

CAPITULO IV
AREA Y POBLACION BENEFICIADA

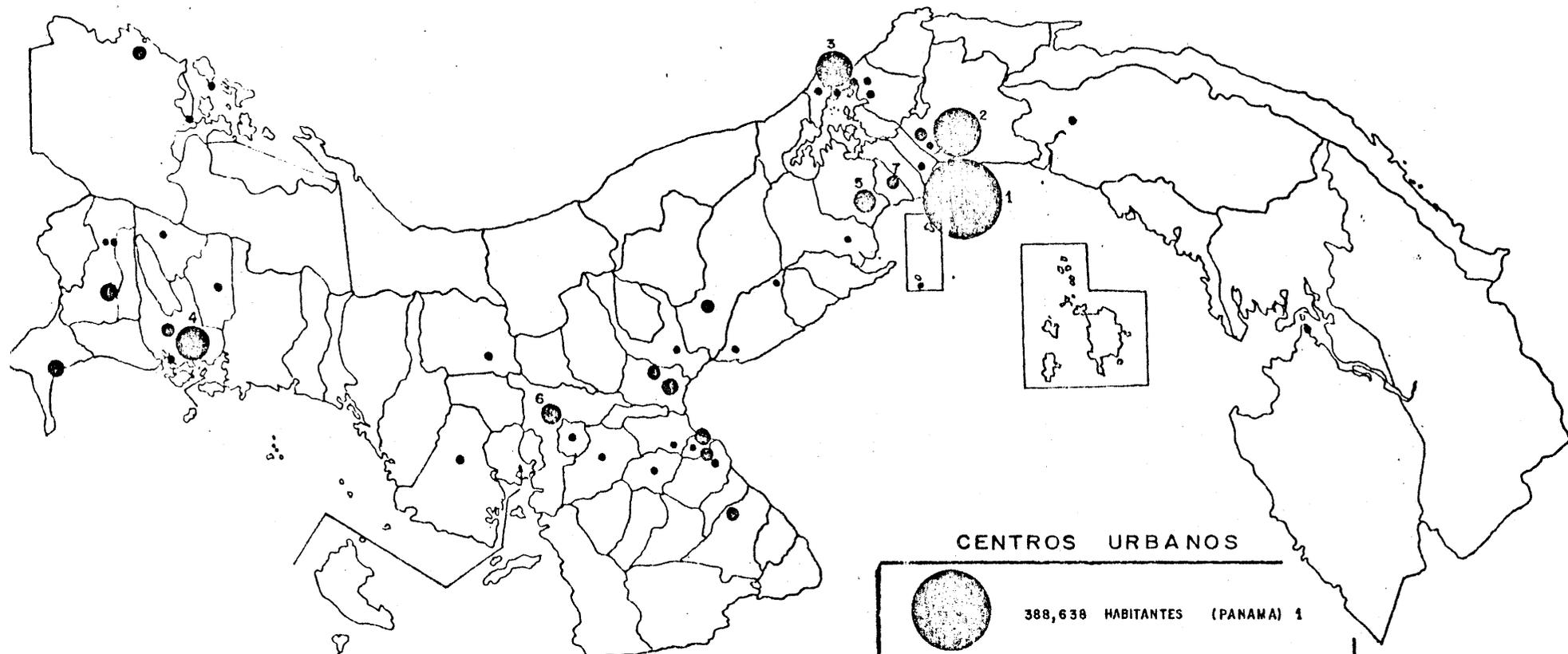
A.- ANTECEDENTES

La concentración del desempleo y de la pobreza en el Area Urbana Metropolitana analizada en el Capitulo II(1) se convierte en una ventaja para un programa destinado al desarrollo de la fuerza laboral debido a que no es necesario dispersar esfuerzos, las distancias a recorrer son pequeñas y con pocos centros de apoyo puede cubrirse una amplia población. Por tal razón y teniendo en cuenta la necesidad de maximizar los efectos positivos en un plazo corto y cubriendo a los grupos poblacionales con mayores problemas, parece aconsejable centrar el desarrollo de un proyecto futuro preferentemente en el Area Urbana Metropolitana, comprendiendo las ciudades de Panamá, Colón, Distrito de San Miguelito, Arraiján y la Chorrera.

Estos 5 centros poblacionales con un total de 825 mil habitantes en 1980 y algo más de 1 millón y medio en el año 2.000 (Ver Cuadro II-2), se encuentran localizados en un área muy reducida cuyo radio es inferior a 80 km. Panamá y San Miguelito constituyen un todo unitario, Arraiján y La Chorrera son practicamente ciudades "dormitorios" de los que trabajan en Panamá, y Colón se encuentra en el límite del radio indicado (Ver Mapa Anexo). La ventaja de la localización señalada, debe ser ponderada sin embargo en función de las repercusiones que a más largo plazo puedan tener el desarrollo de un proyecto de desarrollo de la fuerza laboral, en la misma. Existe un proceso migratorio desde las áreas rurales hacia la Región Metropolitana del país permanentemente alimentado por la diferencia entre niveles de desarrollo y de ingreso entre ellas. La atracción producida por las expectativas de conseguir un mejor nivel de vida ha hecho crecer de manera extraordinaria la población de la Región Metropolitana.(2) En la medida en que siga concentrándose en esta región la actividad económica y la ejecución de programas como el destinado a promover el desarrollo de la fuerza laboral, se tiende a hacerla más atractiva para nuevos migrantes y por lo tanto podría fomentarse aún más el traslado de población. Por tal razón, no debe descartarse la posibilidad de desarrollar algún programa (quizás en un segunda fase) en el resto del área urbana. En este sentido las

-
- (1) El 92% de todos los desempleados urbanos y el 70% de los del país se encuentran en esta área. De igual manera, el 76% de las familias pobres urbanas.
 - (2) El Distrito de San Miguelito es uno de los principales receptores de migrantes. Esto se ha traducido en el extraordinario crecimiento poblacional que ha experimentado en los últimos 20 años (de 13 mil personas en 1960 a 156 mil en 1980).

CONCENTRACION DE LA POBLACION EN DIFERENTES CENTROS URBANOS: CENSO 1980



CENTROS URBANOS

	388,638	HABITANTES	(PANAMA) 1
	137,063	"	(SAN MIGUELITO) 2
	69,832	"	(COLÓN) 3
	50,621	"	(DAVID) 4
	36,971	"	(CHORRERA) 5
	21,809	"	(SANTIAGO) 6
	10,000 - 19,999	"	(ARRAJAN) 7
	5,000 - 9,999	"	"
	1,500 - 4,999	"	"
	menos de 1,500	"	"

ELABORADO POR LA UNIDAD TECNICA DE APOYO DEL DPTO. DE POBLACION DEL M.I.P.P.E.
EN BASE A CIFRAS PRELIMINARES DEL CENSO NACIONAL DE 1980

ciudades de Santiago, David y Chitré-Los Santos muestran crecimientos poblacionales elevados que a su vez requieren de fuentes de empleo. El Proyecto URBE del Ministerio de Planificación y Política Económica con el apoyo de AID, podría ser el vínculo apropiado para una acción concertada.

B.- POBLACION OBJETIVO

La población que específicamente puede ser beneficiada por un proyecto de desarrollo de la fuerza laboral, puede cuantificarse según varios criterios. En esta oportunidad se utilizan dos alternativas y se sugiere que las siguientes categorías de personas sean identificados como objetivo. (1)

- 1) Cesantes. Se refiere a las personas que están buscando trabajo y que trabajaron anteriormente.
- 2) Trabajadores Nuevos. Son aquellos que se incorporan por primera vez a la fuerza laboral.
- 3) Desocupados. La suma de los cesantes más los trabajadores nuevos. Se incluye también el concepto de desempleo oculto que la Dirección de Estadística y Censo ha empezado a incluir entre los desocupados desde 1976.
- 4) Activos Potenciales. Son las personas no económicamente activa que declaran intenciones de buscar empleo en los próximos 6 meses.
- 5) Subempleados por tiempo. Son los ocupados que trabajan menos de 40 horas semanales y desean trabajar más.
- 6) Subempleados por Ingreso. Son los empleados que tienen un ingreso semanal inferior a 30 balboas por semana.
- 7) Ocupados con nivel educativo insuficiente. Se refiere a los ocupados que no han completado los niveles educativos de primaria, media y universitaria. Se supone que por esta razón no ocupan la posición que le correspondería si hubieran completado sus estudios.

(1) El resto de la fuerza laboral constituye un todo de ocupados vinculados al sector moderno principalmente (privado y público), y la hemos denominado para efectos de este análisis población secundaria.

Estas categorías no son todas sumables. Algunas se superponen sobre las otras (por ejemplo la 5 y 6, con la 7). Por tal razón en la cuantificación de la población objetivo debe considerarse ya sea una o la otra. En el Cuadro IV-1 se estima cuantitativamente cada uno de estos grupos para el área Metropolitana. A su vez en el Cuadro IV-2 se sintetizan dos alternativas que podrían considerarse como mínima y máxima.

Según esta estimación, la población objetivo general será evidentemente toda la del área Urbana Metropolitana. Por su parte, la población objetivo específica se encuentra entre 137,400 y 178,100 según se considere a los subempleados(1) o los ocupados con nivel educativo inadecuado. Ambas alternativas pueden cuantificarse también para cada centro urbano considerado (Cuadro IV-3).

Otra población objetivo(secundaria) sería, a la vez, la diferencia entre estos valores y la población ocupada total. Es decir aquella población ocupada que no se encuentra subempleada ni con un nivel educativo insuficiente pero que puede necesitar de todas maneras cierta capacitación para mejorar su productividad.

En síntesis, la población beneficiaria específica seleccionada depende de la magnitud del desempleo, los activos potenciales y subempleados en un caso; y de los desempleados, activos potenciales y ocupados con un nivel educativo insuficiente en el otro. Ambas alternativas son mayoritarias en la Ciudad de Panamá, luego San Miguelito, Colón y el resto de las ciudades consideradas

(1) Se incluyen los subempleados bajo el supuesto que una mejora en su calificación a través de un programa de desarrollo de la fuerza laboral, permitirá mejorar su productividad y por lo tanto reducir el subempleo.

CUADRO IV - 1
ESTIMACION DE LA POBLACION OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICA
DEL AREA METROPOLITANA
(Cifras en miles de personas)
1980

	POBLACION TOTAL	CESANTES	TRABAJADO RES NUEVOS	DESOCUPADOS	ACTIVOS POTENCIALES	POBLACION OCUPADA	SUBEMPLEADOS POR TIEMPO	SUBEMPLEA- DOS POR IN- GRESO	OCUPADOS CON UN N VEL EDU INADECU DO (9)
	(1)	(2)	(3)	(2)+(3)=(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
<u>TOTAL</u>	<u>825,6</u>	<u>25,1</u>	<u>15,6</u>	<u>35,7</u>	<u>19,2</u>	<u>245,9</u>	<u>11,9</u>	<u>82,6</u>	<u>119,3</u>
udad de Panamá	469,2			19,5	11,0	139,9	6,9	46,9	65,6
trito de San uelito	189,8			7,7	4,2	56,6	2,6	18,9	29,4
udad de Colón	96,5			6,0	2,2	28,7	1,4	9,7	14,2
udad de aiján	15,6			0,7	0,4	4,6	0,2	1,6	2,2
udad de Cho- ra	54,5			1,8	1,3	16,2	0,8	5,5	7,9

Notas:

- (1) En base a proyección de población 1970-2,000 efectuada por el Departamento de Planificación Social del MIPPE. Los primeros datos censales para 1980 son algo inferiores a estos valores.
- (2) (3) (5) En base a datos de Encuesta de Hogareas de 1979 de DEC.
- (6) Estimación a partir de tasas de actividad.
- (7) Se refiere a ocupados con menos de 40 horas semanales. Encuesta de Hogares 1979 DEC.
- (8) Estimación en base a cálculo efectuada por el trabajo "Magnitud del Subempleo en Panamá" Boris Chacón. PAN/74/018.
- (9) Empleados sin Educación primaria incompleta, secundaria incompleta y universitaria incompleta, según datos preliminares del Censo de Población 1980.

CUADRO IV - 2
POBLACION OBJETIVO SINTESIS
(en miles de personas)

	<u>Alternativa A</u>	<u>Alternativa B</u>
1.- Población Objetivo General (Población Urbana Metropolitana)	<u>825,6</u>	<u>825,6</u>
2.- Población Objetivo Específica	149,3	174.1
a) Desocupados + activos potenciales	54,8	54.8
b) Subempleados	94,5	
c) Ocupados con nivel educativo inadecuado		119,3
3.- Población Objetivo Secundaria (1)	<u>96,6</u>	<u>71,8</u>

(1) Diferencia entre la población objetivo específica y la población ocupada citada en el Cuadro IV-1

FUENTE: Cuadro IV-1

CUADRO IV - 3
POBLACION OBJETIVO ESPECIFICA EN CIUDADES CONSIDERADAS

	ALTERNATIVA A	ALTERNATIVA B
TOTAL	<u>113.3</u>	<u>174.1</u>
Ciudad de Panamá	84,3	96.1
Distrito de San Miguelito	33,4	41,3
Ciudad de Colón	19,3	22,4
Ciudad de Arraiján	2,9	3,3
Ciudad de La Chorrera	9,4	11,0

FUENTE: Cuadro IV-1

CAPITULO V
INSTITUCIONES Y PROGRAMAS DE FORMACION Y
CAPACITACION DE RECURSOS HUMANOS

CAPITULO V
INSTITUCIONES Y PROGRAMAS DE FORMACION Y
CAPACITACION DE RECURSOS HUMANOS

En el desarrollo de la fuerza laboral, las instituciones y el sistema de formación y capacitación, juegan un rol fundamental. A través de las mismas se estará entregando a la población que se incorpora al trabajo, los elementos formativos necesarios para su adecuada participación en el mercado laboral.

La formación de los recursos humanos requeridos por el desarrollo del país y la proporción de aquellos que por tener una deficiente calificación tienen una baja productividad o no consiguen empleos, constituyen una de las tareas centrales del sistema educativo general. Por tal razón, del análisis de la forma en que los recursos humanos que entrega ese sistema se insertan adecuadamente en el mercado de trabajo, pueden extraerse conclusiones que proyectadas "hacia otras" permitirán efectuar las correcciones necesarias para lograr que la formación y capacitación de los recursos humanos del país respondan a los requerimientos de la demanda.

Teniendo en cuenta ésta concepción, la evaluación de la eficiencia del sistema educativo que se efectúa en este trabajo, se refiere a la capacidad del mismo en entregar el tipo y calidad de recursos humanos que demanda el empleo, el desarrollo del país y la sociedad en general.⁽¹⁾ Esta forma de evaluación no debe confundirse, aunque está relacionada y se apoyan mutuamente, con un conjunto de índices educativos que reflejan el mejoramiento (o desmejoramiento) de las condiciones materiales, organizacionales, docentes y didácticas. Esta última forma de evaluación se refiere a la eficiencia interna del sistema, en cambio la primera se relaciona con una eficiencia externa o "económica".

