

**INSTITUTO PARA LA FORMACIÓN Y  
APROVECHAMIENTO DE RECURSOS  
HUMANOS**



***INFORME DE RESULTADOS DE LA SEGUNDA  
JORNADA SOBRE FORMACIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS EN PANAMÁ***

**Junio del 2007**

## CONTENIDO

	<i>Pág</i>
Extracto de las Palabras del Director General del IFARHU	
Resumen Ejecutivo	<i>i</i>
<b>I.</b> Antecedentes	3
<b>II.</b> Análisis Comparativo de Oferta Educativa y Demanda de Recursos Humanos	5
<b>III.</b> Perspectiva de la Articulación entre el Sistema Educativo y el Mercado Laboral	30
<b>IV.</b> Síntesis de Conferencias y Mesas Redondas	34
Políticas de Empleo	34
Presentación de Proyectos de Capacitación de INADEH	37
Oferta Educativa en Universidades Miembros	
Del Consejo de Rectores de Panamá en Relación a la Demanda de Recursos Humanos	38
Demanda de Recursos Humanos en el Área del Canal de Panamá	41
Demanda de Recursos Humanos en el Área Marítimo Portuaria	42
Demanda de Recursos Humanos para Mega Proyectos	45
Demanda de Recursos Humanos en el Área de Transporte Multimodal	46
Demanda de Recursos Humanos en el Área de Turismo y Hotelería	47
Demanda de Recursos Humanos en el Área de Protección Ambiental y Ecología	49
Demanda de Recursos Humanos en el Área Agropecuaria, Desarrollo Rural, Minería y Agroindustria	51
Demanda de Recursos Humanos en el Área de Tecnología y Telecomunicación	53
<b>V.</b> Resumen de Talleres	54
<b>VI.</b> Resolución de la Segunda Jornada	62
<b>VII.</b> Conclusiones y Recomendaciones	64

## ANEXO

**ENLACES INTERINSTITUCIONALES ORGANIZADORES DE LA  
SEGUNDA JORNADA SOBRE FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
EN PANAMÁ**

<i>Mgtra. Judith Flores</i>	IFARHU
<i>Prof. Roberto González</i>	IFARHU
<i>Lic. Vielka Mejía</i>	IFARHU
<i>Ing. Lisímaco Barría</i>	IFARHU
<i>Prof. Denis Chávez</i>	IFARHU
<i>Prof. Mercedes de Arosemena</i>	MEDUCA
<i>Prof. Raquel Rodríguez</i>	MEDUCA
<i>Lic. Donaciana Acosta</i>	MEF
<i>Lic. Damaris Rivas</i>	MITRADEL
<i>Prof. Elizabeth de Molina</i>	Universidad de Panamá
<i>Prof. Dania de Lam</i>	Universidad de Panamá
<i>Arq. René Pardo</i>	UTP
<i>Prof. Reynalda Pimentel</i>	UTP
<i>Prof. Eladia Night</i>	UDELAS
<i>Prof. María Helena de Mariñas</i>	USMA
<i>Ing. Felipe Morgan</i>	INADEH
<i>Lic. Silvia de Aparicio</i>	INADEH
<i>Lic. Nuria Araguás</i>	Consejo de Rectores
<i>Dra. Tania de Gordón</i>	CoSPAÉ
<i>Lic. María Teresa Vannucchi</i>	CoSPAÉ
<i>Lic. María Salcedo</i>	Fundación del Trabajo
<i>Lic. Ayneth Rodríguez</i>	Fundación del Trabajo

**EXPOSITORES Y MODERADORES DE MESAS REDONDAS**

**EXPOSITORES DE CONFERENCIAS**

**Palabras de Inauguración**

*Mgter. Belgis Castro Jaén*

Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos

**Políticas de Empleo**

*Lic. Rubiel Cajar*

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

**Presentación de Proyectos de Capacitación del INADEH**

*Ing. Juan Planells*

Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano

**Oferta Educativa en Universidades Miembros del Consejo de Rectores de Panamá en Relación a la Demanda de Recursos Humanos**

*Dra. Noemí Castillo*

Consejo de Rectores de Panamá

**Demanda de Recursos Humanos en el Área del Canal de Panamá**

*Lic. Rubén Pérez*

Autoridad del Canal de Panamá

**Demanda de Recursos Humanos en el Área Marítimo Portuaria**

*Lic. Carlos Ernesto Gonzáles De La Lastra*

Autoridad Marítima de Panamá

**Demanda de Recursos Humanos para Mega Proyectos**

*Lic. David Saied*

Ministerio de Economía y Finanzas

**Demanda de Recursos Humanos en el Área de Transporte Multimodal**

*Lic. Juan Fidel Macías*

Zona Libre de Colón

**Demanda de Recursos Humanos en el Área de Turismo y Hotelería**

*Lic. Marylín Díaz*

Instituto Panameño de Turismo

**Demanda de Recursos Humanos en el Área de Protección Ambiental y Ecología**

*Lic. Nara Vargas*

Autoridad Nacional del Ambiente

**EXPOSITORES EN MESAS REDONDAS**

**Demanda de Recursos Humanos en el Área Agropecuaria, Desarrollo Rural, Minería y Agroindustria**

*Lic. Rita Amores*

Ministerio de Desarrollo Agropecuario

*Lic. Carlos Arosemena King*

Ministerio de Comercio e Industria

*Lic. Manuel Donato Jiménez*

Cámara de Comercio

**Moderadora**

*Prof. Elizabeth de Molina*

Universidad de Panamá

**Demanda de Recursos Humanos en el Área de Tecnología y Telecomunicación**

*Lic. Bárbara Isern*

Telecarrier

*Mgter. Fernando Lasso De La Vega*

Secretaría de Innovación

*Ing. Galileo Solís*

Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación

**Moderador**

*Ing. Edwin Reyna*

Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional

## **Extracto de las Palabras del Director General del IFARHU, Magíster Belgis Castro Jaén en el Acto Inaugural de la Segunda Jornada sobre Formación de Recursos Humanos en Panamá**

*" Buenos días distinguidas personalidades que nos acompañan en la mesa principal, Doctora Zonia Smith, Vice Ministra de Educación".*

*"El IFARHU, tiene la clara visión de ser la Institución líder que oriente, estimule, y apoye a la formación del capital humano, conforme las áreas demandadas para el desarrollo integral del país. En correspondencia con esa visión, tiene el objetivo estratégico principal de planificar la formación y aprovechamiento del capital humano requerido para el desarrollo integral del país. Esta tarea, postergada por muchísimos años, fue retomada desde el primer momento por el Gobierno del Presidente Martín Torrijos, como uno de los ejes fundamentales de su administración; en efecto la correcta y oportuna planificación del recurso humano permitiría abrir caminos, que los panameños y panameñas agobiados por el desempleo, no encuentran.*

*Planificar significa que estos grupos de instituciones públicas y privadas reunidas en este Comité Nacional, entregan al país cada cierto tiempo, un informe de las áreas de mayor expansión y potencial en nuestro país y en la región. El momento es oportuno para que este grupo de especialistas y técnicos de diferentes disciplinas de las instituciones miembros del comité, aborden con ilucidado entusiasmo esta significativa tarea de urgente requerimiento para el país".*

*"El Primer objetivo es Conocer la Demanda de Formación de Recursos Humanos en las áreas prioritarias y contar con la información que permita la revisión de los planes de estudios y la oferta educativa en todos los niveles de la educación, y el Segundo Objetivo, que es el más importante y todos los que estamos aquí lo sabemos es el papel que debe jugar el Sistema Educativo Nacional y el papel que deben jugar las Universidades Oficiales y Particulares en este tema; la **transformación curricular**, la revisión de la oferta académica, en este momento en Panamá, es una urgencia extraordinaria, existe queramos o no, una sobre oferta en áreas y formaciones profesionales que el país ya no requiere, hay una oferta inmensa en diferentes disciplinas que lo que estamos haciendo en realidad es contribuir a que mayor cantidad de profesionales se decepcionen, y se frustren por falta de oportunidades que existen en esa área, de forma tal que si hay algo importante de esta Jornada , son las recomendaciones a las universidades públicas y particulares para una revisión urgente de su Oferta Académica, de manera que evitemos lo que esta pasando en estos momentos en nuestro país".*

*Estamos en una crisis, estamos en una crisis educativa y realmente lo repito, el propósito de este segundo punto, el objetivo de este evento tiene que ver con eso, una recomendación formal porque de lo contrario de nada sirve que sigamos invirtiendo millones de dólares en el sistema educativo, cuando los problemas puntuales de la educación no se resuelven con millones de dólares, se resuelven con una revisión de la oferta académica, se resuelve con un análisis crítico de lo que tenemos y tomar una decisión simple y llanamente de restricción de algunas ofertas en las universidades oficiales y particulares, así como en aquellos centros regionales donde se repiten las mismas ofertas de la Sede Central.*

*Muchas Gracias.*

## RESUMEN EJECUTIVO

La Segunda Jornada sobre Formación de Recursos Humanos en Panamá fue el escenario utilizado para recopilar información relacionada con la demanda de formación del capital humano que requiere el país para su crecimiento y desarrollo.

El análisis comparativo de oferta educativa y demanda de formación de recursos humanos demuestra que, de las seis áreas prioritarias analizadas, tres (3) presentan un mayor porcentaje de demanda insatisfecha, en comparación con la demanda satisfecha, que son: Protección Ambiental y Ecología; Agropecuaria, Desarrollo Rural, Minería y Agroindustria; y Transporte y Canal de Panamá. Se ha podido constatar que la oferta educativa no guarda relación con la demanda de formación de recursos humanos y que el perfil demandado supera al que actualmente se adquiere con la educación ofrecida a nivel superior.

Dentro de las diferentes áreas, se ha detectado necesidad de oferta educativa en diferentes niveles, la cual se puede visualizar en el siguiente cuadro resumen.

**CUADRO RESUMEN DE DEMANDA INSATISFECHA POR ÁREA, SEGÚN NIVEL**

<i>Nivel</i>	<i>Total</i>	<i>Protección Ambiental y Ecología</i>	<i>Marítimo Portuaria</i>	<i>Telecomunicación y Tecnología</i>	<i>Transporte y Canal de Panamá</i>	<i>Turismo y Hotelería</i>	<i>Agropecuaria, Desarrollo Rural, Minería y Agroindustria</i>
<b>Total</b>	<b>226</b>	<b>54</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>105</b>	<b>9</b>	<b>18</b>
Cursos	3	1	-	-	-	1	1
Técnico	18	6	1	-	4	2	5
Licenciatura	53	12	8	1	25	4	3
Post Grados y Maestrías	62	33	13	3	4	-	9
Oficios No Calificados	2	-	-	-	2	-	-
Oficios Calificados	86	-	14	-	70	2	-
Capacitación en Servicio	2	2	-	-	-	-	-

Fuente: Segunda Jornada sobre Formación de Recursos Humanos. Agosto del 2006.

Tal como lo muestra el Cuadro Resumen de Demanda Insatisfecha, en esta Segunda Jornada se pudieron detectar doscientos veintiséis (226) necesidades de formación de recursos humanos que no están siendo satisfechas en la actualidad por la oferta educativa existente a nivel superior. De este total, dieciocho (18) corresponden al nivel técnico, cincuenta y tres (53) al de licenciatura, y sesenta y dos (62) al de post grados y maestrías, que son los niveles que corresponden a la educación superior.

Por otro lado, la elevada necesidad de capacitación para Oficios Calificados que se detectó en esta Jornada, demuestra que se debería dar un fortalecimiento en el tema de la

oferta educativa para oficios artesanales y lo que tiene que ver con oficios calificados en ocupaciones propias del área de Transporte y Canal de Panamá.

En el tema de la articulación entre el sistema educativo y el mercado laboral, es preciso rectificar el rumbo, a través de una nueva e inteligente integración con la economía mundial, sustentada no sólo en el bajo costo, sino también en el uso altamente productivo, sostenible y bien remunerado de los recursos humanos, que permita una participación creciente y solidaria de la población en la vida económica, social y política de la nación.

La articulación del sistema educativo requiere de una verdadera etapa de planificación estratégica que señale rápidamente los elementos de la situación que se requiere alcanzar, lo cual involucra al sistema educativo, el mundo ocupacional, pero también la sociedad civil. Se hace necesario relacionar y actualizar los cargos ocupacionales que se deriven de las profesiones existentes en el país, considerando la articulación entre los perfiles y competencias profesionales, de manera que la clasificación de puestos sea coherente con las exigencias académicas asociadas.

Es necesario fortalecer la articulación entre el sistema educativo y el sector productivo, mediante la definición de planes y programas coherentes, vinculando acciones entre ambos sectores y realizar proyectos conjuntos para optimizar la formación de recursos humanos. Se requiere hacer las reformulaciones de los programas de estudio de acuerdo a las exigencias del mercado, que permitan a los estudiantes tener acceso a carreras que demanda el desarrollo del país. De allí que es necesario capacitar científica y pedagógicamente al cuerpo docente en función de las metas propuestas ya que constituyen un elemento importante en la modernización de la educación.

La Resolución emanada de esta Segunda Jornada plantea entre otros compromisos de la Comisión Interinstitucional,

- Remitir el informe de la Jornada a las principales instancias del sector educativo y productivo, entre otros, el Consejo Nacional de Educación, el Ministerio de Educación, el Consejo de Rectores, Universidades, así como a gremios empresariales, profesionales y laborales.
- Entregar el informe de la Jornada a los promotores y actores del diálogo por la educación, al igual que al diálogo por un Plan de Desarrollo Nacional, convocado por el Señor Presidente de la República, Martín Torrijos, y coordinado por el sistema de las Naciones Unidas.

## **I. ANTECEDENTES**

El Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU) en cumplimiento de su principal objetivo, de planificar la formación y aprovechamiento del capital humano requerido para el desarrollo integral del país, realizó una convocatoria a varias entidades estatales y particulares a fin de concertar acciones comunes, relativas a este tema. Como resultado de esta gestión, se realizó la Primera Jornada sobre Formación de Recursos Humanos en Panamá, durante los días 1 y 2 de diciembre del 2004. Este evento estuvo a cargo de un Comité Organizador, coordinado por el IFARHU e integrado por el Ministerio de Educación (MEDUCA), Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), Universidad de Panamá, Universidad Tecnológica de Panamá, Universidad Santa María La Antigua (USMA), Universidad Especializada de Las Américas (UDELAS), Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI), Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SENACYT), Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP) hoy Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) y el Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional (CoSPAEE).

Esta Primera Jornada sirvió de escenario para la exposición y contraste de importantes investigaciones que demostraron un creciente desfase entre la oferta y la demanda sobre formación de recursos humanos, así como coincidencias acerca de la determinación de las áreas prioritarias educativas que requiere el desarrollo del país, que a continuación presentamos:

- 1.** Protección Ambiental y Ecología.
- 2.** Marítima Portuaria.
- 3.** Telecomunicación y Tecnología.
- 4.** Transporte y Canal de Panamá.
- 5.** Desarrollo Social, Salud y Desarrollo Comunitario.
- 6.** Agropecuaria, Desarrollo Rural, Minería y Agroindustria.
- 7.** Turismo y Hotelería.

Además se concluyó que es necesario desarrollar alianzas estratégicas interinstitucionales para la planificación de la formación del capital humano panameño.

Se publicó el Informe de Resultados de la Primera Jornada sobre Formación de Recursos Humanos en Panamá, que incluyó las principales conferencias, la identificación de las áreas prioritarias en la formación educativa y las conclusiones. Este informe fue debidamente distribuido a las instituciones interesadas y a la opinión pública.

A partir de este evento, se han desarrollado varias acciones de gran trascendencia, como son:

**→ *Reunión de los titulares de las entidades que organizaron la Primera Jornada.***

A invitación del IFARHU, los titulares de las entidades que integraron el Comité Organizador de la Primera Jornada, se reunieron en el mes de febrero del 2005 y se acordó la instalación de una Comisión de Enlace Interinstitucional, que tendría como función principal la ejecución de un Plan de Acciones, que contemplaba:

- Firma de un Convenio Interinstitucional para la Planificación de la Formación de los Recursos Humanos en Panamá.
- Realización de la Segunda Jornada sobre Formación de Recursos Humanos en Panamá.

**→ *Firma del Convenio Marco de Colaboración Interinstitucional para la Planificación de la Formación de los Recursos Humanos en Panamá.***

El 5 de octubre del 2005 se firmó el Convenio Marco de Colaboración Interinstitucional para la Planificación de la Formación de los Recursos Humanos en Panamá con la participación de:

Ministerio de Educación  
Ministerio de Economía y Finanzas  
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral  
Universidad de Panamá  
Universidad Tecnológica de Panamá  
Universidad Especializada de Las Américas  
Universidad Santa María La Antigua  
Consejo de Rectores de Panamá  
Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación  
Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano  
Ciudad del Saber  
Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educativa  
Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos.

Este convenio tiene el objetivo primordial de “desarrollar investigaciones permanentes sobre el estudio y determinación de las necesidades actuales y futuras del país en el ámbito de la formación, capacitación y perfeccionamiento de los recursos humanos necesarios para el desarrollo nacional sostenible”.

**→ *Reforma de la Ley Orgánica del IFARHU.***

Por su parte, a iniciativa del Presidente de la República, Martín Torrijos Espino, se reformó la Ley Orgánica del IFARHU, mediante la Ley N° 23 de 29 de junio de 2006.

Esta Ley incluye el artículo 18-A, que dice *“El Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos es la institución responsable de estudiar y determinar la oferta y la demanda de formación del recurso humano que requiere el desarrollo sostenible del país, tanto en el sector privado como en el público.”*

*“De manera periódica, el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos, investigará y evaluará los recursos humanos disponibles, la oferta educativa y las necesidades actuales y futuras de formación del talento humano nacional, según las exigencias del desarrollo del país.”*

**→ Segunda Jornada sobre Formación de Recursos Humanos en Panamá.**

La Segunda Jornada, desarrollada el pasado 23 y 24 de agosto del 2006, con la participación de los sectores estatal, particular y educativo, y cuyo lema fue “Demanda de Capital Humano, un Reto para el País”, tuvo como objetivos:

- Conocer la demanda de formación de recursos humanos en las áreas establecidas como prioritarias que requiere el país (excepto el área de Desarrollo Social, Salud y Desarrollo Comunitario).
- Contar con información que permita la revisión de los planes de estudio de la oferta educativa en todos los niveles.

La metodología desarrollada en esta Segunda Jornada, estuvo enmarcada en la presentación de temas generales que ilustraran a los participantes en cuanto a las políticas de empleo adoptadas por el gobierno actual; los programas de capacitación que desarrollaría el INADEH a partir de este año y la oferta educativa de las universidades miembros del Consejo de Rectores de Panamá.

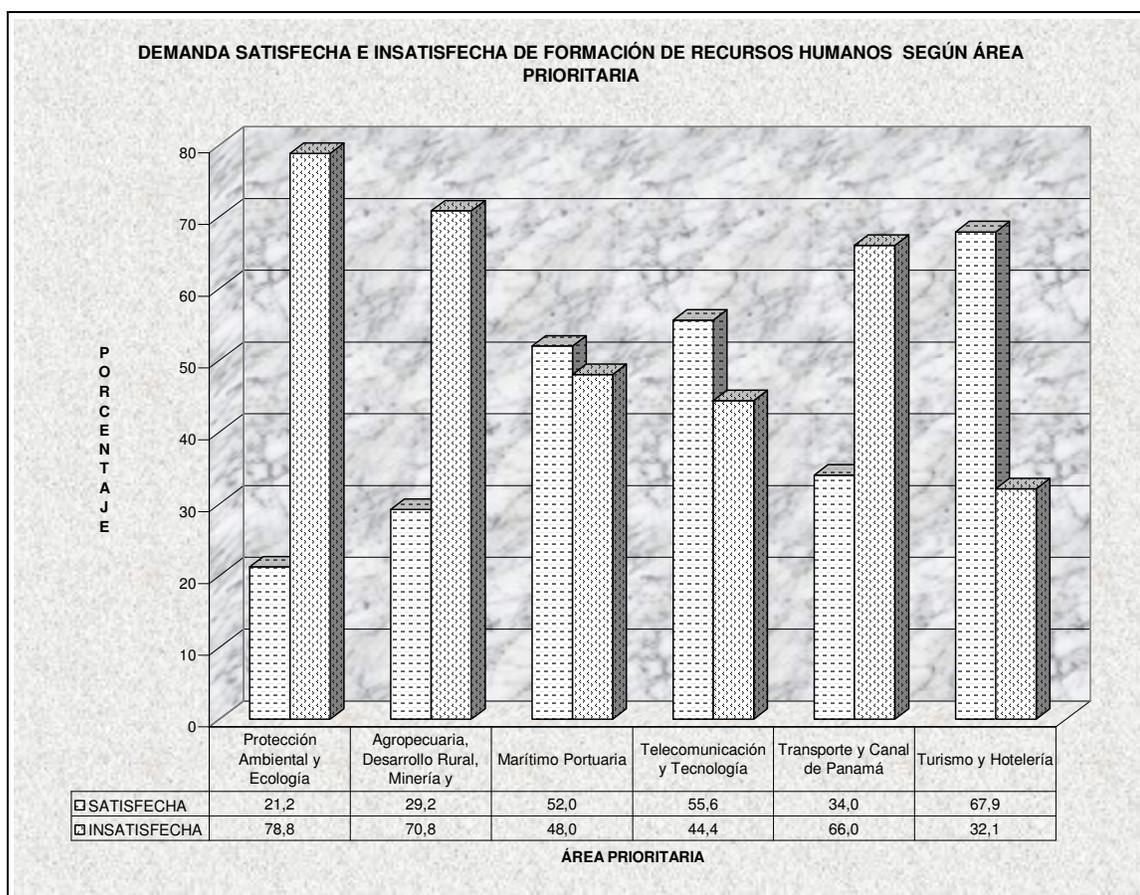
Se desarrollaron cinco (5) conferencias y tres (3) mesas redondas, en las cuales se presentó la demanda de formación de recursos humanos en cada una de las áreas prioritarias. Adicional a estas conferencias y mesas redondas, se desarrollaron talleres de trabajo para complementar la información recopilada en los temas expuestos.

