cuando la promulgamos, que hablábamos de comercio, de negocio a negocio, no vislumbrábamos lo que estaba pasando ahora en el 2015 y 2016, que ya existen muchas de estas tecnologías que están generando un flujo de datos que crece mucho más allá del movimiento de bienes físicos, sino, este tipo de servicios es lo que tiene que cruzar ahora por ese canal digital que habló Luis Oliva.

Y eso nos va a generar este canal digital que, la idea, como mencionó, es interconectarlo en Panamá y que sea similar, pongámoslo al modelo del Canal, una conexión neutral que aplique a todos los sectores, que sea de alta velocidad, que ahorre en tiempos de transporte, costos, resiliencia, etc., y ahora que vengan más cables por Panamá, como ha sido el caso ahora de *Google Curier*, que es el *Google* que estaba para considerar otros países y afortunadamente el gobierno hizo los esfuerzos para que hiciera su conexión con Panamá desde este punto, porque apuntaba hacia Colombia, Costa Rica, Panamá, como opciones y de ahí muy cerquita, Ecuador. Pero, afortunadamente, tomó la decisión de conectarse en Panamá y poder reconectarse con el resto de los puntos.

Y qué significa esto si usamos el modelo del Canal de Panamá, si queremos sacarle valor que transiten datos por ahí, tenemos que poder tener entonces una economía donde uno pueda tener data centers, centros de distribución, desarrollo de software, etc., aprovechando que, como el Canal, los contenedores no solo pasen por el Canal, sino se queden, se transformen y produzcan valor o nuevos contenidos para la exportación.

Dicho eso, voy rápidamente, van a ver muchas gráficas en donde podemos ver cómo están cambiando los trabajos, cuáles están incrementando, en este caso comercio, servicios profesionales, servicios de negocios y reparaciones, salud, educación y servicios financieros, son los trabajos de mayor crecimiento a nivel global.

Los más vulnerables a la automatización: transporte y almacenamiento, industria manufacturera, construcción, servicios administrativos y de soporte son los que más van a ser afectados por la tecnología y los menos afectados nuevamente, educación, salud, asistencia nacional, turismo, profesionales científicos y técnicos. Qué significa esto, que, en nuestros distintos sectores, llámese salud, educación, tenemos que ver cómo el trabajador, porque sí va a haber necesidad de más de esos trabajadores, pero que utilice la tecnología para ser más eficaces.

Trabajos computarizables: tenemos nuevamente, los menos y los más. Los más, oficial de crédito, recepcionista, etc., todo lo que pueden hacer las computadoras ya muy fácilmente, como ANA, la que mencionaste Luis y los que menos, músicos, cantantes, abogados, médico cirujano, maestro de escuela, etc. Los abogados, me sorprende porque ya con inteligencia artificial también hasta esos van a poder ser afectados. Pero bueno, la interacción humano-máquina es la que va a ser necesaria.

Ayer probablemente Manpower que estuvo aquí, habrá comentado que el crecimiento neto de empleo con la digitalización, pareciera que Panamá, por las encuestas, va a tener un aumento neto de 21% a 30%, cuando otros países, están mostrados en rojo, van a tener un efecto negativo en crecimiento de empleo con la digitalización, o sea que Panamá está, por

lo menos las proyecciones, es que está en muy buena posición para aprovecharla y otra, que es el PIB, indica que Panamá tiene 25% en ocupaciones de alto riesgo en automatización, o sea, el trabajador actual, o sea que, ese es un tema que hay que trabajar en lo que hablábamos del re-skilling, re-capacitación y re-entrenamiento.

Todavía pues, en la fuerza laboral, la colaboración y el ingenio va a seguir siendo en humanos, hay un área híbrida donde está la simbiosis humano-inteligencia artificial, pero hay un área que las computadoras y la informática lo van a hacer mejor y la innovación, que es todo lo que tiene que ver con precisión y fuerza bruta, ahí va a entrar la tecnología. Y eso es lo que se está viendo que, entre el 2018 y el 2022, miren cómo la que he puesto en rojo, que son de administración hacia procesamiento de información de datos, fíjense cómo las máquinas están tomando cada vez más preponderancia.

Garner, que es un consultor, también a nivel global, que asiste a las empresas y gobierno en tendencias, sus consultores me dicen que, para esta década, la forma de trabajar también va a cambiar, inclusive va a afectar a la gerencia media, que actualmente se mantiene incrustada en las organizaciones, a una gerencia por algoritmos que se imponen. O sea, ya, a nivel gerencial, ya se van a introducir una serie de variables en estos, vamos a llamarlos, software o plataformas, que van a orientar al gerente y a los equipos de trabajo, hacia dónde tienen que moverse. Y tecnología que desplaza los trabajos en las siguientes décadas a gente y tecnología como combinación poderosa. O sea, todo el esquema de cómo se trabaja hoy, las habilidades que se requieren desarrollar para el trabajo en el futuro, en este hub digital, están cambiando y esas se las vamos a dejar también como referencia.

Dos tercios de los empleos en nuevos roles de las industrias, tienen que ver con tecnología y aquí les dejo la lista y delinee en negrita, cuáles son esas. Las diez (10) principales demandas de habilidades para el 2022, o sea, en dos (2) años y en verde cuáles están crecientes, pero tenemos seis (6) de ellas que tienen que ver con tecnología y creciendo todo lo que es el aprendizaje activo y estrategia del aprendizaje, creatividad original e iniciativa y liderazgo e influencia social, para poder aprovechar esas nuevas tecnologías y esa innovación, y de paso una columna a ver si, cuáles de esas están declinando, pues entre ellas, todo lo que tiene que ver con *destresidad* manual, resistencia y precisión, todo eso es lo que están haciendo mejor los robots, las computadoras, etc. Igual, habilidades de memoria, verbales, auditivas y especiales.

Las empresas adhieren esos talentos vía la tercerización, la re-capacitación o la incorporación de nuevo personal. Pero, la buena noticia, es que el 44% contrata personal con nuevas habilidades, además de mantener a sus empleados actuales. O sea que, eso todavía quiere decir, hay una especie de lealtad, sostenibilidad todavía de las empresas, pero hay que trabajar en el personal para que pueda laborar en esas empresas y en ese re-capacitarse.

Ya aterrizando en América Latina, el *World Economic Forum*, en el mismo estudio del futuro del trabajo, estableció que los roles laborales emergentes para América Latina y el Caribe son desarrolladores y analistas de software y aplicaciones, científicos y analistas de datos,

representantes de ventas mayoristas y manufactura, técnicos y científicos como las principales relacionadas a tecnología.

Y en adopción de tecnologías, igualmente coincide con lo que presenté a nivel global, está big data con un 89%, mercado habilitado por App y web 79%, machine running 78%, internet de las cosas 77%, casi el mismo orden y computación de las nubes, o sea, los cinco (5) principales, similar a lo que pasa a nivel global. Y eso, nuevamente sería lo mismo que se daría o muy similar, en el caso de Panamá.

Linked también hizo algunos ejercicios sobre lo que más se está demandando en su aplicación y entre ellas, las más recientes: ingeniero en software y analista de tecnología de la información. Y esto es aplicado a los países de América Latina y el Caribe. Si nos vamos a también otro trabajo que hizo Linked de cuáles son esos roles emergentes y habilidades TIC para el 2020 y esto salió en el 2018, para el 2020, o sea ya, aquí le da una lista de cuáles son e inclusive cuáles son esas habilidades específicas del lenguaje.

Y aquí cuando hablamos de analfabetismo o bilingüismo, estamos hablando de inglés-español, entonces ya el bilingüismo tiene que ir a esas habilidades digitales para evitar analfabetismo digital. Aquí vemos, lo que hablábamos de atracción de trabajos por industria del 2018 al 2022, o sea, para este periodo de cinco (5) años, lo que les comentaba y mencionaba Luis Oliva, fíjense cómo, todas estas empresas de estos sectores para decidirse si van a abrir un mercado o entrar en algún mercado, el factor primario, todo lo que está en azul, disponibilidad de talento, costo de mano de obra, solo consumo, infraestructura, que tiene que ver con construcción y servicios profesionales, son los únicos que ven costo de mano de obra; el resto está viendo disponibilidad de talento como primer orden para tomar una decisión y hay otros factores que aplican a otras industrias. Pero inclusive aviación, viajes y turismo, que son sectores donde Panamá está apostando, disponibilidad de talento es clave, segundo pues, donde la casa matriz le convenga mejor estar y de último, costo de mano de obra, porque son industrias de alto contenido, de alto valor.

Por el Canal de Panamá pasa, en su mayoría, productos de bajo valor, como sería, commodities, materia prima, eso es lo que pasa por el Canal, eso es de bajo valor. Todo lo que es de alto valor, aéreo o transporte, sí de Centroamérica. Y este es otro mensaje potente que quiero dejar aquí en la sala, aquí tenemos un cuadro con todos los índices internacionales principales que tienen que ver con: conectividad, con e-gobierno, con innovación y con adopción de tecnologías en los negocios, o sea aplica a todos los sectores.

Aquí está, en la parte de arriba, en la posición número 1, los países que, cuando los normalizamos están al 100%, está Corea, Dinamarca ahora se ganó en E-government la posición # 1 y abajo, los que, en cualquiera de estos índices, el que está en la peor posición y aquí puse, en el caso de Latinoamérica, Nicaragua dónde está y dónde está Panamá, que generalmente está con los países de Latinoamérica y se destaca Panamá en su nivel de infraestructura, que está en nivel medio, intermedio, en infraestructura.

El problema que tenemos en Panamá, es que tenemos alta infraestructura, pero el uso de esa infraestructura, su productividad de uso, es baja o relativamente baja y como ejemplo

nuevamente ponemos el tema del celular, el celular que cuánto lo usamos más allá de *whatsappear*, textear o hablar por celular, con la capacidad que tiene un celular hoy día y con lo que el gobierno va a estar haciendo para poner herramientas y más aplicaciones en el celular, que los ciudadanos puedan utilizar. Entonces, eso es uso productivo de la tecnología, lo que hacemos con una laptop cuando la tenemos en frente en nuestros trabajos, cuánto sabemos del Word, del Excel, de las distintas aplicaciones y le sacamos provecho a esa capacidad computacional, esa es la relación humano-tecnología donde Panamá tiene que aprovechar y aquí está el *Network Index* y Panamá en el resto, a nivel intermedio o medio bajo más bien.

Y esta es otra gráfica que recién construyó el CNC cuando hizo un análisis de los factores que inciden en el crecimiento de Panamá y esto es preocupante también, por qué; si vemos del 2007 al 2017, los factores que inciden en el crecimiento son: el empleo, el capital y la productividad. Me voy a enfocar en la productividad, que es lo que estoy hablando.

En el 2007, más de 1/3 que explicaba el crecimiento en el 2007, que fue un año de alto crecimiento, fue causado por productividad, pero en adelante fíjense cómo ese factor de productividad ha ido decreciendo en el tiempo, que lo que está apoyando a nuestro crecimiento es inversión en capital, principalmente, algo de empleo y poca productividad y esa es una ecuación, que son factores que nos están diciendo, hay una tendencia hacia el futuro, que si no la atendemos, Panamá no va a poder aprovechar estas oportunidades que requieren este tipo de capacidades.

