

“EDUCACIÓN TÉCNICA FRENTE A LAS EXIGENCIAS DE LA COMPETITIVIDAD NACIONAL”

Ing. Juan Planells.

Me complace mucho que me hayan invitado a esta reunión, especialmente para conversar de un tema al que le estoy dedicando “yo digo la mejor parte de mi vida, en realidad son los últimos años de mi vida”.

Y usando una frase que usa mucho Mario Quelquejeu, que después de 30 años de frustraciones, viendo que en el sector industrial no tenemos el recurso humano capacitado, en mi caso y en el de él también creo, hemos tratado de hacer algo para tratar de crear las condiciones. Estamos compartiendo con más sectores y con más personas esa preocupación por la capacitación, por la educación y sobre todo, por la capacitación que es lo que más nos interesa a nosotros como industriales, la capacitación técnica.

Estamos frente un desafío que es evidente y que nos obliga a tomar decisiones, ya no es que algunos están convencidos de que esto es importante, es que en este momento si no tomamos decisiones en esta área, entonces sí vamos a tener un grave problema frente al objetivo nacional de alcanzar el desarrollo. Y el desafío es evidente, lo repasamos así por encima, en algunas de las áreas de desarrollo que exigen de una capacitación adecuada del recurso humano.

Comenzamos con la Ampliación del Canal. Yo creo que es tema del momento. Todo el mundo habla de la ampliación del Canal y ya muchos lógicamente se preocupan, ¿tendremos el recurso humano capacitado

para poder hacerle frente a esa obra o vamos a tener que importar mano de obra? Y repetir lo que ocurrió cuando se construyó el Canal, sólo 357 panameños participaron “y digo panameños porque estoy seguro de que panameños no habían en aquella oportunidad” en una obra que requirió 45 mil operarios.

Solo de Barbados vinieron 19, 200 para trabajar en el Canal. Evidentemente en este momento esa situación no se puede repetir, no estamos hablando de esos volúmenes de operarios, porque la tecnología nos está facilitando el tema de la mano de obra o disminuyendo la mano de obra requerida, pero es un tema que preocupa a mucha gente.

Se estima que vamos a necesitar capacitar a 15 mil operarios en el área que es de nuestra competencia: la capacitación técnica. Estamos hablando de 250, son niveles bajos, pero en esta área es donde reside la mayor parte. Claro se van a capacitar a 15 mil, pero se van a utilizar quizás la mitad de esos 15 mil, 7, 200 o 7,500.

Tenemos el tema de los cruceros. Ahora hemos descubierto que Panamá tiene la marina mercante más grande del mundo, y entonces nos preguntamos ¿bueno cómo hay gente desempleada cuando Panamá tiene tantos buques que además quieren panameños? En este momento hay un problema entre los dueños de líneas marítimas y es que la mayoría son filipinos y hay un tema de riesgo, por el problema de la religión.

De modo que están deseando que haya panameños que aspiren a trabajar en la marina mercante en general, pero donde podemos aspirar a mejores posiciones y aprovechar mejor las capacidades, es en la industria de los cruceros. Ahí hay suficiente para un buen impacto sobre el desempleo. Lógicamente requieren capacidades especiales.

Se estima que va a haber 5, 500 empleos directos en la primera fase de 5 años. La industria turística, a veces me dicen tenemos que promover a Panamá como destino turístico, les digo esperen porque no hay cama

para tanta gente. Si no tenemos la infraestructura, no tenemos el recurso humano ¿qué vamos a hacer?. Van a venir y se van a ir frustrados y nos va a rebotar, van a decir “ni se te ocurra ir a Panamá. Así es que el ritmo de la capacitación tiene que acelerarse para poder ir al ritmo de esa explosión que hay.

Adecuación de la Educación Técnica

Esto ha sido la ilusión de poder traer a Panamá empresas para Call Center que empleen mano de obra. En Panamá, hay anchos de bandas que constituyen un atractivo para estas empresas, lógicamente el nivel de salarios será más bajo del que están pagando en Estados Unidos de US\$17.50 la hora. Se requiere un recurso humano que debe pasar un proceso de capacitación y en este caso a veces complicado.

Estamos confiando en la agroindustria para la exportación. Hay desarrollo en muchas áreas, pero aquí también se requiere saber qué tipo de tierra se necesita, cómo se cultiva, cómo se fumiga, cómo se abona, cómo se cosecha, cómo se empaca. En el caso de la piña estamos capacitando con técnicos de Costa Rica.

