

## **4.2 Resultados de la Encuesta a los Empleadores**

### **4.2.1 Características de la Encuesta**

Esta investigación se basó en la opinión experta de un grupo de 40 empresarios. Se incluyeron las opiniones y comentarios de los empresarios de las micros, pequeñas, medianas y grandes empresas. La investigación se realizó a través de entrevistas de profundidad, cara a cara, utilizando un cuestionario pre-elaborado. El período de aplicación fue entre 20 de septiembre de 2002 al 15 de enero de 2003.

El principal objetivo de estas entrevistas era conocer algunas opiniones generales de los empresarios con relación a los requerimientos y las características de los recursos humanos demandados en sus empresas.

La selección de las empresas se realizó al azar, incluyendo tanto a empresas del distrito de San Miguelito como del distrito de Panamá. Entre las características de la muestra se destacan las siguientes:

- La mayor parte de los entrevistados son personas que tienen tanto una vasta experiencia empresarial como un nivel académico relativamente alto.
- Se obtuvo una participación de empresas relacionadas con una amplia variedad de actividades económicas, y que funcionan de manera formal.

Es importante señalar que la clasificación de las ocupaciones se realizó utilizando como referencia el Manual de Clasificación Nacional de Ocupaciones (2000), mientras que las actividades a las que se dedican las empresas se basó en el documento “Clasificación Industrial Nacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas”, ambos publicados por la Contraloría General de la República.

A continuación presentamos los principales hallazgos de esta investigación:

## 1) Generalidades de la empresa

Las empresas de los entrevistados tienen las siguientes características:

**Cuadro 4-10 Características de las Empresas de los Empleadores Entrevistados.**

Detalle	Cantidad	Porcentaje
<b>Total de Empresas.....</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>
<b>Ubicación:</b>		
Distrito de Panamá.....	30	75.0
Distrito de San Miguelito.....	10	25.0
<b>Actividad Económica:</b>		
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler.....	13	32.5
Comercio al por mayor y menor.....	11	27.5
Industria Manufacturera.....	10	25.0
Intermediación financiera.....	2	5.0
Otras actividades comunitarias, sociales y personales de servicios.....	2	5.0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones....	1	2.5
Construcción.....	1	2.5
<b>Volumen de ventas anuales (en US\$)</b>		
Menos de 150,000.....	14	35.0
De 150,001 a 1,000,000.....	16	40.0
De 1,000,001 a 2,500,000.....	7	17.5
Más de 2,500,000.....	2	5.0
No sabe / No respondió.....	1	2.5
<b>Número de Empleados:</b>		
De 1 a 5.....	12	30.0
De 6 a 30.....	20	50.0
De 31 a 50.....	1	2.5
Más de 50.....	7	17.5
<b>Años de operación:</b>		
De 1 a 5.....	11	27.5
De 6 a 10.....	5	12.5
De 11 a 15.....	8	20.0
De 16 a 20.....	5	12.5
De 21 a 25.....	3	7.5
De 25 a 30.....	5	12.5
De 31 a 40.....	0	0
De 41 a 50.....	3	7.5
<b>Formalidad de la Empresa:</b>		
Registrada en Ministerio de Comercio.....	38	95.0
Registrada en la Caja de Seguro Social.....	34	85.0
Registrada en AMPYME.....	8	20.0

Fuente: Encuesta

La mayor parte de las empresas se encuentran en el distrito de Panamá. En su mayoría, tienen ventas anuales menores de un millón de dólares (75%) y menos de 30 empleados (80%), lo que implica que son pequeñas empresas, de acuerdo a la clasificación de AMPYME. La mayoría de las empresas se ubican en actividades principales de la economía panameña, como son actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, comercio al por mayor y menor, e industria manufacturera.

Es importante señalar que existe una amplia gama de actividades específicas a las que pertenecen las empresas encuestadas. En el caso de aquellas que pertenecen a las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, aparecen actividades como diseño de interiores, diseño gráfico, consultorías, publicidad, computadoras y software, seguridad, servicios legales, música y entretenimiento, administradores de proyectos y alquiler de equipo de construcción, y otras. En el área de comercio aparecen la venta de útiles de oficina, productos utilizados para actividades madereras, repuestos y accesorios de autos, artículos electrónicos, mercancía seca, pollos, productos de laboratorios y productos en general. Al nivel de la industria, existen empresas de producción de alimentos, muebles, cartón, plástico, y equipo de panadería.