(1) Ver mayores detalles de esta conceptualización en "Algunas Orientaciones Básicas para el Sistema Educativo y su Adecuación a los Requerimientos del Desarrollo Nacional". MIPPE. 1980.

A.- INSTITUCIONES DE FORMACION DE RECURSOS HUMANOS

La formación de recursos humanos en el país, se efectúa por el subsistema educativo formal o educación regular y también mediante el no formal.

La modalidad formal se caracteriza por su división u ordenamiento de niveles (primario, secundario, superior), su articulación excluyente (cada nivel permite el acceso al próximo) y su secuencialidad en el tiempo (cada nivel requiere de un tiempo establecido). La modalidad no formal por su parte, se refiere al conjunto de programas de adiestramiento impartidos por diferentes instituciones (empresas, asociaciones, institutos, etc.), que tienen como finalidad principal proporcionar a los recursos humanos una rápida capacitación que responde a las necesidades coyunturales del mercado de trabajo. (en el Esquema #1 se muestran los diferentes componentes del sistema educativo y el destino de sus egresados).

Entre las diferentes modalidades de formación y capacitación de los recursos humanos destinados al mercado de trabajo (Ver Esquema #1), debe centrarse la atención preferentemente en las instituciones vinculadas a los siguientes tipos de educación:

Educación Vocacional o Profesional y Técnica. Incluye las escuelas públicas y privadas en sus diferentes especialidades.

Educación Suplementaria. Es propiamente una educación vocacional, pero con características diferentes.

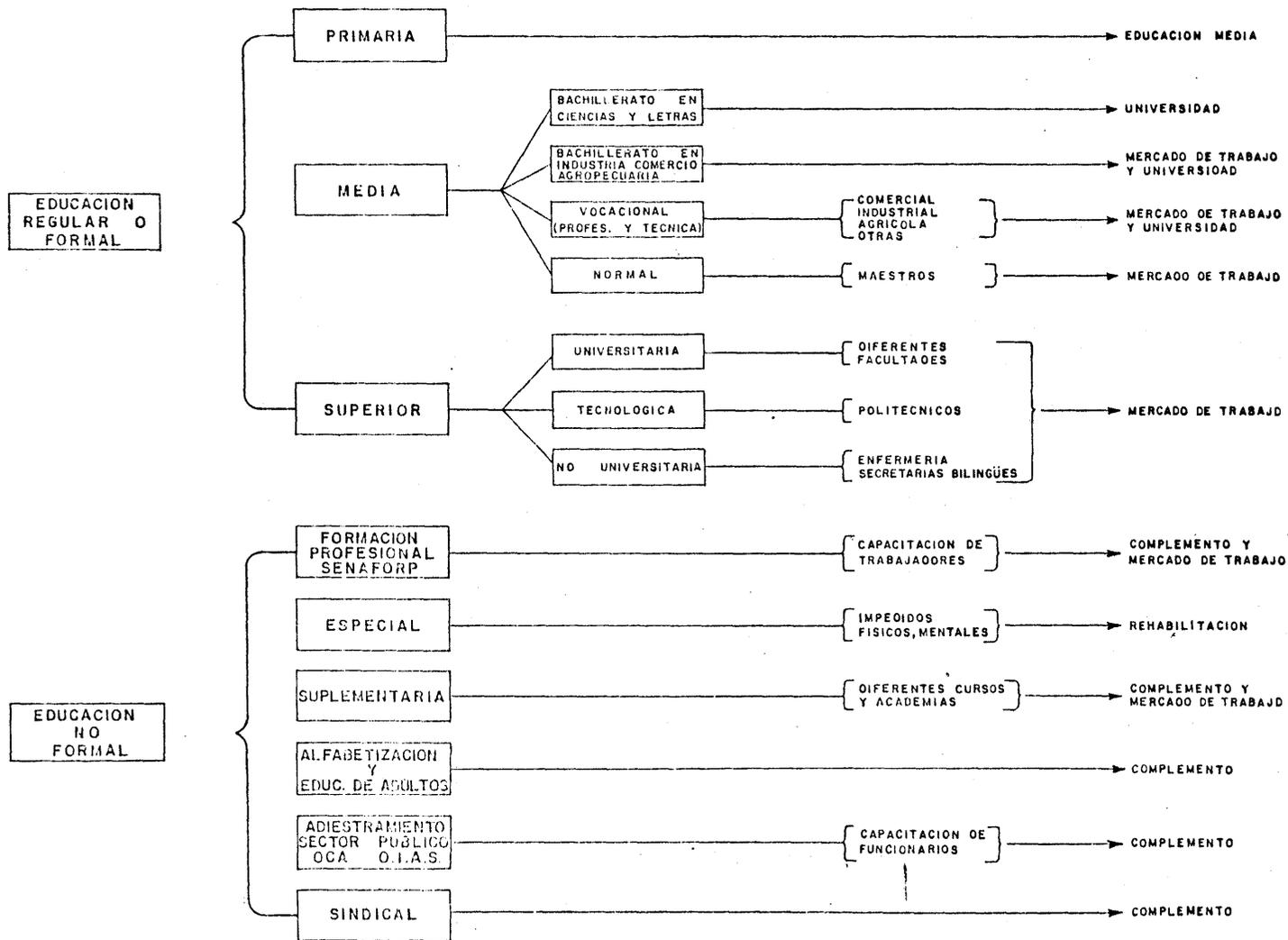
Educación Superior, Universitaria, tecnológica y no universitaria.

Formación Profesional y Adiestramiento. Comprende la capacitación de trabajadores en diferentes especialidades y niveles.

Sistema de Becas y Préstamos Educativos. Para estudiar en el extranjero o financiar estudios ya sea en el país o en el extranjero.

No se consideran el nivel medio con especialidad en ciencias y letras debido a que su formación es más bien humanística y constituye el paso previo para ingresar a un nivel educativo superior. Tampoco se consideran otras

ESQUEMA N°1
BOSQUEJO DEL SISTEMA EDUCATIVO Y DESTINO DE SUS EGRESADOS



modalidades de la educación no formal como la especial destinada a impedidos. Los 5 tipos de formación señalados, cubren en general las diferentes alternativas formación y capacitación de los recursos humanos que deben ingresar al mercado de trabajo.

1.- Educación Vocacional o Profesional y Técnica

Las instituciones de educación vocacional se caracterizan por impartir una enseñanza de tipo terminal que prepara al egresado para el ingreso directo al mercado de trabajo. Sin embargo, las características de sus egresados y el nivel o calidad de la enseñanza, condicionan en gran medida dicho ingreso. (Estos aspectos se analizan en las Secciones B siguientes). (1)

La educación vocacional puede clasificarse en dos grandes áreas, la formal y la no formal. La primera está constituida por el conjunto de escuelas públicas y privadas controladas por el Ministerio de Educación. En cambio la no formal está integrada por una serie de academias, centros, escuelas que imparten diversas especialidades y no se rigen por un patrón establecido por la autoridad central. Por esta razón, se le llama educación suplementaria y se separa de la vocacional formal. (En la Sección siguiente se analiza este grupo educativo).

La educación vocacional formal se divide en cuatro áreas de enseñanza (Industrial, Doméstica y del Vestido, Comercial y Agrícola). Sin embargo en los datos del Cuadro V-1 sobre matrículas se excluye el área agrícola. De igual manera, los mismos están referidos a las provincias de Panamá y Colón con el fin de centrar el análisis en el área Metropolitana. Según esos antecedentes el Area Comercial es mayoritaria (63%) concentrando alrededor de 19, mil alumnos. En cambio al Area Industrial representa 31.6% y tiene un total cercano a 10 mil alumnos. El Area Doméstica y del Vestido es poco significativa representando un 5.4% y una matrícula algo superior a 1,700 alumnos. La concentración de la matrícula en Panamá y la participación del Sector Privado, se aprecia a su vez en el Cuadro síntesis V-2.

(1) Para el Area Metropolitana, se detécto un total de 9 escuelas oficiales y 28 particulares.

Cuadro V-1

MATRICULA DE LA EDUCACION VOCACIONAL. AREAS INDUSTRIAL,
INDUSTRIA DOMESTICA Y DEL VESTIDO Y AREA COMERCIAL
DATOS DE 1978 Y 1981

	Total	Panamá	Colón-
TOTAL OFICIAL Y PARTICULAR	<u>30,876</u>	<u>27,268</u>	<u>3,068</u>
OFICIAL	<u>13,580</u>	<u>12,135</u>	<u>1,445</u>
<u>Area Industrial y Técnica</u> (1)	<u>6,444</u>	<u>5,217</u>	<u>1,227</u>
I Ciclo	1,263	1,263	-
II Ciclo Industrial (Peritos) (2)	3,790	3,140	650
Bachillerato	1,391	814	577
<u>Area Doméstica y del Vestido</u> (3) (Modistería)	<u>259</u>	<u>259</u>	-
I Ciclo	54	54	-
II Ciclo	205	205	-
<u>Area Comercial</u> (4)	<u>6,877</u>	<u>6,659</u>	<u>218</u>
I Ciclo (Perito)	2,713	2,598	115
II Ciclo (Bachilleres)	4,164	4,061	103
PARTICULAR	<u>17,296</u>	<u>15,133</u>	<u>2,163</u>
<u>Area Industrial y Técnica</u> (1)	<u>3,350</u>	<u>3,118</u>	<u>232</u>
I Ciclo	424	192	232
II Ciclo (Peritos) (2)	100	100	-
Bachillerato	2,826	2,826	-
<u>Area Doméstica y del Vestido</u> (3) (Modistería)	<u>1,407</u>	<u>1,251</u>	<u>156</u>
I Ciclo	1,407	1,251	156
<u>Area Comercial</u> (4)	<u>12,539</u>	<u>10,764</u>	<u>1,775</u>
I Ciclo (Peritos)	-	-	-
II Ciclo (Bachilleres)	12,539	10,764	1,775

(1) El área industrial comprende, especialidades como artes gráficas, automecánica y diesel, construcción, ebanistería, electricidad, mecánica industrial, mecánica de precisión, mecánica de máquinas comerciales, plomería, refrigeración y aire acondicionado, albañilería, encuadernación, forja y soldadura, fundición, tapicería.

(2) El Segundo ciclo industrial se diferencia del Bachillerato en que es una carrera más terminal y su curriculum contiene más materias técnicas. En el caso de Bachillerato, también es terminal pero se dan más materias humanísticas para que puedan seguir estudiando en la Universidad.

(3) El área doméstica y del vestido, incluye sastrería, modistería.

(4) Se refiere a datos de 1981.

FUENTE: Ministerio de Educación, Departamento de Estadística.

CUADRO V-2
MAGNITUD RELATIVA DE LA MATRICULA DE LA EDUCACION VOCACIONAL

	Participación sobre el Total (%)	Proporción del Sector Privado (%)	Proporción en Panamá (%)
Total	<u>100.0</u>	<u>56.0</u>	<u>88.3</u>
Area Industrial	31.6	34.2	85.1
Area Doméstica	5.4	84.5	90.6
Area Comercial	63.0	64.6	89.7

Fuente: Cuadro V-1.

Los egresados en las diferentes áreas de la educación vocacional, se aprecian en el Cuadro V-3. El predominio del área comercial (4,966 egresados en 1980 contra 2,030 de la industria), refleja la orientación prioritaria tradicional que se viene dando en el sistema educativo vocacional pero que debe ser evaluado a la luz de las nuevas perspectivas del desarrollo del país.

2.- Educación Suplementaria

Bajo esta denominación, se incluye un conjunto de escuelas, academias o institutos pertenecientes en su mayoría al sector privado y que imparten cursos de educación artística, de idiomas, vocacionales, secretariado, etc. Se diferencian de las vocacionales formales en que sus planes de estudios no están regidos por el Ministerio de Educación y muchos alumnos de otros niveles educativos están inscritos en estas escuelas como complemento educativo personal (artísticas danza, idioma).

Pueden distinguirse cuatro áreas en este tipo de educación. La artística que es mayoritaria (68%); Vocacional, esto es, comercio, secretaría, computación, idioma y náutica (23%); belleza e industria del vestido (4%); y una serie de materias humanísticas relacionadas con religión, moral y otras (5%). En el Cuadro V-4 se dan más detalles de la matrícula de este tipo de educación.

Es bastante escasa la información disponible sobre este tipo de educación. En las estadísticas educativas aparecen 13 escuelas oficiales y 12 particulares en también del Ministerio de Educación, se detectó un total de 42 escuelas privadas en Panamá y 4 en Colón.

3.- Educación Superior

En este nivel educativo se incluye la formación proporcionada por la Universidad y por algunos centros superiores no vinculados a la misma (superior no universitaria). La educación universitaria es impartida mayoritariamente por la Universidad de Panamá (estatal), represen-

CUADRO V-3
GRADUADOS EN LA EDUCACION VOCACIONAL (TECNICO PROFESIONAL)
SEGUN AREAS DE ENSEÑANZA, OFICIAL Y PARTICULAR - 1980 (1)

Clase de Enseñanza y Título	TOTAL	Oficial			Particular		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	<u>7,822</u>	<u>5,140</u>	<u>2,297</u>	<u>2,843</u>	<u>2,862</u>	<u>1,030</u>	<u>1,652</u>
1. <u>Industrial</u>	<u>2,030</u>	<u>1,451</u>	<u>1,377</u>	<u>74</u>	<u>579</u>	<u>576</u>	<u>3</u>
<u>Bachiller Industrial</u>	<u>169</u>	<u>138</u>	<u>122</u>	<u>16</u>	<u>31</u>	<u>31</u>	-
Construcción	32	32	25	7	-	-	-
Electricidad	41	24	23	1	17	17	-
Electrónica	67	67	60	7	-	-	-
Mecánica	29	15	14	1	14	14	-
<u>Peritos y otros</u>	<u>1,861</u>	<u>1,313</u>	<u>1,255</u>	<u>58</u>	<u>548</u>	<u>545</u>	<u>3</u>
<u>Artes Gráficas</u>	<u>53</u>	<u>47</u>	<u>43</u>	<u>4</u>	<u>6</u>	<u>6</u>	-
Artes Gráficas	39	33	32	1	6	6	-
Encuadernación	14	14	11	3	-	-	-
<u>Construcción</u>	<u>216</u>	<u>204</u>	<u>187</u>	<u>17</u>	<u>12</u>	<u>11</u>	<u>1</u>
Construcción	128	128	112	16	-	-	-
Ebanistería	57	55	55	-	2	2	-
Maestro de Obras	10	-	-	-	10	9	1
Tapicería	21	21	20	1	-	-	-
<u>Electricidad</u>	<u>322</u>	<u>190</u>	<u>182</u>	<u>8</u>	<u>132</u>	<u>132</u>	-
Electricidad	294	190	182	8	104	104	-
Electricidad Residencial e Industrial	28	-	-	-	28	28	-