Y ya para cerrar, Manpower nos dice, coincide con todos estos análisis, 65% de los trabajos que tendrá la generación Z, aún no existen, por eso es que tenemos que prepararnos, tenemos que apostar a ellos, así como en su momento apostamos a ciertos sectores, tenemos que apostar a estos nuevos sectores, que van a requerir transversalmente para cualquiera que sea su actividad, habilidades que le permitan resolver, crear soluciones creativas o tener soluciones creativas a problemas, re-imaginar productos y servicios, que se van a estar inventando y que se tienen que estar cambiando con alta flexibilidad.

Y aquí hay, así como destrezas específicas, que tienen que estar dentro de nuestro currículum para desarrollar estas habilidades en las personas que tienen que ver con sus conocimientos, sus destrezas, el carácter que, cada vez toma más relevancia y el meta aprendizaje, que lo hablaba con algunos profesores pues al inicio, antes de comenzar que son, habilidades que se han perdido y qué bueno que está aquí Danilo Toro, esas habilidades de cómo reflexionamos y nos adaptamos, fíjense cómo eso involucra todo lo demás, el joven de hoy está inmerso en un ecosistema que no es aprender a hacer lo que siempre ha hecho, mejor, sino, aprender a hacer lo que hay que hacer y mejor, o sea, enfocarse en lo que va a generar valor y para eso tiene que tener unas habilidades de reflexión y de pensamiento crítico de no aceptar lo que siempre, y de cuestionar lo que siempre ha estado viendo porque eso es lo que va a generar las nuevas industrias, que van a ser disruptivas y que es lo que esperan los consumidores de estos tiempos.

Unesco también hizo un cuadro de elementos y competencias que apoyan hacia un bienestar público y hacia un desarrollo, así que, no voy a entrar en ellas, pero van a tener

ese cuadro, porque todo esto ayuda a la construcción de los currículums y sin querer entrar en el tema gubernamental, pero ya una vez que uno fue inoculado por cinco (5) años, tiene que comentarlo y que bueno que está Luis Oliva aquí, porque la modernización del Estado, también va a requerir y lo comentó, habilidades digitales iguales a las que se están requiriendo para el sector privado, para el usuario digital que está en funciones, que está apoyando y facilitando para el sector privado, para el sector productivo, trabajadores y academia, habilidades complementarias digitales, como lo vimos en subsectores, llámese agro, salud, etc., o sea, qué hago con este dispositivo, qué debo conocer mejor y qué hago con este dispositivo para atender mejor lo que hago en campo, como una de mis funciones.

Habilidad en gestión y liderazgo digital y habilidad en profesión digital y todo eso requiere distintas habilidades de cómo trabajar en equipo, porque ya no es el individuo que va a resolver, sino cómo los equipos con sus distintas perspectivas y paradigmas, van a resolver los problemas del futuro o los problemas de hoy en adelante.

Los dejo, nada más con una frase, que reitera lo que dije en su momento, hace pocos minutos, los analfabetas del siglo XXI, no serán aquellos que no sepan leer ni escribir, sino aquellos que no sepan aprender, desaprender y reaprender porque esto es lo que se va a requerir, que también comentaba, que estaba en 1980, graduándome de la universidad, esto se decía, este es Alvin Tofer, se decía, dentro de 20 años esto va a pasar y ya lo estamos viviendo, entonces, o sea, cuántos aquí han estado en profesiones en que han tenido que actualizarse porque si no quedan desfasados y eso es lo que va a estar viendo la generación a la que estamos, y las capacidades que tenemos que desarrollar para una economía digital o que Panamá sea un hub digital.

Lcdo. Néstor Altuve – Especialista en transformación digital

Me toca un poco una corta realmente, una corta presentación, digamos para redondear un poco lo que se ha venido conversando hasta ahora pues. Irvin, que ya tenemos una amistad de hace unos 5 o 6 años, Luis hoy que lo he visto en varios eventos y nos conocemos, y creo que vamos a tener que hacer algunas cosas en Apede.

Me toca un poco la solicitud, redondear alrededor de lo que son las necesidades de formación para futuro, para los trabajos del futuro, el futuro del trabajo o como, al revés y al derecho, realmente suena particularmente bien.

Yo me dedico al tema de transformación digital, con una visión humana, una visión más estratégica, visión de negocios, más que del punto de vista tecnológico. Estoy participando en un interesante proyecto de formación *on line*, es un proyecto, es una empresa global y estamos coincidiendo un poco con lo que venía conversando Irvin anteriormente y eso es un poco lo que traigo hoy, como reflejo de todas estas reflexiones y una de las cosas que también quería ponerles arriba de la mesa es que, en el mes de octubre (2019) hicimos en Apede, la Asociación Panameña de Ejecutivos de Empresa y yo como Vicepresidente de la Comisión de Actualización Ejecutiva y Empresarial, estuvimos organizando un foro acerca del futuro del trabajo.

Evidentemente, un tema que está arriba de la mesa y es bien interesante cómo frecuentemente venimos conversando de esto, de la preocupación, además felicito por esta motivación alrededor de esto porque, fíjense que hay que movilizarse, porque yo, hay una frase y voy a empezar con una frase que yo digo mucho que es, es preferible moverse y cambiar ante un futuro que uno no conoce, a no moverse y saber que se va a desaparecer. Y eso aplica para organizaciones, aplica para las universidades, aplica para todo.

Bueno, todas las visiones son parecidas a las que hemos venido conversando hasta ahora. No me puse, a pesar de que yo conversé con Irvin, no nos pusimos de acuerdo, creo que se repiten algunas y yo lo que creo es que aquí lo que vamos es a tratar de redondear un poco lo que hemos venido hablando hasta ahora con el foco de las necesidades de formación, con respecto a los trabajos del futuro.

La patada esa que está allí, es algo que, más allá de preocuparnos, lo que debe hacer es ocuparnos; sí, esa es *Robotina*. Es increíble como todas las cosas que se reflejan en esa serie y que decían que era para el 2060, ya en el 2020 tenemos prácticamente ya el 70% o el 80% de las cosas que están sucediendo.

Vamos a arrancar porque sí me interesa que después, un poco con este cierre alrededor de lo que significan las necesidades de formación para lo futuro del trabajo y hay un informe muy interesante del BID, que se llama, del diálogo, ese informe salió en el último cuatrimestre del 2019 y de verdad que me gustó mucho, habla de América Latina, habla de Panamá y con una visión desde afuera y digamos que hace un análisis bien interesante porque además es el informe de los informes, agrupa muchas estadísticas de varias fuentes y, para ponernos en contexto, rápidamente les voy a comentar acerca de los escenarios y los posibles impactos, o sea, qué está pasando y qué está trayendo la transformación digital a los países, básicamente en este caso a América Latina.

El informe define tres (3) olas; las olas de avance y automatización. Habla de una primera ola, que es una ola, que llama la ola algorítmica, que ya está en curso y que básicamente se refiere a la automatización de las tareas simples. Es importante ver lo de las olas porque, es importante que no nos dejemos, si bien es cierto, todo lo que dijo Irvin en cuanto a las proyecciones y a lo que está sucediendo, es importante que Panamá asuma su propia realidad, dónde está porque los recursos son limitados, verdad Luis, son limitados y las inversiones deben estar donde el desarrollo y las tecnologías puedan ir avanzando. Entonces, estamos en una primera ola donde, básicamente lo que estamos viendo es la automatización de tareas sencillas.

Vamos entonces a pasar a una ola número 2, que está arrancando con la década del 2020, donde la mayor parte de los trabajos repetibles y rutinarios, van a estar incluidos ahí y, la tercera ola es que sí vamos a ver un tema de más reemplazo de actividades rutinarias, actividades físicas, intelectuales, solución de problemas, simulación de comportamiento, pero este impacto realmente se empezará a sentir a raíz de la década del 2030.

Digamos que es importante porque aquí es, quizás, la pregunta que ustedes pueden estarse haciendo es *¿dónde está Panamá?* Entonces bueno, por supuesto Panamá está en la primera ola y quizás está más al principio que al medio de la ola. Estamos hablando en

general, tanto de las empresas como de todo lo que se está haciendo a nivel de digitalización del país. Sin embargo, aquí lo que nos pone es un reto, yo hablo cuando el tema de transformación digital, es interesante que pasan dos cosas; una cosa es cómo yo aprovecho las nuevas tecnologías para incorporarlo, ya sea en el gobierno, sea en las empresas, sea en las universidades, pero también es cómo ir creando el modelo disruptivo. Entonces aquí es importante porque estamos en la primera fase, cómo utilizamos las nuevas tecnologías para potenciar el negocio actual, más como una visión desde el punto de vista por supuesto de la empresa privada.

Este gráfico ya lo presentó Irvin, yo creo que es un gráfico que nos tiene que mover al punto que sabemos que el 65% de las ocupaciones tienen alto riesgo de automatización y definitivamente eso no va a pasar de hoy a mañana, pero sí tenemos que estar preparados para eso y aquí, repito, siempre desde la visión de las necesidades de formación.

Por supuesto que hay unos efectos potenciales, quizás poco hablamos de eso, pero el informe, es muy interesante cuando habla de esta situación, sobre todo porque va a tener un efecto, por supuesto un efecto disruptivo en los empleos que ya tenemos, que ya existen. No hay duda que va a tener un impacto.

El segundo es que por supuesto, cada quien tiene sus cifras, el *World Economic Forum*, Banco Interamericano, CAF, todos tienen sus cifras, pero evidentemente, no hay coincidencia en cuanto al tipo de actividad, número de personas y registros. Fíjense ustedes que la rica presentación que nos presenta Irvin, habla de varias fuentes y probablemente ven como no todas coinciden, pero en lo que sí coincidimos es que va a haber un efecto disruptivo y una de las cosas que pasa es que, no van a desaparecer los trabajos, los trabajos lo que van a hacer es que van a cambiar.

Entonces, eso también es importante. Fíjense ustedes que aquellos países, estadísticamente, aquellos países que están más avanzados en el tema de transformación digital, más bien han generado mayor empleo, entonces, eso también es bien importante que se sepa. A veces nos asustamos con que, van a desaparecer los empleos, la gente se va a quedar sin empleo y lo que es, todos los que estamos en el tema académico, en mi caso también, pertenezco, no solo a la empresa Unikemia, que es una empresa global, pertenezco a la Escuela de Negocios y en esa soy el Director del Diplomado en Transformación Digital y hay puestos que nos tenemos que movilizar.

Por supuesto, la tecnología va a elevar la productividad, pero tenemos que tener mucho cuidado y sobre todo nuestros países y en especial Panamá porque va a crecer la desigualdad y ahí tenemos entonces que tener mucho cuidado porque eso tiene que ser algo muy bien orquestado para que la desigualdad no siga aumentando.