**II. ANÁLISIS COMPARATIVO DE OFERTA EDUCATIVA Y DEMANDA DE FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.**

A continuación se presenta un análisis comparativo entre la oferta educativa y la demanda de formación de recursos humanos, de acuerdo a datos obtenidos en la Segunda Jornada sobre Formación de Recursos Humanos, que pueda ser utilizado como marco de referencia para la actualización de planes de estudio, y para la creación de nuevas carreras que respondan a la realidad del mercado laboral en Panamá.

Para realizar este análisis comparativo, se elaboró una tabla por área prioritaria que contiene la información de demanda recopilada en la Segunda Jornada sobre Formación de

Recursos Humanos, junto con la oferta educativa superior por nivel. El resultado de esta comparación aparece en los Cuadros y Gráficas que se presentarán a continuación.



**Fuente:** Segunda Jornada sobre Formación de Recursos Humanos en Panamá. 2006.

En la gráfica de demanda satisfecha e insatisfecha se puede observar claramente el comportamiento de la demanda de formación de recursos humanos por área, en donde dentro de las seis (6) áreas presentadas, tres (3) presentan mayor demanda insatisfecha que satisfecha, mientras que las otras tres (3) registran una demanda satisfecha mayor que la insatisfecha. Al revisar el comportamiento por área, el resultado se verifica a continuación.

Tal como lo muestra el Cuadro Resumen de Demanda Insatisfecha, en esta Segunda Jornada se pudieron detectar doscientos veintiséis (226) necesidades de formación de recursos humanos que no están siendo satisfechas en la actualidad por la oferta educativa existente a nivel superior. De este total, dieciocho (18) corresponden al nivel técnico, cincuenta y tres (53) al de licenciatura, y sesenta y dos (62) al de post grados y maestrías, que son los niveles que corresponden a la educación superior.

Dentro de los otros niveles detectados con demanda insatisfecha, el que tiene que ver con Oficios Calificados presenta una necesidad de formación o capacitación de ochenta y seis

(86) en total, en donde el área de Transporte y Canal de Panamá refleja la mayor demanda con setenta (70) necesidades insatisfechas, igualmente es esta área la que presenta un mayor número de demanda insatisfecha con ciento cinco (105) en total, no obstante la necesidad de formación se concentra en oficios calificados, lo que indica que se debería dar un fortalecimiento en el tema de la oferta educativa para oficios artesanales y lo que tiene que ver con oficios calificados en ocupaciones propias de esta área.

**CUADRO RESUMEN DE DEMANDA INSATISFECHA POR ÁREA, SEGÚN NIVEL**

<i>Nivel</i>	<i>Total</i>	<i>Protección Ambiental y Ecología</i>	<i>Marítimo Portuaria</i>	<i>Telecomunicación y Tecnología</i>	<i>Transporte y Canal de Panamá</i>	<i>Turismo y Hotelería</i>	<i>Agropecuaria, Desarrollo Rural, Minería y Agroindustria</i>
<b>Total</b>	<b>226</b>	<b>54</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>105</b>	<b>9</b>	<b>18</b>
Cursos	3	1	-	-	-	1	1
Técnico	18	6	1	-	4	2	5
Licenciatura	53	12	8	1	25	4	3
Post Grados y Maestrías	62	33	13	3	4	-	9
Oficios No Calificados	2	-	-	-	2	-	-
Oficios Calificados	86	-	14	-	70	2	-
Capacitación en Servicio	2	2	-	-	-	-	-

**Fuente:** Segunda Jornada sobre Formación de Recursos Humanos en Panamá. Agosto del 2006.

### **Protección Ambiental y Ecología.**

Como se puede observar en la Gráfica, el área de Protección Ambiental y Ecología presenta una demanda insatisfecha de 78.8%, satisfaciéndose sólo el 21.2% de la demanda de formación de recursos humanos.

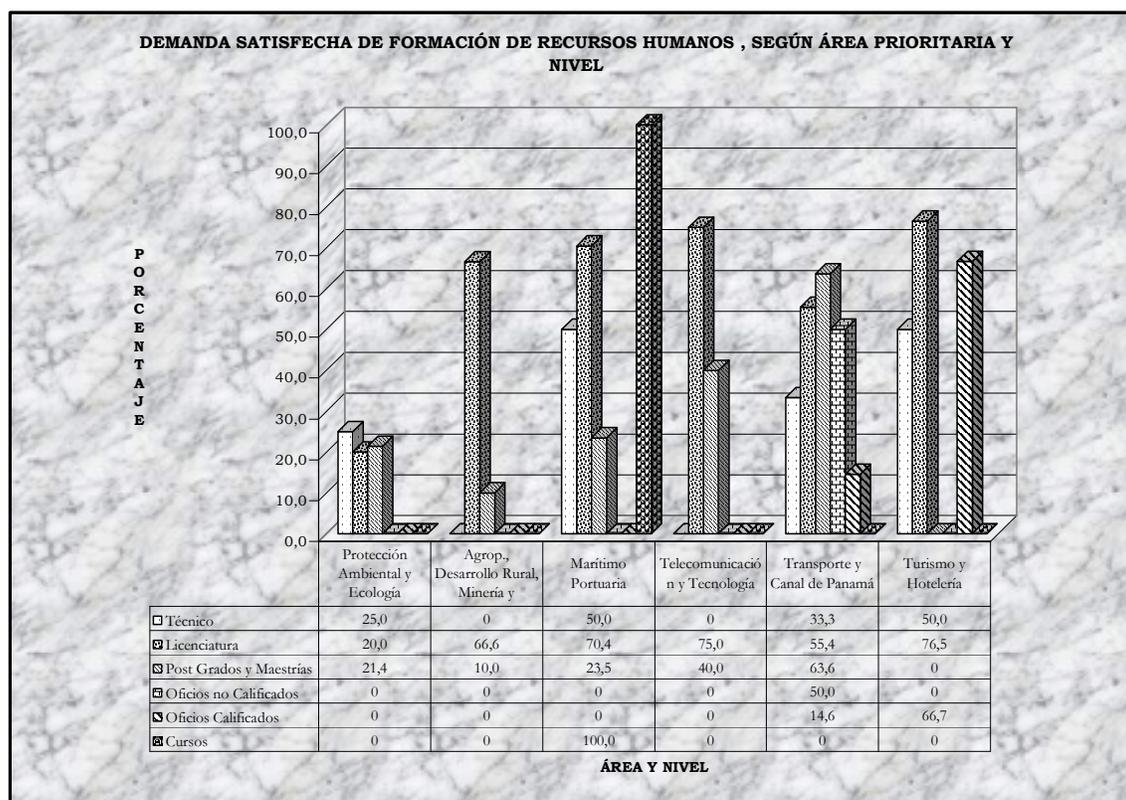
Si se revisa específicamente el Cuadro Comparativo de Oferta y Demanda, se puede apreciar la demanda que actualmente está siendo satisfecha por los Centros de Educación Superior, en los temas que tienen que ver, por ejemplo con conservación de recursos naturales renovables y guías de ecoturismo, al revisar el nivel técnico. Se observa otra oferta educativa en este nivel, sin embargo no obedece a la demanda reflejada en esta área, relacionada con cartografía, recursos hídricos y administración de parques o áreas protegidas por mencionar algunas. Esto refleja que a nivel técnico se cuenta con una demanda satisfecha de 25%, mientras la demanda insatisfecha es del 75%. (Ver Cuadro según área y nivel).

En el nivel de licenciatura la situación se presenta más precaria, dado que la demanda satisfecha presenta un 20%, mientras que la demanda insatisfecha se perfila por el orden del 80%. Para tener mas detalle de estas cifras, del total de demanda a nivel de licenciatura, sólo tres (3) están satisfechas (Ingeniería Ambiental, Biotecnología e Ingeniería Forestal). No obstante para este nivel se está requiriendo personal preparado en Climatología, Ingeniería Química, Hidrogeología y Geodesia, por mencionar algunas. En

este nivel se presenta una oferta educativa que supera lo demandado, sin embargo no guarda relación directa.

Para el tema de Post Grados y Maestrías la situación es bastante parecida, la demanda insatisfecha está por el orden del 78.6%. A este nivel se observa una importante demanda de especialistas, mas no así la oferta ni la concordancia con la misma. De la demanda presentada a este nivel se pueden mencionar como satisfechas Microbiología, Derecho Ambiental, Evaluación de Impacto Ambiental y Educación Ambiental para mencionar cuatro (4) de las nueve (9) que se están ofreciendo.

Se establecieron dos (2) niveles adicionales de demanda, que tienen que ver con la necesidad de cursos y capacitación en servicio, de las cuales no se tiene oferta. La demanda refleja necesidad de capacitaciones cortas para Promotores Ambientales y capacitar en el puesto sobre Preparación de Normas, Reglamentos, etc. y para Guarda Parques.



**Nota:** Los datos que aparecen con 0 indican que el área no presentó demanda en los niveles en que aparecen.

**Fuente:** Segunda Jornada sobre Formación de Recursos Humanos en Panamá. Agosto del 2006.

El Cuadro Comparativo presenta además el perfil con el que debe contar el recurso humano demandado en esta área y que guarda relación con profesionales idóneos y especializados para el tema ambiental.

### **Agropecuaria, Desarrollo Rural, Minería y Agroindustria.**

La demanda de formación de recursos humanos en esta área tocó los niveles técnico, de licenciatura, post grados y maestrías, y la necesidad de cursos de adiestramiento o capacitación.

En la parte técnica nos encontramos que el 100% de la demanda está insatisfecha, a pesar de que existe una oferta a este nivel, sin embargo, esta no responde a la demanda. Para este nivel se requieren, como se observa en el Cuadro Comparativo, técnicos en la rama de Tecnología de Alimentos, en Agroempresa, Agrotecnología, Agroexportación y en el área Acuícola.

Para el nivel de licenciatura la situación es más favorable hacia el área de demanda satisfecha, la cual registra un 66.7%, reflejándose carencia de oferta en temas como Meteorología, Ingeniería Agroindustrial y Antropología. Este nivel educativo presenta una oferta amplia y variada.

En cuanto al nivel de post grados y maestrías el resultado es distinto. El 90% de la demanda esta insatisfecha; sólo la especialidad en Biotecnología Vegetal se ofrece en la actualidad. Esta área requiere oferta educativa a este nivel en Fruticultura, Manejo de Recursos Hídricos, Bioquímica, entre otros. La oferta educativa en este nivel es bastante reducida con relación a la demanda, aunque a pesar de que la demanda no es extensa, sí presenta una variada necesidad.

Con relación al perfil que requiere el recurso humano demandado en esta área se tiene formación técnica y tecnológica, conocimiento del comercio internacional, dominio del inglés, Capacidad de adaptación, de innovación; visión global, de empresa, de agroempresa; espíritu emprendedor.

### **Marítimo Portuaria.**

El área marítimo portuaria presenta una demanda insatisfecha del 48%, en tanto que la demanda satisfecha está por el orden del 52%. Al hacer un desglose por nivel educativo, se puede observar en el cuadro comparativo que para el nivel técnico la demanda satisfecha e insatisfecha esta por el orden del 50.0% para ambos casos, reflejándose como carrera técnica demandada la de Tecnología de los Ferrocarriles.

Para el nivel de licenciatura se refleja una demanda satisfecha de 70.4%, mientras que la demanda insatisfecha registró un 29.6% y obedece a carreras como Gestión de Estaciones Terminales de Contenedores, Inspectores Náuticos, Expertos en Contaminación Marina e Ingeniero Químico, entre otras. En el nivel de Post Grados y Maestrías la demanda satisfecha está por el orden del 23.5%, por lo que la demanda insatisfecha refleja un elevado porcentaje del 76.5%, requiriendo en este nivel especialistas en Derecho Marítimo

Internacional; Economía Marítima, Naviera y Pesquera; Gestión de Desechos; Ingenieros Logísticos y Administración en Seguridad Marítima, entre otras.

En esta área se incluye en la demanda de formación de recursos humanos los Oficios Calificados, en donde, de acuerdo al cuadro comparativo, la demanda satisfecha registra un 48.1%, mientras que la insatisfecha presenta un 51.9%. Entre la demanda de oficios calificados no satisfecha están: Plomería Naval, Operadores de Grúas Pórtico, Pasa Cables, Estibadores, Buzos, Operadores de Barcazas, entre otros. En la parte que tiene que ver con Cursos, la demanda se presenta totalmente satisfecha.

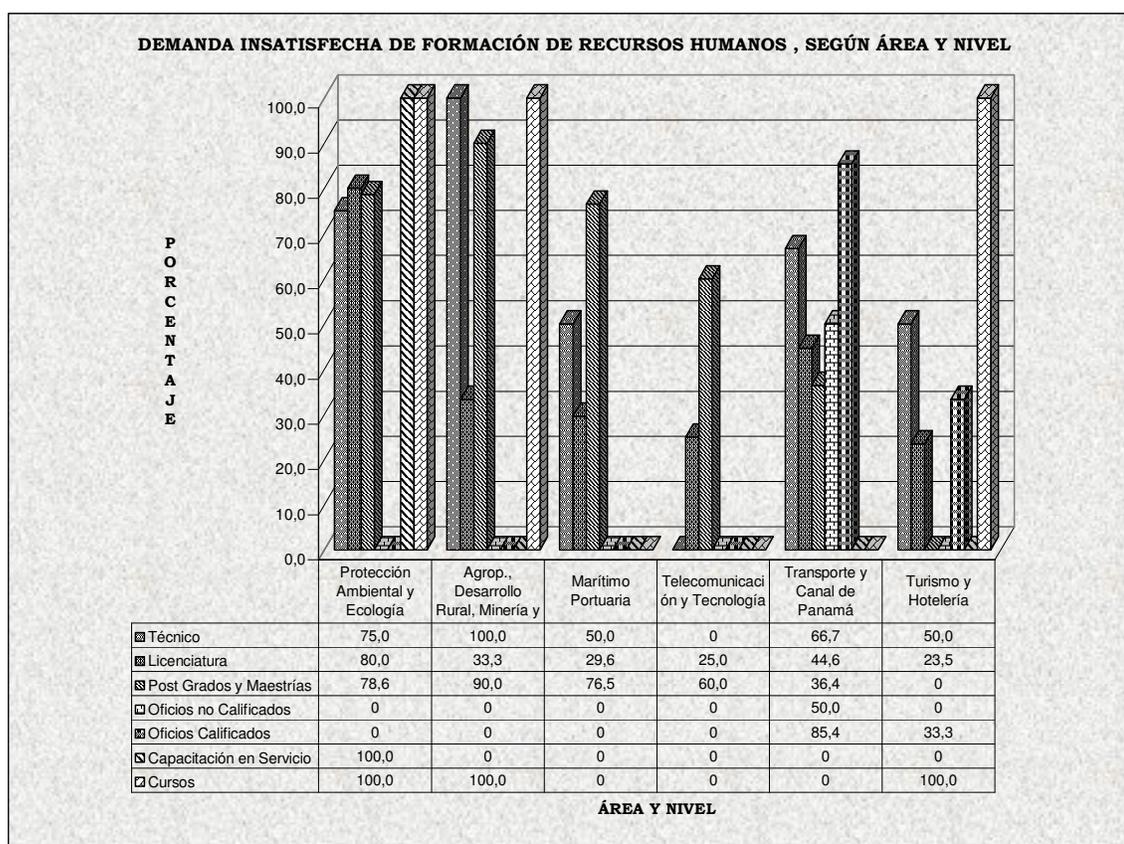
Por otro lado, en lo que se refiere al perfil del recurso humano demandado en esta área, se requiere que el recurso humano cuente con un dominio de las ciencias sociales y de las matemáticas aplicadas a la dinámica del sector; conocimientos de los eslabones de la cadena de transporte y de los servicios conexos; conocimiento en seguridad y logística; dominio del idioma inglés (indispensable); dominio del vocabulario técnico utilizado en el sector; conocimientos tecnológicos afines al sector; conocimientos de las relaciones internacionales y la dinámica del comercio exterior; formación de valores y humanística y promover el sentido de pertenencia, entre los más importantes.

### **Telecomunicación y Tecnología.**

La Gráfica de demanda satisfecha e insatisfecha muestra que para el área de Telecomunicación y Tecnología, la demanda satisfecha registra un 55.6%, en tanto que la insatisfecha esta por el orden del 44.4% de acuerdo a la información recopilada en la Jornada.

Es importante señalar en esta área que la oferta educativa en los niveles técnico, de licenciatura y post grados y maestrías es bastante amplia, sin embargo la demanda recopilada en la jornada fue mínima, no registrándose demanda a nivel técnico; la demanda en el nivel de licenciatura fue de cuatro (4) carreras, de las cuales el 75% está satisfecha, en tanto que el 25%, que corresponde a Arquitectos y Oficiales de Seguridad, está insatisfecha. En la parte de especialidades a través de post grados y maestrías, la demanda insatisfecha es del 60.0%, requiriéndose especializaciones en los temas de Arquitectura de Sistemas, Programadores WEB – XML – SOA, además de Ingenieros en Telco.

El perfil solicitado para el personal en esta área es: trabajo en equipo, dominio del inglés y valores cívicos y morales.



**Nota:** Los datos que aparecen con 0 indican que el área no presentó demanda en los niveles en que aparecen.

**Fuente:** Segunda Jornada sobre Formación de Recursos Humanos en Panamá. Agosto 2006.

### Transporte y Canal de Panamá.

Para el tema del transporte y Canal de Panamá se verificó la demanda satisfecha e insatisfecha en los niveles técnico, de licenciatura, y post grados y maestrías, además de los oficios no calificados y calificados.

En términos generales el área de Transporte y Canal de Panamá presenta una demanda satisfecha del 34.0%, mientras que la demanda insatisfecha está por el orden del 66.0%. Para el nivel técnico se tiene satisfecho un 33.3% de la demanda, mientras que el 66.7% de la demanda presenta insatisfacción. En este nivel se requiere formación de técnicos en hidrografía, abordaje, agrimensura y en hidrología.

Con relación al nivel de licenciatura, se presenta un 55.4% de demanda satisfecha en contraposición con un 44.6% de demanda insatisfecha. Dentro de esta demanda insatisfecha se puede mencionar ingeniería en seguridad, inspectores náuticos con dominio del idioma inglés, geología, geodesia, agrimensor, batimetría, arquitectura y construcción naval, logística, tráfico, electricista (planta de generación de energía eléctrica) y mecánico de equipo industrial, entre otras.

Para el nivel de post grados y maestrías la situación es un tanto diferente, por el hecho de que aquí se registra una demanda satisfecha de 63.6%, mientras que la insatisfecha esta por el orden del 36.4%. Dentro de las especializaciones requeridas están seguridad industrial, microbiología y arquitectura naval.

Por la estructura que presenta la necesidad de recurso humano que tiene el área de Transporte y Canal de Panamá, y sobre todo en el Canal de Panamá, se refleja como una demanda de recurso humano de corte artesanal y técnico por las funciones que desempeñan, por tanto, la parte de oficios calificados y no calificados es la que registra una mayor demanda de personal, sobre todo calificado.

En los oficios no calificados la demanda satisfecha e insatisfecha presenta el mismo porcentaje de 50% para cada una; y se registra como demanda insatisfecha los oficios de principiantes y ayudantes que tienen que ver con temas específicos de las tareas que se realizan en esta área.

Con relación a los oficios calificados, la demanda insatisfecha esta por el orden del 85.4%, reflejando claramente esta cifra el déficit de oferta educativa para esta parte tan importante del recurso humano que utiliza el Canal de Panamá y el negocio del transporte (aéreo, marítimo, terrestre). En esta área se requieren capataces en excavación, perforación, refuerzo; artesanos para aparejador, manipulador de explosivos, mecánico de equipo pesado, reforzador. Por otro lado, se requieren especialistas certificados para: explosivista, soldador, operadores de equipo pesado (camión volquete, cargador frontal, cuchilla, excavadora, grúa, montacarga, perforadora. En la parte de seguridad de instalaciones se requiere supervisor de seguridad. Para el área de draga se requiere: operadores de draga, oficial de draga, marinero de draga, jefe de máquinas de dragas, aceitero (planta flotante).

Igualmente se requiere personal calificado para marinero de remolcador, mecánico de equipo pesado, operador de equipo de ingeniería, operador de lancha, marinero de remolcador, operador de equipo de perforación, mecánico tornero, electricista de señalización marítima, aparejadores, armador de embarcaciones, carpintero de dique seco, trabajadores en maderaje de muelles, tráfico comercial de Zona Libre de Colón y servicios aeroportuarios, por mencionar algunos de la lista de demanda.

Es de suma importancia evaluar la situación que presenta el área de Transporte y Canal de Panamá, sobre todo en el tema de oficios no calificados y calificados, puesto que refleja la necesidad urgente de establecer o fortalecer la formación artesanal y técnica a nivel del Ministerio de Educación, INADEH y a nivel superior, con el fin de poder subsanar el déficit actual que está reflejando la formación de recursos humanos en esta área. En este punto se hace necesario evaluar igualmente la posibilidad de que el recurso humano que sale de las filas activas de esta área, sea reconvertido y utilizado para capacitar al relevo generacional que permanentemente se registra en distintas áreas y poder así ir cerrando la brecha existente entre el recurso humano y la actividad económica.