Cont. Cuadro V-3

Clase de Enseñanza y Título	TOTAL	Oficial			Particular		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<u>Electrónica</u>	<u>215</u>	<u>151</u>	<u>127</u>	<u>24</u>	<u>64</u>	<u>63</u>	<u>1</u>
Electrónica	151	151	127	24	-	-	-
Electrónica Radio y T.V.	64	-	-	-	64	63	1
<u>Mecánica</u>	<u>903</u>	<u>584</u>	<u>579</u>	<u>5</u>	<u>319</u>	<u>318</u>	<u>1</u>
Automecánica	21				21	21	-
Automecánica y Diesel	225	225	225	0	-	-	-
Mecánica Automotriz y Diesel	265	-	-	-	265	265	-
Mecánica de Precisión	111	111	110	1	-	-	-
Mecánica Industrial	11	11	11	0	-	-	-
Mecánica General	34	34	34	0	-	-	-
Mecánica de Máquinas Comerciales	17	17	16	1	-	-	-
Plomería o Fontanería	36	36	36	0	-	-	-
Refrigeración y Aire Condicionado	183	150	147	3	33	32	1
<u>Metalurgia</u>	<u>152</u>	<u>137</u>	<u>137</u>	<u>0</u>	<u>15</u>	<u>15</u>	<u>-</u>
Forja y Soldadura	73	73	73	0	-	-	-
Hojalatería	10	10	10	0	-	-	-
Chapistería	51	51	51	0	-	-	-
Soldadura	15	-	-	-	15	15	-
Fundición	3	3	3	0	-	-	-
2. <u>Industrias Domésticas y del Vestido</u>	<u>426</u>	<u>187</u>	<u>5</u>	<u>182</u>	<u>239</u>	<u>19</u>	<u>220</u>
Educación para el Hogar ⁽²⁾	123	123	-	123	-	-	-
Modistería	261	45	-	45	216	-	216
Sastrería	42	19	5	14	23	19	4

Cont. Cuadro V-3

Clase de Enseñanza y Título	TOTAL	Oficial			Particular		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
3. <u>Comercial</u>	<u>4,996</u>	<u>3,301</u>	<u>733</u>	<u>2,568</u>	<u>1,665</u>	<u>335</u>	<u>1,310</u>
Bachiller en Comercio	4,261	3,301	733	2,568	960	242	718
Bachiller en Comercio - Bilingüe	190	-	-	-	190	35	155
Oficinista	51	-	-	-	51	3	48
Perito Comercial	380	-	-	-	380	73	307
Secretariado Comercial	84	-	-	-	84	2	82
4. <u>Agrícola</u>	<u>284</u>	<u>201</u>	<u>182</u>	<u>19</u>	<u>83</u>	<u>75</u>	<u>8</u>
Bachiller Agropecuario	216	185	167	18	31	31	-
Perito Agropecuario	36	16	15	1	20	20	-
Sin Especificar (Plan A)	32	-	-	-	32	24	8
5. <u>Otros</u>	<u>116</u>	-	-	-	<u>116</u>	<u>5</u>	<u>111</u>
Belleza	102	-	-	-	102	-	102
Teología (Bachiller)	1	-	-	-	1	1	-
Telegrafía	13	-	-	-	13	4	9

- (1) Se incluye educación agrícola con el fin de tener la información completa.
(2) Incluye alumnos graduados como Agente del Hogar y Asistentes de Dietistas y Manejo de Instituciones.

Fuente: Departamento de Estadísticas, Ministerio de Educación.

CUADRO V-4
 MATRICULA EN EDUCACION SUPLEMENTARIA DE LA REPUBLICA POR SEXO,
 SEGUN DEPENDENCIA Y CLASE DE ENSEÑANZA: AÑO 1981 (1)

Dependencia y Clase de Enseñanza	Matrícula			Número de Escuelas en Panamá y Colón
	Total	Hombres	Mujeres	
TOTAL	<u>4,454</u>	<u>1,425</u>	<u>3,029</u>	<u>28</u>
<u>Oficial</u>	<u>2,132</u>	<u>832</u>	<u>1,300</u>	6
Artística	2,032	732	1,300	
Náutica	100	100	-	
<u>Particular</u>	<u>2,322</u>	<u>593</u>	<u>1,729</u>	22
Artística	1,006	138	868	
Comercio	369	65	304	
Técnicas Especiali- zadas en Computadora	205	113	92	
Idiomas	378	148	230	
Belleza e Industrias Doméstica y del Ves- tido	159	16	143	
Otras Humanísticas	205	113	92	

(1) Al último día de clases del año escolar.

Fuente: Departamento de Estadística, Ministerio de
 Educación.

tando un 89% de todas las matrícula del país.⁽¹⁾ Por su parte, la universidad privada tenía en 1980 un total de 4,376 alumnos que corresponde al 11% restante.

La estructura de la matrícula según las diferentes Facultades y en ambas Universidades, se muestran en el Cuadro V-5. La Facultad de Administración Pública y Comercio conjuntamente con el Politécnico, son las que agrupan la mayor cantidad de alumnos.

Los graduados de la enseñanza superior según tipos de enseñanza, se muestran en el Cuadro V-6. Se incluye además en el Anexo #4 una lista de las especialidades impartidas por las dos Universidades del país.

El Instituto Politécnico, en vías de transformarse en una Universidad Tecnológica, imparte las diferentes especialidades de ingeniería y de nivel técnico. La matrícula total del Politécnico era en 1981 (primer semestre) de 7,614 alumnos (30% mujeres). En la Región Metropolitana se concentra un 82% de ese alumnado, y en los centros regionales y extensiones universitarias en otros centros urbanos, el 18% restante (Ver Cuadro V-7). En relación a los graduados, los datos disponibles muestran que en 1980 se graduaron 433 estudiantes, de los cuales 55 en especialidades de ingeniería y 378 en las de técnicos (Ver Cuadro V-8). El incremento en la cantidad de graduandos⁽²⁾ especialmente en el nivel técnico, constituye uno de los logros más significativos en la formación de recursos humanos de nivel intermedio y vinculado al sector industrial. La Escuela de Artes Aplicadas dependiente de la Facultad de Arquitectura, es otro de los esfuerzos destinados a formar técnicos para este sector (Ver en Anexo # 5 detalles de esta escuela y especialidades que ofrece). En base a lo señalado puede indicarse que ha empezado a suplirse una demanda creciente y que había sido detectada de manera explícita en el plan de desarrollo 1976-1980.

En relación a la educación superior no universitaria, se dispone de información sobre matrículas en algunas de ellas. En los datos recogidos por el Ministerio de

(1) Se incluye también el Instituto Politécnico que está en proceso de transformarse en una Universidad Tecnológica separada.

(2) En 1976 (primera promoción del Politécnico) se graduaron 109 estudiantes en la sede Ciudad Universitaria. En 1980 la cifra había crecido a 334.

CUADRO V-5
MATRICULA EN LAS UNIVERSIDADES DE LA REPUBLICA, SEGUN
FACULTAD Y DEPARTAMENTO: PRIMER SEMESTRE DE LOS AÑOS 1976-80

Facultad y Departamento	Matrícula				
	1976	1977	1978	1979	1980
TOTAL	<u>30,950</u>	<u>35,144</u>	<u>34,966</u>	<u>37,885</u>	<u>40,443</u>
Universidad de Panamá	<u>29,021</u>	<u>32,874</u>	<u>32,386</u>	<u>34,294</u>	<u>36,067</u>
Facultades	<u>24,057</u>	<u>26,936</u>	<u>25,844</u>	<u>27,087</u>	<u>27,887</u>
Administración Pública y Comercio	9,363	10,370	8,481	8,769	9,054
Agronomía	1,048	1,099	1,037	910	726
Arquitectura	1,411	1,390	1,348	1,282	1,232
Ciencias Naturales y Farmacia	3,271	3,414	3,570	3,789	3,835
Derecho y Ciencias Políticas	1,260	1,298	1,324	1,313	1,378
Filosofía, Letras y Educación	4,173	4,819	5,365	6,018	6,176
Instituto Politécnico	2,380	3,340	3,562	3,908	4,383
Medicina	839	913	853	812	819
Odontología	312	293	304	286	284
Centros Regionales	<u>4,964</u>	<u>5,938</u>	<u>6,542</u>	<u>7,207</u>	<u>8,180</u>
Universidad Santa María La Antigua	<u>1,929</u>	<u>2,270</u>	<u>2,580</u>	<u>3,591</u>	<u>4,376</u>
Departamentos	<u>1,524</u>	<u>1,759</u>	<u>1,916</u>	<u>2,737</u>	<u>3,437</u>
Ciencias Administrativas	785	860	946	1,351	1,794
Ciencias Sociales	146	185	144	200	186
Derecho y Ciencias Políticas	188	217	235	322	361
Humanidades y Ciencias Religiosas	86	112	155	212	174
Tecnología y Ciencias Naturales	319	385	401	621	845
Post-Grado	-	-	35	31	77
Centros Regionales	<u>405</u>	<u>511</u>	<u>664</u>	<u>854</u>	<u>939</u>

Fuente: Universidades de Panamá y Santa María La Antigua.

CUADRO V-6
GRADUADOS EN EL NIVEL SUPERIOR UNIVERSITARIO
1976-1980

	1976	1977	1978	1979	1980
TOTAL UNIVERSITARIO	<u>1,650</u>	<u>2,066</u>	<u>2,297</u>	<u>2,640</u>	<u>2,319</u>
<u>Universidad de Panamá</u>	<u>1,575</u>	<u>1,970</u>	<u>2,201</u>	<u>2,525</u>	<u>2,199</u>
Administración Pública y Comercio	197	280	431	558	488
Agronomía	55	56	172	125	128
Arquitectura	44	66	89	132	86
Ciencias Naturales y Farmacias	565	421	377	429	417
Derecho y Ciencias Políticas	76	73	80	109	78
Filosofía, Letras y Educación	424	648	686	721	528
Instituto Politécnico	109	1,231	170	356	318
Medicina	59	143	135	60	130
Odontología	46	52	61	35	26
<u>Universidad Santa María La Antigua</u>	<u>75</u>	<u>96</u>	<u>96</u>	<u>115</u>	<u>120</u>
Ciencias Administrativas	47	51	57	63	65
Ciencias Sociales	1	7	8	11	10
Derecho y Ciencias Políticas	11	10	10	13	12
Humanidades y Ciencias Religiosas	5	9	5	17	13
Tecnología y Ciencias Naturales	11	19	16	11	20

Fuente: Panamá en Cifras. 1981.

MATRICULA DEL INSTITUTO POLITECNICO, POR SEDE SEGUN SEXO Y AÑO DE ESTUDIO:
Primer Semestre, 1981

Sede	Total	Hombres	Mujeres	I	II	III	IV	V	Otros (1)
TOTAL	<u>7,614</u>	<u>5,868</u>	<u>1,746</u>						
<u>Ciudad Universitaria (Panamá)</u>	<u>5,752</u>	<u>4,374</u>	<u>1,378</u>	<u>3,100</u>	<u>1,515</u>	<u>758</u>	<u>176</u>	<u>188</u>	<u>15</u>
<u>Centros Regionales</u>	<u>1,658</u>	<u>1,336</u>	<u>322</u>	<u>1,155</u>	<u>356</u>	<u>114</u>	<u>a/</u>	<u>a/</u>	<u>33</u>
Colón	394	315	79	312	65	17	<u>a/</u>	<u>a/</u>	-
Chitré	131	101	30	74	41	16	<u>a/</u>	<u>a/</u>	-
David	733	588	145	505	143	52	<u>a/</u>	<u>a/</u>	33
Penonomé	161	121	40	103	49	9	<u>a/</u>	<u>a/</u>	-
Santiago	239	211	28	161	58	20	<u>a/</u>	<u>a/</u>	-
<u>Extensiones Universitarias^{b/}</u>	<u>204</u>	<u>158</u>	<u>46</u>	<u>188</u>	<u>16</u>	-	-	-	-
Bocas del Toro	40	28	12	36	4	-	-	-	-
La Chorrera	103	88	15	103	-	-	-	-	-
Las Tablas	61	42	19	49	12	-	-	-	-
<u>Sub-Total Región Metro</u>	<u>6,249</u>	<u>4,777</u>	<u>1,472</u>	<u>3,515</u>	<u>1,580</u>	<u>775</u>	<u>176</u>	<u>188</u>	<u>15</u>

1/ Se refiere a estudiantes en tesis y similares. Incluye alumnos que no especifican estudios.

a/ No existe matrícula

b/ De reciente creación, sólo hay estudiantes matriculados en los dos primeros años de estudios.

Fuente: Elaboración en base a cuadros del Boletín de la Dirección de Planificación Universitaria, No.18 (1982).

Educación se señala la existencia de tres escuelas oficiales y de dos particulares que hacen un total de 829 matrículas en 1980.⁽¹⁾ Sin embargo y en base a antecedentes proporcionados por el IFARHU, se identificó un número superior de centros vinculados a este tipo de enseñanza.

4.- Formación Profesional y Adiestramiento

Bajo esta modalidad, hemos incluido los programas de capacitación dirigidos a los trabajadores, que realizan diferentes instituciones o empresas públicas y privadas y que no pertenecen al sistema regular o formal de enseñanza. El análisis se centra en dos grandes temas. El primero se refiere al Servicio Nacional de Formación Profesional (SENAFORP) y el segundo a las tareas de adiestramiento que realizan instituciones privadas y públicas.

4.1 Formación Profesional a través del SENAFORP

La formación profesional en Panamá, comenzó a operar en 1968 mediante el Servicio Nacional de Formación Profesional (SENAFORP), en un centro especialmente habilitado para ello en el Corregimiento de Tocumen. A partir de 1973 se integra al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social asignándole la partida presupuestaria que antes se entregaba al IFARHU. Las características mismas del Servicio y la modalidad de enseñanza utilizada, permite atender (en teoría) unos 7,400 trabajadores por año. Sin embargo y a causa de diversas limitantes que se analizan en la sección siguiente, está operando a un nivel que representa un 23% de su capacidad. Son numerosos los diagnósticos que se han efectuado sobre el SENAFORP.⁽²⁾ Por tal razón en esta oportunidad sólo se tratan aspectos no desarrollados y las cuestiones más relevantes. En todo caso, una buena síntesis de su problemática se encuentra en el Capítulo III del primer documento citado en la nota de pie.⁽²⁾

-
- (1) Se citan la Escuela de Enfermería de Azuero y el Centro Superior de Secretarías Bilingües como las más importantes.
- (2) Ver por ejemplo: MIPPE "La Educación no Formal en Panamá". Documento de Trabajo #31, 1982; y "Consideraciones Generales sobre la Formación Profesional en Panamá, 1979. "Informe Evaluativo del Programa de Formación Profesional", Cantillo, A. "Políticas y Proyecciones de la Formación Profesional en Panamá", 1978. Correa, A. y Scherer, J.