En su momento se reunieron todos los vinculados a la educación: las universidades, el Ministerio de Educación, COSPAE, INAFORP y allí se escogieron prioridades. Entre las cuales están hotelería y turismo, el sector marítimo y portuario, telecomunicaciones transporte y tecnología, Canal de Panamá, protección ambiental que es un eje transversal y desarrollo social y comunitario. El problema no es sólo tener un técnico sino tener alguien que tenga las actitudes para poder ocupar esas posiciones. Me comentaba un dueño de un Call Center en Colón que ellos tienen mucha gente que habla inglés fluido pero que fallan en el tema del desarrollo humano. Esto se refiere a las actitudes requeridas para poder rendir en su trabajo.

Nosotros hemos presupuestado que debiéramos entrar con cursos para incidir en el 10% de la población económicamente activa, que es una

medida que en otros países es razonable para tener un impacto en la productividad y eso supone treinta mil participantes, que es casi cuatro veces lo que se está haciendo en este momento. Esto les da una idea de la dimensión a la que debiéramos llegar. Todo eso está tabulado, no se está improvisando.

Lo que les muestro es una lista de los empleos directos que se espera va a existir en el área económica Panamá-Pacífico y en los diferentes tipos: En hoteles, en resorts, en desarrollo comercial, en aviación, en vivienda de mediana densidad y por eso es que se habla de cinco mil quinientos noventa y seis empleos del 2001 al 2005. También están elaborados los perfiles y el marco para que todo sea ejecutado.

Con respecto al Canal de Panamá, llevamos meses trabajando. Ya está claramente estimado, aunque lógicamente depende de las empresas y el grado de tecnología que van a usar, pero dentro de las posibilidades que se tienen para estimar, eso es lo que va requerir en términos de capacitación; por eso hablamos de quince mil. Fundamentalmente son tres áreas: construcción que incluye albañiles, carpinteros, explosivistas, mecánicos, electricistas, reforzadores, soldadores y otros artesanos. Operaciones de equipo pesado que incluye excavadores, grúas, perforadores, capataces y muchas otras líneas de profesionales.

Que hacen otros países con relación a este tema de la capacitación técnica? Yo traje un diagrama de lo que puede ser para nosotros el plan maestro de hacia dónde debemos ir en términos de estructurar nuestro sistema educativo. Este es el ejemplo que siempre se usa relacionado con Singapur. Para el tema educativo tenemos experiencias que se pueden aprovechar, pero esto puede copiarlo usted en cualquier país en desarrollo y está más o menos estructurado de esta manera:

Lógicamente está su nivel primario y su nivel secundario, pero fíjense que en el caso del Junior College que van a las universidades, el 25% de los jóvenes que termina su nivel secundario entran en esa línea En Panamá, esa es la única línea que tenemos; todos quieren ir a la

universidad. Hasta el nivel técnico nuestro está metido en el sistema universitario. Eso de los tres años de técnico en universidad, en realidad es el tercer escalón de cinco y los jóvenes cuando terminan prácticamente los incitan para que sigan y tomen un título universitario.

Ese nivel puede llegar a un diploma en un politécnico, evidentemente si se quiere se puede seguir a nivel universitario. Esta es una institución ajena al ambiente académico universitario. La práctica tiene un porcentaje de ocupación mayor que la teoría y la formación es sobre el trabajo práctico. Además, existe la educación técnica con diferentes niveles, cursos breves que no necesariamente conducen a un diplomado politécnico que es el Instituto de Educación Técnica. Luego de estudios en este instituto sí se tiene un puente de modo que usted puede pasar a un politécnico y luego a la universidad.

Y lógicamente hay otros entrenamientos de cursos breves. Eso no está vinculado al sistema que es un poco lo que se hacía en el antiguo INAFORP . En Panamá lo que tenemos es la vía de la columna vertebral de Junior College y universidad, quizá por una vía tecnológica que no es tal y allá en el otro extremo los cursos breves, algunos de los cuales tienen un alto nivel pero no se les reconoce. Esa educación nuestra se le llama no formal, indicando que es algo que no está estructurado dentro del sistema educativo.

Este sería como un deseo, una aspiración, un plan maestro de hacia dónde debemos ir si es que queremos corregir el tema de la capacitación técnica para ofrecer a los jóvenes esa alternativa. Allí es donde está el secreto. ¿De qué manera podemos ir dando los pasos en esa dirección?