Para concluir el tema del transporte y Canal de Panamá se presenta parte del perfil requerido para el recurso humano en esta área, que son: habilidades de liderazgo, influencia en el equipo de trabajo, toma de decisiones, alto sentido de responsabilidad, alto profesionalismo y calidad, proactivo e innovador, contar con valores cívicos y morales, y dominio del inglés general y técnico, por mencionar algunos.

### **Turismo y Hotelería.**

El tema de Turismo y Hotelería presenta una reducida demanda de recursos humanos, a pesar del movimiento que presenta esta área a nivel económico. El resultado del análisis comparativo arroja que la demanda satisfecha en esta área esta por el orden del 67.9%, en tanto que la demanda insatisfecha registra un 32.1%.

Dentro de cada nivel educativo, se observa que la demanda insatisfecha presenta diferentes porcentajes de satisfacción e insatisfacción, como en el caso de los cursos, en el que el curso demandado de vendedor de bienes raíces con especialidad en turismo no se ofrece. En lo que respecta al nivel técnico, la demanda satisfecha e insatisfecha presenta igual porcentaje de 50% en cada, presentando como demanda insatisfecha la parte de recreación y animación, y la de guías de turismo bilingües. El nivel de licenciatura muestra una gama de oferta educativa, por lo que la demanda insatisfecha en este nivel es del 23.5%, al no atenderse la demanda de educación física con especialidad en turismo, preescolar para atención turística, el folklore con especialidad en turismo y el protocolo.

Con relación a los oficios calificados, la demanda satisfecha presenta un 66.7%, mientras que la insatisfecha registra un 33.3%, debido a que no se tiene oferta para formar salvavidas ni jardineros.

En lo que se refiere al perfil requerido para el recurso humano demandado en esta área se presenta: dominio de idiomas (inglés, mandarín, francés, otros); relaciones humanas, conocimiento de historia y geografía de nuestro país; dinámica; ser sensitivo; promotor de valores; manejo adecuado del idioma español; evitar modismos locales y expresión corporal adecuada.

**DEMANDA SATISFECHA E INSATISFECHA DE FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, SEGÚN ÁREA Y NIVEL**

ÁREA Y NIVEL	DEMANDA SATISFECHA (En %)	DEMANDA INSATISFECHA (En %)
<b>TOTAL</b>		
<b><i>Protección Ambiental y Ecología</i></b>	<b>21.2</b>	<b>78.8</b>
Técnico	25.0	75.0
Licenciatura	20.0	80.0
Post Grados y Maestrías	21.4	78.6
Capacitación en Servicio	-	100.0
Cursos	-	100.0
<b><i>Agropecuaria, Desarrollo Rural, Minería y Agroindustria</i></b>	<b>29.2</b>	<b>70.8</b>
Técnico	-	100.0
Licenciatura	66.6	33.3
Post Grados y Maestrías	10.0	90.0
Cursos	-	100.0
<b><i>Marítimo Portuaria</i></b>	<b>52.0</b>	<b>48.0</b>
Técnico	50.0	50.0
Licenciatura	70.4	29.6
Post Grados y Maestrías	23.5	76.5
Oficios Calificados	48.1	51.9
Cursos	100.0	-
<b><i>Telecomunicación y Tecnología</i></b>	<b>55.6</b>	<b>44.4</b>
Técnico	-	-
Licenciatura	75.0	25.0
Post Grados y Maestrías	40.0	60.0
<b><i>Transporte y Canal de Panamá</i></b>	<b>34.0</b>	<b>66.0</b>
Técnico	33.3	66.7
Licenciatura	55.4	44.6
Post Grados y Maestrías	63.6	36.4
Oficios No Calificados	50.0	50.0
Oficios Calificados	14.6	85.4
<b><i>Turismo y Hotelería</i></b>	<b>67.9</b>	<b>32.1</b>
Cursos	-	100.0
Técnico	50.0	50.0
Licenciatura	76.5	23.5
Oficios Calificados	66.7	33.3

**Fuente:** Segunda Jornada sobre Formación de Recursos Humanos. 2006.

**CUADRO COMPARATIVO DE OFERTA EDUCATIVA Y DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS  
EN ÁREAS PRIORITARIAS**

*PROTECCIÓN AMBIENTAL Y ECOLOGÍA*

<b>NIVELES</b>	<b>OFERTA</b>	<b>DEMANDA</b>
<b>UNIVERSITARIO</b>		
<b>Técnico</b>	Agroforestería Conservación de Recursos Naturales Renovables Economía Ambiental Topografía Ingeniería con especialización en Geología Meteorología Ciencias Forestales Guía de Turismo Geográfico-Ecológico	Recursos Naturales Cartografía Guías de ecoturismo Recursos Hídricos Conservación y recuperación de suelos Hidrografía Administración de agencia Administración de parques o áreas protegidas
<b>Licenciatura</b>	Biología (Plan Nuevo) con orientación en Biología Ambiental Ingeniería en Manejo Ambiental Ingeniería en Topografía y Geodesia Ingeniería Forestal Recursos Naturales y Ambiente Biología Ciencias Ambientales de Recursos Humanos Ingeniería en Prevención de Riegos y Medio Ambiente Biotecnología con énfasis en Biotecnología Ambiental Ingeniería en Recursos Naturales Ingeniería Ambiental Ingeniería Geomática Saneamiento y Ambiente Topografía Biología con orientaciones en biología ambiental	Salud ambiental Ingeniería ambiental Climatología Biotecnología Ingeniería sanitaria Ecología Turismo sostenible Ingeniería forestal Ingeniería química Hidrogeólogo Geología Geodesia Hidrología Ingeniería en Gestión integrada de recursos hídricos Economía ambiental
<b>Post Grados y Maestrías</b>	Derecho con especialización en Derecho Ambiental Microbiología Ambiental, Modalidad Académica Sociología con Énfasis en Gestión Ambiental Biología Especialización en Educación Ambiental Gestión Ambiental Planificación Urbana y Regional Ambiental Ecología y Conservación Gestión y Evaluación de Impacto	Paisajismo Negociaciones Derechos de autor Biocombustible Desastres ambientales Producción más limpia Botánica Zoología Ingeniería industrial con énfasis ambiental Ingeniería civil con énfasis ambiental Geofísica Geomática

	<p>Ambiental                  Administración Energética y                  Protección Ambiental                  Desarrollo Urbano y Regional                  Energías renovables y Ambiente                  Ingeniería Ambiental                  Ingeniería Geotécnica                  Estadística aplicada                  Gestión de Proyectos con                  especialización en Evaluación</p>	<p>Biología marina                  Microbiología                  Virología                  Urbanismo ambiental                  Ordenamiento                  territorial                  Arquitectura bioclimática                  Hidrología</p>
		<p>Hidrología con énfasis en aguas                  subterráneas                  Estadística e indicadores                  ambientales                  Psicología ambiental                  Historia ambiental                  Sociología ambiental                  Periodismo ambiental                  Química analítica                  Química marina y ambiental                  Toxicología                  Restauración y conservación de                  suelos                  Economía ambiental                  Derecho ambiental                  Evaluación de impacto ambiental                  Planificación y evaluación                  estratégica                  Hidrogeólogo                  Geoquímico                  Recursos hídricos                  Manejo, conservación y                  recuperación de suelos                  Manejo, recuperación,                  tratamiento y conservación de                  recursos hídricos                  Cambio Climático y                  Desertificación                  Desarrollo, Seguimiento de                  Proyectos                  Educación ambiental                  Participación ciudadana                  Desarrollo comunitario                  ambientalmente sostenible                  Economía ambiental</p>
<b>Cursos</b>		Promotores ambientales
<b>Capacitación en Servicio</b>		Preparación de normas, reglamentos, etc. Guarda parques
<b>Perfil requerido para el recurso humano</b>		Grado académico o un título profesional relacionado con las ciencias ambientales, biológicas,

<b>demandado</b>		físicas o sociales relacionadas o relevantes para el proceso de estudios de impacto ambiental (EIA); o uno o más grados académicos de postgrados o maestrías conducentes a una especialización en las ciencias o disciplinas descritas anteriormente u otras afines. Evaluación de Estudios de Impacto Ambiental. Título universitario de licenciatura, postgrado, maestría o doctorado en las siguientes áreas: calidad del agua, aire, ruido, suelo, residuos, flora, fauna, desechos, producción más limpia, gestión ambiental, riesgo ambiental, seguridad e higiene industrial, obras civiles, procesos tecnológicos o sociología.
------------------	--	---

**AGROPECUARIA, DESARROLLO RURAL, MINERÍA Y AGROINDUSTRIA**

<b>NIVELES</b>	<b>OFERTA</b>	<b>DEMANDA</b>
<b>UNIVERSITARIO</b>		
Técnico	Mercadeo Agrícola Producción Bovina Sanidad Vegetal Administración de Empresas Agroindustriales	Tecnología de Alimentos Agroempresa Agrotecnología Agropecuario y en Agroexportación Acuícola
<b>Licenciatura</b>	Ingeniería en Producción Animal Administración de Empresas agropecuarias Agrónomo Fitotecnista Desarrollo Agropecuario Zootecnista Administración de Empresas con énfasis en Mercadotecnia Ingeniería en Alimentos  Mercadotecnia con concentración en Gerencia de Publicidad Ingeniería Agrícola Mercadotecnia con concentración en Gerencia de Ventas Biotecnología con énfasis en Biotecnología Agropecuaria Tecnología en riego y drenaje Publicidad, Venta y Mercadeo	Ingeniero Agrónomo Meteorología Publicidad y Mercadeo Educadores del Hogar Ingeniero Agroindustrial Sociólogo Trabajadores Sociales Antropólogos Médico Veterinario

	<p>Biología con orientación en Biología Animal</p> <p>Biología con orientación en Biología Vegetal</p> <p>Biología con orientación en Biología Microbiología y Parasitología</p> <p>Ciencia y Tecnología de Alimentos</p> <p>Medicina Veterinaria</p> <p>Educación para el Hogar</p>	
<b>Post Grados y Maestrías</b>	<p>Ciencia agrícolas con especialización en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Extensión Rural</li> <li>-Manejo en Recursos Naturales</li> <li>-Producción Animal</li> <li>-Protección Vegetal</li> </ul> <p>Ciencias biomédicas con especialización en microbiología y Fisiología</p> <p>Biotecnología (Vegetal)</p>	<p>Fruticultura</p> <p>Manejo de Recursos Hídricos</p> <p>Biotecnología Vegetal</p> <p>Biotecnología Animal</p> <p>Fitosanitaria</p> <p>Químico Petrolero</p> <p>Bioquímico</p> <p>Mejoramiento Genético</p> <p>Especialista en Suelo y Fertilidad</p> <p>Ingeniero en Hidrocarburo</p> <p>Ingeniero en Minería</p>
<b>Cursos</b>		Mecánicos de Maquinaria Agrícola
<b>Perfil requerido para el recurso humano demandado</b>		<p>Formación técnica y tecnológica</p> <p>Conocimiento del comercio internacional</p> <p>Dominio del inglés</p> <p>Capacidad de adaptación, de Innovación</p> <p>Visión global, de empresa, de agroempresa</p> <p>Espíritu emprendedor</p>

**MARÍTIMO PORTUARIA**

<b>NIVELES</b>	<b>OFERTA</b>	<b>DEMANDA</b>
<b>UNIVERSITARIO</b>		
<b>Técnico</b>	<p>Negocio Naviero</p> <p>Maniobras de Remolcadores</p> <p>Maniobras de Buques</p> <p>Oficios Portuarios</p> <p>Marinería Avanzada</p> <p>Ingeniería de Máquinas de Remolcadores</p> <p>Construcción y Reparación de Buques-Astilleros</p>	<p>Tecnología de los Ferrocarriles</p> <p>Personal de Marina Mercante</p>
<b>Licenciatura</b>	<p>Ing. En Ciencias Náuticas con especialización en Administración y Transporte Marítimo</p> <p>Ing. En Ciencias Náuticas con especialización en Motores y Maquinaria Naval.</p>	<p>Transporte Multimodal</p> <p>Actividades en Marina Mercante y Navieras, Puertos y Pesquera</p> <p>Capitán de Marina Mercante</p> <p>Gestión de Estaciones Terminales de Contenedores</p> <p>Oficial de Cubierta</p>

	<p>Administración de Empresas Marítimas.                  Administración Marítima y Portuaria.                  Ingeniería Náutica con Especialización en Navegación y Transporte Marítimo (Conducente a Licencia de Oficial de Marina Mercante).                  Ingeniería Náutica con especialización en Maquinaria Naval (Conducente a Licencia de Oficial de Marina Mercante).                  Operaciones Marítimas Portuarias.                  Ingeniería en Construcción Naval                  Ingeniería en Recursos Marinos y Costeros con especialización en Biología Marina.                  Ingeniería en Recursos Marinos y Costeros con especialización en Pesquería.                  Ingeniería en Transporte Marítimo con especialización en (Opción Dual: Licencia de Oficial de Marina Mercante):                      Logística y Transporte Multimodal                      Gestión Portuaria                      Derecho y Negocio Marítimo                  Ingeniería en Administración Marítima y gestión de Programas (Opción Dual: Licencia de Oficial de Marina Mercante).                  Ingeniería Mecánica                  Ingeniería en Sistemas                  Ingeniería Eléctrica y Electrónica</p>	<p>Piloto Naval                  Oficial Naval                  Inspectores Náuticos                  Capitanías de Puertos                  Marineros                  Ingenieros de Máquinas                  Expertos en Contaminación Marina                  Marinos Polivalentes                  Ingeniero Estructural                  Ingeniero Mecánico                  Inspectores de Obras                  Ingeniero Electromecánico                  Ingeniero en Sistemas                  Ingeniero Químico                  Ingeniero Eléctrico                  Agentes Bilingües                  Personal de Aduanas                  Secretaria                  Consultores Marítimos                  Recepcionistas                  Gerente de Turno                  Biólogos Marinos</p>
<p><b>Post Grados y Maestrías</b></p>	<p>Gerencia Estratégica del Negocio Marítimo                  Internacional en Gestión de Empresas Marítimo Portuarias (USMA -DEUSTO)                  Derecho Marítimo                  Mediación, Negociación, y Arbitraje (Régimen Modular )                  Negocio Marítimo                  Recursos Marinos y Costeros                  Gestión Portuaria y Transporte Intermodal                  Administración Marítima                  Construcción Naval – Gestión y Administración de Astilleros</p>	<p>Derecho Marítimo Internacional                  Economía Marítima, Naviera y Pesquera                  Gestión de Desechos                  Ingeniería de Operaciones:                      Navales                      De Seguridad                      En Electrónica Naval                      Hidráulica                      Marítima y Mecánica Naval                      Pesquera                  Administración en Seguridad Marítima                  Contaminación de Puertos,                  Control Sanitario</p>

	Administración de Empresas con Énfasis en Administración Marítima Gestión Logística del Transporte Multimodal Gestión Ambiental Administración de Empresas (M.B.A.) con Especialización en Recursos Humanos	Asesores Legales Ingeniero Petroquímico Ingenieros Logísticos Especialistas en Recurso Humano Especialistas Ambientales Abogados Marítimos
<b>Oficios:</b>		
<b>Calificados</b>	Cursos del INADEH: Albañilería Plomería Carpintería Ebanistería Básica, Artesanal e Industrial Mecánica Automotriz Básica Mecánica de Motor a Gasolina y Diesel Soldadura en Tubería con Electrodo Revestido Soldadura Oxiacetilénica (OAW) Soldadura con Arco Eléctrico con Electrodo Revestido (SMAW)	Plomería Naval Operadores de Grúas Pórticos Operadores de Equipos Flotantes Operadores de Montacargas Pasa Cables Capitanes de Remolcador Albañiles Soldadores Carpinteros Ebanistas Plomeros Mecánicos Electricista Estibadores Operadores de Grúa Explosivista Buzos Operadores de Remolcadores Personal de Construcción y Dragado Operadores de Barcasas Maestro de Obra Personal Administrativo Personal de Ventas Controladores Aéreos Personal de Mantenimiento Personal de Reparación Naval Personal de Información y Entretenimiento
<b>Cursos</b>	Soldador de Estructuras Metálicas Ligeras Soldadura Oxiacetilénica Carpintería de Mantenimiento y Reparación Carpintería de Instalación	Ayudante de Soldador Ayudante de Carpintero
<b>Perfil requerido para el recurso humano demandado</b>		Dominio de las ciencias sociales y de las matemáticas aplicadas a la dinámica del sector. Conocimiento de los eslabones de la cadena de transporte y de los servicios conexos. Conocimiento en seguridad y

		<p>logística.                  Conocimientos legales.                  Dominio del idioma inglés (indispensable).                  Dominio de vocabulario técnico utilizado en el sector.                  Conocimientos tecnológicos afines al sector.                  Conocimiento de las relaciones internacionales y la dinámica del comercio exterior.                  Conocimientos técnicos específicos de acuerdo a las necesidades económicas del país.                  Formación de valores y humanística. Dominio del idioma inglés. Promover el sentido de pertenencia.</p>
--	--	--

**TELECOMUNICACIÓN Y TECNOLOGÍA**

<b>NIVELES</b>	<b>OFERTA</b>	<b>DEMANDA</b>
<b>UNIVERSITARIO</b>		
<b>Técnico</b>	Informática Educativa Computación y Manejo de Datos Programación y Estadística Empresarial Análisis de Sistemas Computacionales Analista Programador Ingeniería de Electrónica y Telecomunicaciones Redes Telemáticas Diseño de Páginas WEB Superior en Informática y Redes Universitario en Informática y Redes	
<b>Licenciatura</b>	Ing. En Electrónica y Comunicaciones Ing. En Sistemas Administración y Programación de Sistemas Prof. En Informática para la Enseñanza Media Ingeniería en Informática Producción de Radio y Televisión Informática aplicada a la enseñanza e Implementación de Tecnología Informática con énfasis en Computación Gerencial Comunicación y Tecnología Audiovisuales	Arquitectos y Oficiales de Seguridad Ejecutivos de Ventas Ejecutivos en Cuidado al Cliente Ingeniería en Sistemas

	<p>                     Informática Empresarial                      Informática                      Administración en Sistemas de Recursos Humanos                      Análisis de Sistemas Computacionales                      Administración de Mercadeo y Publicidad                      Administración de Sistemas                      Contabilidad por Sistemas                      Ingeniería en Sistemas Computacionales                      Sistemas y Gestión de la Información                      Auditoría Informática                      Ingeniería en Telecomunicaciones                      Ingeniería en Telemática                      Ingeniería Informáticos                      Ingeniería Informática con énfasis en Redes y Sistemas Telemáticos                      Ing. En Sistemas Computacionales e Informática                      Sistema y Programación Informática con énfasis en Auditoría de Sistemas                      Ingeniería en Sistemas de Información                      Ingeniería en Sistemas Telemáticos                      Desarrollo de Software                      Ingeniería en Sistema Computacional                      Ingeniería en Sistemas de Información                      Redes Informáticas                      Informática con énfasis en Redes y Telecomunicaciones                      Publicidad, Mercadeo y Ventas                 </p>	
<p><b>Post Grados y Maestrías</b></p>	<p>                     Contabilidad y Auditoría Computarizada                      Tecnología y Sistema de Información Empresarial                      Diplomado en Reparación y Mantenimiento de Computadoras Personales                      Gerencia de Sistemas de Información                      Gerencia de Sistema                      Gerencia Informática con énfasis en Base de Datos                      Gerencia Informática con                 </p>	<p>                     Arquitectos de Sistemas                      Administradores de Proyectos                      Programadores WEB – XML – SOA                      Diseño y Monitoreo de Telecomunicaciones                      Ingenieros en Telco y Sistemas                 </p>

	<p>énfasis en Seguridad Computacional                  Informática administrativa                  Administración Tecnológica de la Información                  Sistema Computacionales con énfasis en redes y Comunicación                  Sistemas y Tecnología de Información                  Gerencia Informática                  Ingeniería de Telecomunicaciones                  Auditoría de Sistemas y Evaluación de Control Informático                  Ciencias Computacionales                  Informática Educativa                  Ingeniería de Software Aplicada                  Redes de Comunicación de Datos                  Auditoría de Sistemas y Evaluación de Control Informático                  Comunicación de Datos                  Comunicaciones                  Informática Educativa                  Sistemas de Información Geográfica                  Ciencias con especialización en Administración de la Información.</p>	
<b>Perfil requerido para el recurso humano demandado</b>		Trabajo en Equipo. Dominio del Inglés Valores Cívicos y Morales

**TRANSPORTE Y CANAL DE PANAMÁ**

<b>NIVELES</b>	<b>OFERTA</b>	<b>DEMANDA</b>
<b>UNIVERSITARIO</b>		
Técnico	Ingeniería con especialización en Carreteras	Hidrografía Abordaje Ingeniería Agrimensura <b>Ocupaciones con requisitos especiales de experiencia y certificación:</b> Ingeniería Auxiliar y Técnico en Hidrología
<b>Licenciatura</b>	Administración de Negocio Naviero Tecnología Electrónica	Apoyo Administrativo: Recursos Humanos Psicología