CUADRO V-8
GRADUADOS EN EL INSTITUTO POLITECNICO POR SEDE,
SEGUN CARRERA Y ESPECIALIZACION: AÑO 1980

Tipo de Carrera y Especialidad	Total	Ciudad Centros							Sub-Total Reg. Metropolitana
		Universitaria	Region.	Azuero	Coclé	Colón	Chiriquí	Veraguas	
TOTAL	<u>433</u>	<u>334</u>	<u>99</u>	<u>22</u>	<u>4</u>	<u>16</u>	<u>30</u>	<u>27</u>	<u>350</u>
<u>Carreras Completas</u>	<u>55</u>	<u>55</u>	-	-	-	-	-	-	<u>55</u>
Lic. en Ingeniería Civil	27	27	-	-	-	-	-	-	27
Prof. de 2a. Enseñanza con esp. en Ingeniería Civil	1	1	-	-	-	-	-	-	1
Lic. en Ingeniería Electromecánica	9	9	-	-	-	-	-	-	9
Lic. en Ingeniería Industrial	15	15	-	-	-	-	-	-	15
Lic. en Ingeniería Mecánica Industrial	1	1	-	-	-	-	-	-	1
Lic. en Ingeniería de Sist. Computac.	2	2	-	-	-	-	-	-	2
<u>Carreras Intermedias</u>	<u>378</u>	<u>279</u>	<u>99</u>	<u>22</u>	<u>4</u>	<u>16</u>	<u>30</u>	<u>27</u>	<u>295</u>
Técnico en Ing. esp. Artes Industr.	26	13	13	-	-	-	9	4	13
Técnico en Ing. esp. Carretera	5	4	1	-	-	-	1	-	4
Técnico en Ing. esp. Dibujo	8	7	1	-	-	-	-	1	7
Técnico en Ing. esp. Edificaciones	30	24	6	1	-	1	3	1	25
Técnico en Ing. esp. Electricidad	22	14	8	1	-	5	2	-	19
Técnico en Ing. esp. Electrónica	26	21	5	-	-	5	-	-	26
Técnico en Ing. esp. Geología	19	19	-	-	-	-	-	-	19
Técnico en Ing. esp. Materiales	3	3	-	-	-	-	-	-	3
Técnico en Ing. esp. Mecánica Indust.	60	39	21	6	-	5	3	7	44
Técnico en Ing. esp. Programación y Análisis de Sistemas	11	11	-	-	-	-	-	-	11
Técnico en Ing. esp. Riego y Drenaje	36	18	18	14	3	-	1	-	18
Técnico en Ing. esp. Tecnología Ind.	58	58	-	-	-	-	-	-	58
Técnico en Ing. esp. Topografía	74	48	26	-	1	-	11	14	48

Fuente. Elaboración en base a información contenida en : "Universidad de Panamá, Dirección de Planificación Universitaria: Serie Estadísticas Universitarias, #18 (1981)" y "Universidad de Panamá, Dirección de Planificación Universitaria. Boletín #19 (1982)

4.1.1 Capacitación Impartida

La cantidad de egresados de este centro de formación, se muestra en el Cuadro V-9, según sectores de atención. Las cifras muestran una disminución apreciable del número de egresados a partir de 1979. La contracción en el ritmo de formación anual, se produce principalmente en el área industrial, comercio y servicios, y agropecuaria. Los datos del año 1975 contienen un error de doble conteo por lo que deben considerarse con reservas.

4.1.2 Colaboración directa con el Sector Público

Las acciones más recientes de colaboración con el sector privado que ha realizado o está efectuando el SENAFORP, pueden sintetizarse como sigue:

Con el Sindicato de Industriales (SIP) se ha actuado en tres áreas. La primera, en la elaboración de un estudio destinado a identificar necesidades de capacitación en las empresas afiliadas al (SIP). (1) La segunda, en adiestrar mediante la modalidad "formación en la empresa" a trabajadores de varias industrias. (2) Los resultados de estas experiencias son bastante positivas, sin embargo las limitantes propias del SENAFORP (financieras y de escases de personal técnico interno), impiden dar respuesta a numerosos requerimientos individuales de otras empresas. La tercera, se refiere a la preparación de personal con capacidad gerencial. Esta actividad se interrumpió a mediados de 1981, luego de preparar a 60 personas.

(1) El estudio aún no se encuentra disponible.

(2) En este sentido cabe citar Cervecería Nacional, Coca Cola, Aceros Panamá, Vidrios Panamá. Se adiestró en especialidades como controles magnéticos, calderas, mantenimiento de monta carga y otros.

CUADRO V-9
EGRESADOS DEL SERVICIO DE FORMACION PROFESIONAL SEGUN SECTORES

Años	Total	SECTORES							
		Agropecuario	Construcción	Comercio y Servicio	Industrial	Formación en Empresa	Metal Mecánico	Metodología	Aprendizaje
1968	587	50	121	63	142	-	50	161	-
1969	1,190	236	287	74	262	58	150	123	-
1970	1,528	77	499	30	103	284	364	171	-
1971	2,618	99	501	191	170	682	385	590	-
1972	2,917	129	885	288	272	980	226	137	-
1973	3,786	1,047	777	399	519	834	165	45	-
1974	3,772	1,558	389	733	478	186	252	176	-
1975	11,592	3,789	1,418	2,627	2,408	666	334	350	-
1976	6,755	1,653	602	1,738	1,672	443	432	215	-
1977	6,932	2,615	485	1,762	1,380	182	151	295	62
1978	7,915	2,086	545	1,342	2,829	511	320	276	-
1979	2,479	546	370	432	546	310	190	85	-
1980	1,625	34	363	133	434	311	291	59	-
1981	1,826	32	58	39	57	682	73	11	-

Fuente: Departamento de Formación Profesional, MITRAB.

Con la Junta CAPAC - SUNTRACS de Capacitación de trabajadores de la construcción, el SENAFORP ha colaborado preparando instructores (14). Actualmente sigue dictando cursos en base al sistema modular (ver detalles de esta experiencia en el Anexo #6). Los resultados se consideran altamente satisfactorios, comprobándose mediante una encuesta que se dirigió a los capataces y los mismos trabajadores que se habían adiestrado. Se constató que más del 75% de ellos habían sido promovidos, lo cual se tradujo, a su vez, en aumento de sueldos. Los buenos resultados conseguidos ha planteado la necesidad de ampliar la acción en todas las áreas de la construcción. Sin embargo, nuevamente la carencia de personal técnico del Centro ha impedido la elaboración de manuales, fichas técnicas y experiencias prácticas, destinadas esos adiestramientos.

Con los Astilleros Balboa, empresa que iniciará actividades próximamente, se colaborará en la creación y establecimiento de un centro de adiestramiento en reparación y mantenimiento de barcos. La finalidad es capacitar 1,200 trabajadores en un plazo de 3 años. El SENAFORP aportará 7 instructores, los que se perfeccionarán en Francia mediante becas (4 ya están estudiando). El adiestramiento de los trabajadores se efectuará en el SENAFORP mismo, en el Centro que se creó en la empresa, y en el mismo trabajo.

Con el Hotel Marriot se está administrando un programa de adiestramiento para los trabajadores requeridos (500) y que el mismo Hotel está desarrollando.

4.1.3 Convenios Internacionales

Mediante convenios internacionales el SENAFORP ha conseguido apoyo técnico y financiero para su fortalecimiento. Los principales Convenios Horizontales se refieren a los establecidos con instituciones similares como el SENA de Colombia (2 años), destinado a la formación de instructores y personal técnico. Se estudian otros con el INA de Costa Rica e INCE de Venezuela.

Los Convenios Bilaterales se refieren a los establecidos con algunos países que directamente apoyan la formación profesional. El más antiguo es el de España el cual es un convenio abierto que no define áreas

pero la colaboración se ha centrado principalmente en el campo metodológico, en el establecimiento de un Gabinete Pedagógico y últimamente en montar el Centro Náutico Pesquero de Colón.

Con Japón se estableció un convenio de colaboración por 5 años prorrogables destinados a crear un Instituto Panameño-Japonés de Formación Profesional y Productividad.⁽¹⁾ Las áreas en que se impartirá capacitación serán: soldadura (incluido estructuras metálicas), mecánica automotriz (diesel y gasolina), chapistería y pintura de autos, electricidad, electrónica, refrigeración y aire acondicionado. Las 2 primeras se imparten de manera incompleta en el centro, en cambio las restantes serían nuevas. El Gobierno Japonés dona el equipo, el material didáctico; gastos de capacitación de instructores y expertos.

Con Alemania Federal se estableció igualmente un convenio de colaboración que creará el Instituto Técnico Panameño Alemán para la Formación Profesional. Tendrá una duración de 3 años y operará en condiciones similares al Japonés. Las áreas en que prestará capacitación son: máquinas herramientas, ajuste (diferentes especialidades), matricería y dibujo técnico.

El SENAFORP recibe también apoyo de organismos como AID mediante el Proyecto de Desarrollo Institucional el cual está destinado a fortalecer administrativamente el Servicio de Formación Profesional; y el de Naciones Unidad-OIT de apoyo a la acción regional del SENAFORP y a la Formación-Producción. Este proyecto desarrollará su acción en tres grandes objetivos:

a) Aumentar el impacto nacional del Centro a través de la Formación de Instructores y Capacitación de los Delegados Regionales.

b) Acciones de Capacitación para satisfacer necesidades básicas de grupos marginales del interior en actividades no agrícolas.

c) Brindar formación profesional que permita a los beneficiarios generar su propio empleo.

(1) Estará vinculado al SENAFORP pero administrará sus propios recursos.

4.2 Programas de Adiestramiento de Empresas e Instituciones del Sector Privado y Público

4.2.1 Sector Privado

En varias empresas del sector privado, se desarrollan programas de formación y/o capacitación de recursos humanos. Entre las más representativas pueden citarse:

La Cervecería Nacional, que cuenta con más de 1,000 empleados en la República, realiza de manera sistemática cursos o seminarios de capacitación técnica y/o profesional, tanto a nivel operativo como administrativo. En este caso la empresa esta obligada por la Convención Colectiva, que en su artículo 58 establece: "La Empresa conviene en establecer...

(4) cuatro cursos o seminarios al año de capacitación técnica o profesional para que participen sus trabajadores en un mínimo no mayor de veinte (20) por curso. La empresa hará la selección de los temas y el número de participantes para estos seminarios".

Sin embargo, la empresa realiza cursos en un número superior al estipulado en el convenio específicamente en las siguientes áreas: Cobros, Derecho Laboral, Sistemas de Archivos, Secretariado, Supervisión, Mercadeo, Administración de Flota (vehículos), Control de Calidad, Inspección de obras de construcción.

En lo que ha transcurrido del presente, año se han realizado aproximadamente 25 cursos con una asistencia promedio de 20 participantes en cada uno.

El Chase Manhattan Bank cuenta con uno de los sistemas de adiestramiento más completo en el sector privado. El personal es capacitado en cuatro áreas: Administración, Operaciones, Crédito y Mercadeo, Finanzas.

Dentro de cada área existen a su vez diferentes módulos, cuyo contenido varía de acuerdo al nivel en que está orientando el mismo. En algunos casos, el adiestramiento se realiza en el exterior (Puerto Rico, Miami, New York); sin embargo la mayoría de las veces se

hace en Panamá. En estos cursos participa también personal venido de Centro y Sur América. Para desarrollar su adiestramiento el Chase cuenta con instalaciones completas y modernas.

Paralelamente, el Banco mantiene una "escuela" de Análisis de Crédito, donde se adiestra a los analistas de las diferentes agencias y sucursales. Con este sistema, el analista desarrolla sus labores habituales en la jornada matutina y las tardes las dedica al estudio. Los cursos son complementados con visitas a las diferentes empresas con las que trabaja el Banco. Este tipo de adiestramiento dura aproximadamente 10 meses y es seguido por 12 analistas a la vez.

El Centro de Estudios Superiores de Administración, organismo de la Asociación Panameña de Ejecutivos de Empresa brinda también adiestramiento, al personal de los socios como al de otras empresas no afiliadas.

Una de las áreas de adiestramiento es la denominada "Programación de Técnicas Financieras" que incluye los siguientes módulos:

- Administración Financiera de la Empresa, dirigido al personal ejecutivo de mando medio, Jefes de Contabilidad y Ejecutivos de Crédito y Ventas.
- Administración de Crédito, dirigido a Jefes y Oficiales de los Departamentos de Crédito y Cobranza y a oficinistas con funciones análogas.
- Flujo de Efectivo, dirigido a Ejecutivos vinculados al manejo de las finanzas de la empresa.
- Análisis Financiero de la Empresa, orientado a Ejecutivos, Analistas de Crédito, Contralores, Jefes Financieros, Administradores, Economistas y Pequeños Empresarios.

Todos estos seminarios tienen una duración de cuatro días y un costo de B/.90.00 para socios, B/.100.00 para no socios.

Otra área es la de Programación de Técnicas Secretariales que incluyen los siguientes módulos:

- La Secretaria de Hoy.

- Organizaciones y Administración de Archivos y Documentación.

- La Redacción en los Negocios Modernos.

- El Rol de la Secretaria Moderna.

Estos módulos tienen igual duración que los anteriores y un costo de B/.100.00.

Por otro lado, se ha establecido un curso a nivel de Enseñanza Post-Media reconocido por el Ministerio de Educación, que otorga los siguientes títulos:

- Técnicos en Administración de Empresas.

- Técnicos en Administración de Personal.

- Técnico en Mercadotecnia.

Cada uno de estos programas consta de 13 módulos con un total de 220 horas.

Se considera que en los últimos 10 años se han beneficiado en las 3 áreas de capacitación señaladas, entre 5,000 y 7,000 personas. (1)

La Empresa I.B.M. realiza cursos y seminarios de capacitación en diferentes niveles, tanto para su propio personal como para los usuarios de sus equipos. Cuenta con instalaciones completas para tales efectos (especialmente en el área de computación). En algunos casos, es necesario realizar el adiestramiento en el exterior.

Se pudo establecer que igual sistema práctica la N.C.R. y Computadoras WANG.

El Grupo Uni-Centro, que abarca varias empresas entre las cuales se puede citar a TECNILLANTAS, EL ELECTRICO, EL TRIANGULO y EQUIPO DE OFICINA,

(1) Debe considerarse además que recientemente ha incorporado programas especiales para pequeños empresarios de San Miguelito beneficiados por el Proyecto MIPPE-AID.

también realiza cursos de adiestramiento para el personal de secretariado y oficina. Estos cursos son de Relaciones Humanas, Cobros y Créditos, Archivos, Redacción en Inglés. A nivel ejecutivo no realizan cursos. Durante el año 1981 se realizaron un total de 18 seminarios.