En su mayoría se trata empresas bien establecidas, ya que el 60% de las empresas encuestadas tienen más de 10 años de estar operando. La mayoría realizan sus actividades de manera formal al estar registradas en el Ministerio de Comercio e Industrias y en la Caja de Seguro Social. Resalta el hecho que sólo un 20.0% están registradas en AMPYME, ya que no es obligatorio, sino que es opcional, para aquellas empresas interesadas en acceder a ciertos beneficios que ofrece esta institución.

Por otro lado, es necesario destacar que los principales beneficios que establece la ley que crea esta entidad, son para empresas nuevas exclusivamente.

## 2) Característica de los Empresarios Entrevistados

Los empresarios entrevistados reúnen las siguientes características:

**Cuadro 4-11 Características de los Empleadores Entrevistados**

Detalle	Cantidad	Porcentaje
<b>Total de Entrevistados.....</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>
<b>Sexo:</b>		
Hombres.....	26	65.0
Mujeres.....	14	35.0
<b>Edad:</b>		
De 20 a 29.....	4	10.0
De 30 a 39.....	13	32.5
De 40 a 49.....	15	37.5
De 50 a 59.....	8	20.0
<b>Nivel Académico:</b>		
Maestría.....	7	17.5
Postgrado.....	3	7.5
Universitario graduado.....	10	25.0
Universitario no graduado.....	16	40.0
Secundaria.....	4	10.0
<b>Categoría:</b>		
Dueño.....	19	47.5
Gerente.....	11	27.5
Socio.....	7	17.5
Otra.....	3	7.5
<b>Años de ser empresarios:</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>
De 1 a 5.....	10	28.6
De 6 a 10.....	6	17.1
De 11 a 15.....	8	22.9
De 16 a 20.....	3	8.6
De 21 a 25.....	3	8.6
De 25 a 30.....	3	8.6
De 31 a 35.....	2	5.6

Fuente: Encuesta

Aproximadamente dos tercera parte de los entrevistados son hombres; son dueños o socios de la empresa; y tienen más de 40 años de edad. El 90% tiene un nivel académico superior. El 68.6% tiene menos de 15 años de experiencia como empresario.

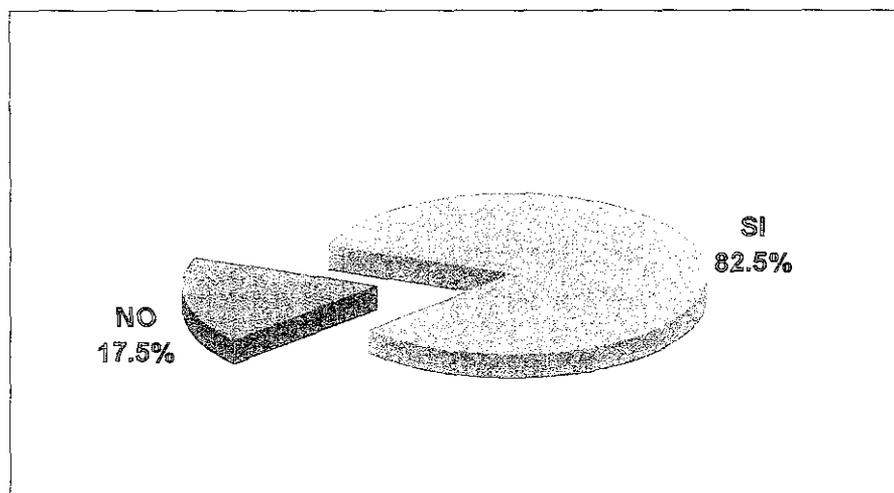
## 4.2.2 Análisis

### 1) Demanda de Recursos Humanos

#### a) Búsqueda de personal

El 82.5% de las empresas donde labora el entrevistado han realizado búsqueda de personal entre los años 2000 y 2002 (véase Gráfica 4-12).