	<p>Gerencia de Recursos Humanos                  Psicología                  Ingeniería Industrial                  Enfermería                  Medicina                  Derecho                  Ingeniería Náutica con Especialización en Navegación y Transporte Marítimo (Conducente a Licencia de Oficial de Marina Mercante)                  Ingeniería Civil                  Ingeniería Electromecánica                  Ingeniería Mecánica                  Arquitectura                  Dibujo Automatizado                  Ingeniería en Sistemas de Información                  Ingeniería en Sistema Computacional                  Administración y Programación de Sistemas                  Computación y Manejo de Datos                  Contabilidad                  Ingeniería en Informática                  Ingeniería en Construcción Naval                  Ingeniería en Transporte Marítimo con especialización en Logística y Transporte Multimodal                  Administración gerencial                  Administración de negocios                  Administración marítima y portuaria                  Negocios internacionales</p>	<p>Ingeniero Industrial                  Ingeniero de Seguridad                  Médicos                  Enfermera                  Secretaria                  Abogados  <b>Otras Demandas de Profesionales:</b>                  Oficiales de Marina                  Inspectores Náuticos con dominio del idioma inglés                  Geología                  Geodesia                  Hidrología                  Batimetría  <b>Administración de Proyectos:</b>                  Asesoría Jurídica                  Ingeniero de Proyecto  <b>Supervisión de Construcción:</b>                  Superintendente de Planta                  Superintendente de Trabajo                  Superintendente de Grúas                  Supervisor Electromecánico                  Supervisor Especialista                  Maestro Mecánico                  Mecánico                  Inspector de Obra  <b>Ingeniería y Agrimensura:</b>                  Gerente Ingeniero/Arquitecto                  Agrimensor  <b>Diseño y Mantenimiento de Planos:</b>                  Supervisor Dibujante                  Dibujante                  Tecnología de Información                  Supervisor de Cómputo                  Programador                  Procesador de Datos  <b>Mantenimiento de Instalaciones y Equipo:</b>                  Ingeniero  <b>Finanzas – Contabilidad:</b>                  Supervisor Contador                  Contador                  Anotador de Tiempo                  Informática                  Administradores y supervisores de almacenaje                  Arquitectura y Construcción Naval                  Logística                  Tráfico                  Administración de Agencia Marítima y Naviera</p>
--	---	---

		<p>Administración Marítimo Portuaria</p> <p><b>Ingeniería:</b> Ingeniero</p> <p><b>Ocupaciones con requisitos especiales de experiencia y certificación:</b> Auditor Geodesta Cartógrafo Electricista Industrial Electricista (Planta de Generación de Energía Eléctrica) Mecánico de Maquinarias Náuticas Mecánico de Electrónica de Computadoras Digitales Mecánico de Telecomunicaciones Mecánico de Equipo Industrial Mecánico de Maquinarias de Producción Mecánico de Sistemas de Generación Eléctrica Ventas internacionales</p>
<b>Post Grados y Maestrías</b>	<p>Economía del Transporte con Énfasis en Transporte Marítimo</p> <p>Economía del Transporte con Énfasis en Transporte Terrestre</p> <p>Administración de Proyectos de Construcción</p> <p>Ciencias de Ingeniería con especialización en Gestión de la Calidad</p> <p>Mantenimiento Industrial</p> <p>Mantenimiento de Planta</p> <p>Sistema de calidad y productividad</p>	<p>Seguridad Industrial</p> <p>Economía Marítima</p> <p><i>Administración de Proyectos:</i> Director de Proyecto Gerente de Construcción</p> <p>Administración de Contratos</p> <p><i>Supervisión de Construcción:</i> Ingeniero de Calidad</p> <p><b>Mantenimiento de Instalaciones y Equipo:</b> Gerente de Mantenimiento Supervisor de Mantenimiento</p> <p><b>Ocupaciones con requisitos especiales de experiencia y certificación:</b> Administradores de Proyectos Microbiólogos Arquitecto Naval Mecánico Tornero Naval</p>
<b>Oficios:</b>		
<b>No Calificados</b>	<p>Cursos de Manejo</p> <p>Bachilleres</p> <p>Cursos del INADEH: Albañilería Carpintería Instalaciones Eléctricas Comerciales e Industriales</p>	<p>Principiantes</p> <p>Ayudantes</p> <p>Conductores</p> <p>Mensajero</p>
<b>Calificados</b>	<p>Cursos del INADEH: Albañilería Carpintería</p>	<p><i>Capataces en:</i> Concreto Excavación</p>

	<p>Instalaciones eléctricas comerciales e industriales Soldadura de estructuras metálicas ligeras Soldadura Oxiacetilénica (OAW) Soldadura por arco eléctrico con electrodo revestido (SMAW) Soldadura por arco con tungsteno y gas (GTAW) Soldadura con arco metálico y protección de gas (GMAW)</p>	<p>Perforación Refuerzo <i>Artesanos:</i> Albañil Aparejador Carpintero Electricista Manipulador de Explosivos Mecánico Equipo Pesado Reforzador</p>
		<p><i>Especialistas Certificados:</i> Explosivista Soldador <i>Operadores de Equipo Pesado:</i> Camión Volquete Cargador Frontal Cuchilla Excavadora Grúa Montacarga Perforadora Planta de Concreto Rolo Tractor Equipo Liviano (compresor, bombas). <i>Seguridad de Instalaciones:</i> Supervisor de Seguridad. <i>Compras e Inventario:</i> Supervisor Agente de Compras Agente de Compras Supervisor de Inventario Almacenista Operador de Montacarga Ayudante de bodega <b>Dragas:</b> Capitán de Draga Operador de Draga Oficial de Draga Marinero de Draga Jefe de Máquinas de Dragas Primer Oficial de Máquinas Aceitero (Planta Flotante) <b>Perforación y Excavación Terrestre:</b> Explosivista a Cielo Abierto Operador de Explosivos Mecánico de Equipo Pesado, Operador de Equipo de Perforación Operador de Equipo de</p>

		<p>Ingeniería Técnico en Ingeniería. <b>Apoyo de Lanchas, Remolcadores y Señalización:</b> Operador de Lanchas Marinero de Lanchas Operador de Grúas Capitán de Remolcador Marinero de Remolcador Jefe de Máquina de Remolcador Primer Oficial de Máquinas Aceitero (Planta Flotante). <b>Barcazas de Perforación:</b> Capitán Responsable de Barcaza de Perforación Oficial de Barcaza de Perforación Explosivista Operador de Equipo de Perforación Operador de Explosivos Jefe de Máquina-Barcaza de Perforación Aceitero (Planta flotante). <i>Ingeniería:</i> Operador de Lanchas Auxiliar de Agrimensura/Marino <b>Apoyo de Talleres:</b> Mecánico de Equipo Pesado Mecánico Tornero Soldador Instalador de Tuberías de Alta Presión Hojalatero Carpintero Electricista de Señalización Marítima. <b>Ocupaciones con requisitos especiales de experiencia y certificación:</b> Operadores de Equipo Pesado Soldadores Capataces Aparejadores</p>
		<p>Armador de Embarcaciones Mecánicos de Equipo Pesado Operadores de Grúas Operador de Planta Potabilizadora Operador de Equipo de Perforación Carpintero de Dique Seco Trabajador en Maderaje de Muelles Explosivistas y Manipuladores de</p>

		Explosivos Supervisores de almacenaje para manejo de bodegas Tráfico comercial de Zona Libre de Colón Servicios aeroportuarios
<b>Perfil requerido para el recurso humano demandado</b>		Habilidades de liderazgo Influencia en el equipo de trabajo Toma de decisiones Alto sentido de responsabilidad Excelencia académica Alto profesionalismo y calidad Proactivo e innovador Contar con valores cívicos y morales. Dominio del inglés general y técnico; inglés comercial. Conocimiento de informática. Actitud hacia el trabajo. Liderazgo marítimo. Capacitación y Habilitación en tráfico comercial, en ventas internacionales. Valores éticos y sentido de pertenencia.

**TURISMO Y HOTELERÍA**

<b>NIVELES</b>	<b>OFERTA</b>	<b>DEMANDA</b>
<b>Cursos</b>		Vendedor de Bienes Raíces con especialidad en Turismo
<b>UNIVERSITARIO</b>		
Técnico	Guía de Turismo Geográfico-Ecológico Guía Turismo Histórico-Cultural Turismo con énfasis en Hotelería y servicios a Cruceros Economía Turística Francés Guía de Turismo Servicio de Aerolíneas Turismo y Comunicación Global (en Inglés) Administración Turística Socio Cultural Bilingüe Informadores Turísticos Bilingüe Salud Ocupacional	Servicio de Aerolíneas Recreación y Animación Salud Ocupacional Guías de Turismo Bilingües
<b>Licenciatura</b>	Administración de Empresa Turística (Bilingüe) Turismo y Administración Hotelera Turismo y Hotelería Turismo y Administración	Artes Culinarias (Chef) Terapia Ocupacional Turismo Historia con especialidad en Turismo Geografía con especialidad en

	<p>Hotelera  Turismo con Especialización en Promoción Cultural  Turismo Geográfico-Ecológico  Turismo con énfasis en Hotelería y servicios a Cruceros  Economía Turística  Francés  Turismo con énfasis en Turismo Ecológico  Turismo con énfasis en Turismo Histórico  Turismo con énfasis Hotelería y Restaurantes  Turismo y Hotelería Bilingüe  Administración de Empresas Turísticas con énfasis en Hotelería  Administración de Empresas Turísticas Internacional  Gestión Turística Internacional  Mercadeo  Gerontología Social  Educación Física  Artes Culinarias  Terapia Ocupacional  Inglés  Relaciones Públicas  Relaciones Internacionales</p>	<p>Turismo  Educación Física con especialidad en Turismo  Preescolar para atención Turística  Inglés  Folklore con especialidad en Turismo  Médicos  Enfermeras  Protocolo  Relaciones Públicas  Mercadeo  Relaciones Internacionales  Actividades Deportivas  Gerontología  Actividades Deportivas</p>
<b>Post Grados y Maestrías</b>	<p>Gestión Turística  Ejecutiva en Ecoturismo</p>	
<b>Oficios:</b>		
<b>Calificados</b>	<p>Cursos del INADEH  Bartender  Salonero  Camarera de Pisos  Cursos de Manejo</p>	<p>Mucamas  Meseros  Salvavidas  Jardineros  Bartender  Conductores</p>
<b>Perfil requerido para el recurso humano demandado</b>		<p>Dominio de idiomas (inglés, mandarín, francés, otros)  Relaciones Humanas  Conocimiento de Historia y Geografía de Nuestro País  Dinámico  Sensitivo  Promotor de Valores  Manejo Adecuado del Idioma Español  Evitar Modismos Locales  Expresión Corporal Adecuada</p>

### **III. PERSPECTIVA DE LA ARTICULACIÓN ENTRE EL SISTEMA EDUCATIVO Y EL MERCADO LABORAL.**

Para generar un proceso de desarrollo humano sostenible en el contexto de la acelerada globalización en que vivimos, necesitamos integrarnos hacia afuera, con el mundo, pero también hacia dentro del país.

La mayoría de los países ponen mayor énfasis en enfrentar los desequilibrios económicos y financieros que enfrentar los desequilibrios sociales, que son tantos o más graves y ofensivos a la dignidad humana y que constituyen un claro freno al crecimiento económico y a la consolidación de la vida democrática. Por ello, la formación, capacitación y perfeccionamiento de los recursos humanos del país juegan un papel importante. Cada día, es más relevante la vinculación del capital humano con el aparato productivo y su adecuación frente a los criterios de competitividad a nivel internacional y nacional, basado en la calidad de los productos y la rapidez en la prestación de los servicios, constituye un tema central para que frente a estos cambios, el sector educativo reaccione con la velocidad deseada.

De allí, que es preciso rectificar el rumbo a través de una nueva e inteligente integración con la economía mundial, sustentada no sólo en el bajo costo, sino también, en el uso altamente productivo, sostenible y bien remunerado de los recursos humanos que permita una participación creciente y solidaria de la población en la vida económica, social y política de la nación, que garantice una creciente calidad de vida y el disfrute de la riqueza y el derecho de ejercer plenamente los derechos ciudadanos.

Actualmente cuando se habla de calidad, se hace referencia a la formación de los individuos en competencias que se definen a la luz de requerimientos de un mercado de empleo y consumo que se está reconfigurando como consecuencia de estrategias que los distintos países despliegan para acomodarse a las nuevas reglas del intercambio.

La formación sistemática del recurso humano plantea para los planificadores, diseñadores y administradores (del sistema educativo) la visualización de políticas, estrategias de acción, así como de lineamientos, criterios y enfoques que permitan permear de manera lógica y coherente las diversas trayectorias educativas, a través de las cuales el acceso, la permanencia y el egreso del sistema educativo asegure la potenciación del capital humano educado formalmente; atendiendo tanto las capacidades psicoeducativas en las diversas edades de la población estudiantil, así como la formulación de ofertas educativas que conecten las demandas emanadas de la lectura del contexto socioeconómico y cultural.

Las nuevas tendencias de la educación, requieren de una práctica educativa renovadora, logrando armonizar la formación de conocimientos, hábitos y habilidades con la creación de proyectos de vida apoyados en valores como la solidaridad, justicia social y mejoramiento humano, razón por la cual es importante, reflexionar en torno a la necesaria

articulación entre la proyección futura del estudiante y su proyecto educativo, en aras de contribuir a su formación integral.

La articulación debe ser entendida como una estrategia curricular, funcional a la generación de perfiles adecuados al mundo del trabajo y al mundo académico y no como un simple dispositivo institucional. No se pueden articular componentes sin resolver el problema de la calidad y esto requiere interactuar al definir los diseños curriculares, compartir enfoques pedagógicos, construir una oferta concertada para posibilitar la diversificación de perfiles, pero también para evitar la inflación de títulos.

La articulación del sistema educativo requiere de una verdadera etapa de planificación estratégica que señale rápidamente los elementos de la situación que se requiere alcanzar, lo cual involucra al sistema educativo, el mundo ocupacional, pero también la sociedad civil.

En el caso del Sistema Educativo Panameño, esta aspiración fue prevista y establecida en normativas y preceptos, desde la última década del siglo pasado, en los siguientes términos:

*...“Ambos subsistemas (el regular y el no-regular) funcionarán coordinada y simultáneamente con articulación y continuidad de grados, con etapas y niveles que aseguren la calidad, eficiencia y eficacia del sistema dentro de una concepción de educación permanente”.. (Ley 34 de 6 de junio de 1995, Artículo 4)..*

*...”Los planes y programas de estudio del tercer nivel de enseñanza o educación superior propiciarán la articulación adecuada con las diferentes modalidades del segundo ciclo de enseñanza. Combinarán la formación general con la especializada, atendiendo las necesidades y aspiraciones de la sociedad panameña” (Ibidem, Artículo 150)...*

*...”En todos los niveles, los planes y programas de estudio deben estar articulados, a fin de facilitar la continuidad académica del sistema” (Ibidem, Artículo 160).*

Tal como se consigna en este articulado las directrices de la articulación están determinadas, sin embargo, la concreción de la misma es una tarea pendiente que urge sea atendida, dado los resultados ineficientes que quedan como saldo en la gestión que año tras año se evidencia en el desarrollo educativo nacional.

Esta realidad se ha constatado en la aproximación de Recomendaciones y Datos recabados en las dos Jornadas sobre Formación de Recursos Humanos en Panamá (2004 y 2006), entre las que se destacan:

- ...”En Panamá la ocupación de ilustrados, que tienen más de 12 grados de escolaridad, alcanza un 56% de desocupación;*
- ...Se deben generar **competencias laborales** (básicas y específicas) a los trabajadores, desempleados ilustrados...*

...en Panamá no existe un problema de empleo, lo que se tiene es un problema de preparación del recurso humano con las capacidades necesarias para tener acceso a un empleo, hay un problema de **capacitación para los empleos** que existen y es doble, no se está formando lo que se demanda, o lo que es más preocupante no se sabe hacia donde va la economía del país.

...Favorecer la educación en las **competencias técnicas profesionales y vocacionales** como vía para acceder rápidamente al mundo del trabajo calificado...

...Eleva la calidad del capital humano, aumentando el nivel de escolaridad de los trabajadores.

... Los megaproyectos que se están desarrollando en el país vinculados a las áreas de Marítima Portuaria, El Canal de Panamá, Desarrollo Urbano, entre otros, plantean requerimientos de personal en:

- Oficios Técnicos Artesanales.
- Profesionales.
- Técnicos.
- Especializaciones.

Al confrontar estas clasificaciones con los Niveles Académicos y las Titulaciones que se dan en los Centros de Estudios Superiores se encuentran entre otras, las siguientes particularidades.

...El Paradigma de las carreras Técnicas ha sido asociado con aquellos a “quienes no les gusta estudiar”, lo que incide en la poca proporción de éstas en el abanico de ofertas educativas universitarias en comparación con las de corte Profesional y Especializado...

...La falta de coordinación entre los diferentes sectores educativos, (a saber MEDUCA, UNIVERSIDADES, GREMIOS EMPRESARIALES), ha conducido al fenómeno de la repetición de carreras...

El esfuerzo por contrastar el examen de la formación de Recursos Humanos en Panamá, a través del ejercicio del análisis y la reflexión, permite de manera responsable el derivar los lineamientos que conduzcan de la inercia a la acción, a fin de concretar canales orientadores para una mejor ARTICULACIÓN ENTRE EL SUBSISTEMA DE EDUCACIÓN MEDIA Y LA EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA, mediante la posibilidad de:

1. Determinar las áreas y campos disciplinarios de los niveles de la formación académica media y la superior, que aseguren la continuidad en la potenciación de las capacidades psicoprofesionales y la diferenciación de competencias curriculares, tanto genéricas, como transversales.
2. Secuenciar los niveles formativos atendiendo la movilidad estudiantil, la acreditación de los saberes y conocimientos, y sobre todo las funciones adscritas a los campos laborales vinculados.

3. Relacionar y actualizar los cargos ocupacionales que se deriven de las profesiones existentes en el país, considerando la articulación entre los perfiles y competencias profesionales, de manera que la clasificación de puestos sea coherente con las exigencias académicas asociadas, sin descuidar el alcance de las profesiones reguladas por la Carrera Administrativa en el sector público.
4. Establecer las competencias curriculares asociadas a los niveles y modalidades de la formación profesional (científica, tecnológica y humanística); asegurando la transversalidad, secuencialidad y articulación en los contenidos profesionalizantes que inciden en los campos laborales diferenciados.
5. Fortalecer la articulación entre el sistema educativo y el sector productivo, mediante la definición de planes y programas coherentes, vinculando acciones entre ambos sectores y realizar proyectos conjuntos para optimizar la formación de recursos humanos.

Los lineamientos anteriormente citados pueden tener el matiz esencial para la formulación de las **POLÍTICAS DE ARTICULACIÓN**, así como ser el pivote para la **CONCERTACIÓN DE ACCIONES ENTRE EL NIVEL MEDIO, EL SUPERIOR UNIVERSITARIO y DE LA SOCIEDAD CIVIL**, que a corto y mediano plazo de las respuestas que demanda la superación de las debilidades y amenazas que han coexistido entre dichos niveles, en detrimento de los no favorables resultados que acompañan la gestión y administración del Sistema Educativo.

El Ministerio de Educación tiene la responsabilidad (con el apoyo de los sectores indicados) de la definición de la política de formación y capacitación de los recursos humanos del país, la cual debe fundamentarse en un diagnóstico considerando las carencias actuales de la fuerza laboral y las tendencias del mercado al nivel del país y a nivel internacional.

Esta política debe incorporar, además de los aspectos puramente académicos, el desarrollo de aptitudes, destrezas y debe promover cambios de actitudes hacia el trabajo en equipo, actuar con independencia de acción y capacidad de análisis, entre otras, innovaciones indispensables en la nueva dinámica del mundo global.

De igual manera, se requiere hacer las reformulaciones de los programas de estudio de acuerdo a las exigencias del mercado que permitan a los estudiantes tener acceso a carreras que demanda el desarrollo del país. De allí que es necesario capacitar científica y pedagógicamente al cuerpo docente en función de las metas propuestas ya que constituyen un elemento importante en la modernización de la educación.

Si bien es cierto, la educación superior la liderizan los centros educativos universitarios, su currículo no se orienta a apoyar el cumplimiento de las metas esenciales del sector público y privado de manera que incida en el desarrollo nacional global. La situación mencionada

repercute en la falta de respuesta del sistema educativo para la inserción en el sistema global y enfrentar los requerimientos de la acción estatal y la demanda de la sociedad.

La exigencia de recursos humanos eficientes y capacitados hace necesario encarar profundas reformas a la maquinaria estatal y plantea la necesidad de reformular los procesos de enseñanza con miras a la formación en los niveles medio, vocacional, técnico y superior para las nuevas generaciones de profesionales.

#### IV. SÍNTESIS DE CONFERENCIAS Y MESAS REDONDAS.

### POLÍTICAS DE EMPLEO EN PANAMÁ

Por: **Lic. Rubiel Cajar**  
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

El contenido del tema se clasificó en cuatro puntos fundamentales:

- ❑ Situación actual del mercado laboral
- ❑ Desafíos de las políticas de empleo
- ❑ Proyecciones de la demanda laboral
- ❑ Acciones inmediatas

#### Situación Actual del Mercado Laboral

La fuerza laboral, no activa, son los que están participando en el sector educativo, con una población de 75,000 jóvenes. Si se proyecta al 2,010 tomando como referencia las bases existentes, se habla de un incremento de la población en edad de trabajar a 2.3 millones de personas.

#### SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL

	1994	Tasa	2004	Tasa	2010
Población > 15 años	1,594,667		2,035,970	2.8	2,321,006
PEA	967,292	60.7	1,285,122	63.1	1,499,370
Ocupados	831,824	86.0	1,126,816	87.7	1,334,439
Desocupados	135,466	14.0	158,306	12.3	164,931
Inactivos	627,375	39.3	750,848	36.9	821,636

**Fuente:** Presentación del Lic. Rubiel Cajar del MITRADEL en la Segunda Jornada. 2006

Lo que pasa en el mercado laboral panameño, es que se tiene una situación en la que la población del país está creciendo más rápido que el empleo. El crecimiento del empleo, es menor que el de la economía, ya que ésta está creciendo a tasas relativamente altas, 5-6-7%, y la generación de empleo, no llega al 3%. Por otro lado, las ramas que más gente ocupan son las que menos crecen, por ejemplo, la Agricultura y la Industria.