La Escuela de Aprendices de la Comisión del Canal de Panamá, es un buen ejemplo de como el mismo responde a los requerimientos internos de la empresa. Anualmente ingresan a la misma de 80 a 100 aprendices (postulan hasta 4 mil) contratados por la empresa para seguir un curso de 3 a 4 años e incorporarse posteriormente a la misma. Las áreas de aprendizaje principales se refieren a mecánica de automotriz, calderero, reparación equipos eléctricos, electricidad, Ing. de Remolcador (maquinista), mecánicos equipo pesado, de electrónica, de torno e instrumentista, tornero, fabricante de herramientas, plomero, hojalatero, armador de buques, capitán de remolcador.

Aunque no fue posible realizar una visita a las empresas correspondientes, pudo verificarse que XEROX, 3M, ESSO Standar Oil, Shell West Indies Ltd., Kodak y Aire Panamá, tienen programas similares.

Como un caso especial, debe citarse el futuro Centro de Formación Profesional de Colón que tiene como finalidad elevar el nivel de calificación de los trabajadores del área, y proporcionar los recursos humanos calificados que demanda el Plan de Desarrollo de Colón. Con el apoyo del Banco Mundial y a través de un préstamo de 4.9 millones de balboas, se establecerá el Centro. El mismo funcionará como una institución autónoma con participación en la dirección del Ministerio de Educación, el CENAFORP y el Instituto Politécnico, y entregará formación en tres niveles: Trabajadores calificados, técnicos de nivel medio, e ingenieros técnicos. Las áreas específicas en que impartirá instrucción serán electricidad, electrónica, construcción, mecánica general, ebanistería, fundición, mecánica de precisión y hojalatería. Empezará a operar en 1983 con una matrícula anual de 600 alumnos.

4.2.2 Sector Público

En el Sector Público existe un Sistema Nacional de Adiestramiento para la Administración Pública (SINAP coordinado por la Oficina Central de Adies-

tramiento del Sector Público (dependencia del MIPPE). De igual manera, algunas instituciones autónomas cuentan con sistemas propios bastante desarrollados. En esta sección se dan antecedentes de las dos modalidades señaladas.

Sistema Nacional de Adiestramiento

Este sistema fue creado en 1973 y tiene como finalidad dotar al Sector Público de recursos humanos capacitados. A través de su Oficina Central, se ejecutan, programas, orientan y evalúan las acciones de adiestramiento. Hasta 1975, el principal ejecutor de estas actividades era la misma Oficina Central. Desde esa fecha las oficinas institucionales han ido asumiendo un papel más específico.

Funcionalmente, la Oficina Central actúa en 4 conjuntos de actividades:

- Coordinación y ejecución directa de adiestramiento.
- Coordinación y trámite de adiestramiento en el exterior.
- Adiestramiento bajo el programa de administración rural.
- Acciones de Adiestramiento en las instituciones, apoyadas por la Oficina Central.

El adiestramiento que se imparte puede agruparse en 5 áreas básicas:

- Area Administración: Administración Rural, Gerencia por Objetivos, Relaciones Humanas, Técnicas de Supervisión.
- Areas de Apoyo: Atención al Público, Redacción y Ortografía, Técnicas de Archivos, Técnicas Secretariales.
- Area de Finanzas: Administración financiera, auditoría Básica, Contabilidad General.
- Area de Planificación: Programación, Sistema de Información, Política Económica y Desarrollo Regional.
- Area Técnica: Dinámica de Grupos, Estadística Aplicada, Preparación y Redacción de Informes Técnicos, Atención de Párvulos.

Las actividades de adiestramiento desarrolladas en 1980 y 1981 se sintetizan en los Cuadros V-10, V-11, V-12. (1) La OCA impartirá 55 acciones de adiestramiento en 1981 con un total de 1,532 funcionarios públicos participantes. Las áreas de Administración y Apoyo son las que concentran la mayor proporción de ellos. Por su parte, en las diferentes instituciones del Sector Público y especialmente en el área técnica, se impartió adiestramiento a un total de 16,027 funcionarios (Cuadro V-11). El programa de adiestramiento de la OCA administró igualmente un total de 189 becas en el extranjero, procedentes de los organismos internacionales. Estas becas se canalizan a través del MIPPE y no del IFARHU. No está claro porque esto ocurre así. La explicación más cercana se encuentra en que en el MIPPE funciona la Dirección de Asistencia Técnica Internacional que se relaciona con estos organismos y los proyectos que ellos desarrollan contemplan en muchos casos el otorgamiento de becas a los nacionales.

Instituto de Recursos Hidráulicos y Electrificación (IRHE)

El IRHE tiene varias unidades administrativas que imparten o realizan adiestramiento bajo la coordinación de la Sección de Desarrollo y Administración de Personal. Estas unidades son:

1. Seguridad e Higiene Industrial: Orienta sus cursos hacia el personal técnico tanto a nivel de supervisión como operativo.

2. División de Operaciones: Tiene a su vez tres secciones o departamentos que realizan adiestramiento.

a) Centro de Formación y Perfeccionamiento de Linieros: Permanentemente dicta cursos cuya duración es de tres a cuatro meses cada uno y están orientados a personal dedicado al tendido de líneas de transmisión tanto aéreas como subterráneas.

(1) No se incluyen las relacionadas con el Programa de Administración Rural.

CUADRO V-10
OFICINA CENTRAL DE ADIESTRAMIENTO (OCA) DEL SECTOR PUBLICO
PARTICIPANTES Y AREAS 1980-1981

	Acciones	Participantes
<u>Total</u>		
1980	<u>53</u>	<u>1,562</u>
1981	<u>55</u>	<u>1,932</u>
<u>Area Planificación</u>		
1980	8	219
1981	5	102
<u>Area Administración</u>		
1980	12	342
1981	18	504
<u>Area Técnica</u>		
1980	13	362
1981	10	296
<u>Area Apoyo</u>		
1980	10	333
1981	16	470
<u>Area Finanzas</u>		
1980	10	305
1981	6	160

Fuente: Oficina Central de Adiestramiento del
Sector Público, MIPPE.

CUADRO V-11
OFICINAS INSTITUCIONALES DE ADIESTRAMIENTO
AREAS Y PARTICIPANTES 1981

Total	<u>16,027</u>
Area Planificación	213
Area Administración	958
Area Técnicas	11,822
Area Apoyo	2,379
Area Finanzas	655

Fuente: OCA

CUADRO V-12
OFICINA CENTRAL DE ADIESTRAMIENTO DEL SECTOR PUBLICO
ESTUDIANTES EN EL EXTERIOR. PARTICIPANTES Y AREAS 1981

Total	<u>189</u>
Area Planificación	11
Area Administración	22
Area Técnica	141
Area Finanzas	14

Fuente: OCA

b) Coordinación Técnica: Dicta cursos sobre operación y mantenimiento de plantas generadoras, tanto hidráulicos como térmicas.

c) Comercialización: Sus cursos están orientados al personal que de una u otra forma tiene que ver con los procesos de facturación.

3. Sección de Desarrollo y Adiestramiento de Personal

a) Administración y Finanzas

b) Técnicas Secretariales

c) Capacitación Externa

Esta Sección está encargada de coordinar, dar seguimiento y apoyo a las tareas de adiestramiento que realizan los otros departamentos.

El IRHE también trabaja conjuntamente con el SENAFORP en algunas áreas menos especializadas como:

- Formación de Instructores
- Plomería
- Formación de la Empresa.

Se considera como parte del adiestramiento el Programa de Asistencia Educativa. Este programa consiste en un subsidio que se otorga a los empleados, ya sea en tiempo como en dinero, para la realización de estudios, trabajos de graduación, etc., en áreas o carreras previamente definidas por la Institución, tales como Ingeniería, Electromecánica, Ingeniería Electrónica, etc.

Las cifras sobre el adiestramiento impartido en los últimos años, muestra un crecimiento significativo de los participantes (Cuadro V-13).

CUADRO V-13
IRHE. ACCIONES DE ADIESTRAMIENTO Y PARTICIPANTES

Años	Exterior		Panamá		Asistencia Educativa	
	Acciones	Participantes	Acciones	Participantes	Acciones	Participantes
1978	46	28	72	804	21	21
1979	62	79	79	987	44	44
1980	52	91	277	3,452	44	44

Fuente: Sección de Adiestramiento, IRHE.

Instituto Nacional de Telecomunicaciones
(INTEL)

El Instituto Nacional de telecomunicaciones mantiene unas instalaciones completas y modernas en el sector de Las Mañanitas de Tocumen. Su labor de adiestramiento es eminentemente técnica y está dirigida a todo el personal. También complementa el adiestramiento con seminarios y cursos en el SENAFORP, en CESA/APEDE, en el MIPPE y en el exterior. A diferencia del IRHE, toda la labor de adiestramiento está centralizada en la Gerencia de Adiestramiento. Algunas cifras arrojan los siguientes resultados:

	<u>Cursos Dictados</u>	<u>Cantidad de Participantes</u>
1970	106	1,152
1980	207	1,672
1981	151	1,080

Desglose:	Curso	Participantes
Total	<u>151</u>	<u>1,080</u>
Cursos Locales	<u>83</u>	<u>788</u>
a) Impartidos por el INTEL	70	620
b) Controlados	13	168
Cursos de Instituciones de Apoyo	<u>47</u>	<u>243</u>
a) MIPPE	30	87
b) Otras	17	156
Cursos en el Exterior	<u>21</u>	<u>49</u>

5.- Becas y Préstamos Educativos

Este sistema para formar y capacitar recursos humanos tiene una doble finalidad. Por un lado, prestar apoyo para que puedan estudiar las personas más necesitadas, y por el otro, preparar recursos humanos en las especialidades más requeridas. Por tal razón, el IFARHU que es la institución que administra el sistema, establece áreas y carreras prioritarias para el otorgamiento de préstamos y orientar las becas.

Los préstamos concedidos para estudios pueden usarse tanto en el país como en el extranjero. Las áreas y la cantidad de préstamos concedidos en la década del 70, se aprecian en el Cuadro V-14. En esta década, se han otorgado 18,808 préstamos para estudiar, efectuándose en el extranjero 3,856 (20.5%). La especialidad con mayor número de préstamos es ciencias económicas y sociales en el país y ciencias médicas en el extranjero.

CUADRO V - 14
PRESTAMOS CONCEDIDOS POR EL INSTITUTO PARA LA
FORMACION Y APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS
1970 - 1979

Lugar y Disciplina	Préstamos Concedidos ^{1/}										Total Decada
	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	
TOTAL.....	224	1,129	2,132	5,048	2,036	1,734	1,543	1,405	1,600	2,047	18,808
<u>Centros Educativos en Panamá.....</u>	<u>83</u>	<u>959</u>	<u>1,822</u>	<u>4,403</u>	<u>1,945</u>	<u>1,034</u>	<u>1,160</u>	<u>1,025</u>	<u>1,099</u>	<u>1,422</u>	<u>14,952</u>
Ciencias Agropecuarias del Mar y del Suelo.....	11	15	19	314	212	99	236	78	143	180	1,307
Ciencias Biológicas y de la Naturaleza.	-	91	54	54	29	37	21	27	37	42	392
Ciencias Exactas, Naturales y de la Tierra.....	1	117	81	128	68	102	47	48	72	66	732
Ciencias de la Ingeniería y la Tecnología.....	14	47	183	218	176	252	205	466	295	370	2,226
Ciencias Médicas y de la Alimentación..	40	119	300	354	266	313	212	176	263	315	2,358
Ciencias Administrativas y Jurídicas...	8	46	181	241	178	67	94	64	134	196	1,209
Humanidades y Bellas Artes.....	6	130	175	200	101	51	33	93	81	139	1,009
Ciencias Económicas y Sociales.....	3	394	929	2,894	915	113	312	73	74	112	5,719
Otros estudios.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<u>Centros Educativos en el Exterior.....</u>	<u>141</u>	<u>170</u>	<u>310</u>	<u>645</u>	<u>361</u>	<u>340</u>	<u>383</u>	<u>380</u>	<u>501</u>	<u>625</u>	<u>3,856</u>
Ciencias Agropecuarias del Mar y del Suelo.....	11	10	24	54	41	56	79	71	91	80	517
Ciencias Biológicas y de la Naturaleza.	-	1	4	-	8	2	6	11	6	10	48
Ciencias Exactas, Naturales y de la Tierra.....	10	8	19	15	17	14	9	18	27	18	155
Ciencias de la Ingeniería y la Tecnología.....	24	33	59	82	62	83	59	75	119	165	761
Ciencias Médicas y de la Alimentación.	46	56	92	180	96	75	87	74	75	124	905
Ciencias Administrativas y Jurídicas...	19	37	35	66	42	38	36	51	48	68	440
Humanidades y Bellas Artes.....	9	9	28	185	54	22	59	41	93	89	589
Ciencias Económicas y Sociales.....	16	16	49	63	36	50	48	39	42	69	428
Otros estudios.....	6	-	-	-	5	-	-	-	-	2	13

^{1/} Se refiere a préstamos nuevos y adiciones.

FUENTE: IFARHU, Dirección Ejecutiva de Planificación.
Sección de Estadística y Encuesta.

Las becas concedidas a través del IFARHU, alcanzan un total de 32,526 entre 1970-1979. De las mismas, 497 (1.5%) se destinaron a estudios en el extranjero. Las becas nacionales se destinan mayoritariamente para estudios de nivel secundario, aunque en el nivel universitario se concedió la no despreciable cifra de 3,699 becas (Ver Cuadro V-15). En el caso de estudios en el exterior el área de ingeniería y tecnología es la que tiene mayor cantidad de becarios. Le siguen ciencias administrativas y jurídicas, y económicas. Existen en el IFARHU, numerosos antecedentes sobre los estudiantes y becarios en el país y en el extranjero. Por tal razón no es necesario repetir en esta oportunidad los mismos. (1) En todo caso, en el Anexo #1 se muestra la distribución por países de los estudiantes en el extranjero.

Es necesario señalar que a pesar del notable incremento de las becas concedidas en los últimos años, las solicitudes exceden la disponibilidad. Alrededor de 15 mil solicitudes de becas anuales está recibiendo el IFARHU, especialmente de sectores modestos. Dada la incapacidad de atender todas las solicitudes se ha tratado de ampliar el cubrimiento de los recursos disponibles mediante los programas de becas comunitarias y colectivas. (2) Las primeras están destinadas a cubrir gastos de alojamiento, alimentación, útiles escolares, matrícula y otros, de algunos centros educativos y especialmente en áreas rurales. Las segundas están dirigidas a apoyar los programas educativos de la comunidad.

(1) Ver ejemplo: Estadística. Estudiantes en el Exterior. IFARHU, 1978.

(2) en la actualidad existen 69 becas comunitarias y 39 colectivas. Se estima que las mismas inciden directa o indirectamente en unas 13 mil personas.