Qué tenemos? No quisiera contribuir a la frustración que creo tienen después de escuchar algunas presentaciones. Primero, el presupuesto del Instituto de Formación Profesional en Panamá es el más bajo de toda la región centroamericana. El año pasado teníamos nueve millones, en cambio Honduras tenía dieciocho, El Salvador diecinueve, Nicaragua veintidós, República Dominicana veinticinco y Costa Rica

sesenta y cuatro. Que cuando fueron a fundar su Instituto de Formación vinieron a Panamá a ver cómo lo estábamos haciendo.

En relación al crecimiento, no sólo estamos mal sino que no crecemos. Estos son los cursos. Panamá es el que menos tasa de crecimiento tiene en la región. En el año 2004 pasaron por la institución treinta y dos mil jóvenes, mientras que en República Dominicana doscientos setenta y cinco mil.

INAFORP es un instituto débil, ineficaz, alejado de los sectores productivos. Llega una oferta pero no se está en contacto con la demanda para ver qué se necesita; recursos Públicos para capacitación atomizados en distintas entidades del Estado; aquí todo el mundo hacía capacitación, cincuenta y seis instituciones del Estado tienen presupuesto de capacitación. Cada una haciendo lo que mejor piensa que es necesario, sin una norma de calidad estándar, poniendo su mejor esfuerzo, pero provocando duplicaciones, vacíos, controversias. Iniciativas y ofertas privadas desaprovechadas, mucho esfuerzo del sector privado por tener ofertas que no se consideraban.

Poca jerarquización, escaso presupuesto, falta de políticas, esfuerzo insuficiente, desperdicio en acciones sin controles de calidad, que es un tema de los más graves. Poca capacidad para captar recursos técnicos y financieros. Usted se va a Centroamérica y puede ver las ayudas internacionales en equipo de capacitación de galeras. En Panamá, no estamos captando esa ayuda internacional abundante para el tema de la capacitación.

Falta de equidad social. Si vemos la distribución de las oportunidades de capacitación, nosotros nos centramos en el área de Panamá y Colón y en el interior hay unos centros pero hay que ver en qué estado están y qué se ofrece. No se llega a todos los corregimientos, hemos pasado de cincuenta a doscientos corregimientos tratando de ofrecer a más personas el acceso a la capacitación.

No hay coordinación institucional, falta de acercamiento a la demanda social, limitada oferta formativa déficit de personal técnico docente en cantidad y calidad. Esto vinculado a una política salarial que no atrae a los más capaces para ser instructores en la institución. En cuanto ese instructor alcance un nivel de capacidad y si se le da la oportunidad busca un mejor salario y sale a la empresa privada o a otras instituciones. Por ejemplo, la Autoridad del Canal de Panamá ha sido para nosotros un drenaje de los mejores instructores ya que le ofrecen un mejor salario y se van. Eso es fuga de personal calificado.

Desactualización tecnológica en diseño curricular y programas, desvinculación de la oferta con el empleo, con el sistema educativo formal, hay más bien una competencia, y con el desarrollo tecnológico. Por ejemplo habían cursos preparados para operarios de plantas industriales de ropa, esto no tiene tanta demanda.

Ausencia del sistema, trabajadores que demandan programas innovadores y la acción orientada al empleo. No había la alternativa de microempresas y había áreas técnicas que necesariamente desembocan en la creación de microempresas. Por ejemplo, si usted prepara tapiceros, no les queda otra cosa que poner su propio negocio ya que no hay mucha demanda. Esa alternativa no estaba considerada como parte del programa de la institución.

Por su parte, los institutos de formación profesional en realidad han sido un parche dentro del sistema educativo, porque al no tener un sistema educativo como el que vimos que ofrece una formación sistemática de calidad dentro del sistema educativo formal tuvieron que surgir estos institutos de formación profesional con estos cursos breves para poder satisfacer la demanda nuestra. Y eso surgió en toda la región, pero ellos han avanzado tratando de acercarse al deseo original de formar parte del sistema educativo nacional. Han estado trabajando en el desarrollo de competencias laborales, no es recibir un número de horas de una capacitación sino asegurarse que al final de ese curso han recibido la

capacidad para trabajar y desarrollado competencias vinculadas al trabajo.

En el reconocimiento de saberes, hay dos áreas: el aprendizaje permanente y las competencias pueden certificarse en base a su experiencia y no a sus capacidades académicas.

Por ejemplo, hemos cambiado los requisitos para ser instructor. Antes se requería que pasara una prueba escrita, ahora se requiere que demuestre capacidad práctica y si tiene deficiencias en la parte pedagógica se le ofrecen cursos. Eso es lo que se denomina reconocimiento de saberes adquiridos.