En la actualidad el mercado laboral presenta un persistente desempleo; después de la invasión, las tasas de desempleo alcanzaron los dos dígitos, sin embargo, recientemente con algunos cambios tecnológicos para el cálculo de la tasa de desempleo, se han realizado algunos ajustes, que además del crecimiento económico nos ha permitido bajar la tasa de desempleo a un ritmo de 9.6%, según estadísticas oficiales de la Contraloría General de la República.

A pesar de los esfuerzos que se realizan, todavía el desempleo femenino sigue siendo alto, 17% y el juvenil es superior al 20%.

Entre otros factores, la Situación Laboral atraviesa por:

- a. Un problema de sub-utilización de las fuerzas de trabajo; ahora mismo el sub-empleo alcanza a unos 300,000 trabajadores;
- b. La creciente informalidad; un tercio de la fuerza laboral de hoy es cuenta propia y además de eso el 25% de la fuerza laboral del país tiene menos de 9 grados de escolaridad;
- c. La ocupación de ilustrados; ya que el 56% de quienes tienen más de 12 grados de escolaridad, hoy día están sin trabajo;
- d. Desempleo de larga duración; ya quien pierde el trabajo le resulta difícil conseguir otro;
- e. Incremento de la brecha salarial; los salarios de altos ingresos están creciendo cuatro veces más rápido que los de bajos ingresos. Un ejemplo es que por cada B/.70.00 de incremento de salario de un profesor tiempo completo regular, un trabajador administrativo alcanza B/.14.00 al año.

### *Desafíos de las Políticas de Empleo*

Sobre este particular se presentan seis desafíos bien planificados para reducir el problema del desempleo, estos desafíos son:

1. Crear 125,000 puestos de trabajo decentes por año. Si queremos reducir el desempleo existente, a razón de 1% por año se deben crear 20,000 puestos de trabajo por año, para los próximos 10 años. Para atender a quienes ingresan por primera vez al mercado laboral se deben generar 50,000 nuevos puestos. Para minimizar el sub-empleo en 1% anual se deben generar 30,000 nuevos puestos de trabajo. Para achicar la informalidad se deben generar 25,000 nuevos puestos de trabajo.
2. Elevar la calidad del capital humano, aumentando el nivel de escolaridad de los trabajadores, a un 10%. Se deben generar competencias laborales ( básicas y específicas) a los trabajadores, desempleados ilustrados.
3. Hacer coincidir la oferta con la demanda laboral. Uno de los grandes problemas que tiene la gente que está desempleada es que no sabe dónde están los puestos de trabajo. Respecto a este desafío el Ministerio de Trabajo, ha implementado el proyecto denominado “OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL” con el propósito de

ayudar a los jóvenes, desempleados y los trabajadores para que puedan obtener una base de datos sobre las ofertas de puestos de trabajo.

4. Elevar la productividad laboral. Este desafío se puede lograr mediante mejoras tecnológicas, actualizando técnicas de los trabajadores y con la coordinación de planes de incentivo a la productividad.
5. Reducir la brecha salarial. Este desafío se puede obtener mediante políticas graduales de crecimiento de los salarios de bajos ingresos, y con incrementos de salarios alineados con la productividad.
6. Detener la precariedad laboral. Este es un desafío muy importante y que hay que tener en cuenta ya que de cada 10 contratos de trabajos, 7 son temporales. Se puede buscar solución por medio de incentivos a las Convenciones Colectivas por empresa y por sector, esto por un lado y por otro, mejorando la inspección del trabajo.

#### *Proyección de la Demanda Laboral*

Las principales fuentes de crecimiento del empleo que se vislumbran hacia el futuro son las vinculadas al Canal de Panamá, el área marítima, lo que el Doctor Nicolás Ardito Barletta le llama “SISTEMA ECONÓMICO DEL CANAL”; el Turismo; las actividades relacionadas con la Agro-exportación de productos no tradicionales, y hacia un futuro de mediano plazo, se visualiza una línea interesante por el lado de la Minería, la Generación Eléctrica e inclusive pudiésemos hablar de industria de cierto nivel tecnológico.

#### *Acciones Inmediatas*

Se están haciendo esfuerzos importantes para mejorar los servicios de empleo y facilitar la búsqueda de trabajo a los desocupados; también es importante manifestar que se está trabajando en la implementación del observatorio de mercado laboral con la ayuda de especialistas de la O.I.T.

La Demanda del Mercado Laboral es clave para poder detectar las necesidades de la capacitación y planificación del recurso humano.

## **PRESENTACIÓN DE PROYECTOS Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DE INADEH**

**Por: *Ing. Juan Planells***

Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano

El desafío central del INADEH es la aspiración de lograr un desarrollo humano sostenible y cuyos obstáculos son la pobreza y el desempleo, y que precisamente la pobreza está directamente vinculada al tema del desempleo. Además, la conexión que no se ha hecho en este problema es entre desempleo, educación y capacitación, y que este vínculo entre capacitación y empleo es clave en este mundo de hoy, que es el mundo del conocimiento.

En Panamá no existe un problema de empleo, lo que se tiene es un problema de preparación del recurso humano con las capacidades necesarias para tener acceso a un empleo en un crucero, por ejemplo. Existen varias empresas y países que están interesados en el recurso humano panameño, entre ellos Filipinas para marina mercante, la Agencia Económica Especial Panamá-Pacífico y la Empresa Singapur Especial Technology Airspace, que están requiriendo operarios para reparación y mantenimiento de aviones; iniciarán actividades en abril del 2007, para lo cual ya tienen cuatro (4) angares en Howard y la pista ya está habilitada para poder recibir aviones.

Otro tema es el turismo, preparar personal en construcción en ambientes de residencias, capacitarlos en servicios adicionales de pequeñas empresas para restaurantes, entre otros.

Con el tema de los Call Centers, el inglés es la principal limitante, ya que estas empresas requieren de personal con un nivel de inglés alto para que puedan comunicarse con el resto del mundo. En el sector agrícola, no es sólo tener tierras, sino saber qué cultivar, cómo cultivarlo, cómo fumigar, cómo abonar, cómo cosechar, cómo empacar, es decir contar con conocimientos en esta área.

Para la ampliación del Canal, en su primera fase se requerirá personal que sepa operar los equipos que serán utilizados en el movimiento de tierra, y este es un equipo con muchos componentes electrónicos que requieren operarios muy capaces.

Además están el saneamiento de la bahía, las refinerías, la ampliación de los puertos de Balboa y Cristóbal, la construcción de edificios y el mega puerto de Palo Seco.

Se enfatiza que Panamá no tiene un problema de empleo, hay un problema de capacitación para los empleos que existen y es doble, no se está formando lo que se demanda, o lo que es más preocupante no se sabe hacia donde va la economía del país, cuales actividades son las que le pueden garantizar un futuro de bienestar.

El proyecto del INADEH inicia en el 2007 para acceder a 200,000 personas en 12,000 cursos en diferentes áreas, en los diferentes sectores. Se va a realizar formación dual, como una estrategia, en donde los cursos tendrán teoría, práctica en el taller y la práctica en el lugar de trabajo. Se diseñaron talleres modelos, con la participación de la Autoridad del Canal, en electricidad, soldadura, mecánica industrial y de construcción, que son las cuatro (4) áreas básicas de capacitación. Para esta capacitación se utilizarán, además de las instalaciones del INADEH en todo el país, la mayor parte de los IPT's y el apoyo de la Universidad Tecnológica.

Lo que es importante que se tenga claro es que el INADEH va a ofrecer las capacitaciones, pero el empleo no lo ofrece el INADEH, son las empresas que contratan a los mejores, entonces deben habilitarse para poder estar entre los mejores; debe quedar claro que no es empleo lo que se está distribuyendo, sino conocimiento totalmente gratis.

**CURSOS PROGRAMADOS POR EL INADEH PRESENTADOS EN LA CONFERENCIA  
DESARROLLADA EN LA SEGUNDA JORNADA AÑO 2007**

SECTOR Y CURSO DE CAPACITACIÓN	
<b>AGROPECUARIO</b>	<b>SECTOR COMERCIO Y SERVICIO</b>
Agropecuaria	Gastronomía
<b>SECTOR INDUSTRIAL</b>	Hotelería y Turismo
Confección Textil y Artesanías	Belleza
Construcción Civil	Técnicas de Inform. y Telecomunicaciones
Madera	Náutico Pesquero
Electricidad y Electrónica	Gestión Empresarial
Refrigeración y Aire Acondicionado	Docencia
Automotriz	Idiomas
Metal Mecánica	

**OFERTA EDUCATIVA EN LAS UNIVERSIDADES MIEMBROS DEL  
CONSEJO DE RECTORES EN RELACIÓN CON LA DEMANDA DE  
RECURSOS HUMANOS.**

**Por: Dra. Noemí Castillo**  
Consejo de Rectores de Panamá

De acuerdo a los aportes realizados en esta materia, se considera en el tema de la demanda de los recursos humanos en Panamá, que es necesario producir reformas educativas profundas en todos los niveles educativos, se debe incrementar la calidad de la educación en el nivel universitario, y es cierto, se pone como bandera, pero cuánto de eso se hace en la práctica...? cuánto de ello se hace en la realidad...? cuánto se pone a los estudiantes en el saber hacer...?, y no solamente en el conocer. Ese es un gran paradigma que se tiene que romper, se tiene que reformar el currículo, se tiene que mejorar la organización de las instituciones educativas, y por supuesto, hay que tener mejores manejos administrativos que significan el uso de los recursos modernos de la administración.

***Sector Agroindustrial***

La agroindustria en Panamá tiene una gran importancia social para el país. Más de una tercera parte de la población panameña (1.2 millones) depende indirectamente de las actividades productivas de este sector.

Sin embargo, el 80% de las explotaciones agrícolas son caracterizadas como de subsistencia, reflejando una cultura agrícola de manera predominante.

La agroindustria contribuye con un 4.6% al Producto Interno Bruto del país con un crecimiento anual de 1.4% durante la última década.

La oferta educativa y los egresados son muy pocos, particularmente en las zonas agrícolas.

### ***Logística y Transporte***

El sector tiene una dinámica de crecimiento, con tasas de crecimiento anual promedio que varía del 3% para la actividad inherente al Canal, hasta el 20% para el transporte marítimo (período 1990-2000).

A pesar de ello, la oferta educativa es poca y se sitúa principalmente en los niveles técnicos y en los postgrados y maestrías a los que acude un reducido número de la población estudiantil, especialmente profesionales en su segunda carrera.

### ***Tecnología de la Información***

A pesar que solamente una pequeña parte de la población está empleada en este sector, el mismo ha asumido un rol estratégico dentro de las inversiones que el Estado realiza, en vista de las ventajas competitivas del país. Los tecno parques internacionales de la Ciudad del Saber y de la antigua base militar norteamericana de Howard (Área Especial Económica de Panamá-Pacífico), son ejemplos por excelencia de este esfuerzo.

Una infraestructura relativamente bien desarrollada, el hub de cables submarinos de telecomunicación de varias redes estratégicas internacionales que cruzan el Canal de Panamá, los incentivos financieros, logísticos y migratorios para la instalación en el país de empresas del sector, son algunos ejemplos de estas ventajas.

El desafío a la competitividad para este sector consiste en contar con recursos humanos adecuadamente capacitados, vinculación empresarial con el sector educativo y desarrollo de mercados.

La oferta académica comienza a ampliarse particularmente con la radicación de empresas en el país que están requiriendo personal con las competencias tecnológicas para el empleo.

### ***Turismo***

El turismo en Panamá es una actividad que genera importantes divisas al país y es un sector intensivo en mano de obra. Además, tiene un efecto cadena en la economía en el que sectores como hoteles, transporte turístico, restaurantes, entre otros, se benefician cuando la actividad turística crece.

La oferta de las universidades es reducida. La formación está centrada en los institutos técnicos y no en las universidades por la salida rápida al mercado del trabajo.

***Retos de la Educación Superior***

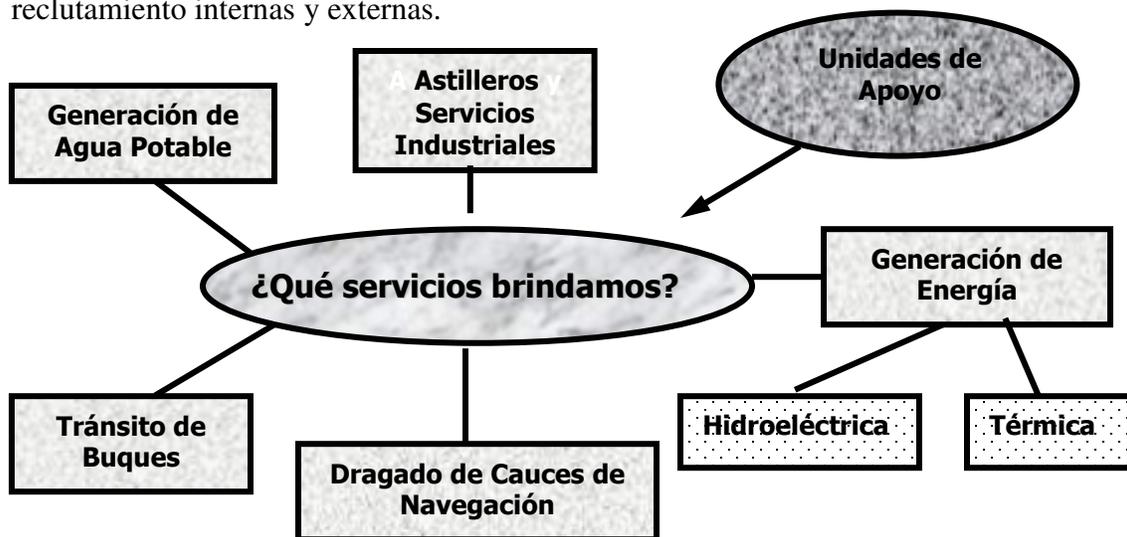
Los cambios en el entorno macroeconómico presentan retos importantes para la educación superior del país. Entre ellos:

- Revisión de su oferta académica para hacerla pertinente.
- Adecuación y actualización curricular para modernizar los contenidos de la enseñanza y hacerla cónsona con los tiempos.
- Considerar de manera prioritaria los clusters de desarrollo del país para formar recursos humanos calificados en las áreas en las que se necesita y donde se van a presentar las mayores oportunidades de empleo en los próximos años.
- Ofrecer una educación de calidad basada en estándares internacionales para una fuerza global competitiva.
- Reducir el tiempo de salida hacia el mundo laboral.
- Enfatizar la enseñanza en el idioma inglés y el aprendizaje del inglés para mejorar las oportunidades de empleabilidad.
- Facilitar el ingreso, la permanencia y la salida exitosa hacia el mundo del trabajo proporcionando práctica profesional durante los años de estudio.
- Fortalecer la enseñanza de las ciencias y de las matemáticas formando recursos humanos mejor preparados en las áreas científicas.
- Favorecer la educación en las competencias técnicas profesionales y vocacionales como una vía para acceder rápidamente al mundo del trabajo calificado y bien remunerado.
- Formar profesionales con las competencias intrapersonales e interpersonales para ofrecer servicio de calidad y una mayor competitividad en mercados globales.
- Utilizar otras metodologías y nuevas formas de enseñanza para aprender con un mejor uso del tiempo de estudio y trabajo.
- Aprovechar las ventajas comparativas y competitivas de Panamá para desarrollar el capital humano con que cuenta la nación.

## DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS EN EL ÁREA DEL CANAL DE PANAMÁ

Por: *Lic. Rubén Pérez*  
Autoridad del Canal de Panamá

El Canal de Panamá se dedica a la logística y transporte marítimo, brinda servicios de astilleros, industriales, tránsito de buques, generación de energía (hidroeléctrica y térmica), generación de agua potable y dragado de cauces de navegación. Cuenta con fuentes de reclutamiento internas y externas.



En este tema se hizo énfasis en la educación, “tenemos que educar a los estudiantes, el conocimiento es la base de lo que viene, sin embargo, también hay otras competencias que son importantes, porque la garantía de sacar tres (3) títulos en la universidad, haber sido Sigma Lambda, no es garantía de que van a obtener un buen empleo; usted tiene que tener otro tipo de competencias y esa es la tendencia mundial en todas las empresas. Tiene que tener una **característica básica, innovación, integración de trabajo en equipo y flexibilidad.**”

La ampliación del canal, “se anticipa que creará entre 35,000 y 40,000 empleos directos e indirectos; directos en la construcción entre 6,500 a 7,000, esto va creando muchas oportunidades de empleo en otras áreas.” Sin embargo, no sólo se debe esperar obtener un empleo; hay que prepararse para obtener un empleo, pero si no se consigue, se debe ser proactivo, pensar en el empresarialismo, en crear su propia empresa por los servicios colaterales que se derivarán de esta ampliación.

En lo que se refiere a capacitación, se enfatiza en el dominio del inglés, conocimientos tecnológicos y la parte técnica: soldadura, plomería, manejo de contrataciones, software y supervisión certificada, entre otras.

Para la operación y ampliación del canal requerirán de personal calificado en diferentes oficios y profesiones; oficios artesanales, personal no calificado (ayudantes, principiantes), personal calificado (albañiles, manipulador de explosivos), entre otros.

El personal que demanda la operación del Canal de Panamá, debe contar con una serie de competencias como son: adaptabilidad y flexibilidad, liderazgo, enfoque al cliente, comunicación, iniciativa, orientación al logro, pensamiento analítico, enfoque al negocio, trabajo en equipo, creatividad, aprendizaje continuo, relaciones interpersonales, toma de decisiones, persuasión, mejoramiento continuo, autocontrol, adhesión a leyes, normas, procedimientos y principios éticos.

En cuanto al perfil del recurso humano, deben reunir las siguientes aptitudes, actitudes y otros requerimientos.

- Habilidades de liderazgo.
- Influencia en el equipo de trabajo.
- Toma de decisiones.
- Alto sentido de responsabilidad.
- Excelencia académica.
- Alto profesionalismo y calidad.
- Proactivo e innovador.
- Contar con valores cívicos y morales.

## **DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS EN EL ÁREA MARÍTIMO PORTUARIA**

**Por:** *Lic. Carlos Ernesto González De La Lastra*  
Autoridad Marítima de Panamá

A Panamá están llegando distintas oportunidades de negocio a través del sector marítimo. En la actualidad existen cinco (5) conglomerados o closters que generan una enorme cantidad de actividades, algunas se han desarrollado, otras lo han hecho parcialmente y otras que están por desarrollarse; estos conglomerados son: trasbordo marítimo, tránsito interoceánico, jurisdicción marítima, marina mercante y explotación marino/costera.

La Autoridad Marítima está desarrollando objetivos estratégicos que permitan fortalecer estas oportunidades y que corresponden a: formar profesionales y técnicos bilingües de excelencia, desarrollar programas e innovaciones tecnológicas de vanguardia, promover el liderazgo de Panamá en el sector marítimo internacional, fortalecer la cultura marítima de Panamá y facilitar el intercambio de expertos en materia marítima y portuaria.

Panamá tiene cien (100) puertos, entre puertos, muelles y embarcaderos y tiene cerca de ciento cuarenta (140) rutas marítimas. Existen 380 comunidades que se comunican sólo por mar; somos un país marítimo, sin embargo esto se ha olvidado un poco. Sin embargo, para poder aprovechar estas oportunidades de país marítimo, se proponen estos objetivos estratégicos:

- Formar profesionales y técnicos bilingües de excelencia.
- Desarrollar programas e innovaciones tecnológicas de vanguardia.
- Promover el liderazgo de Panamá en el sector marítimo internacional.
- Fortalecer la cultura marítima de Panamá.
- Facilitar el intercambio de expertos en materia marítima y portuaria.

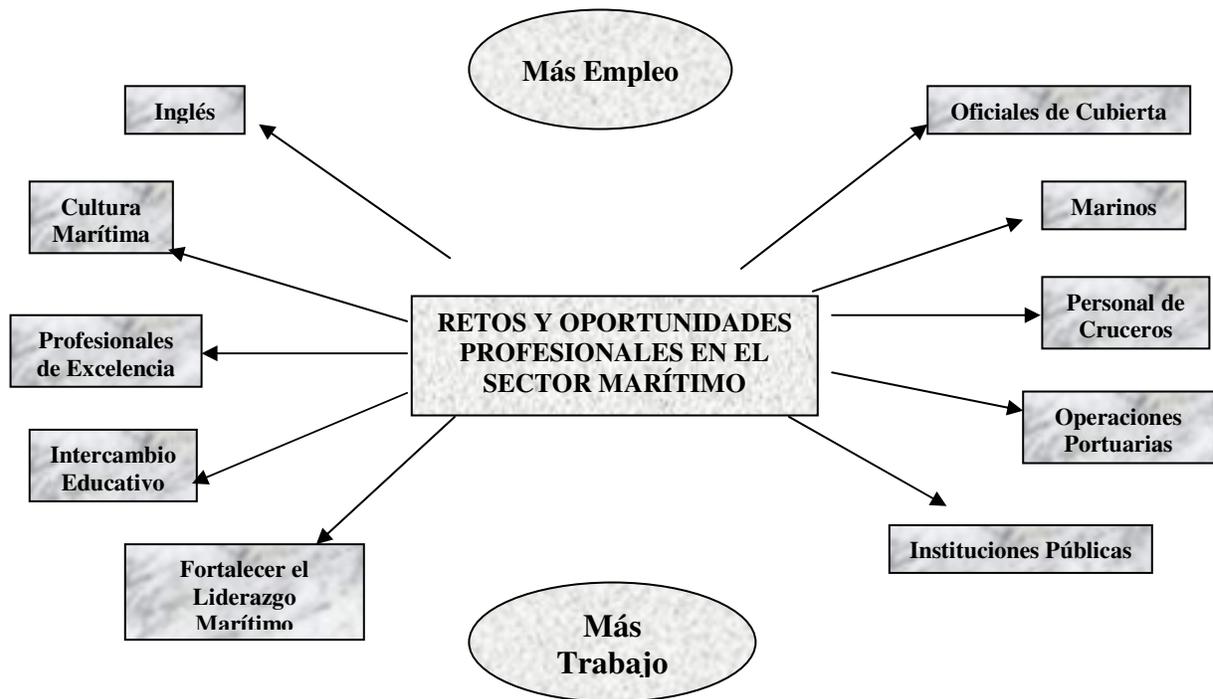
En este momento en el mundo entero hay una carencia de oficiales de marina de cerca de 86,000 personas y Panamá no escapa de este problema, se gradúan entre 110 y 112 al año. Los carnet de oficiales de marina en aguas internacionales vigentes ascienden a 281,000; de este total el porcentaje de panameños con carnet es bajo. No obstante, esta situación se está tratando de resolver, embarcando los estudiantes de oficiales para que realicen su internado en líneas navieras.