El otro punto es que el impacto social sería enorme y quizás es un tema sensible y más ahora después de las declaraciones ayer (*15 de enero del 2020*), del tema del seguro social, de la Caja de Seguro Social, el impacto va a ser enorme y hay que inevitablemente diseñar sistemas de protección social diferentes a los que existen hasta ahora. Vamos a hablar de teletrabajo, vamos a hablar de *freelancers*, vamos a hablar de todas estas nuevas

características que está teniendo el trabajo. Todas esas necesidades de formación tienen que empezar a apuntar a todas estas características que están teniendo las organizaciones.

Y por supuesto, la educación y la capacitación digital son esenciales, donde deben concebirse nuevos programas masivos. Por ejemplo, ustedes ven cómo el BID ha venido potenciando algunas cosas, pues ellos tienen un concepto muy interesante que se llama "*Bootcamp*", que es entrenamiento acelerado, en la cual tú puedes preparar para el trabajo, rápidamente a personas sobre todo en temas de programación y todas estas nuevas tecnologías. Entonces, es interesante, todas estas conclusiones, pero ya vamos a seguir avanzando en lo que realmente son las necesidades.

Cómo se preparan los gobiernos, las empresas, los trabajadores para todo esto y aprovechar las oportunidades. Bueno, ya Irvin también lo mostró, quizás esto es lo más frecuente que estamos viendo alrededor de las nuevas habilidades del futuro. El tema de las habilidades blandas, todo lo que tiene que ver con el pensamiento crítico, todo lo que tiene que ver con la resolución de problemas, gestión del cambio, etc. Porque, una de las cosas que se está concluyendo es que, si todo lo que está pasando a nivel tecnológico, si no trae consigo la mejora en todas las habilidades blandas, todo este tipo de habilidades, tampoco va a ser exitoso.

Entonces, allí es importante, hace como 4 o 5 años, quizás un poco más, quizás 10 años, cuando alguien decía que iba a estudiar Psicología o ese tipo de carreras, la gente escuchaba, bueno, pero Psicología, si la tecnología es lo que está ahora mandando y todos los cambios que están sucediendo, pero fíjense ustedes que, la necesidad de Psicólogos para ayudar a desarrollar todas estas habilidades blandas, inclusive los que se dedican al área de formación en esas áreas, tienen una oportunidad de oro. El primer grupo de necesidades de formación, en cuanto al futuro del trabajo, tiene que estar alineada con las habilidades para este tipo de habilidades blandas, no hay ninguna duda, coincide el BID, coincide la CAF, coincide el *World Economic Forum*, coinciden todos los organismos internacionales, coinciden en esto.

Un detalle de lo que *World Economic Forum*, y coincide con el Banco Mundial y señala que hay tres (3) tipos de habilidades que son cada vez más importantes en los mercados laborales. Número 1, las habilidades cognitivas avanzadas, el tema de resolución de problemas, habilidades socio-conductuales como el trabajo en equipo y las combinaciones de habilidades para fortalecer la adaptabilidad como el razonamiento y la auto-eficacia.

Volvemos al tema de las habilidades blandas, donde, lo entregan como una especie de ecuación, la suma te da la entrega de una combinación de habilidades que definitivamente son claves en el tema repito, en las necesidades de formación, que es el foco un poco de lo que yo estoy conversando.

Qué pasa, hay otras propuestas alineadas con las necesidades de formación y que es importantísimo para poder abordar las necesidades de formación, es la coordinación de universidades y centros técnicos con sectores productivos; o sea, cada vez, la colaboración y la unión entre todos, de todas las fuerzas vivas de los países, es importantísimo para poder alinear y desarrollar todas estas necesidades de formación.

Por supuesto, el tema del financiamiento mixto gobierno-empresa para el entrenamiento, las empresas, creo que allí ha habido un avance importante, donde Irvin ha formado parte de uno de los Panamá hub digital que existe, porque hay como dos o tres iniciativas con el mismo nombre, la iniciativa del gobierno y las otras iniciativas, por supuesto, pero creo que el financiamiento para el tema de entrenamiento es clave para el desarrollo, para las necesidades de formación para el futuro del trabajo.

Aquí aparece este concepto y Irvin, creo que no lo mencionó en su presentación, mayores recursos para educación para toda la vida, este concepto de *live long learning*, definitivamente es algo que va a estar y ya al final con la lámina, van a entender un poco qué significa, esto va, como conversábamos antes de que empezara el foro, va no solo de lo que puedan hacer las empresas, de lo que pueda hacer el gobierno, sino de lo que puedo hacer yo mismo para mantenerme definitivamente, a través de mi vida, formado.

Por ahí hay estadísticas que dicen que, en algún momento vamos a ser, los seres humanos, mínimo, vamos a ser 15 *nanodegrees*, o sea, formaciones, que vamos a tener que estar estudiando todo el tiempo, porque, al final es un poco lo que nos está llevando la nueva realidad.

Un poco lo que les decía, es un programa que es clave para las necesidades de formación, la alfabetización digital de 12 semanas, yo les recomiendo que vean la experiencia que tiene el BID, a través de un programa que se llama *Bootcamp*, en la cual, no necesariamente tenemos que esperar 4 o 5 años para que alguien vaya a ejercer o a desarrollar un tema tecnológico, sobre todo en las empresas, sino que le damos entrenamiento acelerado, llamado *Bootcamp* y definitivamente eso es clave para cubrir las necesidades de formación.

En algunos países ya existe, pero también recomienda este estudio, propone introducir la ciencia de la computación en la educación en secundaria, yo diría que en primaria y en todas las formas posibles, pero bueno, un poco lo que reporta el informe.

Esto también lo presentó Irvin y yo creo que es clave, estamos hablando de estas perspectivas y habilidades para el 2022, yo opaqué un poco las que están decayendo y nos debemos enfocar en las que están subiendo, pensamiento crítico, aprendizaje activo, creatividad, originalidad, diseño tecnológico y así sucesivamente.

En mi experiencia, en la empresa de formación *on line*, nosotros nos dedicamos a la formación *on line*, básicamente a *middle manager* y a *tom manager* y prácticamente el 90% de las formaciones que se solicitan están relacionadas con estas habilidades. Entonces, definitivamente es algo que es necesario y que es totalmente clave.

La otra, ya también, más que estadísticamente, aquí hay una nube de *tacs* donde hay una necesidad importante de formación para los trabajos del futuro, lo que llamamos las competencias duras. Esta nube de *tacs* que al final lo que hace es, muestra el grado de importancia que se le da a cada país o a cada sector, sería interesante ver, en Panamá, cuál sería el tema de la nube de *tacs* y, por lo que yo he visto y por lo que he leído y con los que he conversado, básicamente el tema de la cyber seguridad, el tema de la inteligencia artificial, el tema del big data y el analytics son prácticamente unas tendencias que ya

forman parte, es que inclusive, muchos analistas las están sacando de las tendencias, porque ya forman parte de, o sea, la cyber seguridad, la nube, la inteligencia artificial y el big data ya han salido hasta de muchas propuestas, ya forman parte, a veces uno no las ve, por ejemplo en mi época, yo soy contador y administrador de profesión y en una nube como esta, salía contabilidad computarizada.

Hoy en día, eso no es ninguna tendencia, porque eso ya está allí, eso está pasando, básicamente con estas cuatro (4) tecnologías, la cyber seguridad, como les comenté, el big data, la inteligencia artificial y lo que es todo el manejo de la nube.

Otro mensaje que quiero dar, importante en cuanto al desarrollo de necesidades de formación es que, aquí lo repito y ahí utilizo, a pesar de no ser de Panamá, antes de venir a Panamá tenía mucho fanatismo por algunas cosas, entre ellas por el maestro *Blades* y creo que hay un mensaje importante es, señores, los modelos importados, no son la solución, como dice la canción del maestro *Blades*.

Creo que cada país tiene que ajustar e incorporar y desarrollar las necesidades de formación que se adaptan realmente, porque si no se va a estar, como le dije antes y Luis me lo aseveró, los recursos son limitados, entonces tenemos que enfocarnos, por ejemplo, empresas que puedan estar desarrollando tecnologías que están en el segundo o en el tercer horizonte, cuando todavía las que están en el primer horizonte no las tenemos totalmente, de una manera sofisticada, no estamos haciendo nada.

Esto me pareció muy interesante, muchos nos preguntamos así, en este gráfico del agente del factor humano, qué habilidades debe tener todo egresado universitario en el 2025, eso es ya, mañana por la mañana, pues, la programación como el idioma será el idioma para crear autocontrol y automotivación, el pensamiento crítico, idiomas y multiculturalidad, habilidades sociales, que no pueden ser reemplazadas por las tecnologías, eso es clave y la innovación y el pensamiento crítico; cada una por supuesto con su aplicación.

Este gráfico o infografía como se pueda llamar o nube de hecho, lo llaman a veces también en periodismo que, a mí lo que me gusta es que, le coloca a uno como una foto de esa gente, desde el punto de vista académico, que queremos quizás tener o que se necesita para una fecha tan cercana como en el 2025. Hay un video muy famoso que es del 2014 o 2016, que era el que hablaba de las 10 habilidades, de las que hablábamos anteriormente, la *soft kill* y llegó el 2020, pasaron los 5 años y aquí estamos, esto pasa de una manera violenta y un poco eso era lo que quería redondear, las necesidades de formación, definitivamente están alineadas con un tema de *soft kill*, con un tema de *hard kill*, por supuesto, de acuerdo al desarrollo digital propio del país.

Y, sin embargo, ya yo había terminado la presentación y ayer me topé con una lámina que creo que resume bastante bien todo lo que hemos hablado hoy y además esa era un poco la idea de este panel y del mío de poder cerrar y es la siguiente.

El *World Economic Forum* dice que la educación 4.0 y yo estoy completamente de acuerdo, porque es que, además, esto incluye todos los factores, tenemos que tener *skill* (habilidad)

como ciudadanos globales, ahí entra toda la parte que podamos hacer con el gobierno, esa tiene que ver más con temas de contenido.

Por supuesto, todo lo que es innovación y *skills* (habilidades) de innovación y creatividad, por supuesto las tecnológicas y las interpersonales. Sin embargo, hay unos temas experienciales e individuales, que es la personalización, eso está viniendo, yo que estoy en la industria de la formación, de verdad que cada vez está más solicitado y arriba de la mesa, que es el tema de la personalización, todo lo que es la *accesabilidad* y todo lo que es la inclusión para la educación, todo lo que tiene que ver con la colaboración y lo que hablábamos antes de estar toda la vida estudiando, no puede ser que no le guste eso, no.

Pero, me pareció interesante y verdad que esta lámina, consideré y la agregué a última hora, no me dio tiempo de traducirla, pero creo que resume bastante bien, tanto, lo que conversó al inicio Luis, que tenía que ver con el tema país, directamente con lo que está haciendo el gobierno nacional, después Irvin, que nos dio un aporte bien interesante, entonces yo creo que ahora tenemos quizás alguna visión de cuáles son esas necesidades de formación y de alguna manera resumida en este gráfico.

Entonces bueno, corta la presentación, era para un poco resumir todo lo que se ha hablado hasta ahora y bueno, tienen mis contactos y yo creo que estos foros y estos temas, vamos a estar frecuentemente presentes, conversando de ellos porque hace falta seguir conversando y conversar mucho, porque definitivamente no podemos esperar.