En el caso de las Tecnologías de Información y Comunicación, cursos virtuales permiten aumentar la capacidad, no tienen que ir al centro, 20 por ciento presencial y el resto pueden hacerla vía Internet. En Panamá todavía estamos un poco atrasados en este tema, hay poca cobertura y dificultades de acceso. En Centroamérica los otros institutos han avanzado bastante en este tema.

En diversificación de servicios, desarrollo tecnológico, normalización, desarrollo económico, atención a cadenas productivas, ese es un tema clave. El empresarismo, integración con políticas sociales (integrar poblaciones al desarrollo a través del conocimiento)

En el área de gestión institucional, una nueva arquitectura más plana, más descentralizada, una gestión de calidad, preocupación porque el producto sea un producto de calidad, los procesos estén normalizados y una gestión compartida o sea todos los que trabajan en el área de capacitación estén compartiendo responsabilidades en la parte de gestión.

La propuesta para tratar de enfrentar ese tema y poder entrar con fuerza a atender el desafío inicial de preparar el recurso humano fue la creación del nuevo Instituto Nacional de Formación y Capacitación para el

desarrollo que tiene como objetivo modernizar, reordenar y fortalecer el marco institucional de la formación profesional de la capacitación laboral y de la gestión empresarial.

Hay un tema que ha provocado comentarios y es el de la gestión empresarial. A la institución le interesa tener esta alternativa para esos jóvenes que reciben esa capacitación técnica cuya única salida no es a través de un empleo sino a través de la creación de una microempresa. Le damos su capacitación técnica y su capacitación empresarial. Pero además, pensamos que colocando ese aspecto dentro de un instituto que va a tener unos altos estándares de calidad y una seriedad en el manejo del tema de la capacitación y reuniendo fondos que están dispersos en diferentes instituciones orientados a la capacitación fortalecíamos el interés de la pequeña empresa.

Centralizar la política y la distribución de fondos públicos. Eso es importante, cuando no hay una política nacional de capacitación. El instituto va a determinar las áreas que se deben atender de esta manera, va a recoger los fondos públicos que estaban dispersos y va a decidir cuánto se destina para cada actividad.

Descentralizando la ejecución no estratégica. Definir los roles de cada uno en este negocio de la capacitación. El estado para definir políticas y el sector privado para ejecutar esas políticas, porque es más eficaz y eficiente en esta cadena. De modo que no terminemos con un sector privado estableciendo políticas de capacitación o con un estado ejecutando políticas de capacitación.

Esto es lo que trata de hacer la nueva institución. Cómo lo hace? Bueno todo está por hacer. Primero descansando toda la institución en el tripartismo. Va a ver un Consejo Directivo con representación del gobierno nacional, del Consejo Nacional de la Empresa Privada y del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados y paritario. De modo que, ese grupo elabora las políticas y poniendo dentro de su esquema legal las posibilidades de salir a la ejecución. El 2 de mayo, que será

declarado día de la capacitación, vamos a instalar este Consejo Directivo.

El INAFORP tiene 16 centros, la nueva institución que heredó esos centros. Está previsto dentro de la nueva legislación ir separándose de la administración de esos centros de modo que haya instituciones que se ocupen de su administración.

Para mí, el tema central en la filosofía de este nuevo instituto está resumido en las áreas descritas y los principios sobre los cuales se fundamenta: pertinencia, orientado a la demanda, equidad social, flexibilidad operativa, calidad técnica pedagógica, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y diversidad de oferentes públicos y privados.

El Consejo Directivo, que diseña la política, maneja un fondo. Ese fondo lo integra: en 18.5% el seguro educativo, que es la unión de lo que recibía el Ministerio de Trabajo y el INAFORP. Este Consejo va a tener un Director y un Sub-Director, comisiones técnicas, comisiones consultivas, es autónomo en su administración, en lo técnico y en las finanzas. Va a funcionar con un fideicomiso, lo cual tiene dos finalidades: una que es acumulable, al final del año no se pierde por no haber sido ejecutado el presupuesto, además nos va a permitir solicitar un régimen especial de fiscalización de modo que Contraloría en ciertas inversiones nos de control posterior y no control previo. También va a ver un fondo de administración.

También van a haber organismos investigadores, capacitadores, certificadores y evaluadores. Va a ver dos comisiones una de calidad y otra de competencias.

Muchas gracias.