CUADRO V - 15
 BECAS CONCEDIDAS POR EL INSTITUTO PARA LA FORMACION
 Y APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA REPUBLICA
 1970 - 1979

Clase de Beca y Disciplina	Becas Concedidas										Total Decada
	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	
TOTAL.....	<u>2,072</u>	<u>1,813</u>	<u>3,803</u>	<u>3,457</u>	<u>6,108</u>	<u>1,219</u>	<u>1,589</u>	<u>2,057</u>	<u>4,757</u>	<u>5,641</u>	<u>32,526</u>
Becas Concedidas.....	<u>2,024</u>	<u>1,765</u>	<u>3,762</u>	<u>3,407</u>	<u>6,055</u>	<u>1,171</u>	<u>1,535</u>	<u>1,990</u>	<u>4,715</u>	<u>5,605</u>	<u>32,029</u>
Primarias.....	53	55	51	80	44	39	48	60	128	221	779
Secundarias.....	1,852	1,534	3,494	3,048	5,688	747	1,073	1,392	3,967	4,756	27,551
Universitarias.....	<u>119</u>	<u>176</u>	<u>217</u>	<u>279</u>	<u>323</u>	<u>385</u>	<u>414</u>	<u>538</u>	<u>620</u>	<u>628</u>	<u>3,699</u>
Ciencias Agropecuarias del Mar y del Suelo.....	3	6	4	12	15	17	30	36	39	42	204
Ciencias Biológicas y de la Naturaleza...	-	1	1	1	12	15	11	9	15	8	73
Ciencias Exactas, Naturales y de la Tierra	9	10	10	20	10	24	28	32	36	46	225
Ciencias de la Ingeniería y la Tecnología	27	36	51	67	54	99	101	135	156	163	889
Ciencias Médicas y de la Alimentación....	38	44	54	54	110	70	88	114	123	126	821
Ciencias Administrativas y Jurídicas.....	15	34	48	86	60	64	82	102	133	153	777
Humanidades y Bellas Artes.....	10	10	13	15	29	45	23	44	57	35	281
Ciencias Económicas y Sociales.....	17	34	36	24	32	46	51	66	59	46	411
Otros estudios.....	-	1	-	-	1	1	-	-	-	-	3
No especificado.....	-	-	-	-	-	4	-	-	2	9	15
Becas Internacionales.....	<u>48</u>	<u>48</u>	<u>41</u>	<u>50</u>	<u>53</u>	<u>48</u>	<u>54</u>	<u>67</u>	<u>52</u>	<u>36</u>	<u>497</u>
Ciencias Agropecuarias del Mar y del Suelo.....	3	15	-	4	2	9	9	8	8	2	60
Ciencias Biológicas y de la Naturaleza...	-	-	2	2	-	2	2	1	1	-	10
Ciencias Exactas, Naturales y de la Tierra.....	-	1	5	5	7	5	2	6	1	1	33
Ciencias de la Ingeniería y Tecnología...	3	10	6	8	11	16	17	16	29	14	130
Ciencias Médicas y de la Alimentación....	5	2	6	5	1	5	7	11	7	3	52
Ciencias Administrativas y Jurídicas.....	27	7	5	3	6	4	5	12	3	6	78
Humanidades y Bellas Artes.....	1	4	8	12	8	3	2	6	1	3	48
Ciencias Económicas y Sociales.....	7	6	9	11	18	4	10	7	2	4	78
Otros Estudios.....	2	3	-	-	-	-	-	-	-	-	5
No especificado.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3

FUENTE: IPARIU, Dirección Ejecutiva de Planificación
 Sección de Estadística y Encuesta.

B.- INSERCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

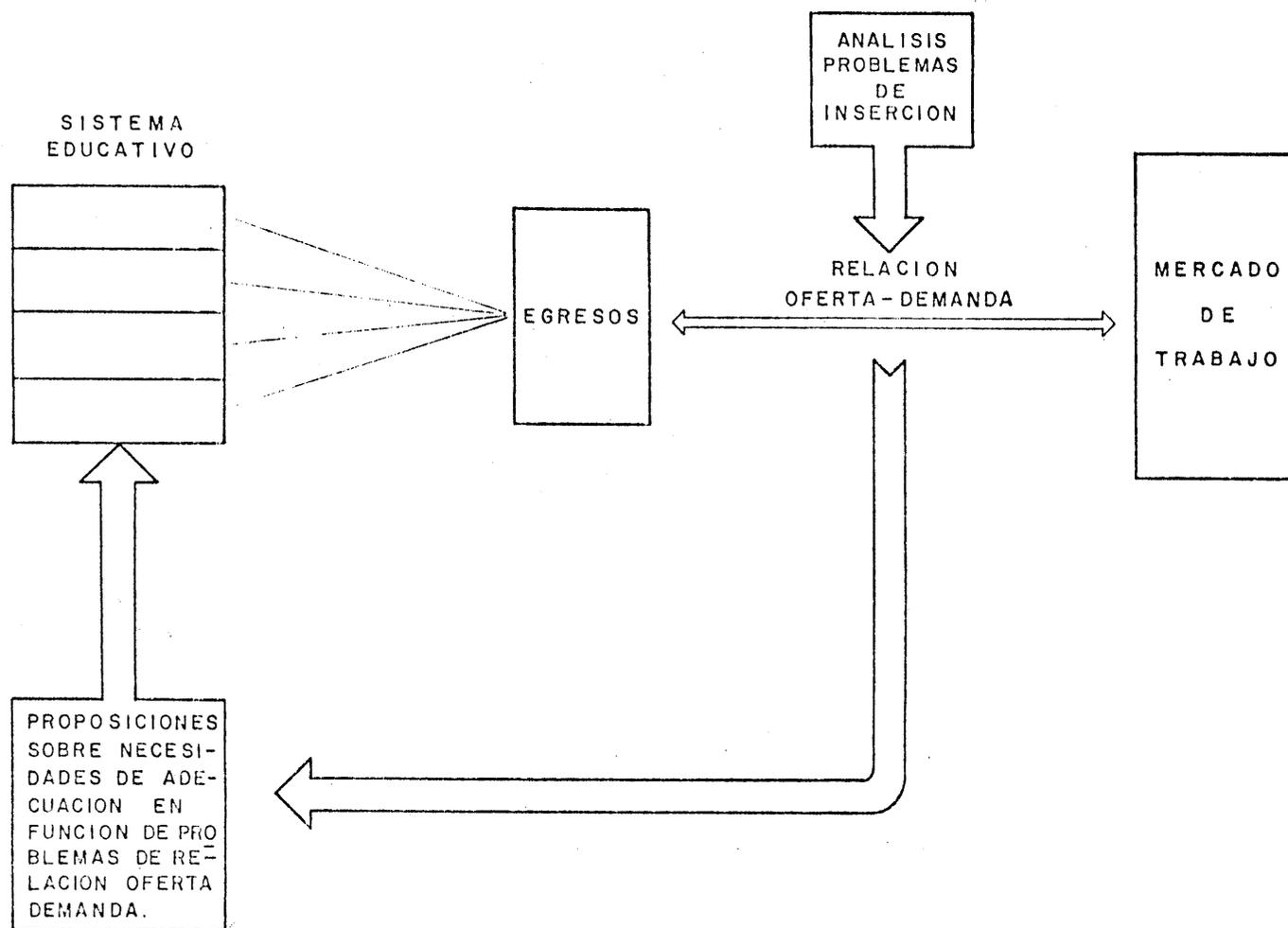
La forma como los graduados o egresados de los diferentes tipos y niveles educativos se integran en el mercado de trabajo, los problemas que se producen en la misma y los desequilibrios entre el tipo de recursos humanos requeridos con los que el sistema educativo está entregando; constituye el aspecto central de un análisis sobre desarrollo de la fuerza laboral. Lo que debe estudiarse, son los problemas de relación oferta-demanda y luego retroceder hacia el sistema educativo para establecer cuáles son los factores causales de esos problemas y proponer correctivos en función de esa adecuación (ver esquema #2).

Teniendo en cuenta esta concepción, se analizan a continuación los problemas que encuentran los egresados de los diferentes niveles de formación y capacitación de recursos humanos del país al ingresar al mercado de trabajo. Es necesario aclarar que este análisis se ve dificultado por la inexistencia de sistemas o estudios de seguimiento en todos los niveles. La tendencia a desarrollar análisis y evaluaciones de rendimiento del sistema educativo, más que sobre el destino de los egresados, ha condicionado en cierto modo esta situación. Sin embargo, para un programa de desarrollo de la fuerza laboral, este último aspecto es de primera importancia(1). A pesar de esta limitación y en base al conocimiento que aportan diferentes funcionarios y empresarios, y de la experiencia recogida en el desarrollo de programas sobre empleo y recursos humanos con anterioridad, se ha logrado establecer un conjunto de características sobre los problemas que encuentran los egresados para insertarse en el mercado laboral. Es necesario tener en cuenta que no sólo se incorporan al mercado de trabajo los egresados de los 5 niveles estudiados en la sección anterior: una alta proporción de jóvenes no continúan estudiando y se incorporan prematuramente al mismo debido principalmente a apremiantes necesidades económicas y la pobreza del grupo familiar(2). Su escasa o nula calificación les impide progresar y en muchos casos deben desempeñarse en empleos del sector informal. Los problemas de incorporación en el mercado de trabajo de estos "egresados" son muy grandes y su solución depende en gran medida de factores ajenos al Sistema Educativo.

-
- (1) Prácticamente no existen estudios o análisis sobre situación o destino de los egresados. Esto contrasta con la gran cantidad de documentos relativos a los aspectos internos del sistema educativo.
 - (2) Según datos de la Encuesta de Hogares de 1979, sólo habían cursado algunos años de primaria o la habían completado, el 57% de todos los ocupados del país.

ESQUEMA N° 2

ENFOQUE ANALITICO DEL ESTUDIO SOBRE DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL



Sin embargo y dado que es factible estudiar de noche, existe la posibilidad de conseguir mejores posiciones una vez graduados. Por tal razón, es muy importante mantener abierta esta posibilidad que permite a muchos jóvenes mejorar sus condiciones de vida.

1.- Provenientes de la Educación Vocacional y Técnica

En relación a los egresados de la educación media vocacional, el sistema fue concebido como estudio terminal. Esto significa que los graduados obtienen un diploma que les permite incorporarse directamente al mercado de trabajo calificado. Sin embargo, y aunque no se cuenta con estudios específicos de seguimiento de estos egresados, hay concordancia en señalar que la calidad de los mismos es baja y no responde a los requerimientos del mercado laboral(1). Esto dificulta su incorporación al trabajo, o determina que no sean requeridos para empleos técnicos o relacionados con lo que aprendieron. Si a esto se agrega el exceso de oferta en especialidades relativas al comercio por ejemplo, se origina un "subempleo de instruídos"(2) debido a que pueden seleccionarse los mejores en puestos que no corresponden a su nivel de calificación. La comprensión de este problema por parte de los mismos estudiantes y egresados, se refleja en una creciente incorporación de los mismos a la universidad para conseguir un grado académico superior, y en el cambio hacia las áreas de especialización que dan mayor amplitud de posibilidades en la universidad(3).

Por otra parte la generalidad de los empresarios y así lo demuestran algunas encuestas(4), muestran una actitud adversa hacia estos egresados, los que necesitan un adiestramiento adicional para ocupar los empleos ofrecidos. Esta si-

(1) "Algunas Orientaciones Básicas para el Sistema Educativo y su adecuación a los Requerimientos del Desarrollo Nacional". MIPPE 1980

(2) Idem. Obra citada

(3) En 1974, un 30% de los graduados de segundo ciclo de la educación media eran Bachilleres en Ciencias y Letras y el 70% restantes Bachilleres Técnicos. en 1978 esta relación había cambiado a 37% y 63% respectivamente.

(4) Son muy interesantes en este sentido las conclusiones a que llegan en una Encuesta de Evaluación de la Tecnología Metal-Mecánica en Panamá, levantada en noviembre de 1981 en un conjunto de 24 empresas por Juan Fagetti y Reinaldo Blanco, en su trabajo de tesis de graduación (trabajo en elaboración y aún no terminado).

tuación ya fue señalada durante la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo 1976-80 donde se decía que: "a pesar de la demanda existente por este tipo de recurso humanos, los egresados del nivel vocacional encuentran muchas dificultades para ocuparse. Esta situación se origina fundamentalmente debido a que el sistema no está preparando a sus egresados con la calificación requerida por la realidad actual de la economía" (1). Por su parte en reciente estudio "La Educación Vocacional Industrial Formal en el Area Metropolitana de Panamá" 1981, elaborado conjuntamente por AID y MIPPE se llega a conclusiones muy similares (2). Aparte de aquellas conclusiones relativas a los problemas internos de funcionamiento del sistema, nos interesa destacar las siguientes:

- "Se nota una ausencia de planificación nacional de los recursos ofrecidos por la educación vocacional formal, lo cual se refleja en la poca adecuación entre el producto del sistema y las necesidades del mercado laboral".

- "Es de suponer que existe una relación entre la calidad docente, las condiciones de los talleres, de los equipos y materiales de instrucción que serían en este caso los insumos del proceso educativo y el producto final. En consecuencia, si la calidad de los docentes y de las instalaciones físicas de las escuelas no son las adecuadas, lógicamente se podría concluir que los egresados no tienen la calidad técnica necesaria para incorporarse sin problemas al mercado de trabajo. Esta misma impresión se recibió de algunos empresarios con los que se conversó".

- Se ha señalado de igual manera que los egresados de las escuelas vocacionales privadas tienen un nivel superior al de las públicas, lo cual se estaba confirmando en base a opiniones tanto de los empleadores como de los productores de recursos humanos calificados.

Por otro lado, se ha detectado una demanda no satisfecha por este tipo de técnico intermedio, especialmente en las áreas industriales, lo que plantea la necesidad de expandir el

(1) Los Recursos Humanos y el Empleo en el Plan Nacional de Desarrollo". MIPPE 1976.

(2) En este estudio se levantó información sobre planes de estudio, disponibilidad física, talleres y equipo, programa de mantenimiento, profesores, matrícula y otros aspectos, de 6 centros educativos del área Metropolitana. Se entrevistó a los directores de los establecimientos y otros funcionarios.

sistema así como su modernización para responder a los requerimientos. Conjuntamente con lo anterior, la falta de flexibilidad para adecuarse a la cambiante demanda y los nuevos requerimientos técnicos que surgen del sector productivo, ha condicionado una estructura de egresos que no concuerda con esa demanda detectándose, por ejemplo, saturación en áreas como electrónica, mecánica de precisión, electricidad. Además, la práctica imperante de establecer los mismos cursos en casi todas las escuelas no permite la adecuación al mercado de trabajo.

Cabe citar en este nivel educativo (aunque funciona separado del mismo) la educación normal destinada a la formación de maestros (educadores para el nivel primario). El problema central se refiere a la saturación del mercado laboral a tal extremo que debieron cerrarse las escuelas dejando en funcionamiento una sola (Escuela Normal Juan Demóstenes Arosemena).