PERIODO DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS

MODERADOR – Prof. Danilo Toro, Universidad Tecnológica de Panamá

Para aquellos que están en esta preocupación, en el año 2016, el Cospae llevó a cabo un programa titulado NEO, NEO Panamá. Para ese programa, se trabajó una consultoría con la Universidad Tecnológica de Panamá, consultoría que me tocó dirigir a mí, yo fui el consultor para este trabajo.

Se hicieron cuatro (4) publicaciones y yo recomiendo la lectura a los aquí presentes; están publicadas en la página web de Neo Panamá Cospae, una para el sector logístico, otra para el sector turismo, otra para el sector construcción y hay uno de alcance general.

Hay bastante información de data dura aquí, muy útil. Hay un análisis sobre lo que podríamos llamar "la eterna discusión de la gallina o el huevo", porque hay un análisis del mercado laboral, desde perspectivas de demanda y oferta, pero que nos lleva a un punto de atención fundamental que es el sistema educativo y el sistema educativo desde sus escalones iniciales.

Esa es una referencia que queremos presentarles a los ya dedicados a estos temas. Luego, la UTP también, periódicamente lleva a cabo un estudio para efecto de consumo doméstico, para orientar su propia malla curricular, hace un estudio trianual de demanda y oferta de profesionales y técnicos del país, es un trabajo que se hace, tomando en consideración una muestra muy robusta de empresas, dejando representados a los distintos sectores

productivos del país y analizar con esa data, con un instrumento que se aplica, la demanda de técnicos y profesionales del país y compararlo un poco con la oferta que se está dando.

Es una buena fuente de data dura, que nos ayuda, no solamente a orientar la malla curricular, sino para quienes trabajan en instituciones como el Ifarhu y para el mismo mercado laboral, es una muy buena fuente de información y está también levantada; creo que podemos hacer sinergia varias instituciones en esto.

Bien, en la etapa de preguntas, vamos a darle prioridad a las preguntas que tengan que ver con el Asesor de la AIG.

¿Qué elementos innovadores incorpora el proyecto Panamá Digital vs las iniciativas ya desarrolladas a la fecha y durante varios años por la AIG?

Ing. Luis Oliva – Asesor de la AIG

Parte de lo que ustedes ven aquí, nos hemos dado cuenta que muchas veces la gente se impresiona, el Dr. Julio Escobar le llamó la atención; nosotros fuimos la única institución del Estado que hicimos 15 días de transición post la entrada del nuevo gobierno, porque nosotros no queríamos destruir, muchas veces se habla de que el gobierno, cuando entra, destruye todas las iniciativas del gobierno anterior.

Nosotros sí fuimos muy delicados en entender qué estaba sucediendo, hasta dónde habían llegado, porque lo que vimos en Uruguay, es que Uruguay hoy día tiene el 96% de sus trámites a sus ciudadanos en línea y no es por gusto que están en el G9. Pero cuál fue uno de los éxitos de Uruguay que, en 15 años, o sea, tres (3) periodos consecutivos, mantuvo a la misma persona al frente de la institución. La continuidad de esa administración, le permitió a él darle escalabilidad a todos esos planes, entonces, yo no quería cometer ese error a la entrada de la AIG. Y estamos continuando con gran parte de los planes, una agenda que ya se había desarrollado.

Sin embargo, le estamos añadiendo un factor adicional para robustecer esta agenda y esta estrategia, que es el ecosistema, el recurso humano y la metodología. Por qué, porque, si no tengo recurso humano que me vaya a hacer la transformación digital, no tengo programadores, no tengo analistas de bases de datos, no voy a poder hacer, es como si nosotros quisiéramos hacer el Canal de Panamá, sin tener albañiles, electricistas y personal, ingeniero civil, es exactamente lo mismo que nos pasa a nosotros.

Qué hemos hecho, hemos empezado a importar toda la tecnología que ustedes han visto los casos, llámese SAP, entre otros y se le echa la culpa al SAP, la culpa no es del SAP, el problema es que cuando se diseñó el sistema o el desarrollo de la tecnología, no se formaron panameños para que le dieran soporte, no se formaron gentes que pudieran hacer nuevos desarrollos al entorno de la plataforma, entonces eso es lo que nosotros estamos motivando.

Yo prefiero tener el ecosistema desarrollado, que la gente sepa hacia dónde yo voy, que el recurso humano y la universidad puedan abastecerme del talento que yo necesito para

poder llevar adelante esta estrategia. Y lo otro, es que permee en la economía del país, porque gran parte de la inversión que nosotros hacemos para poder lograr que esa tecnología llegue al país, el Estado es el inversor # 1 del país, de los 65 mil millones que tenemos de PIB, el presupuesto del Estado es casi de 25 mil, entonces el mejor comprador del país es el Estado y si el Estado no está comprando tecnología y el Estado no está motivando al desarrollo de las empresas tecnológicas y del recurso humano, estoy arando sobre la arena.

Entonces, esto es lo que nosotros estamos motivando ahora, la agenda está clara, la estrategia está clara, hay que robustecer el ecosistema.

Dos preguntas más.

Una es ¿qué piensa llevar a desarrollo a buen puerto, con respecto a leyes nacionales para la protección de datos?, esa es una y la otra tiene que ver con la capacidad que tenga el gobierno actual para extender o llevar a comunidades apartadas el servicio y la formación en el ámbito tecnológico, proyectos como tipo infoplazas en áreas de difícil acceso o zonas apartadas.

Ing. Luis Oliva – Asesor de la AIG

La ley de protección de datos sí es un tema importante, está próxima a entrar en vigencia, pero creo que, de repente la pregunta es, se debe complementar un poco con temas de cyber seguridad, con temas de almacenamiento, que tenemos una ley de almacenamiento digital obsoleta, recién estaban insipientes los *smartphone* en ese momento, la ley de 2008, que estamos trabajando, que debe ir en paralelo a la protección de los datos y le voy a poner un ejemplo, si nosotros no cerráramos la puerta de nuestra casa, no tuviéramos un lugar adecuado para guardar nuestras pertenencias, de qué vale que yo tenga una ley de protección de datos, si no tengo puerta, si no tengo seguridad, si no tengo realmente una protección debida, de hecho.

Entonces, se crea una ley de datos, pero no tenemos seguridad, no tenemos cyber seguridad, no tenemos una política de cyber seguridad fuerte y donde se está almacenando esa información, tampoco está bien diseñado, entonces, ahora lo que a nosotros nos toca es robustecer esto porque al final el principio más grande que nosotros manejamos es que la información es del ciudadano y eso es lo que nosotros queremos proteger. La información no es del Estado, cada ciudadano es dueño de su información y eso nosotros lo tenemos que proteger.

Y por el caso de infoplazas, nosotros tenemos un proyecto que se llama alfabetización digital. Este año, en el proyecto vamos a hacer 3 mil capacitaciones para 3 mil ciudadanos, pero estas capacitaciones las vamos a orientar, entregando certificado internacional que es una certificación, que es una de las más avaladas en el mundo; que esas personas se van a convertir en ciudadano digital.

De las áreas apartadas, ustedes vieron, fuimos a Guna Yala, les pusimos internet, el siguiente paso es alfabetizar digitalmente a estas personas y que él vea, puedo ir a un trabajo, a pedir trabajo, porque ya yo soy un ciudadano digital. Qué significa que soy un ciudadano digital, por lo menos yo sé lo mínimo que es buscar en internet, yo sé lo mínimo que es utilizar una computadora; no le estoy diciendo que el tipo es bueno en Word, que el tipo es bueno en Excel, pero ya ustedes saben que este ciudadano tiene habilidades mínimas para ir introduciéndose en el mercado laboral, del cual hablaron en esta charla.

Hay una pregunta que está hecha en voz alta para el Ministerio de Educación.

¿El Ministerio de Educación está consciente de la realidad tecnológica y en cuanto a la revolución industrial para introducir en sus respectivos planes educativos este tema, desde la base de la primaria? Esa es una pregunta que alguien plantea.

Usted del Ministerio de Educación.

Participante

Yo puedo hablar en general, para no entrar directo en la parte del Ministerio de Educación, en lo que nos compete, en lo que tiene que ver con las competencias, perdón. Una de las dolencias, carencias que tiene nuestro ministerio en general, es que no tenemos, y lo dijo Luis hace un momento, capacidad transformadora, por distintas razones, ese es un tema que hay que atender porque, por más que queramos cambiar, no tenemos la capacidad para transformarnos y llevar esto a la ejecución y a la práctica.

Cada ministerio tendrá que ver lo propio suyo, nosotros hicimos un análisis de 10 dimensiones, bueno, el gobierno anterior, de 10 dimensiones en 52 entidades y donde la falencia principal está en el recurso humano. Existen los dispositivos, 80% de los funcionarios tienen dispositivo, tienen equipo, pero las capacidades para transformarse, es donde tenemos la principal carencia y esa fue una de las dimensiones, de ahí tocó cyber seguridad, etc.

Ahora, si nos vamos a las escuelas, se lograron mecanismos para contratación más rápida de internet para las escuelas, porque la manera en que estaba estructurado antes eso no permitía un despliegue masivo de internet, ahora sí se puede vía convenio marco que, cada escuela escoja el mejor proveedor que hay en su área para poder tener internet.

Entonces uno de los laboratorios, creo que es el 60% de las escuelas tienen internet. Ahora, qué ancho de banda y qué haces con ese internet, es algo que hay que mejorar y laboratorios, y voy a hacer una analogía, mucha educación que le estamos dando al estudiante, el estudiante está en área de difícil acceso, etc., tienen otras condiciones y que el estudiante tiene que imaginarse lo que le están diciendo, es como, voy a enseñar natación sin piscinas, estamos enseñando muchas veces a los estudiantes sin los recursos, sin los equipos para poder aplicar lo que están aprendiendo, tienen que imaginárselo o más bien teórico, pero ya entendemos la dificultad que eso tiene para asegurar un aprendizaje positivo.

Bien, yo quiero aportarle aquí, aunque no soy panelista, por razón de mi trabajo, sí puedo aportar algunas consideraciones pertinentes.

La pregunta es esta textualmente, ¿el Ministerio de Educación está consciente de la realidad tecnológica?

La primera pregunta debe ser, creo que, cabe un poco aquí la discusión, parecida a lo de la educación sexual, la pregunta es, ¿está consciente sobre el problema de la educación sexual?

Yo lo veo al mismo plano de preocupación, la realidad tecnológica y la realidad de la educación sexual y luego eso me llevó a preguntarme una cosa, la primera pregunta, antes del problema de la educación sexual, la pregunta es si hay educación y antes de preguntarnos si hay realidad tecnológica, de la cual el Ministerio puede estar consciente, la pregunta es si está consciente de la realidad, sin el apellido tecnológica o sin el apellido sexual.

Por qué digo eso, porque un sistema en el que, durante varias décadas en los últimos 40 años, alrededor del 40% de los estudiantes de pre media y media oficial tienen alguna de estas 4 categorías: aplazado, reprobado, repitiente o embarazada, obviamente no está en crisis, no repitan que hay una crisis educativa, el sistema no está en crisis, a mi criterio como investigador, colapsó, ya la crisis pasó, hace rato pasó, el sistema colapsó.