CUADRO G.M.-06 LICENCIAS DE OFICIALES EMITIDOS A PANAMEÑOS Y EXTRANJEROS AÑO: 2005	
Nacionalidad	2005
<b>Total</b>	<b>37,168</b>
Panameños	362
Extranjeros	36,806
Panameños 0.98%	
CUADRO G.M.-06 CARNÉ DE MARINOS DE AGUAS INTERNACIONALES EMITIDOS A PANAMEÑOS Y EXTRANJEROS AÑO: 2005	
Nacionalidad	2005
<b>Total</b>	<b>30,411</b>
Panameños	308
Extranjeros	30,103
Panameños 1.02%	
Fuente: Dirección General de Gente de Mar. Departamento de Estadísticas Generales.	

Todo este panorama presenta los retos y oportunidades en el sector marítimo, donde existe la ventaja de colocar personal de alta capacidad de salario, si se entrenan bien.

En cuanto al perfil del recurso humano requerido en esta área, se tiene:

- Dominio de las ciencias sociales y de las matemáticas aplicadas a la dinámica del sector.
- Conocimiento de los eslabones de la cadena de transporte y de los servicios conexos.
- Conocimiento en seguridad y logística.
- Conocimientos legales.
- Dominio del idioma inglés (indispensable).
- Dominio de vocabulario técnico utilizado en el sector.
- Conocimientos tecnológicos afines al sector.
- Conocimiento de las relaciones internacionales y la dinámica del comercio exterior.



## DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS PARA MEGA PROYECTOS

**Por:** *Lic. David Saied*

Ministerio de Economía y Finanzas

El tema fue abordado en los siguientes puntos: la situación de Panamá; la economía actual y las tendencias; el crecimiento de las exportaciones y el sector turismo.

Entre los Mega Proyectos que en la actualidad se han planificado a futuro están:

- La Ampliación del Canal de Panamá
- Las Refinerías
- Los Puertos
- El Desarrollo Urbano

El mega proyecto de la Refinería, se estima que generará cerca de 4,000 empleos en el área del Barú, requiriendo ingenieros químicos, mecánicos, ingenieros civiles, de sistemas, eléctricos, plomeros, electricistas, entre otros.

Otro de los mega proyectos son los centros de llamadas que continúan creciendo y para los cuales se requiere recurso humano con dominio del inglés; se espera la instalación de dos centros más y la ampliación de operaciones de los existentes. Por otro lado, el tema portuario con los mega puertos y la ampliación de los puertos existentes; el área multimodal presenta perspectivas interesantes con la instalación de una empresa aeroespacial y por último el Turismo, que en la actualidad es una actividad que está creciendo por sí sola, inducida por algunas condiciones presentes en esta área.

No obstante, no sólo los mega proyectos están impulsando el crecimiento del empleo y de la economía, el sector de la construcción está creciendo fuertemente, guiándose probablemente por una oferta dirigida a una demanda internacional y se ha empezado a exportar construcciones y viviendas; el crecimiento de exportaciones de sandía, piña, melón, esta generando empleo de técnicos calificados en el tema; la actividad de minas y canteras presenta un crecimiento importante al mes de marzo del 2006 del 65% por lo que se estará requiriendo personal calificado en esta área.

En cuanto a las perspectivas futuras comprendidas en el periodo 2007 – 2009 se destaca la expansión en la construcción, especialmente en los próximos dos años; el mercado de la vivienda o turismo residencial, que por primera vez se ha integrado y del cual se derivan entre otras, las necesidades de preparar el recurso humano en la atención de los clientes acorde a las necesidades de los turistas, la cultura de servicios y la capacitación en inglés, como segundo idioma.

En lo que se refiere al perfil del recurso humano demandado en esta área, se determinaron algunos aspectos que debe poseer.

- Conocimientos técnicos específicos de acuerdo a las necesidades económicas del país.
- Formación de valores y humanística.
- Dominio del idioma inglés.
- Promover el sentido de pertenencia.

## **DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS EN EL ÁREA DE TRANSPORTE MULTIMODAL**

**Por: *Lic. Juan Fidel Macías***  
**Zona Libre de Colón**

En la demanda laboral de la ciudad de Colón inciden algunos factores económicos como el crecimiento de los mercados; modificaciones en los hábitos de consumo; en el crecimiento del mercado se ha experimentado una alza muy notable, especialmente con los mercados provenientes de Venezuela, precisamente por el auge económico que está manifestando este país. Por otro lado, factores institucionales y políticas implementadas, como las medidas comerciales y fiscales, las cuales están permitiendo el incremento de algunas actividades dentro del área de la Zona Libre; las innovaciones tecnológicas con la incorporación de nuevos métodos y técnicas laborales; y por último, los cambios en la fuerza de trabajo con las jubilaciones y renunciaciones.

Dentro de la Zona Libre de Colón se están desarrollando grandes proyectos como el Atlantic Plaza, Foresco, Plaza Millenium que tiene un Centro Comercial y un Hotel. Además se incorporará próximamente al área de la Zona Libre, lo que antes era la Zona Procesadora de Davis para el desarrollo de la Zona Libre, ya que existe una demanda actual de locales y de lotes que no puede ser satisfecha con el área actual de ésta.

Por otro lado, están en construcción Plaza Doncelli y las inversiones OCOPA en el área de Cocosolito y en el área de Frankfield.

Con la expansión de la Zona Libre se proyecta que 8,800 nuevas plazas de empleo se estén generando; en el área de expansión actual, 800; en el área de Fuerte Davis, 700; en el área de expansión futura del área de Colón, que es la nueva área comercial, 7,200, y en el área del Aeropuerto de Frankfield o Aeropuerto Enrique A. Jiménez, 100 nuevas plazas de empleo.

**DEMANDA LABORAL ESTIMADA EN LA ZONA LIBRE DE COLÓN  
AÑO 2006**

<b>ÁREA</b>	<b>EMPLEO ESTIMADO</b>
<b>TOTAL</b>	<b>8,800</b>
Expansión Actual ZLC	800
Fort Davis	700
Expansión Futural ZLC	7,200
Aeropuerto Enrique A. Jiménez	100

**Fuente:** Presentación del Lic. Juan Fidel Macías en la Segunda Jornada sobre Formación de Recursos Humanos en Panamá. 23 y 24 de agosto del 2006.

Para que la formación de este recurso humano esté acorde con las necesidades de la Zona Libre de Colón, se han considerado las siguientes recomendaciones:

- Las capacitaciones deben responder a las necesidades reales de las empresas.
- Se deben considerar las instituciones de formación local que tienen acuerdos con la ZLC.
- Debe instaurarse un sistema de seguimiento y evaluación.
- Fortalecer los valores éticos y morales y el trabajo en equipo.
- Inculcar el concepto de satisfacción del cliente y mejora continua.

Con relación al perfil del recurso humano, se definió el siguiente:

- Dominio del inglés general y técnico; inglés comercial.
- Conocimiento de informática.
- Actitud hacia el trabajo.
- Liderazgo marítimo.
- Capacitación y habilitación en tráfico comercial, en ventas internacionales.
- Valores éticos y sentido de pertenencia.

**DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS EN EL ÁREA DE TURISMO Y  
HOTELERÍA.**

**Por:** *Lic. Marylín Díaz*  
Instituto Panameño de Turismo

El tema del turismo y la hotelería en nuestro país presenta una serie de ventajas que han favorecido su crecimiento y desarrollo, entre las cuales se pueden mencionar:

- Los planes maestros para el desarrollo turístico, tanto el general como el especial para el área costera de la república, este último con proyecciones al año 2010.
- La formulación y puesta en ejecución de planes de capacitación para el sector turismo.

- Las importantes aperturas bancarias públicas y privadas para financiamientos a las micro, pequeñas y medianas empresas turísticas, especialmente a las microempresas turísticas, cuyo estímulo data de apenas 3 años y medio.
- La formación de recursos humanos en el sector del turismo con financiamiento del IFARHU.

Se reportan avances significativos, sin embargo, hace falta por definir un marco estratégico bien consolidado y armónicamente coordinado entre todos los actores sociales para lo cual se requiere reforzar:

- El desarrollo de proyectos turísticos competitivos, entre ellos de pequeños negocios en Panamá.
- El incremento de profesionales y técnicos del turismo en Panamá.
- Conservar los valores y expresiones culturales autóctonos del país.

La actividad del turismo, por su naturaleza, tiene un efecto multiplicador de generación de empleo indirecto, en el que participan los sectores de: la construcción, el agropecuario, los servicios directos, el sector de la energía, las comunicaciones, la informática, almacenamiento y transporte, la industria, los servicios comerciales, establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles, servicios prestados a las empresas, servicios comunales, sociales y personales.

La mayoría de estos empleos indirectos tienden a permanecer, a excepción del de la construcción, que aunque es transitoria, resurge con periodicidad para la edificación de los establecimientos expendedores de las facilidades turísticas.

La planificación de los recursos humanos y la educación, formación y capacitación turística de estos en las provincias del país, va a la par de la definición de las tendencias y características del desarrollo turístico para cada provincia, basadas en sus patrimonios turísticos, constituidos estos por sus facilidades y servicios existentes, infraestructuras, sus recursos naturales, históricos, culturales, actividades productivas y otras características sociales y etnográficas.

A partir de estos elementos, se generan entonces los perfiles de desarrollo turístico sustentable en los espacios geográficos de las provincias del país, especificando en ellos, los modelos y distintos tipos de turismo y de tipologías de alojamiento que deban desarrollarse, definiéndose de esta forma las dimensiones (micro, pequeña, mediana y grande) de las empresas turísticas que deban crearse.

Perfil del recurso humano requerido en el área de Hotelería y Turismo.

- Dominio de idiomas (inglés, mandarín, francés, otros).

- Relaciones Humanas.
- Conocimiento de Historia y Geografía de Nuestro País.
- Dinámico.
- Sensitivo.
- Promotor de Valores.
- Manejo Adecuado del Idioma Español.
- Evitar Modismos Locales.
- Emprendedores de la micro, pequeña y mediana empresa.
- Pensar estratégicamente en el campo del marketing.
- Dispuestos a prestar un servicio de calidad.
- Experto en relaciones laborales y cuestiones fiscales.
- Habilidades para organizar y dirigir equipos.
- Con dedicación a la investigación y el desarrollo, aprovechando las ventajas de la organización para el diseño, prueba y producción de nuevos productos.
- Con conocimientos de las políticas macroeconómicas, en cuanto a las decisiones que le conciernen, respecto a factores impositivos, costos de desarrollo, control legal y demás factores externos que pueden repercutir en el desarrollo de un nuevo producto.
- Con impulso para realizar más en menos tiempo y, a veces, a pesar de las objeciones de otros.
- Habilidad para competir eficientemente.
- Cultura empresarial, enfocada en el surgimiento de nuevas oportunidades, la forma de capitalizarlas y la creación de las estructuras apropiadas para obtenerlas.

## **DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS EN EL ÁREA DE PROTECCIÓN AMBIENTAL Y ECOLOGÍA**

**Por:** *Lic. Nara Vargas*  
Autoridad Nacional del Ambiente

En este tema se abordaron las carreras y especializaciones en el área ambiental, en las que tiene necesidad actualmente el tema ambiental, además del marco legal de la Autoridad Nacional del Ambiente y lo que es educación ambiental.

La Ley N° 41 del 1 de julio del '98 crea la Autoridad Nacional del Ambiente (ANAM), la cual en su Artículo N° 49 indica que coordinará con el Ministerio de Educación y lo apoyará en la aplicación de la Ley 10 de 1992, en la incorporación como eje transversal, de la educación ambiental en las comunidades.

Específicamente esta Ley 10 de junio de 1992, tiene tres (3) artículos que hacen referencia al tema educativo; el Artículo 2, indica que el Estado promoverá, apoyará y facilitará la integración de la educación relativa a los recursos naturales y el ambiente por

medio de las funciones de educación, capacitación, extensión e investigación. El Artículo 7, solicita que se incluya a nivel universitario el contenido y enfoque ambiental como elemento de cultura general, obligatorio en todas las carreras que se ofrezcan, por lo que se incluye una materia de Estudios Generales; y el Artículo 8 indica que universidades oficiales supervisarán en sus áreas de competencia la inclusión del tema ambiental en los planes de estudio de las universidades y centros de estudio superiores particulares.

En cuanto al tema de demanda del recurso humano en esta área, el Estado requiere de profesionales para distintos objetivos. Se requieren consultores ambientales que preparen estudios de impacto ambiental y también de personal técnico que pueda evaluar esos estudios de impacto ambiental. Igualmente se requieren de consultores que preparen planes de adecuación y manejo ambiental, así como los técnicos que lo puedan evaluar.

Por otro lado, se necesita personal para las unidades ambientales sectoriales del Sistema Interinstitucional del Ambiente; esto se refiere al personal que trabaja evaluando estudios de impacto ambiental y que trabaja con otros temas ambientales dentro de instituciones como por ejemplo: el Ministerio de Desarrollo Agropecuario, el Ministerio de Comercio e Industrias, el Instituto Panameño de Turismo y la Autoridad del Canal de Panamá. Todas estas instituciones que tienen alguna relación con el tema ambiental, tienen una unidad ambiental sectorial, que se dedica a ver la relación del tema ambiental, específicamente con su área de trabajo, además de que constantemente se requieren de consultorías para la preparación de normas, reglamentos, estrategias, etc.

El hecho de que en estos momentos se estén necesitando una serie de especialidades en el tema ambiental, aparte del trabajo que ya realiza la ANAM, se centra en la ejecución de diversos proyectos, grandes proyectos que próximamente se desarrollarán en el país, como lo son la ampliación del Canal, la construcción de refinerías, puertos y el desarrollo urbano. Todos estos proyectos requieren de personal, de gente capacitada en las áreas que se mencionaron, y el gobierno requiere de personal que pueda evaluar todos los estudios de impacto ambiental que se van a presentar en estas áreas.

Los profesionales en el área ambiental, no sólo los requiere la ANAM, sino otras instituciones del estado, unidades ambientales sectoriales, la empresa privada, que muchas cuentan con departamentos de protección ambiental y seguridad ocupacional o seguridad industrial. También existen muchas empresas consultoras que trabajan en la elaboración de estudios de impacto ambiental y en asesorías, sobre todo para inversionistas extranjeros que quieren conocer la legislación y cómo adecuarse mejor a lo que son las disposiciones ambientales.

Algunos perfiles de los profesionales requeridos en esta área.

- Grado académico o un título profesional relacionado con las ciencias ambientales, biológicas, físicas o sociales relacionadas o relevantes para el proceso de estudios de impacto ambiental (EIA); o uno o más grados académicos de postgrados o

maestrías conducentes a una especialización en las ciencias o disciplinas descritas anteriormente u otras afines.

- Certificaciones que acrediten su participación en la realización de al menos tres EIA, los cuales hayan sido aprobados por la ANAM a través del trámite respectivo o la acreditación por Centros de Enseñanza Superior de no menos de tres seminarios y/o cursos de no menos de cuarenta horas en los cuales haya participado, relacionados con Evaluación de Estudios de Impacto Ambiental.
- Título universitario de licenciatura, postgrado, maestría o doctorado en las siguientes áreas: calidad del agua, aire, ruido, suelo, residuos, flora, fauna, desechos, producción más limpia, gestión ambiental, riesgo ambiental, seguridad e higiene industrial, obras civiles, procesos tecnológicos o sociología.

**DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS EN EL ÁREA AGROPECUARIA,  
DESARROLLO RURAL, MINERÍA Y AGROINDUSTRIA.**

**Por:** *Lic. Rita Amores*  
Ministerio de Desarrollo Agropecuario  
*Lic. Carlos Arosemena King*  
Ministerio de Comercio e Industria  
*Lic. Manuel Donato Jiménez*  
Cámara de Comercio

Este tema fue abordado a través de una mesa redonda, en donde se hizo énfasis en la urgente necesidad de buscar la manera que la preparación de los individuos, de los estudiantes, y la preparación a nivel rural en cuanto a las capacitaciones, sean lo más provechosas posible. Hoy en día Panamá viene dando muestras de ascensos en cuanto a sus exportaciones, sobre todo en los productos no tradicionales; capacitarse en lo que al comercio se refiere, es necesario.

Para mejorar la gestión del comercio exterior de Panamá, a través del fortalecimiento de la capacidad de formulación, negociación y aplicación de una política efectiva de comercio exterior e inversiones, se establecieron tres (3) componentes:

- El fortalecimiento de la capacidad técnica para la negociación y administración de acuerdos comerciales.
- El fortalecimiento de la capacidad técnica para la promoción de exportaciones y atracción de inversiones.
- Diseño y puesta en marcha de una estrategia de consulta, difusión y participación sobre la importancia creciente del sector de comercio exterior y los desafíos y oportunidades que tiene el país.

Se debe tener claro el perfil de necesidades de recursos humanos a corto, mediano y largo plazo, a través de la visión que tiene el sector agropecuario. Es conveniente formar técnicos altamente competitivos, no sólo en conocimiento del comercio internacional, del idioma inglés, de la tecnología, sino que el profesional debe ser una unidad de cambio integral, contar con capacidad de poder interactuar con el medio ambiente, de saber qué necesita Centroamérica, Sur América, qué nosotros podemos ofertar, que inicio de mercado hay en Europa, ser especialistas en promoción y mercadeo para promocionar y vender todos los productos que se generen, a partir de allí se promueve el desarrollo de la empresa y del país. El profesional que decida formarse en esta rama de actividad debe tener vocación para el trabajo en el campo, debe contar con ese compromiso, ya que esta actividad económica así lo exige.

Es importante que dentro del recurso humano que se forme en esta área, se incluyan especialistas de calidad en los cuidados de los alimentos, producto de las exigencias a nivel internacional que demandan que se garantice la calidad de los productos, la higiene, la durabilidad e inclusive la presentación.

Se están haciendo los esfuerzos en la preparación de los profesionales que se necesitan en el agro, sin embargo, es lamentable que gran número de ellos no logra insertarse en el mercado laboral. Esta situación probablemente obedece a que el recurso humano que se está formando no es el que en realidad se requiere, o no tiene el perfil necesario para insertarse en esta área. Es necesario que los profesionales que se generen en las universidades, en las escuelas técnicas, tengan capacidad de adaptación, adaptación al medio; con esto más la parte técnica, conocimientos de inglés, de tecnología, estos profesionales van a tener oportunidades en el medio. Se hace necesario subsanar el problema que se tiene en el sector, cuando la orientación de la realidad en que vivimos en el mundo está por un lado, y lo que estamos generando y produciendo, anda por otro lado.

Es importante para la planificación de las ofertas educativas y de los diseños curriculares, que las tendencias en el mundo actual y en el diseño de perfiles de formación de recursos humanos sea la formación en competencias, por lo que se necesita mejorar tanto la oferta en términos de conocer, como en términos de perfiles. Existen colegios en áreas exclusivamente rurales con ofertas en bachilleres que no son agropecuarios y esto permite reflexionar si hay o no pertinencia educativa.

Es conveniente sugerir algunas nuevas carreras como agroempresas, tecnología agropecuaria, agroexportación, ingenieros en hidrocarburos, entre otras. Se deben considerar las necesidades reales que tienen las empresas en la actualidad, si se conoce la necesidad se puede identificar perfectamente el perfil del recurso humano.

Entre el perfil del recurso humano para esta área, se tiene:

- Formación técnica y tecnológica.

- Conocimiento del comercio internacional.
- Dominio del inglés.
- Capacidad de Adaptación, de Innovación.
- Visión Global, de Empresa, de Agroempresa.
- Espíritu Emprendedor.

**DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS EN EL ÁREA DE TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIÓN.**

**Por:** *Lic. Bárbara Isern*

Telecarrier

*Mgter. Fernando Lasso De La Vega*

Secretaría de Innovación

*Ing. Galileo Solís*

Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación

Para Panamá tiene suma importancia su posición geográfica, debido a que es un Centro Financiero Internacional, es un *Hub* Internacional de Telecomunicaciones. Panamá es el punto de convergencia de los cables submarinos de fibra óptica, tiene algunos aspectos favorables como temas fiscales, migratorios, académicos y exoneraciones, entre otros. Cuenta con facilidad de acceso desde y hacia otras partes del mundo, y es un país sin historia de huracanes ni terremotos.

En el área de telecomunicación se requieren básicamente ingenieros en telecomunicaciones, en sistemas, ejecutivos de ventas especializados y ejecutivos de cuidado al cliente, entre otros.