**Gráfica 4-12**  
Búsqueda de personal por los Empleadores Entrevistados  
entre los años 2000 y 2002



Fuente: Encuesta

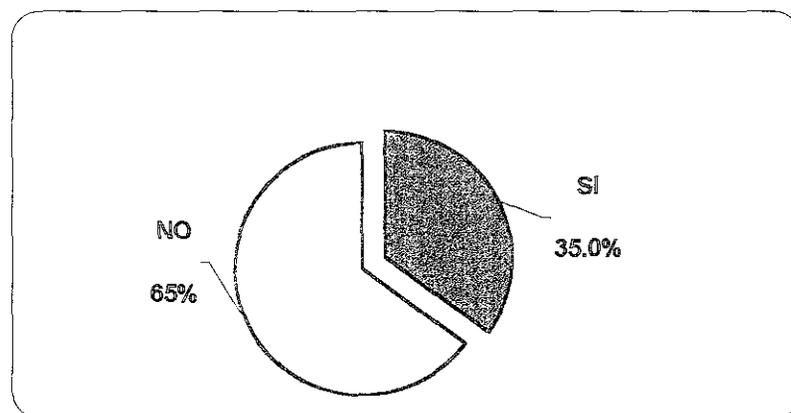
Un aspecto que vale resaltar es que debido a la inflexibilidad en el mercado de trabajo, las empresas tienden a realizar contratos por períodos definidos o despiden al trabajador una vez culminados los dos meses en que dura el periodo de prueba. Debido a esta situación, el elevado número de empresas que buscaron personal durante los últimos tres años, no puede considerarse un resultado importante, si se toma en consideración además, la caída en la actividad económica que ha afectado al país durante este periodo.

Por otro lado, sólo el 35.0% de las empresas entrevistadas tienen actualmente alguna posición vacante.

Las tres principales razones por las que no se han llenado las vacantes están relacionadas con la deficiencia del sistema educativo que no forma a la mano de obra que requieren las empresas, a problemas de re-estructuración u otras razones internas de las organizaciones y a la difícil situación económica por la que atraviesa el país.

Sobre este particular se destaca que en el país no existe un sistema de información sobre oferta y demanda de empleo lo suficientemente amplia y accesible que facilite la contratación y búsqueda de personal. Las empresas que ofrecen servicios de empleo, son de origen reciente ya que el Ministerio de Trabajo realizaba esta labor. En adición, los sitios de internet, para ubicar el currículum, si bien ya existen en Panamá, aún no están lo suficientemente extendidos ya que no todas las empresas y los desempleados tienen el acceso a este medio (véase Gráfica 4-13).

**Gráfica 4-13**  
**Existencia de posiciones vacantes en las empresas**  
**de los Empleadores Entrevistados**



Fuente: Encuesta

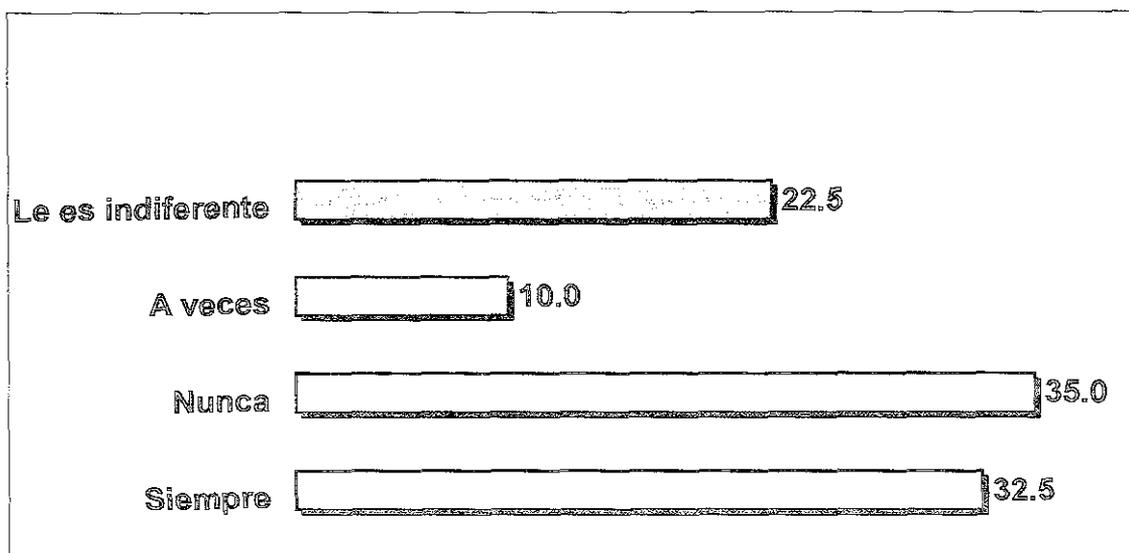
El 50% de los entrevistados señalaron que la búsqueda de personal les resulta difícil o ha sido mala, para el 12.5% ha sido buena, en tanto que el 15.0% mencionó que es regular. Un porcentaje significativo (22.5%) señaló que no saben o respondieron ambiguamente.