Hay crisis mientras el paciente tenga signos irregulares, una respiración irregular, una frecuencia cardiaca irregular, un estado cambiante de esos signos vitales, pero cuando usted tiene una curva permanente, ya no hay crisis, ahí hay un cadáver, la crisis pasó y el problema está en que tenemos, esto no es un problema del gobierno actual, esto no se va a resolver en un gobierno, esto es un problema que lleva décadas y cuando uno ve lo que ha estado ocurriendo y uno ve que, en promedio entre 50 mil y 80 mil estudiantes están en las zonas de riesgo cada año, uno se dice, bueno, a dónde va nuestro sistema educativo y cuando usted va a ver otros elementos, la relación, las condiciones del docente, la situación del docente, se encuentra con otro.

Y cuando usted va a otro elemento que, para los investigadores, para nosotros resulta fundamental, porque nuestra materia prima, nuestro material de trabajo son las estadísticas y este es un país que, desafortunadamente de acuerdo a los dos expositores aquí que nos han ilustrado, Panamá no es un país que respeta, aprecia o venera las estadísticas, en el primer mundo las estadísticas se veneran. Prenda la televisión y vea nada más, cualquier transmisión de deporte, de béisbol o de basketball de Estados Unidos y la pantalla se la llenan de estadísticas; a qué velocidad el lanzador manda la pelota y cuál es el promedio de este, el dato, lo otro, todo es estadística.

En Panamá las estadísticas se irrespetan, póngase a estudiar cualquier cosa de serie de tiempo y ustedes van a ver cómo las variables cambian y usted no puede hacer un estudio comparativo de la educación. Es más, hay periodos donde hay un faltante de información absoluta, hay un quinquenio de oscurantismo de la educación de Panamá. Desapareció la educación válida para hacer estudios científicos y no estoy hablándoles de hace mucho

tiempo, entonces, ante esta realidad, es la que el Ministerio de Educación tiene que reaccionar.

En buena hora el gobierno ha planteado que es su política estrella y la idea es que podamos salir de esta línea del monitor cuando hay un paro cardiaco, que podamos reconstruir la educación.

Participante

Buenos días, solo quiero hacer un comentario. Hace unos años atrás, yo fui al Artes y Oficios, a buscar a unos estudiantes para exponerles un curso técnico sobre plomería e invité al profesor; entonces, cuando llegamos aquí, yo trabajo en la CCCT, yo comencé a hablar del uso de rociadores. Nosotros tenemos más o menos, entre 15 y 20 años diseñando rociadores y el profesor me dice que, eso para él era una tecnología nueva, que él estaba empezando a ver lo que eran los sistemas de rociadores. Entonces, ya podemos ver un poquito de cómo es que están nuestros pensum académicos de actualizados, el profesor no tenía mucho conocimiento en el área de rociadores y él tenía que suministrarles a los estudiantes, cuál era su experiencia y conocimientos en esa área.

Bien; nada más para cerrarles este punto, una anécdota, ayer se habló del ITSE. A 15 minutos del ITSE, que tiene una inversión de 250 millones de dólares, a 15 minutos del ITSE, en dirección hacia Pacora, está el colegio Jephta B. Duncan, Instituto Profesional y Técnico; durante más de una década tuvo el taller de electrónica sin energía eléctrica, la pregunta es, si el Ministerio está consciente del fenómeno de formación tecnológica. Y en frente del ITSE, cruzando la calle, está el Inadeh, que también estaba ayer representado, literalmente podrido, cuando le digo podrido, le estoy hablando en términos físicos, usted camina por el Inadeh y se le puede venir una loza encima.

Entonces, usted se pregunta, bueno, cómo vamos a construir este templo de 250 millones de dólares, que a su vez tiene que invertir tiempo para ambientar a los estudiantes a la malla que le va a ofrecer, porque la producción que viene de los IPT es deficitaria y los IPT literalmente muriéndose de hambre, así es que, esto nos plantea una realidad que tenemos que discutir en términos reales.

Para los investigadores que nos dedicamos a eso, a auditar, ver, analizar cosas, hay incongruencias que uno se dice, bueno, a dónde vamos a llegar.

Hay otra pregunta, actualmente los jóvenes de la generación Z o centennial se encuentran absortos en sus teléfonos, evidentemente no tendrán problemas cognitivos en cuanto a tecnología se refiere (eso es discutible), pero ¿cómo podrán desarrollar esas habilidades blandas que necesitan para ser exitosos?

Lcdo. Néstor Altuve – Especialista en transformación digital

Sí, esa observación que hiciste, del tema de absortos y cognitivos, se escucha. Mira, hay, por lo menos desde mi punto de vista, hay cosas que no se, esta generación, sobre todo la generación Z es una generación que es totalmente diferente, el famoso Popeye decía que, si no puedes contra ellos, úneteles. Entonces yo creo que, por supuesto, manteniendo ciertas normas, yo creo que hay que cambiar la manera de poder abordar eso para que ellos puedan entender todo, que usen la tecnología, pero que puedan desarrollar las habilidades que necesitan.

Hay una anécdota y con eso quiero dar e ilustrar un poco esa pregunta, una profesora en los Estados Unidos encontró que todo este movimiento de la generación Z, los mismos *millennials*, tenían un gran problema por dos razones, número uno, por estar absortos con la tecnología, el teléfono y tal, y lo segundo es el acceso a hacer las tareas *googleando*.

Entonces, fíjate cómo uno de una forma quizás inteligente, efectiva, puede potenciar otras cosas en esos mismos estudiantes; ese profesor agarró y les dijo, estaban estudiando *Shaeckspiere* y les dijo que leyeran y con sus teléfonos, hicieran un video de 5 minutos de lo que ellos habían entendido de la interpretación de lo que habían visto. El resultado fue tan interesante que los estudiantes, en ese momento, se preocuparon por hacerlo bien desde el punto de vista tecnológico, pero también desde el punto de vista de contenido.

A lo que me refiero con esta anécdota y con este ejemplo, yo creo que es un tema de conseguir un equilibrio y llevarlos hacia promover todo este uso y de potenciar esas habilidades blandas mucho más allá de los zombis tecnológicos.

Otra pregunta desde el ámbito práctico. ¿Cómo podemos utilizar el hub digital al desarrollo de la agricultura familiar, la agroecología, el pequeño productor y combatir el hambre en las comarcas y el cambio climático?

Lcdo. Irvin Halman – Especialista en innovación y tecnología

En efecto, el hub digital lo que nos trae es mayor capacidad de conectividad al menor costo y en la medida que podamos, ese hub digital, extenderlo a nivel nacional, en efecto y, me alegró mucho escuchar de parte de Luis, que lo habíamos visto también en transición, esa continuidad de los proyectos en donde los proyectos de infraestructura, no todo se puede hacer en 5 años, sobre todo en tecnología. Hay que avanzar como han hecho los países en desarrollo tipo Singapur, Corea, Israel, Estonia, son países que continuamente invierten para seguir avanzando.

Todavía Latinoamérica, lo comentó Luis, como fui presidente de la red de gobierno electrónico de América Latina y el Caribe, continúo en el Comité Ejecutivo viendo lo que está pasando en los países y todavía tenemos muchos países que, donde hay un cambio de gobierno, se detiene todo lo que se había avanzado y aquí se mencionó el caso de Uruguay y Panamá está en camino a ser Uruguay o como Uruguay.

Y esos proyectos de infraestructura, sea para agro, salud, educación, etc., primero comienzan con una estrategia de dónde hay que conectar. Ya se llevó fibra óptica hasta Metetí, en Darién, por lo cual ahora se puede, el gobierno lo inauguró, el proyecto Conectando a Darién, que se hizo con una empresa de telefonía que fue adjudicado. Y eso va a generar que Darién, que es una provincia olvidada, esté conectada y las universidades, las extensiones universitarias, de salud, seguridad, etc., todos puedan beneficiarse de esa conectividad, incluyendo el agro; así mismo como se hizo en la comarca.

Aquí es donde los gobiernos ponen de su parte si la empresa privada, con el aporte gubernamental, hace el despliegue de lo que se conoce como la última milla, o sea, ponemos conectividad hasta Metetí, por ejemplo y ya le toca al sector privado, hacer por su propia cuenta comercializar y sacarle el mayor potencial a esa conexión que ya hay, llevándola a pueblos más cercanos.

Así mismo debe pasar también para el agro y poniéndoles entonces aplicaciones que, sobre esa infraestructura, porque la infraestructura, como vimos en la gráfica, es lo básico; qué haces con esa infraestructura, qué contenido pones ahí, qué aplicaciones como salud, agricultura, educación, etc., y emprendimiento, es lo que le va a dar valor a esa infraestructura que hoy existe.

Y lo que hay que hacer en el tema de agro entonces, es aprovecharla para capacitar tanto al agricultor, como a las entidades que apoyan al agricultor, o sea, debemos de salir ya de los esquemas que los estamos viendo, igual los temas censales, los censos del agro ya se estaban haciendo con tecnología e inclusive, poniendo inteligencia artificial, porque lo tradicional era, iba el supervisor de campo del IMA o del MIDA a las fincas, llenaba los cuadros, los traía, los metía en el sistema, los tabulaban, con errores, 6 meses en que esa información estuviera tabulada, 6 meses más para interpretarla, pero con la tecnología, trabajando el agricultor junto con el MIDA, ahora cambia y ese es un poco el mensaje que tenemos, esa persona que antes iba a recolectar datos y a ponerlos en un formulario, ahora es una persona que analiza datos, él debe recibirlos, validar lo mismo que hace en papel, pero validarlo con tecnología y en cuestión de días, horas, ya se pueden tener resultados, como se hizo también con el censo de salud, los mega censos de salud, cerraba un mega censo, con póngase 5 mil personas y en el Gabinete, a los 3 días, ya podíamos estar tomando decisiones sobre la información, que es lo que comentaba Danilo, que nos hace falta, mucha falta en Panamá.

Ese tipo de estadísticas que, ya con tecnología, uno puede recoger y mejorar la eficiencia entonces del agro, salud, educación, etc., porque ya uno tiene la información con la cual puedes realizarlo y esa información es compartida con todos los actores del sistema, que tienen acceso, en distintos roles, a esa misma información.

Lcdo. Néstor Altuve – Especialista en transformación digital

Todavía existe mucho en Panamá una mentalidad, vamos a llamarlo monopolística, tanto en gobierno como en sector privado, es "*aquí siempre lo hemos hecho así*" y el que tiene que adaptarse a mí, es el cliente, el usuario, el consumidor. Cuando estamos en gobierno,

modernización del Estado es cambiar el paradigma, la cultura a "*cómo yo me puedo adaptar a lo que mi usuario está buscando*", sea estudiantes, clientes, qué es lo que está buscando, qué necesita de mí y yo adaptarme a él.