Hoy en día las oportunidades y el potencial de desarrollo que tiene Panamá, nunca había estado en los niveles que está ahora mismo, y la única manera de capitalizar ese desarrollo es con el recurso humano, que es realmente el capital que mueve a todos los países, y que mueve el desarrollo de todos los países.

Se requiere dotar al país de las capacidades científicas y tecnológicas, para obtener como resultado desarrollo económico y desarrollo humano. Para ello el gobierno está trabajando en base a tres pilares, la investigación y desarrollo, innovación en el aprendizaje de ciencia y tecnología, y la innovación empresarial. Con esto se busca aumentar la cantidad de investigadores y científicos en Panamá, que los estudiantes traten de indagar el por qué suceden las cosas y aprender un poco más, y ofrecer fondos para que las empresas puedan desarrollar proyectos innovadores.

Por otro lado, se está trabajando en cuatro estrategias, entre las cuales está el Sistema de Innovación del Estado, Panamá Digital, que incluye un portal para que todas las instituciones del Estado publiquen qué es lo que van a contratar y con la nueva Ley, adjudiquen a través de ese portal, de manera que las propuestas se envíen electrónicamente. La otra es Panamá Tramita, en donde están los trámites del Estado; aquí se tienen casi 2,000 trámites. El Programa de Panamá, que es el Portal del Estado, con lo que se aspira a crear una cultura digital. El último es Panamá Inteligente, con el

Programa Conéctate al Conocimiento con el propósito de cambiar la forma en que se educa en las escuelas.

Para desarrollar este trabajo se necesitan personas que hagan arquitectura de sistemas, que son los que diseñan, hacen los planos, dibujan y dicen lo que va a ser el producto terminado.

Parte del perfil de este recurso humano sería:

- Trabajo en Equipo.
- Dominio del Inglés.
- Valores Cívicos y Morales.

## **V. RESUMEN DE TALLERES.**

### **TALLER N° 1 CANAL DE PANAMÁ**

En el área marítima se requieren oficiales de marina, para la marina mercante, se necesitan inspectores náuticos con niveles de conocimiento en leyes y convenios en esta área, con dominio del idioma inglés.

En relación al tema del Canal, esta comisión manifestó que se necesita personal en el área de: Geología y geodesia, hidrología, batimetría, soldadores calificados. Así mismo, se está desarrollando un estudio de mercado, para contar con información de lo que realmente está necesitando el mercado laboral.

Las matemáticas, ciencias naturales y ciencias sociales, son áreas donde la enseñanza debe tener una metodología activa, al igual que el área de informática.

Los participantes manifestaron que se hace urgente un acercamiento con las empresas públicas y privadas para determinar en qué áreas se necesita recursos humanos, un ejemplo son los técnicos en el área automotriz.

El perfil del recurso humano, entre otros, habilidades de liderazgo, influencia con el equipo de trabajo, toma de decisiones, responsabilidad. El egresado de la universidad debe lograr la excelencia académica y sumado a ello mostrar un alto grado de profesionalismo, y calidad, debe ser pro-activo, innovador, con sentido de responsabilidad, tener capacidad para producir con iniciativa. Todos estos valores deben ser aprendidos desde la infancia, es decir en el hogar.

Existe deficiencia en la formación a nivel de la educación media, secundaria pública y privada del país, ya que los mismos en más de un 60% reprueban los exámenes de

admisión de primer ingreso. Se hace necesario que la Universidad promueva la práctica profesional progresiva, desde el inicio de la carrera hasta el final de la misma, “Pasantías Profesionales”, para que los estudiantes puedan tener experiencia previa a insertarse al mercado laboral.

Niveles mínimos de experiencia, el personal muchas veces no tiene el perfil, en ocasiones se debe capacitar al personal en la misma institución o empresa una vez que hayan iniciado sus labores, ya que a pesar de contar con los títulos no cuentan con la práctica de su especialidad. Se requiere personal en profesiones técnicas y específicas.

Este evento es de suma importancia ya que se necesita saber las demandas de recursos humanos en el mercado laboral, a partir de allí se preparará a los profesionales. Sin embargo, es un esfuerzo de todos, no sólo del sector gubernamental.

Así mismo, se deben realizar evaluaciones de la currícula de los profesionales, y modernizar los mecanismos de enseñanzas, para una mejor preparación de este recurso humano, tomando en cuenta la pertinencia y las necesidades en el mercado laboral que se ha observado a lo largo de la Jornada.

## **TALLER N° 2. MARÍTIMO PORTUARIO**

En el área de marina mercante, se debe tener conocimiento de todas las leyes de mar, experiencia en navegación, y sobre todo lo que exigen estas dos especialidades es el dominio del idioma inglés, en todos los consulados la comunicación es netamente en inglés; así los oficiales de abordaje tienen el mismo perfil, porque el CHEK LINK del barco, el tránsito, las medidas de seguridad son en inglés, y allí es donde sí se requiere un personal técnico especializado.

El perfil del Recurso Humano debe ser Ingeniero en Máquina Naval o Ingenieros Mecánicos, Licenciado en Biología, Química u otras ciencias que requiera idoneidad. Ser bilingüe, trabajo en equipo, actitud positiva, deseo de superación.

Uno de los principales problemas es el presupuesto asignado a las Instituciones para la contratación del personal idóneo y con un salario acorde al perfil del puesto.

El sector productivo debe dar la descripción del puesto, el nivel del inglés no reúne las competencias, esa carrera tiene que estar reconocida. Las entidades responsables deben actualizar el perfil de las carreras prioritarias en esta rama, para que las universidades realicen los convenios con las empresas.

Es importante señalar que El IFARHU ofrece préstamos en Ingeniería y Ciencias Náuticas. La carrera tiene una duración de cinco (5) años, incluye uno de práctica, y en

la mayoría de los casos se tiene que esperar dos (2) y tres (3), años para que estos jóvenes se perfeccionen en el inglés y puedan embarcarse.

Ahora muchas navieras les exigen tomar cursos adicionales para poder embarcarse. Cuando están estudiando la Ingeniería, por ejemplo, quieren sacar el carné, ellos van y toman esos cursos. La Universidad Marítima está renovando los planes de estudio e iniciando otras carreras, en este caso se está enfatizando en el inglés. Todo eso se está previendo, con un convenio con la empresa MASASAI, lo que es el embarque de marinos panameños que cuentan con los requisitos.

La cultura de los panameños debe cambiar, uno de los problemas que presentan los servidores públicos es que no se tiene sentido de pertenencia, no se identifican con el puesto en propiedad. Oferta Académica de carreras Marítimas, el contraste es que las universidades del estado toman 5 años en formarlos, mientras que las universidades particulares tres o cuatro años.

Recomendaciones de Carreras para el Sector Marítimo Portuario: Marina, Operaciones Portuarias, Operación de Equipo Flotante, Operación de Grúas Pórticos Planificación de Montacargas, Manejo de Materiales Peligrosos, Soldadura Para Reparaciones Navales, Gente de Mar, Oficiales de Cubierta, Oficiales de Máquina, Marinos de Cubierta, Aceiteros, Cocineros, Timoneles, Personal para Cruceros.

Los principales problemas: Deficiencia para la formación práctica, la empresa debe invertir en capacitación práctica del personal y esperar el tiempo para que sepa operar y manejar el equipo, los procesos, etc., y por otro lado, falta del dominio del idioma inglés, principalmente en el nivel técnico.

### **TALLER N° 3 TRANSPORTE MULTIMODAL**

En este taller se definió un poco el concepto de Transporte Multimodal, emanando de allí diversas opiniones, entre ellas: Combinación de distintos medios de transporte para facilitar el transporte de cargas (entrega de mercancías puerta a puerta, a través de un sólo agente u operador) de todo el procedimiento relacionado con el envío de la mercancía de un puerto de salida a un puerto de destino.

Combinación de diferentes formas de transporte operativo puerta a puerta, del productor al receptor (un solo agente) Puertos de Manzanillo y Balboa internamente al país o hacia otras áreas, infraestructuras: carreteras para soportar ese tránsito, aeropuertos, embalaje, ferrocarril (doble stack), costo, petróleo, Howard, Tocumen Viejo (carga).

Mantener actualizado al recurso humano del mercado laboral, técnicos en abordajes, técnicos en administración de agencia marítima y naviera, arquitectura y construcción

naval, logística, tráfico, administración marítimo portuaria, técnico en economía marítima.

También se abordó parte de la oferta académica en esta área, entre las cuales están: Técnico Portuario, Administración Marítima con énfasis en Puerto, Ingenieros Marítimos, Carreras Universitarias bilingües a nivel técnico, y niveles superiores en el área marítima, Carrera en Administración. Marítima con énfasis en Puerto.

Dominio del inglés-general y técnico, actitud hacia el trabajo, liderazgo marítimo, una adecuada y efectiva orientación a los estudiantes desde el noveno grado hacia el área técnica bilingüe, con el objetivo de lograr una profesión laboral exitosa, solicitar la creación de carreras con vocación marítima a nivel de educación media.



**TALLERN° 4**

Los integrantes de este taller acordaron lo siguiente:

La necesidad de mejorar el perfil de los especialistas en telecomunicaciones, la telecomunicación se desarrolla a una alta velocidad, pero la metodología en la formación de los profesionales va a un ritmo muy lento, además hay que certificar las competencias de cada uno de los profesionales.

Urge la especialización a través de postgrados, diplomados, cursos, seminarios, educación continua en áreas técnicas para dar respuesta a las necesidades de desarrollo del país, seguidamente en el nivel gerencial también hay que formar al recurso humano.

Se hace necesaria una urgente transformación curricular en el área de tecnología. Es importante aprender a trabajar en equipo para garantizar el éxito del proyecto en que se tiene prioridad.

Además se hizo énfasis en el cambio de actitud en los docentes y estudiantes. Las universidades deben reconocer certificaciones de competencia en área de Microsoft, Cisco, áreas de formación requeridas.

Las universidades y otros centros educativos deben, orientar más hacia carreras de corta duración dirigidas a presentar al mercado laboral el Recurso Humano necesario, utilizar programas curriculares que integren aspectos genéricos y de especialidad, y el idioma inglés que es fundamental.

**TALLER N° 5  
PROTECCIÓN AMBIENTAL Y  
ECOLOGÍA**

Esta comisión recomienda fortalecer los bachilleratos de las zonas rurales orientados hacia la protección del medio ambiente, además de hacer campañas sobre las innovaciones de carreras en los colegios secundarios que contribuyan al desarrollo de las comunidades, lo cual representa el fortalecimiento de la economía de las áreas rurales.

Se debe orientar mejor a los estudiantes sobre las especialidades, tanto agropecuarias como ambientales, introducir en los programas de estas especialidades las herramientas y tecnologías competitivas, es necesario romper el paradigma de que el que estudia una carrera técnica es aquel que no le gusta estudiar.

Es importante el acercamiento de los rectores de la educación con las Universidades Estatales y Particulares que permitan una retroalimentación más efectiva y mejorar así los programas de estudios, es necesario que las instancias competentes controlen y fiscalicen a través de vigilancia permanente la calidad educativa y del recurso humano que egresa de las universidades, no en función de cantidad sino de calidad.

**TALLER N° 6  
AGROPECUARIA, DESARROLLO  
RURAL, MINERÍA Y AGROINDUSTRIA**

Son relevantes las opiniones y los aportes que han manifestado los integrantes de esta comisión, ya que en esta actividad han participado instituciones públicas y privadas, invitadas por el IFARHU para que se lleve una propuesta a las instituciones formadoras del recurso humano. Es importante destacar la oferta educativa relacionada con la parte de exportación y el área agroindustrial y el inglés, sin embargo se necesita más supervisión, más evaluaciones por parte de los regentes de la educación panameña, al igual se plantea la demanda del recurso humano en ecología, en carreras especializadas, las licenciaturas son muy repetitivas.

En realidad lo que se oferta se está visualizando, antes el técnico en Panamá se menospreciaba, ahora se ha incluido el técnico en la oferta de la carrera a nivel superior, y la persona puede tener el título de técnico y luego optar por la carrera superior, por lo que se considera que la demanda está pidiendo la formación de más técnicos.

Dentro de las carreras que se mencionaron, carreras que ya existen y carreras agropecuarias, se deberían modificar los planes de estudios existentes, pero se debe conocer, en realidad, cuales son las necesidades de las empresas en cuanto al recurso humano se refiere.

Es necesario mencionar en este taller el tratado de libre comercio con TAIWAN, ya que Panamá exporta un sinnúmero de productos, por lo que se debe estar preparado con recursos humanos para satisfacer a todo ese mercado, los integrantes enfatizan sobre la producción, procesamiento, comercialización y finalmente lo que es la gestión de la misma empresa, el dinero no está en la producción sino en la venta, y el problema es que el que vende no es el que produce, entonces no nos estamos preparando.

La categoría de cada una de las formaciones a nivel del sector agropecuario es que se cuenta con expertos en muchas áreas, se necesita capacitar y prepara más personal en fitosanitaria, mercadeo, tecnología del alimento, exportación.

Se tienen grandes retos y grandes desafíos, se están haciendo grandes transformaciones, se tienen fuentes alternas energéticas, se está teniendo dificultades con los productores de aceite de palma.

Se necesita preparar al recurso humano en químicos petroleros, un ejemplo es el ingenio CALESA, un proyecto de alcohol etanol, alcoholes y derivados del mismo, se necesitan expertos para trabajar la materia prima, eso es promover la capacidad de esos proyectos.

Se necesitan bioquímicos en mejoramiento genético, especialistas en control biológico, especialistas en suelo y fertilidad, no se tienen especialistas en agricultura protegida, se tiene una tecnología acondicionada al clima, por lo tanto se debe capacitar al personal en agricultura protegida, fruticultura, hace falta especialistas en manejo de recursos hídricos, minería, ecoturismo, y agroindustria.

Se ha comprobado que Panamá no es competitivo en algunos productos, pero también se ha comprobado que somos competitivos en otros como la piña, malanga, otoo, etc.

Se insiste en seguir vendiendo tomate tradicional y México está pidiendo tomates verdes para su salsa, esas son las tradiciones culturales que hay que romper. En cuanto a la farmacología, se necesitan especialidades en todo lo que se refiere a plantas ornamentales y otras especies. Aunque la zonificación sea eficiente, se necesita el apoyo de meteorólogos.

Algunas sugerencias del grupo:

- Creación de espacios permanentes de consulta, debate, coordinación, y concertación.
- Revisión y actualización del pènsuam académico de las universidades.
- Vinculación con el sector privado para identificar prioridades y necesidades de capacitación.
- Mayor divulgación de las oportunidades de superación académica y profesional.
- Programas de capacitación y actualización dirigidos a profesionales del sector agropecuario sobre los nuevos conceptos y paradigmas emergentes.

## **TALLER N° 7**

Se necesita que los diferentes sectores establezcan un nivel de coordinación para la creación de ofertas educativas en diferentes niveles que conduzcan a evitar la repetición de carreras.

Este tipo de instancia debe ser permanente. Instancias de concertación pero con una visión de conjunto, hacia donde quiere ir el país. Inclusión de nuevas áreas científicas para lograr el beneficio colectivo, la necesidad de un mercado que realmente haga falta. En este taller se focalizaron aspectos de nuevos proyectos, ejemplos: la hoja del limón, la hoja del plátano, es una opción científica, por lo que se sugiere cambios radicales en las universidades sobre las carreras competitivas.

Conocimientos técnicos específicos de acuerdo a las necesidades económicas del país. Formación de valores y humanística, dominio del idioma inglés, promover el sentido de pertenencia, limitaciones presupuestarias, pocos incentivos, falta de capacitación permanente.

Articulación de los sectores involucrados con el fin de determinar el ámbito de acción de cada uno y dar cumplimiento a acuerdos existentes y futuros. Profesionales en diferentes áreas (genéricos y específicos) y Profesionales Técnicos Bilingües, y en Sistemas de Informática.

## **TALLER N° 8**

Es una necesidad real que tanto los docentes como los estudiantes hablen el inglés, incluso de ser posible otros idiomas, por lo tanto el perfil del recurso humano debe ser: dinámico, emprendedor y sensitivo.

Se debe mejorar la cultura turística, elevando la calidad en la atención y el servicio al cliente, ese cambio de actitud es fundamental en un mundo global. La cultura de servicio debe ser un compromiso nacional, aquello que distinga al panameño.

Se necesita un plan de Desarrollo Turístico a largo plazo. Se deben establecer mecanismos que permitan la articulación permanente entre el sector privado y los centros académicos (pasantías, prácticas, etc.).

Permanentemente debe haber seguimiento, evaluación y divulgación de los resultados de un primer plan maestro para mejorar el nuevo plan 2007 - 2030. Se está trabajando en la reglamentación de Guías Turísticas, el cual debe conocer no solo lo nacional sino también las costumbres y otros aspectos del país de procedencia del turista. Panamá tiene mucho potencial turístico, pero no existen las facilidades para hacer turismo interno

porque es muy costoso. No se ha desarrollado el turismo rural (modos de vida, seguridad), ni otros tipos de turismo.

Existe la necesidad de fomentar la capacidad emprendedora, no sólo entre los jóvenes, sino también entre los mayores de 35 años que muchas veces son excluidos por su edad del mercado laboral.

El recurso humano se puede reconvertir con el propósito de aprovechar sus experiencias en otras áreas, es así que todos los componentes del sector turístico deben ser formados, desde el taxista, hasta los vendedores, guías, etc, por lo que se sugiere que se aumente la edad de los participantes para recibir los cursos en el área de turismo y hotelería.

## **VI. RESOLUCIÓN DE LA SEGUNDA JORNADA**

<p><b><i>SEGUNDA JORNADA SOBRE FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN PANAMÁ</i></b></p>
--

### ***RESOLUCIÓN***

#### **CONSIDERANDO:**

1. Que en esta Segunda Jornada sobre Formación de Recursos Humanos en Panamá se ha dado a conocer una valiosa información sobre demanda de profesionales y oficios en las áreas prioritarias del desarrollo nacional, que han de servir como insumo para las obligantes transformaciones educativas.
2. Que ha quedado al descubierto el creciente desfase entre la demanda de formación del capital humano y la oferta educativa, es decir entre la realidad y tendencias del desarrollo nacional y los niveles de pertinencia, calidad y equidad de nuestro sistema educativo, lo que se traduce en que hay una cantidad significativa de profesiones, oficios y carreras que no forman parte de la oferta educativa existente
3. Que existe una necesidad a corto y mediano plazo en la formación y capacitación del nivel técnico profesional en las ocupaciones que demandan las áreas prioritarias del desarrollo.
4. Que hay una demanda de la competencia de profesionales como ejes transversales y comunes en formación del capital humano, tales como: dominio del idioma inglés, cultivo del espíritu emprendedor, manejo de la tecnología informática y una formación integral en valores.
5. Que las posibilidades reales de desarrollo dependen en buena medida de políticas, programas y acciones concretas en la educación, de manera que mientras se den los cambios integrales del sistema educativo, podamos desarrollar una planificación del capital humano requerido a través de programas educativos inmediatos, resultado de alianzas estratégicas concertadas entre el sector productivo y académico.
6. Que el aprovechamiento de las reales oportunidades de desarrollo que tiene el país, demanda de una vinculación concreta, permanente, flexible y fluida entre el sector productivo y académico, mediante programas educativos e intercambios de información y requerimientos.
7. Que se requiere fortalecer la planta de profesionales en la planificación de la formación y capacitación de los recursos humanos y en la investigación educativa, así como la reconversión de nuestro personal docente en nuevas metodologías

didácticas, acordes con los cambios culturales emanados del desarrollo tecnológico.

8. Que es necesario el desarrollo de un observatorio del mercado laboral y de servicios de colocación, que posibiliten detectar los requerimientos laborales y profesionales y al mismo tiempo aseguren el mejor aprovechamiento del capital humano calificado del país.

**RESUELVE:**

1. Elaborar un informe completo con todas las conferencias, exposiciones y recomendaciones de los talleres, destacando las prioridades educativas nacionales.
2. Remitir este informe a las principales instancias del sector educativo y productivo, entre otros, el Consejo Nacional de Educación, el Ministerio de Educación, el Consejo de Rectores, Universidades, así como a gremios empresariales, profesionales y laborales.
3. Entregar el informe de esta Jornada a los promotores y actores del diálogo por la educación, al igual que al diálogo por un Plan de Desarrollo Nacional, convocado por el Señor Presidente de la República, Martín Torrijos, y coordinado por el sistema de las Naciones Unidas.
4. Publicar una síntesis de los resultados de la Jornada por medio de un suplemento en un periódico de circulación nacional, para beneficio de la comunidad nacional.
5. Solicitar a la Comisión de Enlace Interinstitucional que elabore y ejecute un plan anual de acciones en base a los resultados de esta Jornada.
6. Institucionalizar anualmente la realización de las Jornadas sobre Formación de Recursos Humanos en Panamá, de manera que el 2007 se desarrolle la tercera, vista como un espacio idóneo para la identificación de las prioridades en la planificación del capital humano panameño.

Dada en el Salón Benjamín Ayechu de la Universidad Santa María La Antigua, a los veinticuatro (24) días del mes de agosto de dos mil seis (2006).