2.- Provenientes de la Educación Suplementaria

En relación a la educación suplementaria destinada a cursos especiales de complemento y de tipo vocacional, existe un desconocimiento bastante grande de lo que sucede con sus egresados. En las áreas de educación artística e idiomas asisten por lo general estudiantes de otras escuelas que desean complementar o agregar algún conocimiento. El egreso de estas especialidades no constituye por lo tanto una carrera terminal. En el caso de las especialidades vocacionales, sí lo son, y las mismas permitirían desarrollar actividades independientes. No se tiene conocimiento de la efectividad de estos estudios para una "adecuada inserción" en el mercado laboral. La multiplicidad de centros de enseñanza con denominaciones que muchas veces no tienen nada que ver con el nivel académico o profesional que desarrollan (Institutos Técnicos, Tecnológicos, Academias, Centros Superiores, Escuelas Especializadas, etc.) y que otorgan una diversidad de "diplomas", impide una adecuada evaluación. Sin embargo existe la opinión generalizada de que, en el área vocacional, su nivel es bastante bajo. Las posibilidades de insertarse en el sector moderno de la economía son casi nulas; por lo tanto, deben vincularse más bien al sector informal.

3.- Provenientes de la Educación Superior

En el nivel universitario los problemas de inserción en el mercado laboral son menores. Los mismos se refieren más bien al exceso de egresados en algunas carreras y la carencia en otros. Al examinar la serie de graduados de la Universidad de Panamá (1) se comprueba que en Administración Pública y Comercio continúa siendo alta la cantidad de graduados que muestran un superávit importante como Licenciado en Comercio, Servicio Diplomático y Servicio Social. Lo mismo ocurre con Arquitectura y Derecho. Sin embargo, en estas especialidades se ha constatado una sobre oferta que limita el ingreso al mercado laboral. La carencia de técnicos de alto nivel como los producidos por el Politécnico, ha empezado a ser satisfecha en cierto modo con los egresados de esta especialidad. Mientras que en 1975 egresaron 65 profesionales del Politécnico, en 1979 lo hicieron 356 (2). El incremento absoluto y relativo de los egresados de estas especialidades constituyen un logro que debe ser apoyado adecuadamente para que continúe su expansión. (Ver Cuadro I-3 donde se incluye el estimado sobre déficit y superávit de recursos humanos calificados para el período 1971-1985).

Se desconoce en general los problemas de inserción en el mercado de trabajo. Sin embargo y debido al tipo de especialidad impartida por algunos de estos centros, las dificultades con que se tropieza para conseguir empleo varían notablemente. Una vez más surge como necesidad imperiosa, realizar una encuesta que levante ésta problemática y pueda efectuarse una evaluación de los egresados de dos diferentes centros educativos.

-
- (1) Representa el 96% de todos los graduados universitarios. En 1979, de un total de 2,640 graduados de nivel superior, 2,525 eran de la Universidad de Panamá y los restantes 115 de la Universidad Santa María La Antigua.
 - (2) Representa un 4.1% del total de egresados de 1976, y 16.1%

4.- Provenientes de la Formación Profesional

La Formación Profesional que se imparte a través del SENAFORP, es uno de los instrumentos más importantes del sistema de formación y capacitación de recursos humanos. Sin embargo, se conoce muy poco sobre la calidad y los problemas de inserción de sus egresados en el mercado de trabajo. La carencia de un sistema analítico de seguimiento, impide contar con una "retroalimentación" absolutamente necesaria para el desarrollo de los programas.

Sin embargo, en base a opiniones y conclusiones obtenidas en otros estudios, se cuenta con algunos antecedentes. En este sentido, se destacan una de las conclusiones a que se llegó en el trabajo publicado por el Ministerio de Planificación y Política Económica, "La Educación No Formal en Panamá" (1982) "Conversaciones con numerosos funcionarios del Gobierno y de la empresa privada, indican que hay razones para considerar que la formación ofrecida en los últimos años no ha sido adecuada a las necesidades nacionales. Los numerosos obstáculos que ha enfrentado el SENAFORP durante estos años (...) parece confirmar la opinión de los funcionarios consultados en referencia a la relativa calidad del adiestramiento".

Esto mismo queda corroborado con las entrevistas personales efectuadas a diferentes instituciones y empleadores.

Sin embargo y a pesar de los problemas señalados, los egresados de este sistema de capacitación tienen menos problemas que otros (vocacional por ejemplo) para colocarse debido a que en muchos casos se trata de personas ocupadas que asisten a cursos de capacitación (1).

En términos cuantitativos se ha detectado una brecha entre requerimientos y disponibilidad que ya fue establecida en el Plab de Desarrollo 1974-1980. Según esa estimación, se requería formar durante el período del Plan 80 mil nuevos trabajadores, sin embargo no se llegó ni a la mitad de esa cifra. Si a esto se agrega que durante ese mismo período se programó adiestrar en sus puestos de trabajo a sólo un 20% de los que necesitaban algún tipo de capacitación, el déficit de arrastre continúa siendo enorme.

(1) Es el caso del acuerdo CAPAC- Sindicato de Trabajadores de la Construcción y el SENAFORP para capacitar y validar conocimientos adquiridos, lo que se traduce en la ocupación de puestos más calificados y acordes con su capacitación.

En síntesis, se presenta un problema de calidad de egresados la que sería baja, no existiendo un sistema de evaluación que permita corroborarlo. Al mismo tiempo se produce una insuficiencia cuantitativa tanto en la formación de nuevos trabajadores como en el adiestramiento de los que ya están ocu- dos.

La capacitación que imparte el Departamento de Adies- tramiento del Sector Público a sus funcionarios, se ha consi- derado como un tipo de formación profesional. Este sistema es el único que ha establecido una modalidad para analizar la si- tuación de sus egresados evaluando en qué medida utilizan los conocimientos adquiridos. Esta evaluación muestra que por lo menos el 80% de los entrevistados aplican de manera efectiva los conocimientos derivados del adiestramiento. Sin embargo y a pesar de los buenos resultados conseguidos por éste adiestra- miento, existe un problema de enfoque del mismo que limita su ámbito de acción a necesidades más bien coyunturales, prestan- do poca atención a una capacitación en función del rol que las diferentes instituciones deben cumplir en la prestación de ser- vicios a la comunidad y en el desarrollo nacional.

5.- Relativos al Sistema de Becas y Préstamos

El IFARHU no realiza directamente estudios sobre los problemas de inserción que encuentran los profesionales al in- corporarse en el mercado de trabajo. Esto se debe principal- mente a falta de medios en el Departamento de Planificación. Pese a ello y mediante el mecanismo de recuperación del présta- mos, pueden señalarse algunos problemas(1). "En general, los egresados de todas las carreras tienen problemas para encontrar empleo debido a que no se crean suficientes puestos de trabajo. Entre los que tienen más problemas se destacan Arquitectura (hay arquitectos haciendo de dibujantes, vendedores, cajeros), Derecho, Administración, Economía. Estas son apreciaciones, se podría investigar bien este problema dado que hay datos para ello, pero se tardarían muchos meses en hacerlo con los actua- les medios humanos y materiales disponibles. Sin embargo, al cabo de unos dos años, todos consiguen colocarse aunque no sea en la profesión adquirida".

(1) Opiniones recogidas en entrevista al Dr. Tomás Sosa, Direc- tor de Planificación del IFARHU.

C. PROBLEMAS CENTRALES RELATIVOS A LA FORMACION Y CAPACITACION DE RECURSOS HUMANOS.

1. Educación Vocacional

Los antecedentes recogidos y las entrevistas realizadas con diferentes directores de escuelas de educación vocacional confirman en general los problemas señalados en varios estudios específicos. (1)

La carencia de recursos para dotar adecuadamente de talleres, equipos, laboratorios y los medios necesarios para una eficaz formación, señala como una de las cuestiones centrales. Sin embargo, no todas las escuelas tiene los mismos problemas. Algunas están mejor dotadas como el Don Bosco (privada) y el Arte (oficial) pero la generalidad adolece de serias deficiencias. Si a esta carencia de recursos se agrega que el sistema de compra y renovación de equipo de las oficiales es lento, demoroso y en muchos casos no concordante con la tecnología en uso, se está efectuando de manera notable las posibilidades de práctica profesional.

Por otro lado, la inexistencia de un centro de formación y perfeccionamiento de profesores para la enseñanza vocacional, implica que en una alta proporción la calificación de los mismos es inadecuada. Este factor conjuntamente con el señalado anteriormente, pueden considerarse como tabajan en otras actividades, lo cual impide contar con ellos de manera más integral. Las remuneraciones que perciben como profesores son muy inferiores, por lo que es difícil conseguir y retenerlos en esta actividad.

La consecuencia final de estos dos problemas básicos, es un bajo nivel de capacitación de muchos de los egresados. La opinión generalizada señala que solo en contadas excepciones la calificación adquirida y su nivel académico, no concuerda con los requerimientos de exigencia del mercado laboral.

(1) Ver por ejemplo "La Educación Vocacional Industrial Formal en el Area Metropolitana de Panamá". 1981.

Además de los dos problemas centrales señalados y a causa de la inexistente de análisis del mercado laboral y de un seguimiento de los graduados, se desconocen en general estas exigencias técnicas y de conocimiento específico que requiere la actividad económica. Lo mismo ocurre con las variaciones de la demanda, impidiendo efectuar las adecuaciones necesarias. Sin embargo y como consecuencia de la rigidez administrativa y la inflexibilidad de los currículum, poco se conseguirá con este conocimiento si no va acompañado de la flexibilización necesaria del sistema para su adecuación a la ambiente demanda. (1)

Cabe citar también la falta de relación de las escuelas vocacionales con el sector privado. Salvo en contadas excepciones, no existe un sistema de práctica profesional en las industrias ni tampoco apoyo financiero o técnico de las mismas. Esta falta de relación tiene un efecto negativo en ambas direcciones. Las escuelas no reciben orientaciones de quienes están vinculados a los procesos productivos, y las empresas no cuentan con la mano de obra debidamente capacitada.

Son numerosos los problemas que pueden citarse en relación a la educación vocacional. La mayoría de los mismos los hemos recogido y puesto más explícitamente, en los anexos. La apretada síntesis presentada anteriormente, plantea un conjunto de interrogantes y perspectivas. Sin embargo, es necesario dejar establecido que mediante una modernización del sistema y apoyando adecuadamente un conjunto de ellas, podrían formar los recursos humanos calificados del nivel medio que el país necesita.

2. Educación Suplementaria

Este nivel educativo (que en la práctica es una educación vocacional) capacita en diversas materias existiendo una gran variedad de centros, escuelas e institutos.

(1) Uno de los efectos de la derogación de la Reforma Educativa que se estaba desarrollando en el país ha sido rigidizar aún más el sistema debido a que cualquier cambio en el mismo tiende a identificarse como un "regreso" a la Reforma Educativa.

El primer problema que surge en relación a este tipo de educación es la falta de información casi total de características, nivel académico, grado de capacitación conseguido por los alumnos e inserción en el mercado de trabajo. Sin embargo, los pocos antecedentes recogidos y opiniones al respecto, señalan que se repiten prácticamente los problemas señalados para la educación vocacional, con el agravante de no existir control sobre un conjunto de "academias" o "centros educativos". Algunos de ellos tienen cierto prestigio como los de formación de secretarías ejecutivas. Sin embargo, en muchos casos se trataría de la "venta" de un diploma.

Por otro lado, la falta de uniformidad en los títulos y grados concedidos, así como en la equivalencia de los graduados con el sistema formal educativo, impide realmente conocer el potencial, como formador de recursos humanos calificados. Sin embargo, esto no significa que algunos centros no puedan ser seleccionados para que con un adecuado apoyo, pasen a jugar un rol específico en la tarea de formar y capacitar recursos humanos.

3. Nivel Superior Universitario

Son numerosos los problemas que pueden citarse sobre el funcionamiento y la adecuación institucional de las universidades. Sin embargo, lo que interesa destacar en este trabajo, en aquella problemática relacionada con la incorporación de sus egresados al mercado de trabajo y la demanda del sistema económico. Desde esta perspectiva, y centrandó el análisis en su eficiencia externa, (1) se destaca en primer lugar un problema de sobre oferta en varias carreras que imparte la universidad, e insuficiencia en otras. En base a análisis preliminares y opiniones recogidas, existe consenso de una saturación del mercado de trabajo en carreras como Agricultura, Administración Pública, Economía, Profesores. En cambio en áreas de ingeniería y especialmente en un nivel técnico intermedio, la oferta es insuficiente. Esta situación plantea un aspecto central que incide en la capacidad y flexibilidad para reorientar recursos hacia donde más se requieren e inte-

(1) No puede dejarse de citar, en todo caso, la existencia de problemas administrativos, rendimiento académico y carencia de recursos para operar.

rrumpir o cerrar temporalmente aquellos destinados a las áreas saturadas. Esta posibilidad va ligada a la existencia de flexibilidad operativa interna, y al adecuado y oportuno conocimiento de la situación del mercado laboral (1). De igual manera, numerosos casos de requerimientos de recursos humanos no satisfechos, y especialmente cuando su volumen es pequeño, podría resolverse aprovechando el sistema de becas que administra el IFARHU.

El exceso de oferta de recursos humanos profesionales que actualmente se da en algunas especialidades, puede alcanzar igualmente a otras en un período muy corto de tiempo. El ingreso sin restricciones a la Universidad y la consiguiente masificación de la misma, ha permitido que muchos estudiantes, especialmente de escasos recursos, se incorporen a ella lo cual ha facilitado una movilidad social que no se observa en otros países con sistemas más rígidos. Sin embargo, este aspecto positivo de la política "universidad para todos", tiene como contrapartida una baja en el nivel académico, una carencia importante de infraestructura física, un presupuesto altísimo y cada vez más difícil de conseguir, y la saturación de egresos en la mayoría de las especialidades. A pesar de ello sigue persistiendo una carencia de recursos humanos calificados en los niveles intermedios. Se han planteado diversas alternativas para encarar este problema como la de crear un nivel post-medio técnico que sea terminal, o el establecimiento de sistemas de selección para el ingreso a la universidad. De esta manera se podría incrementar el número de graduados de nivel técnico superior y disminuir la presión de las carreras universitarias tradicionales.

La carencia de técnicos de nivel universitario en especialidades vinculadas a la industria y en general a la actividad productiva, se viene señalando desde hace tiempo (2). El Instituto Politécnico ha empezado a llenar

(1) La Oficina de Planificación de la Universidad no hace este tipo de estudios.

(2) Ver por ejemplo "Los recursos humanos y el Empleo en el Plan Nacional de Desarrollo 1976-1980" MIPPE 1976.

este vacío aunque muy lentamente. Este Instituto en vías de transformarse en una Universidad autónoma, podría ser la respuesta a los requerimientos de recursos humanos citados del tipo y nivel señalado. Sin embargo, para alcanzar estos propósitos, deberá en primer lugar definirse claramente el rol institucional que le cabe, las áreas básicas que debe cubrir y los volúmenes de recursos humanos que debe producir; enseguida debería establecerse los requerimientos humanos, físicos y financieros necesarios; y luego, la mejor modalidad de alcanzar estos propósitos. En síntesis, diseñar un plan integral de desarrollo de la institución.