La dificultad en la búsqueda de personal también se relaciona con el hecho que una gran cantidad de empresas no poseen departamentos de recursos humanos y los gerentes dedican importante parte de su tiempo a esta labor. Las grandes firmas contratan a empresas especializadas que se encargan del anuncio, las entrevistas y las evaluaciones respectivas.

Los principales motivos relacionados con la dificultad en la búsqueda de personal se asocian con las deficiencias del sistema educativo, entre los que se mencionan la poca preparación de las personas en áreas como redacción, uso de equipos, contabilidad, ventas, matemáticas, y del idioma inglés. Además se mencionan la carencia de actitudes (responsabilidad, trabajo en equipo y otras) y aptitudes.

En términos de la contratación de recursos humanos tomando en cuenta la ubicación de la empresa, el 32.5% de los entrevistados señalaron que tratan siempre de contratar a los empleados que residen cerca de la empresa, 35.0% mencionó que nunca contratan personal cercano, el 10.0% lo hace a veces y para el 22.5% le es indiferente contratarlos cerca o lejos de la empresa (véase Gráfica 4-14).

Gráfica 4-14  
Preferencia de contratación de personal que resida en el mismo corregimiento donde se ubica la empresa (En Porcentaje)



Fuente: Encuesta

La renuencia de las empresas en contratar personal lejano a su ubicación radica en el hecho que si este reside muy distante al área de trabajo (10 kilómetros de su residencia habitual, artículo 129 del Código de Trabajo), se les debe pagar el transporte.

Los principales motivos para contratar a personal que resida cerca de la empresa se relacionan con el ahorro de dinero en costos de transporte y alimentación, la puntualidad, y el acceso a los empleados en caso de emergencias (por ejemplo empresas industriales que requieren contactar al personal en caso de emergencia o desastre).

#### **b) Ocupaciones generales más demandadas por el país**

En primer lugar, se conoció la percepción de los entrevistados con relación a los requerimientos de recursos humanos al nivel general del país; y posteriormente se indagó sobre las necesidades específicas de las empresas.

Según los empresarios entrevistados, las ocupaciones requeridas por el país son, en orden de prioridad, las de profesional, técnico, servicios y vendedores, empleado de oficina, artesanos y operarios.

#### **c) Ocupaciones más demandas por las empresas.**

Las ocupaciones que ocupan el primer lugar de importancia, en las diferentes categorías son: gerentes o jefes de ventas y comercialización, los ingenieros industriales, las secretarias, los vendedores y los electricistas (véase Cuadro 4-12).

Este resultado es coincidente con las demandas de mano de obra en el país. Según la Dirección de Estadística y Censo, las ocupaciones de mayor demanda en la Región Metropolitana del país son: trabajadores en servicios personales y en ocupaciones afines, artesanos y operarios, profesionales técnicos y ocupaciones afines, empleados de oficinas y vendedores.