Todavía tenemos mucho este paradigma mental de que aquí las cosas se hacen así y el resto es el que tiene que ajustarse a nosotros y eso es lo que está cambiando en el siglo XXI y está rompiendo con esos monopolios, que el que no cambia, vienen tecnologías disruptivas, que van a ofrecerse justamente a esos clientes y nos van a obligar a transformarnos o si no, a cerrar porque ya es muy tarde y en eso tenemos que invertir.

En las empresas, nosotros veíamos bien cuando una entidad o una empresa global nos decía, señores, para ustedes poder venderme a mí yo quiero que ustedes tengan este sistema que se comunique con el mío. Todavía había mucha mentalidad de decir, pero eso me va a costar, por qué yo me tengo que adaptar a ti, pero aquellas empresas que entendieron dijeron, yo voy a hacer la inversión para poder conectarme contigo, hacer ese comercio electrónico contigo; esas son las empresas que siguen progresando y siguen aumentando su capacidad y siguen vigentes.

RESULTADOS DEL TALLER

Resultados Generales

Déficit de recurso humano:

- Competencias innovadoras e instrumentales
- Idiomas
- Competencias transversales
- Emprendimientos
- Asistentes administrativos
- Servicio al cliente
- Personal con conocimiento de inglés
- Carencia de relevo generacional en las universidades
- Auditoría en sistema
- Banca electrónica
- Área de logística y marítima con perfil de experiencia
- Mantenimiento, electricidad, plomería
- Economistas
- Licenciados en derecho
- Analistas de relaciones internacionales
- Administradores

Necesidades de recurso humano de 3 a 5 años:

- Docentes extensionistas

- Docentes en desarrollo social
- Investigadores
- Especialistas en desarrollo social
- Investigadores
- Ingeniería de ciencias náuticas
- Docentes superiores con especialización en docencia de aulas virtuales
- Docentes con manejos de las TIC's
- Docente en tecnología
- Desarrolladores de software

Necesidades de recurso humano a 10 años:

- Tecnología
- Formación de doctores
- Inglés
- Tecnología

Competencias técnicas o instrumentales del personal requerido:

- Tecnología
- Idiomas
- Inteligencia artificial
- Big data
- Internet de las cosas
- Innovación
- Emprendedurismo
- Docentes especializados en tecnología
- Docentes investigadores
- Manejo de la estadística
- Manejo de simuladores
- Aulas virtuales
- Manejo de bases de datos

Competencias genéricas o psicosociales que requiere el personal que demanda:

- Comunicación
- Aptitud
- Pertenencia y compromiso de la valoración del medio ambiente
- Resiliencia
- Resolución de problemas
- Liderazgo
- Capacidad de adaptación
- Análisis y síntesis
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- Toma de decisiones

- Análisis crítico
- Solidaridad y trabajo en equipo
- Trabajo en equipo
- Inteligencia emocional
- Aprender a aprender
- Respeto
- Inteligencia social
- Databilidad, la flexibilidad, el trabajo en equipo, la asertividad, la comunicación, el pensamiento crítico y creativo, la innovación, el desarrollo de nuevas tecnologías, el liderazgo, la toma de decisión, el cambio del rol del docente.
- Implementación de la ética

CONCLUSIONES

- No se puede tener solamente una oferta orientada a la demanda del sector empresarial, sino a la necesidad de desarrollo del país.
- El currículo debe incluir dentro de su metodología, el aprender haciendo, eliminando el enfoque tradicionalista, donde el estudiante debe ser emprendedor, es decir, educarse para la vida.
- No estamos preparados, no estamos avanzando como universidades a lo que se requiere.
- Desarrollo de estudio de prospectivas de todas las áreas.
- Mejora de la educación en el plan curricular, hasta el nivel superior y contar con sistemas estadísticos.
- Necesidad imperiosa de que se lleve a cabo una unificación en cuanto a las estadísticas.
- La formación y aptitud del ciudadano actual está impidiendo el desarrollo económico.
- Debemos educar para la vida, ofrecer mejores ciudadanos, bienestar familiar y mejores talentos; formación de ciudadanos integrales.
- Fortalecer la formación en tecnologías e idiomas.
- Fortalecer las habilidades duras y que esto ayude a fortalecer las habilidades blandas.

RECOMENDACIONES

- El gobierno central, brinde mayores aportes a las instituciones que forman técnicos, de tal manera que los egresados puedan adquirir herramientas necesarias para poder ingresar integralmente al mercado laboral.
- Ofertar carreras que no existen, carreras no tradicionales en el tema de agroecología, de soberanía alimentaria y en el tema de agricultura familiar para potenciar el sector primario.
- Fortalecer el manejo de idiomas, no solamente inglés, sino los dialectos de los pueblos originarios, la lengua bilingüe intercultural.
- Crear alianzas con la empresa privada para fortalecer el intercambio y la movilidad académica a nivel nacional e internacional.
- Fortalecer el Instituto Técnico Don Bosco y todos los Institutos Profesionales y Técnicos alrededor de todo el país.
- Aumentar la inversión en educación.

- Aumentar en investigación y desarrollo.
- Crear oficinas de transferencia de tecnología.
- Formar doctores para apoyar a este desarrollo tanto social como económico que el país necesita.
- Participación de las universidades en el listado de los actores en ese maravilloso proyecto de prospectiva.
- Creación de un Centro de Estadística Nacional, que funcione inclusive como un centro de acopio, donde las instituciones y todos los entes participantes se alimenten de esas estadísticas.
- Fortalecer el emprendimiento.

Plenaria de los grupos por mesa

Primera Mesa

Muy buenos días a la mesa principal, en primera instancia a nuestros expositores, también a cada uno de los miembros de cada una de las instituciones que acompañan y que de una manera muy objetiva están fortaleciendo este foro, bienvenidos y muchas gracias por estar aquí presentes.

Ayer en organización de las mesas nos correspondió la número 1, la cual en su estructura eran académicos, solamente una persona que tenía que ver con la parte de la industria, la Asociación Nacional de Profesionales de Recursos Humanos (Anreh); con ella, dentro del análisis que hicimos, empezamos a discurrir en ciertas opiniones académicas, pero llegamos a concluir, dentro del marco de lo que ella expuso, vamos a desarrollar los aspectos que le tomamos en cuenta.

Primera pregunta

¿Área o sector productivo al que pertenece su empresa?

La compañera representaba 200 empresas y eran diferentes sectores. Anreh representa diferentes empresas, casi 200 empresas, desde allí se tomó el enfoque para que se pudieran estructurar estas respuestas en términos prácticos. Allí hay varios tipos de sectores.

La segunda pregunta

¿En qué área de su empresa tiene déficit de recurso humano?

Ella menciona que dentro de sus conocimientos, existe en el área de tecnología transversal, como competencias innovadoras e instrumentales, idiomas, competencias transversales, emprendimientos.

En la tercera pregunta

¿Cuáles son las áreas de su empresa que tendrán necesidad de recurso humano de tres a cinco años?

Está el inglés, competencias transversales nuevamente e innovación tecnológica.

No se respondió la pregunta 10 porque fue muy difícil y de antemano en un alcance de tiempo quizás, determinar con exactitud cuáles serán las áreas de su empresa que tendrán necesidades de recursos humanos de 10 años o más.

En la número 5

¿Cuáles son las competencias técnicas o instrumentales que requiere el personal que demanda?

Entre ellas tecnología, idiomas, inteligencia artificial, big data, internet de las cosas, innovación, emprendedurismo.

La sexta pregunta

¿Cuáles son las competencias genéricas o psicosociales que requiere el personal que demanda?

Entre ellas comunicación, aptitud, pertenencia y compromiso de la valoración del medio ambiente, resiliencia, resolución de problemas, liderazgo, capacidad de adaptación, análisis y síntesis, capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, toma de decisiones, análisis crítico, solidaridad y trabajo en equipo, sobre todo habilidades blandas.

En las conclusiones

La mesa estuvo compuesta más que todo de académicos de la Universidad Autónoma de Chiriquí (Unachi), la Universidad de Panamá y también contábamos con una panelista representante de la carrera administrativa, además de dos funcionarios del Ifarhu que nos orientaron muy bien, la señora colaboradora del gremio Anreh, también nos colaboró muchísimo. En las conclusiones también participamos todos y en principio de las dos ponencias que presentaron en la mañana, una versaba sobre el tema de la economía y la otra versaba sobre el tema de las ofertas.

Con el tema de la economía, en la discusión definimos que, no solo se debe hablar del producto interno bruto, sino que se debe hablar de un plan de desarrollo a largo plazo. Que el crecimiento, que el desarrollo de un país no se debe medir solo en términos de crecimiento o su producto interno bruto porque ya existen otras formas de desarrollo, desarrollo humano, desarrollo sostenible y que rumbo a ello también deberíamos hacer un panel sobre el desarrollo de Panamá a largo plazo.

Subdirectora Generala Itzenit Taylor, inaugura mesa de trabajo.

Fortalecer las políticas de Estado encaminadas a mejorar la educación básica porque también se nos expuso el tema del Instituto ITSE, con la fuerte inversión que nos recordaba el compañero de 250.0 millones para una matrícula de 350, entonces tenemos instituciones que requieren realmente mucho presupuesto.

No se debe hacer referencia solo al crecimiento del producto interno bruto, sino al desarrollo económico, no se puede tener solamente una oferta orientada a la demanda del sector empresarial, sino a la necesidad de desarrollo del país. Existen empresas que no demandan físico, químico, filósofo, músico, pero no por ello estas carreras no se deben ofertar, el país las necesita para su desarrollo cultural, económico, humano.

Los presupuestos asignados a educación técnica estatales, no cubren las necesidades que requieren las mismas, el currículo debe incluir dentro de su metodología, el aprender haciendo, eliminando el enfoque tradicionalista donde el estudiante debe ser emprendedor, es decir educarse para la vida, como también coincidíamos con el Licenciado García de Paredes, que nos expuso una excelente ponencia.

Es necesario que el gobierno central, brinde mayores aportes a las instituciones que forman técnicos, de tal manera que los egresados puedan adquirir herramientas necesarias para poder ingresar integralmente al mercado laboral. Se deben ofertar carreras que no existen, carreras no tradicionales en el tema de agroecología, en el tema de soberanía alimentaria y en el tema de agricultura familiar para potenciar el sector primario, no solamente al sector terciario de servicios. Hay que fortalecer los idiomas, pero no solamente el inglés, sino también fortalecer el idioma de los pueblos indígenas y originarios, fortalecer la lengua bilingüe intercultural.

Se deben crear alianzas con la empresa privada para fortalecer el intercambio y la movilidad académica a nivel nacional e internacional. Y como por último, pero no por ello menos importante, es importante que se valoren aquellas carreras que no tienen ninguna gran demanda, sin embargo constituyen parte de la economía naranja del país, el tema del desarrollo cultural. ¡Muchas gracias!

Quiero concluir con algo después de la exposición de hoy, claro que sí, ¿se puede?

En la exposición de hoy hemos podido observar ciertos parámetros que nos inducen a nosotros a pedirle al estado, al gobierno perdón, el gobierno que administra las cosas del estado, que dirijan las fuerzas económicas, por lo menos el Ifarhu que quiere becar mucho más a la población, a estos IPT, tenemos las infraestructuras y tenemos los colegios si quieren hacer carreras técnicas, de manera que crezca en esos niveles de 18 años nuestros muchachos y que sean prontamente contratados por lo que son necesarios.