***Magíster Belgis Castro Jaén***  
*Director General del IFARHU*

## **VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

- 1.** En esta Segunda Jornada se logró valiosa información sobre la Demanda de Profesionales y Oficios en las áreas prioritarias que requiere el país para su desarrollo. Se detectaron doscientas veintiséis (226) necesidades de formación de recursos humanos que no están siendo satisfechas en la actualidad por la oferta educativa existente a nivel superior.
- 2.** Ha quedado demostrado el creciente desfase entre la demanda de formación del capital humano y la oferta educativa, lo que significa que existen oficios y ocupaciones que no forman parte de la oferta educativa que brindan los Centros Educativos en el País.
- 3.** Se detectó una elevada necesidad de capacitación para Oficios Calificados que demuestra que se debería dar un fortalecimiento en el tema de la oferta educativa para oficios artesanales y lo que tiene que ver con oficios calificados en ocupaciones propias del área de Transporte y Canal de Panamá.
- 4.** Se reflejaron igualmente las tendencias requeridas para los profesionales que se están formando, como lo es el dominio del idioma inglés, el espíritu emprendedor y el manejo de la tecnología informática así como un recurso humano con formación en valores.
- 5.** El perfil del recurso humano, debe contar además de una formación académica en las áreas de matemáticas y ciencias, con habilidades de liderazgo, toma de decisiones, al igual que aptitud y actitud hacia el trabajo en equipo.
- 6.** Debe existir mayor articulación entre los sectores involucrados en la educación, con el fin de determinar el ámbito de acción de cada uno.
- 7.** Se debe garantizar el perfil del egresado en el sector marítimo y las oportunidades de estos profesionales, se requiere estimar la demanda actual y potencial de recursos humanos en este sector.
- 8.** Hay deficiencia en la formación práctica del recurso humano, por lo tanto la empresa debe invertir en capacitación y preparación del personal y esperar muchas veces el tiempo necesario para que sea competitivo en la operación y el manejo del equipo, entre otros.
- 9.** Se hace urgente el dominio del idioma inglés, principalmente en el nivel técnico.
- 10.** El MEDUCA debe supervisar, focalizar y fortalecer un proyecto específico para el logro de los objetivos de los servicios sociales de los estudiantes graduandos de secundaria.

- 11.** Orientar hacia el área geográfica las currículas que se están ofreciendo.
- 12.** Vigilancia permanente en la planilla docente y sus competencias como facilitador de acuerdo a las expectativas de la demanda de la industria laboral en temas ambientales, desde la escolaridad básica hasta el nivel superior.
- 13.** Se debe orientar mejor a los estudiantes de las especialidades, tanto agropecuarias como ambientales, introducir en los programas de estas especialidades, herramientas y tecnologías competitivas.
- 14.** Urge la especialización del recurso humano a través de postgrados, diplomados, cursos, seminarios de educación continua, áreas técnicas, para dar respuesta a las necesidades de desarrollo del país.
- 15.** Se recomienda realizar una revisión y actualización del pénsum académico de las universidades e institutos superiores.
- 16.** Es recomendable incentivar la competitividad y mayor práctica profesional calificada.
- 17.** Realizar evaluaciones de las currículas de los profesionales y modernizar nuestros mecanismos de enseñanza. De igual forma mantener los vínculos que resulten de esta Jornada sobre formación de recursos humanos.
- 18.** El recurso humano requiere de más inglés conversacional y no el tradicional inglés gramatical, para que las personas vayan practicando y afinando su inglés.
- 19.** Realizar convenios para que los estudiantes puedan hacer prácticas y así las empresas no tengan que invertir dos ó tres meses para enseñarles.
- 20.** Articulación de los sectores involucrados (MEDUCA, MITRADEL, Universidades, Gremios Empresariales, entre otros), con el fin de determinar el ámbito de acción de cada uno y dar cumplimiento a acuerdos existentes y futuros.
- 21.** Orientar a los estudiantes desde Noveno (9°) Grado para su carrera profesional hacia el área técnica bilingüe.
- 22.** Solicitar al MEDUCA creación de carreras con vocación marítima a nivel medio.
- 23.** Es necesario cambiar la metodología en la enseñanza del idioma inglés en los centros educativos para que puedan tener un aprovechamiento real del idioma desde los primeros años.

- 24.** Se debe mejorar la cultura turística, elevando la calidad en la atención y el servicio al cliente, ese cambio de actitudes es fundamental en un mundo global.
- 25.** La cultura de servicio debe ser un compromiso nacional, aquello que nos distinga.
- 26.** El personal que se forma en turismo debe ser un promotor de valores que aumente la credibilidad y la frecuencia de turistas a nuestro país.
- 27.** Se necesita un Plan de Desarrollo Turístico a largo plazo.
- 28.** Se deben establecer mecanismos que permitan la articulación permanente entre el sector privado y los centros académicos (pasantías, prácticas, etc.).
- 29.** Debe haber seguimiento, evaluación y divulgación de los resultados de un Primer Plan Maestro de Turismo para mejorar el nuevo Plan 2007 – 2030.
- 30.** El recurso humano se puede reconvertir con el propósito de aprovechar sus experiencias en otras áreas.
- 31.** Todos los componentes del sector turístico deben ser formados, desde el taxista hasta los vendedores, guías, etc.
- 32.** Se sugiere que se aumente la edad de los participantes para recibir los cursos en el área de turismo y hotelería.
- 33.** Las universidades y otros centros educativos deben orientar más su oferta hacia carreras de corta duración, dirigidos a presentar al mercado el recurso humano necesario.
- 34.** Utilizar programas curriculares que integren aspectos genéricos y de especialidad, y el idioma inglés que es fundamental.
- 35.** Fortalecer los bachilleratos de las zonas rurales, orientados hacia la protección del medio ambiente.
- 36.** Hacer campañas sobre las innovaciones de carreras en los colegios secundarios que contribuyan al desarrollo de las comunidades.
- 37.** Es necesario para fortalecer la economía de las áreas rurales, la introducción al mercado laboral de carreras técnicas de ecología y medio ambiente.
- 38.** Es necesario romper el paradigma de que el que estudia una carrera técnica es aquel que no le gusta estudiar.

- 39.** Mayor acercamiento del MEDUCA con las Universidades Estatales y Particulares, que permita una retroalimentación más efectiva y mejor hacia los programas de estudio.
- 40.** Es necesario que MEDUCA y las instancias competentes, controlen y fiscalicen, a través de vigilancia permanente, la calidad del recurso humano que egresa de las universidades, no en función de cantidad sino de calidad.
- 41.** Incentivar la competitividad y mayor práctica profesional certificada.
- 42.** La capacitación es necesaria de forma permanente.
- 43.** Revisión y actualización del pénsum académico de las universidades.
- 44.** Vinculación del sector educativo con el sector privado para identificar prioridades y necesidades de capacitación.
- 45.** Se necesita que los diferentes sectores establezcan un nivel de coordinación para la creación de ofertas educativas en diferentes niveles que conduzcan a evitar la repetición de carreras.
- 46.** La agroexportación requiere que las carreras que formen profesionales en esta área sean más específicas en el tema.
- 47.** La nueva tendencia del mercado global debe ser abordada en la oferta educativa.
- 48.** Modificar los planes de estudio, adecuándolos a las necesidades del mercado, ser más pertinentes.
- 49.** Cambio de actitud en los docentes y estudiantes.
- 50.** Promover la capacidad científica e innovadora en el recurso humano.
- 51.** Aprender a trabajar en equipo para garantizar el éxito del proyecto en que se tiene prioridad.

# **ANEXO**

## DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS POR ÁREAS PRIORITARIAS

ÁREAS PRIORI TARIAS	Protección Ambiental y Ecología	Marítima Portuaria	Telecomunicaciones y Tecnología	Transporte y Canal de Panamá	Turismo y Hotelería	Agropecuaria, Desarrollo Rural, Minería y Agroindustria
<b>NIVELES</b> Cursos	Guarda parques				Vendedor de Bienes Raíces con especialidad en Turismo	Mecánicos de maquinaria agrícola
<b>Técnico</b>	Recursos Naturales Cartografía Guías de ecoturismo Promotores ambientales	Tecnología de los Ferrocarriles Personal de Marina Mercante		Hidrografía Recepcionista Abordaje Administración de Agencia Marítima y Naviera Administración Marítimo Portuaria Economía Marítima Oficinista Ingeniería Agrimensura	Servicio de Aerolíneas Recreación y Animación Salud Ocupacional Actividades Deportivas Gerontología Guías de Turismo Bilingües	Tecnología de alimentos Agroempresa Agrotecnología Agropecuario y en agroexportación Acuícola
<b>Universitario</b>	Salud ambiental Ingeniería ambiental Climatología Biotecnología Ingeniería sanitaria Ecología Turismo sostenible Ingeniería forestal Ingeniería química	<b>Transporte Multimodal</b> <b>Actividades en Marina Mercante y Navieras, Puertos y Pesquera</b> <b>Capitán de Marina Mercante</b>  Gestión de Estaciones Terminales de Contenedores Oficial de Cubierta y Piloto Naval Oficial Naval Inspectores Náuticos Capitanías de Puertos Marineros <b>Ingenieros de Máquinas</b>  Expertos en Contaminación Marina Marinos Polivalentes Ingeniero Estructural Ingeniero Mecánico Inspectores de Obras Ingeniero Electromecánico Ingeniero en Sistemas Ingeniero Químico Ingeniero Eléctrico Agentes Bilingües	Arquitectos y Oficiales de Seguridad Ejecutivos de Ventas Ejecutivos en Cuidado al Cliente	Apoyo Administrativo: Recursos Humanos Sicología Ingeniero Industrial Ingeniero de Seguridad Médicos Enfermera Secretaria Abogados <b>Otras Demandas de Profesionales:</b> Oficiales de Marina Inspectores Náuticos con dominio del idioma inglés Geología Geodesia Hidrología Batimetría <b>Administración de Proyectos:</b> Director de Proyecto Gerente de Construcción Administración de Contratos Asesoría Jurídica Ingeniero de Proyecto <b>Supervisión de Construcción:</b> Superintendente de Planta Superintendente de Trabajo Superintendente de Grúas	Artes Culinarias (Chef) Terapia Ocupacional Turismo Historia con especialidad en Turismo Geografía con especialidad en Turismo Educación Física con especialidad en Turismo Preescolar para atención Turística Inglés Folklore con especialidad en Turismo Médicos Enfermeras Protocolo Relaciones Públicas Mercadeo Relaciones Internacionales	Ingeniero Agrónomo Meteorología Publicidad y mercadeo Educatores del hogar Ingeniero agroindustrial Sociólogo Trabajadores sociales Antropólogos Médico veterinario Ingeniero agrónomo



**DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS POR ÁREAS PRIORITARIAS**

<b>AREAS PRIORITARIAS</b>	<b>Protección Ambiental y Ecología</b>	<b>Marítima Portuaria</b>	<b>Telecomunicación es y Tecnología</b>	<b>Transporte y Canal de Panamá</b>	<b>Turismo y Hotelería</b>	<b>Agropecuaria, Desarrollo Rural, Minería y Agroindustria</b>
<b>NIVELES</b> Calificados		<p>Plomería Naval Operadores de Grúas Pórticos Operadores de Equipos Flotantes Operadores de Montacargas Pasa Cables Capitanes de Remolcador Albañiles Soldadores Carpinteros Ebanistas Plomeros Mecánicos Electricista Estibadores Operadores de Grúa Explosivista Buzos Operadores de Remolcadores Personal de Construcción y Dragado Operadores de Barcazas Maestro de Obra Personal Administrativo Personal de Ventas Controladores Aéreos  Personal de Mantenimiento Personal de Reparación Naval Personal de Información y Entrenamiento</p>		<p><i>Capataces en: Concreto</i> Excavación Perforación Refuerzo <i>Artesanos:</i> Albañil, Aparejador, Carpintero, Electricista, Manipulador de Explosivos, Mecánico Equipo Pesado, Reforzador <i>Especialistas Certificados:</i> Explosivista, Soldador <i>Operadores de Equipo Pesado:</i> Camión Volquete, Cargador Frontal, Cuchilla, Excavadora, Grúa, Montacarga, Perforadora, Planta de Concreto, Rolo, Tractor, Equipo Liviano (compresor, bombas). <i>Seguridad de Instalaciones:</i> Supervisor de Seguridad. <i>Compras e Inventario:</i> Supervisor Agente de Compras, Agente de Compras, Supervisor de Inventario, Almacenista, Operador de Montacarga, Ayudante de bodega. <b>Dragas:</b> Capitán de Draga, Operador de Draga, Oficial de Draga, Marinero de Draga, Jefe de Máquinas de Dragas, Primer Oficial de Máquinas, Aceitero (Planta Flotante); <i>Perforación y Excavación Terrestre:</i> Explosivista a Cielo Abierto, Operador de Explosivos, Mecánico de Equipo Pesado, Operador de Equipo de Perforación, Operador de Equipo de Ingeniería, Técnico en Ingeniería.</p>	<p>Mucamas Meseros Salvavidas Barthender Conductores</p>	<p>Bachiller agropecuario: Especialistas en extensión rural</p>

DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS POR ÁREAS PRIORITARIAS

<p>ÁREAS PRIORI TARIAS</p> <p>NIVELES</p>	<p>Protección Ambiental y Ecología</p>	<p>Marítima Portuaria</p>	<p>Telecomunicación es y Tecnología</p>	<p>Transporte y Canal de Panamá</p>	<p>Turismo y Hotelería</p>	<p>Agropecuaria, Desarrollo Rural, Minería y Agroindustria</p>
				<p><b>Apoyo de Lanchas, Remolcadores y Señalización:</b> Operador de Lanchas, Marinero de Lanchas, Operador de Grúas, Capitán de Remolcador, Marinero de Remolcador, Jefe de Máquina de Remolcador, Primer Oficial de Máquinas, Aceitero (Planta Flotante).  <b>Barcazas de Perforación:</b> Capitán Responsable de Barcaza de Perforación, Oficial de Barcaza de Perforación, Explosivista, Operador de Equipo de Perforación, Operador de Explosivos, Jefe de Máquina-Barcaza de Perforación, Aceitero (Planta flotante).  <b>Ingeniería:</b> Operador de Lanchas, Auxiliar de Agrimensura/Marino, Ingeniero.  <b>Apoyo de Talleres:</b> Mecánico de Equipo Pesado, Mecánico Tornero, Soldador, Instalador de Tuberías de Alta Presión, Hojalatero, Carpintero, Electricista de Señalización Marítima.  <b>Apoyo de Talleres:</b> Mecánico de Equipo Pesado, Mecánico Tornero, Soldador, Instalador de Tuberías de Alta Presión, Hojalatero, Carpintero, Electricista de Señalización Marítima.</p>		

DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS POR ÁREAS PRIORITARIAS

<p>ÁREAS PRIORI TARIAS</p>	<p>Protección Ambiental y Ecología</p>	<p>Marítima Portuaria</p>	<p>Telecomunicación es y Tecnología</p>	<p>Transporte y Canal de Panamá</p>	<p>Turismo y Hotelería</p>	<p>Agropecuaria, Desarrollo Rural, Minería y Agroindustria</p>
<p>NIVELES</p>				<p><b>Ocupaciones con requisitos especiales de experiencia y certificación:</b>                      Administradores de Proyectos                      Microbiólogos                      Auditor                      Operadores de Equipo Pesado                      Arquitecto Naval                      Soldadores                      Capataces                      Aparejadores                      Mecánico Tornero Naval                      Geodesta                      Armador de Embarcaciones                      Cartógrafo                      Mecánicos de Equipo Pesado                      Técnico en Ingeniería                      Operadores de Grúas                      Auxiliar y Técnico en Hidrología                      Electricista Industrial                      Electricista (Planta de Generación de Energía Eléctrica)                      Mecánico de Maquinarias Náuticas                      Mecánico de Electrónica de Computadoras Digitales                      Mecánico de Telecomunicaciones                      Mecánico de Equipo Industrial                      Mecánico de Maquinarias de Producción                      Mecánico de Sistemas de Generación Eléctrica                      Operador de Planta Potabilizadora                      Operador de Equipo de Perforación                      Carpintero de Dique Seco                      Trabajador en Maderaje de Muelles</p>		

**DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS POR ÁREAS PRIORITARIAS**

<p style="text-align: center;"><b>ÁREAS PRIORITARIAS</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Protección Ambiental y Ecología</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Marítima Portuaria</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Telecomunicaciones y Tecnología</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Transporte y Canal de Panamá</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Turismo y Hotelería</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Agropecuaria, Desarrollo Rural, Minería y Agroindustria</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>NIVELES</b></p>				<p>Explosivistas y Manipuladores de Explosivos Supervisores de almacenaje para manejo de bodegas Ventas internacionales Tráfico comercial de Zona Libre de Colón Servicios aeroportuarios</p>		
<p><b>Post Grados y Maestrías</b></p>	<p>Paisajismo Negociaciones Derechos de autor Biocombustible Desastres ambientales Producción más limpia Botánica Zoología Ingeniería industrial con énfasis ambiental Ingeniería civil con énfasis ambiental Geofísica Geomática Biología marina Microbiología Virología Urbanismo ambiental Ordenamiento territorial Arquitectura bioclimática Hidrología subterráneas</p>	<p><b>Derecho Marítimo Internacional</b> Economía Marítima, Naviera y Pesquera Gestión de Desechos <b>Ingeniería de Operaciones:</b> <b>Navales</b> <b>De Seguridad</b> <b>En Electrónica Naval</b> <b>Hidráulica</b> <b>Marítima y Mecánica Naval</b> <b>Pesquera</b> Administración en Seguridad Marítima Contaminación de Puertos, Control Sanitario Asesores Legales Biólogos Marinos</p>	<p>Arquitectos de Sistemas Administradores de Proyectos Programadores WEB – XML – SOA Diseño y Monitoreo de Telecomunicaciones Ingenieros en Telco y Sistemas</p>	<p>Seguridad Industrial</p>		<p>Fruicultura Manejo de recursos hídricos Biotecnología vegetal y animal Fitosanitaria Químico petrolero Bioquímico Mejoramiento genético Especialista en suelo y fertilidad Ingeniero en hidrocarburo Ingeniero en minería</p>
	<p>Hidrología con énfasis en aguas Estadística e indicadores ambientales Sicología ambiental Historia ambiental Sociología ambiental Periodismo ambiental Química analítica</p>	<p>Ingeniero Petroquímico Ingenieros Logísticos Especialistas en Recurso Humano Especialistas Ambientales Abogados Marítimos</p>				

**DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS POR ÁREAS PRIORITARIAS**

<b>ÁREAS PRIORITARIAS</b>	<b>Protección Ambiental y Ecología</b>	<b>Marítima Portuaria</b>	<b>Telecomunicaciones y Tecnología</b>	<b>Transporte y Canal de Panamá</b>	<b>Turismo y Hotelería</b>	<b>Agropecuaria, Desarrollo Rural, Minería y Agroindustria</b>
<b>NIVELES</b>	<p>Química marina y ambiental Toxicología Restauración y conservación de suelos Economía ambiental Derecho ambiental Evaluación de impacto ambiental Planificación y evaluación estratégica Hidrogeólogo Geoquímica</p>					
<b>Capacitación en Servicio</b>	<p>Preparación de normas, reglamentos, etc. Grado académico o un título profesional relacionado con las ciencias ambientales, biológicas, físicas o sociales relacionadas o relevantes para el proceso de estudios de impacto ambiental (EIA); o uno o más grados académicos de postgrados o maestrías conducentes a una especialización en las ciencias o disciplinas descritas anteriormente u otras afines. Evaluación de Estudios de Impacto Ambiental. Título universitario de licenciatura, postgrado,</p>	<p>Dominio de las ciencias sociales y de las matemáticas aplicadas a la dinámica del sector. Conocimiento de los eslabones de la cadena de transporte y de los servicios conexos. Conocimiento en seguridad y logística. Conocimientos legales. Dominio del idioma inglés (indispensable). Dominio de vocabulario técnico utilizado en el sector. Conocimientos tecnológicos afines al sector. Conocimiento de las relaciones internacionales y la dinámica del comercio exterior. Conocimientos técnicos específicos de acuerdo a las necesidades económicas del país.</p>	<p>Trabajo en Equipo. Dominio del Inglés Valores Cívicos y Morales</p>	<p>Habilidades de liderazgo Influencia en el equipo de trabajo Toma de decisiones Alto sentido de responsabilidad Excelencia académica Alto profesionalismo y calidad Proactivo e innovador Contar con valores cívicos y morales. Dominio del inglés general y técnico; inglés comercial. Conocimiento de informática. Actitud hacia el trabajo. Liderazgo marítimo. Capacitación y Habilitación en tráfico comercial, en ventas internacionales. Valores éticos y sentido de pertenencia.</p>	<p>Dominio de idiomas (inglés, mandarín, francés, otros) Relaciones Humanas Conocimiento de Historia y Geografía de Nuestro País Dinámico Sensitivo Promotor de Valores Manejo Adecuado del Idioma Español Evitar Modismos Locales Expresión Corporal Adecuada</p>	<p>Formación técnica y tecnológica Conocimiento del comercio internacional Dominio del inglés Capacidad de Adaptación, de Innovación Visión Global, de Empresa, de Agroempresa Espíritu Emprendedor</p>
<b>Perfil requerido para el recurso humano demandado.</b>						

**DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS POR ÁREAS PRIORITARIAS**

<p><b>ÁREAS PRIORITARIAS</b></p>	<p><b>Protección Ambiental y Ecología</b></p>	<p><b>Marítima Portuaria</b></p>	<p><b>Telecomunicaciones y Tecnología</b></p>	<p><b>Transporte y Canal de Panamá</b></p>	<p><b>Turismo y Hotelería</b></p>	<p><b>Agropecuaria, Desarrollo Rural, Minería y Agroindustria</b></p>
<p><b>NIVELES</b></p>	<p>maestría o doctorado en las siguientes áreas: calidad del agua, aire, ruido, suelo, residuos, flora, fauna, desechos, producción más limpia, gestión ambiental, riesgo ambiental, seguridad e higiene industrial, obras civiles, procesos tecnológicos o sociología.</p>	<p>Formación de valores y humanística. Dominio del idioma inglés. Promover el sentido de pertenencia.</p>				

**Fuente:** Segunda Jornada sobre Formación de Recursos Humanos en Panamá. Agosto 2006.