Además de lo señalado, la carencia de un adecuado sistema de planificación de recursos humanos de nivel superior y en especial de uno de seguimiento de graduados, impide por un lado orientar las acciones de promoción indicando los problemas de superávit y déficit; y por otro, conocer en qué medida la enseñanza responde a los requerimientos de la demanda y los problemas que encuentran los egresados para incorporarse y desempeñar las diferentes ocupaciones. Este vacío resulta altamente perjudicial en términos de racionalización de recursos y de nivel académico.

Otros numerosos problemas pueden citarse, sin embargo la cuestión central está en la incapacidad del sistema para producir recursos humanos de nivel técnico intermedio; y el acceso en varias especialidades. El apoyo a la Universidad Tecnológica y a otros centros que forman este tipo de recursos humanos, podrá suplir en parte esta problemática.

4. Formación Profesional

Según se ha señalado, son numerosos los estudios que se han hecho analizando la problemática de la formación profesional y específicamente del SENAFORP. (1) Por tal razón nos limitaremos a presentar los aspectos más relevantes y relacionar los mismos con la reciente información obtenida mediante entrevistas al Director del Centro y a su Jefe de Planificación.

(1) Ver bibliografía.

Las dos cuestiones claves y que inciden de manera decisiva en la problemática del SENAFORP, son la carencia de medios financieros suficientes y la falta de flexibilidad administrativa para operar. Estos dos problemas son de tal relevancia que opacan cualquiera otro que pueda citarse. Al mismo tiempo, ellos son el origen de la larga lista que suele encontrarse en los trabajos sobre la formación profesional.

El problema financiero puede sintetizarse señalando que se requiere unos tres millones de balboas anuales para que el Centro pueda funcionar adecuadamente. Sin embargo, el presupuesto de 1981 fue de 1.8 millones (para 1982 es de 1.9), monto que a su vez financia los sueldos y gastos de funcionarios y actividades de otras áreas del MITRAB. Se estima que sólo un 60% del presupuesto anual está efectivamente asignado a la formación profesional, lo cual implica en términos reales que el Centro está operando con un presupuesto que representa sólo un 38% de su necesidad. (1) En estas condiciones es imposible que pueda cumplir íntegramente con sus tareas. Esto explica a su vez por qué está operando a un 27% de su capacidad. También explica la falta de personal técnico, instructores, técnicos en general y los bajos sueldos de los que todavía no han emigrado a otras instituciones. De igual manera, la carencia de equipos, infraestructura, materiales para cursos, recursos para operar centros móviles, y en general todas las necesidades que se señalan en los diferentes diagnósticos efectuados.

El segundo gran problema del centro es su falta de flexibilidad operativa. Debido a que depende de la administración central del Ministerio de Trabajo, sus compras, gastos, nombramientos y en general cualquier acción administrativa, está supeditada a la autoridad central del Ministerio, restándole capacidad de actuar rápido y en función de los requerimientos coyunturales que van surgiendo. Esta situación implica que en muchos casos, no hay solución oportuna a los problemas, entorpeciendo de manera notable la marcha administrativa.

Cabe citar también por su relevancia la necesidad de proporcionar una permanente y adecuada orientación a la formación profesional en función de las necesidades de adiestramiento y capacitación que surgen de los programas

(1) Un 60% de 1,9 millones son 1,14. Esta cifra, a su vez, es un 38% de 3 millones.

y proyectos tanto privados como públicos que se están implementando. Este conocimiento resulta de vital importancia para saber la magnitud, el tipo y las áreas en que debe darse la capacitación. Montar un adecuado sistema de planificación que recoja los requerimientos del sector privado y de los proyectos en general para transformarlos en acciones concretas de formación y capacitación, es de vital importancia. Sin embargo, y tal como se señalaba anteriormente, la disponibilidad de recursos para constituir equipos o recoger los requerimientos de las diferentes actividades económicas, es el factor clave de esta problemática.

Además de los problemas señalados, es importante destacar igualmente, la escasa relación que tiene con el Sector Privado un centro de esta naturaleza. La formación en la empresa o capacitación específica de personal clave, prácticamente no se efectúa. Esta falta de vinculación no solo incide en la carencia de información sobre las áreas y magnitudes con que deben formarse los recursos humanos, sino que impide encarar programas de más relevancia a nivel de cada empresa.

5. Sistema de Becas y Préstamos Educativos

La formación de recursos humanos calificados a través de este sistema, tiene numerosas ventajas especialmente porque permite a la población de bajos recursos acceder a la educación. Sin embargo, es necesario destacar algunas limitaciones del sistema.

En primer lugar debe citarse que el sistema de préstamos y becas está orientado a ayudar preferentemente a estudiantes de nivel medio y superior. No se ha establecido un mecanismo de apoyo a los que necesitan capacitarse en el SENAFORP por ejemplo, o en instituciones privadas de ese tipo que cumplan con ciertos requisitos mínimos. (1)

Por otro lado se carece de un medio que evalúe la efectividad del sistema en función de rendimiento académico, de inserción en el mercado de trabajo y de problemas vinculados con lo que aprendieron y sus posibilidades de

(1) Como se excepción a lo señalado, debe citarse un apoyo especial destinado a capacitar mujeres en la rama de la construcción para que puedan construirse sus propias viviendas. Mediante un convenio especial el IFARHU otorga crédito educativo, el SENAFORP la capacitación, y el MIVI materiales y apoyo técnico. Funciona en Colón, San Miguelito y Chiriquí.

aplicación. (1) La evaluación se centra básicamente en la recuperación de los créditos y no en aspectos relativos al desarrollo de los recursos humanos.

La flexibilidad operacional del sistema al facilitar la formación de recursos humanos especializados en especialidades escasas pero de poca demanda, debe ser coordinado a su vez con los planes y programas de desarrollo del país, y vincularse igualmente con el sector privado. Ver un anexo de esta naturaleza, permitiría a las empresas perfeccionar o preparar recursos humanos directamente en especialidades muy coyunturales y que no egresan de la Universidad.

(1) Especialmente para los que estudiaron en el extranjero. Se dan casos en que por la especialidad escogida no encuentran empleo, debiendo emigrar a otros países más desarrollados.

D.- RECOMENDACIONES

En esta parte se sintetizan un conjunto de ideas y proposiciones destinadas a adecuar los diferentes tipos de formación de recursos humanos a los requerimientos que plantea el mercado laboral.

1.- Formación de Recursos Humanos en el Sistema Vocacional

Para mejorar la formación de recursos humanos a través de esta modalidad de enseñanza, es necesario encarar simultáneamente un conjunto de problemas.

- Es necesario establecer un sistema o una institución destinada a formar profesores de esta enseñanza. La carencia de profesores con el nivel requerido incide de manera decisiva en la calidad de los egresados. La Universidad Tecnológica (Politécnico) podría ser la institución adecuada para preparar estos profesores por lo que debe establecerse, el volumen de formación requerido y el apoyo necesario para ello.

- Es imprescindible dotar a las escuelas de los talleres, maquinarias, y equipos suficientes y debidamente actualizados. De lo contrario continuarán saliendo egresados con escasa práctica profesional y efectuadas con equipos obsoletos(1). Para ello es necesario cuantificar la inversión requerida en cada escuela y en especial las que se seleccionen como prioritarias.

- Es necesario establecer un sistema de seguimiento y análisis destinado a conocer los problemas que encuentran los egresados para incorporarse al mercado de trabajo, señalando las principales áreas y especialidades que surgen y las adecuaciones o modificaciones que deben introducirse en los curriculum y prácticas de talleres.

(1) El recuento de requerimientos en equipo y otras actividades efectuado mediante la consultoría de AID destinada a analizar la educación vocacional industrial, sigue teniendo plena validez. Ver: "La Educación Vocacional Industrial Formal en el Area Metropolitana de Panamá". MIPPE 1981
Pag. 41-58

- Debe establecer una adecuada vinculación entre el sector privado y las escuelas vocacionales, mediante convenios de colaboración destinados a mejorar la práctica profesional, y recoger al mismo tiempo las necesidades que plantean los empresarios. La vinculación puede formalizarse ya sea con asociaciones de empresas como individualmente. Al mismo tiempo y en base a programas especiales de colaboración con un conjunto de escuelas, puede satisfacerse los requerimientos del sector moderno.

- Debido a que el sector moderno de la economía no puede emplear a todos los egresados del sistema produciéndose de esta manera "exceso" de egresados, podría adecuarse el sistema vocacional estableciendo áreas de enseñanza que vinculen al capacitado con actividades de auto empleo. Eso es en parte lo que hace actualmente el área de enseñanza educación para el hogar (modistería) y algunos centros de la educación suplementaria(1); sin embargo, no se cubren áreas vinculadas a la producción y se necesita una orientación y apoyo sistemático.

- Se recomienda preparar un proyecto específico para los seis centros vocacionales del Area Metropolitana con potencial necesario(2) para ser utilizados (en alguna jornada del día y la noche) en el desarrollo de la formación profesional de grupos marginados. Estos mismos centros podrían continuar su enseñanza de tal manera que se atienda el auto empleo.

2.- Formación de Recursos Humanos a través de la educación suplementaria

La formación impartida por las escuelas oficiales incluídas en este nivel se dedican a educación artística principalmente, y las privadas a actividades vocacionales. En términos del desarrollo de la fuerza laboral y considerando la parte vocacional como el centro de un apoyo específico:

(1) Belleza, Peluquería, Sastrería

(2) Detectados en el estudio citado "La Educación Vocacional Industrial Formal en el Area Metropolitana de Panamá". MIPPE 1981.

- Deberá en primer lugar conocerse las características de los establecimientos, infraestructura disponible, nivel académico de los estudios impartidos, equivalencia de los títulos que se otorguen, problemas de inserción en el mercado de trabajo de los egresados y en general un conjunto de aspectos necesarios para decidir sobre las mismas. Debido a la carencia casi total de antecedentes sobre éstas instituciones, deberá efectuarse una encuesta o censo completo para recoger la información requerida. Mediante la misma, podrá establecerse la equivalencia de nivel y títulos otorgados, y decidir sobre el tipo de apoyo que requieren.

- Seleccionar en base a las áreas que cubren y el nivel académico logrado, un conjunto de instituciones para ser incluidos en programas específicos de apoyo. Si a su vez el programa se vincula expresamente con asociaciones productoras y comerciales, se podrá formar recursos humanos en función de sus requerimientos.

3.- Formación y Capacitación de Recursos Humanos a través de la Formación Profesional

Teniendo en cuenta los problemas centrales señalados como determinantes de la problemática de la formación profesional y específicamente del SENAFORP, surgen las siguientes proposiciones:

- El presupuesto del SENAFORP es insuficiente para sus requerimientos, la asignación "efectiva" sólo representa un 38% de su necesidad. Si se le asignara integralmente el 15% establecido en la ley que crea el seguro educativo, sobrepasaría los tres millones anuales que necesita para operar adecuadamente. Conseguir que se asigne un presupuesto acorde con la necesidad del servicio, surge como la meta principal si se desea apoyar al centro.

- De no ser factible ésto, se propone subdividir el presupuesto actual y operar 263 centros pequeños localizados (o móviles) en áreas pobladas donde están las industrias y los trabajadores y prestar un servicio menos ambicioso en sus propósitos, pero más efectivo en su realización. Se mantendrá una oficina central coordinadora reducida, que solucionaría los problemas de manejo administrativo. Los apoyos recibidos mediante convenios bilaterales con diferentes países destinados a crear centros especiales, constituyen la base de

esta posibilidad operacional (centro panameño -alemán, centro panameño-japones).

- En relación a la falta de flexibilidad operativa del SENAFORP, y los consiguientes problemas que eso acarrea, es aconsejable apoyar la idea de establecer una institución semiautónoma, con patrimonio propio y autonomía administrativa y financiera. Esta institución estaría dirigida por un consejo en el que participe el sector privado, el gobierno y los trabajadores. Existe un proyecto de Ley, que recoge este planteamiento. Este una vez aprobado, plantea hacia el futuro perspectivas de gran significación debido a que con el mismo se trata de dar solución a estos dos grandes problemas. En todo caso, no debe salir del ámbito del Sector Trabajo para que la formación que se imparta esté en función del problema del empleo y la productividad.

- En relación a las necesidades de orientación y conocimiento de la efectividad del adiestramiento impartido, se requiere establecer un sistema apropiado de determinación de necesidades que estudie la demanda que surge del mercado laboral y efectúe el seguimiento de los egresados para conocer en que medida de su adiestramiento resulta adecuado a los requerimientos de los empleados.

- Se recomienda establecer un sistema de ayuda educativa y facilidades especiales de acceso al Centro, y evitar de esta manera la alta deserción.

- Es necesario incrementar de manera apreciable el volumen de formación y capacitación. Según las necesidades de adiestramiento estimadas en el plan de desarrollo 1976-1980, se necesita capacitar alrededor de 13 mil trabajadores al año, esta cifra contrasta de manera notable con lo que se está consiguiendo en la actualidad (1,800 trabajadores en 1981). Los requerimientos futuros son de magnitud similar planteando el doble desafío a lo que dejó de adiestrarse y lo que se requiere en el futuro.

4.- Formación de Recursos Humanos en el Nivel Superior

- Frente a la problemática central relacionada con la saturación del mercado de trabajo en especialidades impartidas por la Universidad y los déficit detectados en el nivel técnico superior, no caben más alternativas que reorientar los recursos para frenar el egreso de las primeras e incrementar las de las deficitarias. Por tal razón se recomienda apoyar los esfuerzos del Politécnico destinados a incrementar el número de graduados de nivel técnico superior y de los que operan formando este tipo de técnicos.

- Se requiere estudiar el mercado de trabajo con el fin de determinar las especialidades más escasas y desarrollar un plan de formación de profesionales y técnicos basado en las necesidades que surgen de la realidad nacional y de la capacidad del sector privado para crear los correspondientes puestos de trabajo. De igual manera, se requiere efectuar un análisis completo sobre los problemas de inserción de los graduados en los diferentes empleos. Este conocimiento permitirá adecuar los currículum a las necesidades reales que surgen del sector productivo.

5.- Formación de Recursos Humanos a través del Sistema de Becas y Préstamos Educativos.

- Para subsanar el problema del desconocimiento de la efectividad del sistema en función del rendimiento académico y su inserción en el trabajo, se recomienda apoyar el establecimiento de un sistema de seguimiento analítico que permita sacar conclusiones sobre el nivel de formación adquirido, la facilidad o dificultad para encontrar trabajo, productividad profesional y otras.

- Se recomienda establecer un mecanismo que vincule e incorpore el sector privado al otorgamiento de becas. De esta manera se podría conseguir un doble objetivo; capacitar en el nivel superior (directivo y técnico) y en el nivel de trabajador calificado.

CAPITULO VI

INSTITUCIONES DE COLOCACION DEL SECTOR PUBLICO Y DEL PRIVADO