Un soldador bajo el agua es necesario, entonces, por qué no lo formamos, si tenemos los IPT para eso, fortalezcan el Instituto Técnico Don Bosco y todos los IPT alrededor de todo el país, para que podamos nosotros tener en el área primaria la agropecuaria, cosas como

esta. Las universidades dedicadas quizás a fortalecer en carreras cortas, de una manera muy objetiva en carreras cortas, aquellos que están ya trabajando que necesitan mejorar quizás con este mundo digital, esos conocimientos para actuar mejor en sus labores cotidianas y así hacer más productiva la institución.

Dentro de ese mismo análisis, comentábamos en la mesa en el *coffe break*, porque lo aprovechamos también para el intercambio que íbamos a tener en la mesa, el tema que la tecnología es muy importante y el avance tecnológico es importante, pero no debemos dejar de lado el tema de la responsabilidad ambiental y social. Qué trae consigo el tema, queremos ser un país desarrollado que tenga altas tecnologías, pero no debemos dejar de lado que en países industrializados como China, Corea, Estados Unidos que producen alta tecnología, son los que mayormente contaminan el ambiente, entonces debe estar dándose esta preparación, pero a la par también de la conciencia ambiental el ciudadano que queremos todos.

Segunda Mesa

Buenas tardes, a nombre de la mesa número 2, vamos a presentar un resumen del instrumento de recolección de información. En nuestra mesa teníamos representados 6 diferentes personas del área de educación, es decir, universidades.

Soy Rolando Montilla, yo soy analista administrativo de proyecciones de recursos humanos de la Autoridad del Canal de Panamá, así que yo traje un poco de información específica, de acuerdo a la base de datos y las tendencias históricas, y los temas que nosotros vemos específicos que tienen que ver con la calidad del recurso humano que opta o tiene la aspiración de trabajar en el Canal de Panamá, así que, nos vimos representados en suministro de electricidad y agua del Canal de Panamá específicamente, transporte, almacenamiento y telecomunicaciones, Canal de Panamá también está en esa área, intermediación financiera, ya que también teníamos un banco, Banco del Istmo, el área jurídica también estuvo representada, así que fue un grupo bien vario pinto, así que tenemos la información relacionada.

Pregunta número 2

¿Qué áreas de su empresa tienen déficit de recursos humanos?

En general, las áreas que se identificaron fueron áreas donde se requiere personal en el área de tecnología, en el área de banca, obviamente de personal especializado en banca, en el Canal de Panamá en el área de operaciones de tránsito, estamos hablando de puestos que se requieren para apoyo a las operaciones de tránsito, específicamente estamos hablando de pasa cables, pasa cables de cubierta.

Para darles una idea, estamos hablando de aproximadamente un total de 567 puestos por año constante que se prevé gente que se van a necesitar en los próximos 10 años, igual

también como se habla del Canal de Panamá, pero en realidad son múltiples tipos de empresas que se manejan dentro del canal, nosotros tenemos generación de electricidad y venta, generación de agua potable y venta, y eso aparte de lo que es la administración de la ruta, la administración de la cuenca, así que son múltiples industrias que están allí relacionadas, pero sí, en general, todas tienen una particularidad, todas requieren de personal, técnicos, artesano, es decir, manejamos de todo lo que es la idea esta de ingenieros, arquitectos que sí tenemos, pero principalmente esa es una fuerza laboral que, más del 65% está en el campo, son personas que trabajan horario 24/7, no están en una oficina refrigerada, yo soy la excepción, la gente está en el campo operando, así que esa es un área donde históricamente hemos tenido dificultad de conseguir mano de obra calificada.

De hecho, hemos tenido que optar por tener nuestra propia escuela de desarrollo donde, cuando nosotros detectamos que las personas no tienen las capacidades necesarias para suplir los puestos al nivel requerido porque, hablar de un electricista es muy genérico, electricista de bajo voltaje, de alto voltaje y en diferentes grados: supervisores, no supervisores, nosotros sí tenemos esa observación de que a niveles altos, es bastante difícil conseguir recursos humanos calificados, así que tienen que pasar por nuestra escuela de aprendices básicamente para llevar a esas personas a un nivel o al nivel que nosotros esperamos que estas personas deben tener para poder cumplir con sus obligaciones.

Estamos hablando de puestos técnicos, artesanales, requerimos de un flujo constante de personal de apoyo de operaciones de tránsito, estos son puestos que no requieren de mayor capacitación que cursos de marinería básica. Sin embargo, teniendo ese estándar, tenemos problemas de conseguir personal. Estamos hablando de una relación o un *drop rate*, o sea, las personas que no pasan las pruebas, porque nosotros tenemos nuestros propios evaluadores, entonces cuando vamos a ver las pruebas de suficiencia, tenemos más del 60% de las personas que no pasan las pruebas, estamos hablando de deficiencias de matemáticas, física básica, idiomas, personas que se hacen llamar electricistas, pero en realidad, jocosamente los instructores les llaman que son “quema hierros”, o sea, no es lo mismo.

Estamos hablando de que se requiere cierto nivel de independencia y cierto nivel para entender instrucciones escritas, capacidad para trabajar solo, trabajar para seguir instrucciones, parece mentira pero esos son *skill* o son requerimientos o capacidades que tienen las personas o creen que todo el mundo tiene, pero en la práctica no es así. También el grupo de administración expresaron que también tienen necesidad constante en el área de banca.

La necesidad, tanto a 3 como a 10 años, es muy parecida y es un poco difícil, y esto yo lo digo desde el punto de vista de planificación, hablar de una demanda a 10 años sin tener un plan de gobierno establecido de cuáles son los proyectos, los macro proyectos a 5, 10, 20 años es sumamente difícil hacer predicciones. Estas predicciones caerían más bien en especulación, así que, lo que podríamos hablar es cuales son las tendencias hacia pasado,

si cada vez se necesitan más puestos de desarrollo técnico, si en términos generales la utilización de tecnología cada vez se ve más en todos los puestos, por básico que sea, por avanzado, siempre se ve esa tendencia.

Competencias técnicas o instrumentales que requiere el personal que se demanda en el área de tecnología, básicamente tecnología digital, alejado de lo que es tecnología análoga, que hacíamos la observación de que históricamente los plomeros, la utilización o la medición antes era análoga, ahora todo eso se hace a través de PLDG o sensores digitales y toda la información se mueve por IP, por computadoras, así que de nada sirve que la persona sepa hacer empalmes, pero que pasó con lo que es la medición, lo que se requiere es que la persona maneje nuevas tecnologías.

Manejo de sistemas informáticos, no son todas las personas que manejan herramientas básicas como Word y Excel, Power Point, ya que es difícil también identificar qué es lo que la persona considera sé utilizar Excel. Sé utilizar Excel se puede mal interpretar, yo tengo Excel, pero lo utilizo como si fuera un procesador de palabra, Excel no es eso. Igual si la persona tiene una base de matemáticas pobre, siempre lo va a utilizar de esa manera, hablar de fórmulas etcétera es un poquito complicado, así que el tema de manejo de sistemas informáticos estándar es una competencia que se requiere bastante, que nosotros evaluamos.

Idiomas, el inglés es necesario, por lo menos en nuestra operación marítima, ya que en el cauce del Canal todas las comunicaciones se dan en inglés y eso no es por capricho, es simplemente que ese es el estándar internacional; todos los capitanes que están en estos buques, la mayoría tienen que hablar inglés, son reglas de la ONU, así que, persona que está apoyando en esa área, tiene que conocer el inglés, así que esa es otra área que también requiere bastante refuerzo. Base matemáticas en general, muy pobre; física básica, muy pobre y es información que es requerida en muchos de nuestros puestos.

Vámonos entonces ahora en la última pregunta, que tiene que ver con las competencias genéricas o sicosociales, allí muchas personas dirán que hay un dicho que dice: “que el sentido común es el menos común de los sentidos”, cosas tan sencillas como responsabilidad, nosotros tenemos programas de desarrollo donde traemos muchachos de cero y tenemos porcentajes altísimos de personas que durante la capacitación se nos pierden, puestos bien pagados, es simplemente por el hecho de no llegar a tiempo, no llevar conductas apropiadas, así que parece mentira, esos son *skill* que también, no solamente requiere, soy bueno en matemáticas, soy bueno en lo que hago, pero también en temas de relaciones y de responsabilidad.

Comunicación escrita y comunicación oral, impresionante la cantidad de personas que en documentos técnicos escritos, que con k, o sea, como que si estuvieran utilizando WhatsApp, lo que es el entendimiento o la capacidad de una persona de entender un párrafo, producir un párrafo, comunicarse de manera escrita o de manera verbal, no es común y es algo que nosotros recomendamos también en los programas de desarrollo

escolar se refuercen, los temas de compromiso, ética, pensamiento analítico, esto se ve que es un tema ya social, tema de los *fake news*, así mismo se propagan temas profesionales, el hecho de que está en *google* y que fue lo primero que me salió, no necesariamente eso indica que esa es la manera correcta de realizar un trabajo o este es el tipo de soldadura que yo requiero, hay que crear el pensamiento crítico, no tomar todo lo que uno recibe de buenas a primera, solamente de una fuente como algo cierto.

Los temas también de trabajo en equipo y autogestión, que tal vez es uno de los más importantes a futuro y esto lo vemos en nuestra organización, mejor dicho, la organización no necesariamente es la que tiene que estar correteando a la persona para que vaya a un curso, la autogestión es muy importante, sumamente importante y trabaja de ambas vías, la autogestión ayuda a la misma persona, ayuda a la organización, es algo que debe mantenerse en dos vías. Si quiere decir algo adicional.

Si, queríamos añadir un poquito. Estas dificultades y deficiencias que existen ahora mismo, se podrían combatir sin cambiar todo un curriculum que es donde va a venir un problema serio y sobre todo con la nueva tendencia al emprendimiento.

Muy general, no todo el mundo entiende lo que es el emprendimiento, el emprendimiento parte precisamente del pensamiento crítico, o sea, cómo puedes tú cambiar cosas, como tú puedes aventurarte a cambiar cosas que sabes que están mal, pero por la regla entonces, no te atreves a salir de la caja como se dice, plantear algo mejor, hacer mejoras continuas, dentro de tu puesto de trabajo.

La gente está preparada para ir, sentarse, ponerle sellito todos los treinta y cuarenta años de trabajo e irse jubilado, eso se acabó, eso ya no existe, tú tienes que estar preparado para cambiarte cuatro y cinco veces de trabajo en tu vida profesional, por qué no, cada vez que puedas, que puedes mejorar, por qué no te mueves, tienen miedo, la gente tiene miedo, eso es miedo porque no los preparas para enfrentarse a una realidad que está en frente de ti, ¿por qué no lo haces? porque tienes miedo, tan sencillo como eso y esas son las cosas que hay que plantearles desde la primaria hasta el último día, que es posible en esta vida hacer cambios, esos cambios se hacen a través del emprendimiento y no significa emprendimiento de que tú tengas que hacer tu empresa, tu puedes ser el mejor empleado que una empresa puede tener, siendo emprendedor, atreverte a cambiar, atreverte a proponer y a mejorar el lugar donde tú estás.

Y eso es lo que nosotros queremos, un ciudadano del mundo, donde cae, cae parado, como dice uno, ¿por qué? Porque sabe manejarse, tiene habilidades, eso es lo que se da en emprendimiento, cómo haces esas habilidades y destrezas que tú necesitas, cómo las desarrollas, te atreves a hacer cambios, te atreves a hacer propuestas buenas de valor, que tengan valor para alguien y que sean en beneficio de alguien, porque sentados esperar que todo caiga, eso no funciona ahora, tú tienes que ser proactivo, ya deja de ser el que está viendo al protagonista, cambia, tú eres el protagonista de tu propia vida y eso es lo que queremos para nuestros estudiantes. Gracias.

Tercera Mesa

Nuestro equipo esencialmente estaban universidades, así que todos estamos en el sector educación, lo que comentamos esencialmente es que necesitamos docentes especializados en tecnología, docentes investigadores. Se hizo mucho énfasis en todas las preguntas bajo todos los esquemas, la investigación como el engranaje para ello y todo lo que hubiese que hacerse para involucrar a los investigadores desde la formación de doctorados para hacer investigación.

En términos de cuáles son o lo que necesitamos en términos de tres años, vuelve a ser prácticamente lo mismo y se incluyó docentes extensionistas, docentes en desarrollo social, investigadores y por supuesto especialistas en desarrollo social e investigadores.

¿Cuáles son las áreas que nosotros consideramos a diez años?

Seguimos considerando que la tecnología y formar doctores va a ser una herramienta fundamental que nos permita adaptarnos a lo que venga dentro de diez años.

¿Cuáles son las competencias y técnicas?

Coincidimos con todo lo que se dijo en la mañana, un segundo idioma fundamental, que haga investigación, que publique en revistas indexadas, que haga o tenga un manejo de la estadística porque estamos en un mundo de datos y pareciera que ahí estamos perdidos, manejo de simuladores, aulas virtuales, tic e-tax, obviamente manejo de base de datos.

En la pregunta sobre las competencias genéricas o psicosociales, en las que podríamos trabajar, coincidimos de igual manera con la mayoría de ustedes, trabajo en equipo, inteligencia emocional, aprender a aprender, respeto y con ello todos los valores que sabemos e inteligencia social.

Conclusión

Nosotros concluimos que no estamos preparados, no estamos avanzando como universidades a lo que se requiere, es evidente, no es necesario que digamos que no hicimos bien nuestro trabajo o cuando menos, no hemos alcanzado lo que sí queríamos, estamos formando personas que trabajen en lugar de que sean emprendedores, no tenemos personal suficiente y capacitado para ello se requiere dotar de un mejor presupuesto a las universidades oficiales.

Nuestras recomendaciones, aumentar la inversión en educación, aumentar en investigación y desarrollo, crear oficinas de transferencia de tecnología para poder hacer esta vinculación entre lo que los investigadores están trabajando y cómo llevarlo a la sociedad, y nuevamente, formar doctores para apoyar a este desarrollo, tanto social como económico, que el país necesita.

Cuarta Mesa

En esta mesa tuvimos, como en la mayoría eran parte del área universitaria, tuvimos a una funcionaria del Ifarhu y una persona de la administración pública, como es la Superintendencia de Bancos, aunque hay gente que cree que es algo privado, es estatal.

Las áreas de déficit de recursos humanos, los compañeros señalan asistentes administrativos, lo que anteriormente se conocían como secretarias, eso es una carrera que las universidades la desaparecieron hace muchos años en este país, pero todo el mundo necesita asistente administrativo, no tanto a veces como una secretaria, sino una persona que tome decisiones, igual se habla del servicio al cliente, personal con conocimiento de inglés que, aunque se dice que este es un país bilingüe, todos sabemos que es muy bajo.

Algo que se habla igual que varios compañeros que son universitarios, la parte de la docencia hoy día no todas las personas pueden ser profesores en la universidad, estamos viendo en todas las universidades que en algunos casos los profesores que están dando clases son personas de mayor edad, ese cambio de personal a docentes un poco más nuevos no se ha dado, principalmente en mi caso lo veo por lo de docencia superior, que amarró a mucha gente que daba clases, al no tener el tiempo de dar docencia superior, deja de ser docente.

Otro problema, selección de perfil adecuado de los colaboradores, habilidades blandas, auditoría en sistema, banca electrónica, que la gente todavía no entiende todo, el área de logística y marítima con perfil de experiencia, mantenimiento, electricidad, plomería, lo que son muchas de las actividades técnicas; nuevamente mencionan el inglés y en el Ministerio de Relaciones Exteriores, nos comenta la compañera que, no es sólo el personal que pasó por las aulas de la escuela de diplomacia, se necesitan economistas, licenciados en derecho, analistas de relaciones internacionales, administradores, otras carreras que no se veían antes, pero que el mundo globalizado en que estamos viviendo se necesita para que el país tenga otras áreas.

¿Cuáles son las áreas que requiere la empresa en cinco años?

Ingeniería de ciencias náuticas, docentes superiores con especialización en docencia de aulas virtuales, docentes con manejos de las TIC’s, docente en tecnología, o sea la parte tecnológica fue muy marcada, desarrolladores de software.

Y nuevamente en los diez años, inglés y tecnología, eso es lo que mayormente nos muestran.

Como competencias encontramos importantes la databilidad, la flexibilidad, el trabajo en equipo, la asertividad, la comunicación, el pensamiento crítico y creativo, la innovación, el desarrollo de nuevas tecnologías, el liderazgo, la toma de decisión, el cambio del rol del docente, que fue una de las cosas que más discutimos, adaptarse a los nuevos tiempos, ese cambio debe ser más hacia ser un orientador y promover la inclusión con las adecuaciones correctas.

Se requiere también, un poco de lo que nos impactó de las conferencias de ayer, es cómo existen tantas quizás carreras técnicas, por ejemplo en Inadeh que, muchos de nosotros no conocíamos y que debemos tratar de estar un poco más actualizados con respecto a las estadísticas que es una de las cosas que también vimos que nos hace falta.

También es importante en el establecimiento, sobre todo en la parte que nos solicitan de qué es lo que pensamos a futuro, que debemos tener planes estratégicos y que debemos estar en conocimiento de ellos para poder saber o estar más claros en qué carreras serán las que necesitaríamos.

Otras de las cosas que decíamos eran que una parte importante es la implementación de la ética, porque también muchas de las cosas que se necesitan no solo es la parte de la preparación, sino que dentro de ello se mantenga la ética en el desarrollo de la profesión; también encontramos que, una de las cosas más importantes es tener ese apoyo financiero para poder seguir adelante. Y otra cosa que nos llamó también bastante la atención, fue toda la parte de la aptitud, de que como panameños debemos mejorar y eso creo que todos somos conscientes de que la aptitud marca el desarrollo de lo que esperamos los próximos años.

Conclusiones y el impacto que tuvo en nuestra mesa los temas tratados.

Si bien es cierto la mesa estuvo bastante diversificada, llegamos a conclusiones que están bastante alineadas inclusive con los otros grupos.

Paso a resumirles, respetando el tiempo de los cinco minutos, el tema de nuestras conclusiones, cada una de estas conclusiones está basada en la dinámica de la cultura que vive cada representante de la mesa, sin embargo, voy a leerlas de manera general.

Uno de los impactos que vimos basado en las ponencias de la mañana:

Desarrollo de estudios de prospectiva de todas las áreas y nos llamó la atención que en los actores que se citaron en las prospectivas, no aparecían las universidades, es uno de los aspectos que nos llama la atención y queríamos resaltar la no participación de las universidades en el listado de los actores en ese maravilloso proyecto de prospectiva.

Otro de los impactos, mejora de la educación en el plan curricular, hasta el nivel superior y contar con sistemas estadísticos. Esta mañana se hizo mucho énfasis sobre todo en el tema estadístico y esa es una de las conclusiones que también nos impactó, donde lo resumimos en la siguiente frase: “La presentación de planes estadísticos no coinciden entre el CNC, Conep y Apede, que fueron algunos de los participantes, eso nos lleva a la conclusión de la necesidad imperiosa de que se lleve a cabo una unificación en cuanto a las estadísticas, que se promueva la creación de un Centro de Estadística Nacional, que funcione inclusive como un centro de acopio, donde las instituciones y todos los entes participantes se alimenten de esas estadísticas, ya que las estadísticas son precisamente los elementos principales, que nos van a llevar a las tomas de decisiones acertadas, entonces la necesidad la llamamos de alguna manera centro de acopio estadístico, para que de allí entonces todos los entes participantes, puedan tomar las decisiones más acertadas para el país.

Otro de los impactos, la formación y aptitud del ciudadano actual está impidiendo el desarrollo económico, si bien es cierto hemos dicho que Panamá es un país de servicio, digamos que la atención a nuestros clientes, independientemente de cuáles son nuestros clientes (estudiantes, ciudadanos en general), hay un aspecto a mejorar en cuanto al tema del servicio que hay; nos podemos extender bastante.

Debemos educar para la vida, fue una de las conclusiones más importantes, debemos educar para la vida, ofrecer mejores ciudadanos, bienestar familiar y mejores talentos. No debemos estudiar sólo para tener un mejor trabajo, formación de ciudadanos integrales.

Coincidimos mucho también en lo que manifestaba la Profesora Gisel, fortalecer el emprendimiento, se mencionó mucho allí el tema del impacto de la economía formal y la informal, como están distribuidos hoy en Panamá.

Tenemos que romper ese paradigma de que ser emprendedor es una persona que necesariamente tiene que abrir un negocio, uno puede ser emprendedor en su lugar de trabajo, simplemente se trata de fortalecer cuales son las características y cuáles son las conductas asociadas a esas características, para ser una persona emprendedora.

Fortalecer la formación en tecnologías e idiomas, ese fue un consenso en toda la mesa, independientemente de los sectores, inclusive coincidimos con los otros grupos, la necesidad imperiosa de fortalecer el tema de la tecnología, si bien es cierto, es importante fortalecer las habilidades duras como se dijo esta mañana, es importante que ese fortalecimiento de las habilidades duras ayude a fortalecer las habilidades blandas, que son las que definitivamente son las más importantes, sumamente importantes, dentro de las organizaciones.

El manejo de la ética, como mencionó la profesora, eso es muy importante. Se mencionó esta mañana qué es ética, es hacer las cosas bien y estamos viendo el impacto de la no aplicación, del no uso de la ética en la vida nacional, en las recientes y no tan recientes noticias conocidas por todos ustedes.

Así que básicamente, esas son nuestras conclusiones.

Reiterando el agradecimiento al Ifarhu y a Cospae por esta feliz iniciativa, vamos a hacer entrega de nuestras conclusiones como lo hicieron todos los otros grupos. Y esperamos que este espacio de intercambio se siga fortaleciendo y se le dé continuidad.

Clausura del Foro Sobre Demanda de Recursos Humanos en el País.