**Cuadro 4-12 Ocupaciones más demandadas, según categoría**

<b>Gerentes o jefes</b>	<b>Profesional y técnico</b>	<b>Empleados de oficina</b>	<b>Vendedores</b>	<b>Artesano</b>
Ventas y comercialización (32.5%)	Ingeniero industrial (15%)	Secretaria (52.5%)	Ventas (62.5%)	Electricistas (20%)
Administración y finanzas (22.5%)	Ingeniero en informática (10%)	Oficinistas (12.5%)	Vendedor de servicios (7.5%)	Albañil (17.5%)
Gerente general (22.5%)	Técnico en informática (7.5%)	Contadores y financistas (15.0%)	Vendedor rutero (7.5%)	Confección de artesanías (15%)
Recursos humanos (5%)	Otros técnicos (7.5%)	Mensajero (5%)		Plomero (10%) Ebanista (7.5%) Mecánico automotriz (5%)

Fuente: Encuesta

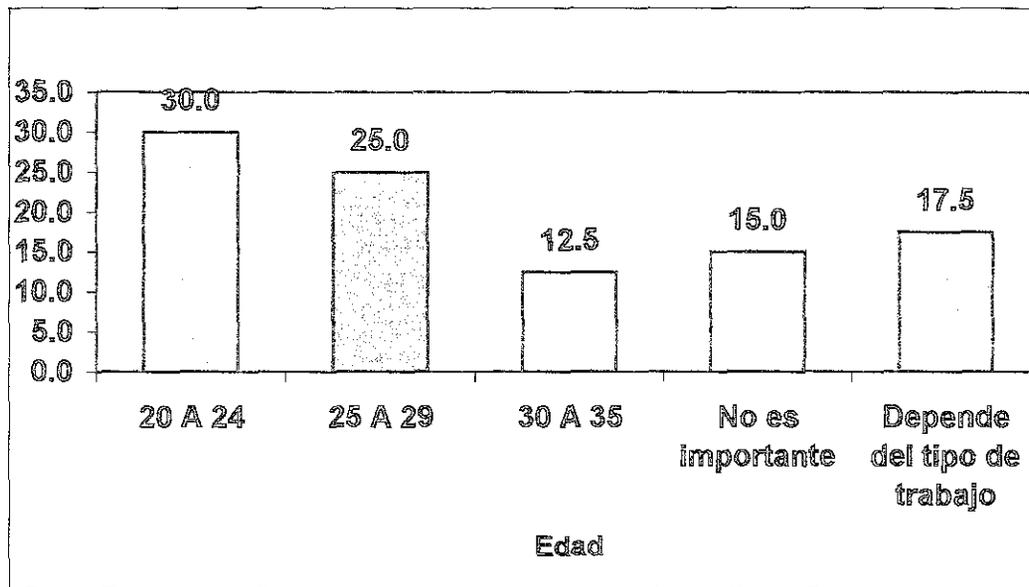
**d) Grupo de edad que más se contrata**

Los resultados de las entrevistas reflejan que el 30.0% de los entrevistados prefieren contratar personal entre los 20 y 24 años, el 25.0% entre 25 y 29 años, el 12.5% entre 30 y 35 años. El 17.5% señaló que depende del tipo de trabajo y sólo el 15.0% señaló que la edad no es importante.

La preferencia por contratar a los jóvenes entre 20 y 29 años se explica principalmente por el hecho de las empresas prefieren desarrollar y formar a los recursos humanos a sus propias necesidades; y a que los jóvenes pueden aprender más fácilmente.

Esta respuesta parece indicar una contradicción con lo que está ocurriendo en el mercado de trabajo, donde el mayor número de desempleados se ubican en las edades donde se indica que hay mayor contratación. No obstante, se destaca que la encuesta no es representativa, así que bien pudiera encontrarse información que refleja sólo la opinión de las empresas investigadas (véase Gráfica 4-15).

**Gráfica 4-15**  
**Grupo de edad que prefieren los Empleadores Entrevistados**  
**para la contratación de nuevo personal**  
**(En porcentaje)**



Fuente: Encuesta

e) Sexo que más se contrata

El 32.5% de los entrevistados prefieren contratar personal femenino, 27.5% masculino, para el 27.5% no es importante el sexo, y el 12.5% señaló que depende del tipo de trabajo.

La preferencia por el sexo femenino se basa, según los entrevistados, en su capacidad para atender a los clientes, así como su responsabilidad, honestidad y estabilidad. Hay un alto consenso de que las áreas donde las mujeres son más exitosas como, por ejemplo, ventas, turismo y atención al cliente.

En el caso del sexo masculino, sus requerimientos se dan básicamente en áreas que requieren algún tipo de esfuerzo físico y a los turnos rotativos de trabajo. Los casos típicos son los relacionados con la construcción, guardia de seguridad y manejo de equipo industrial.

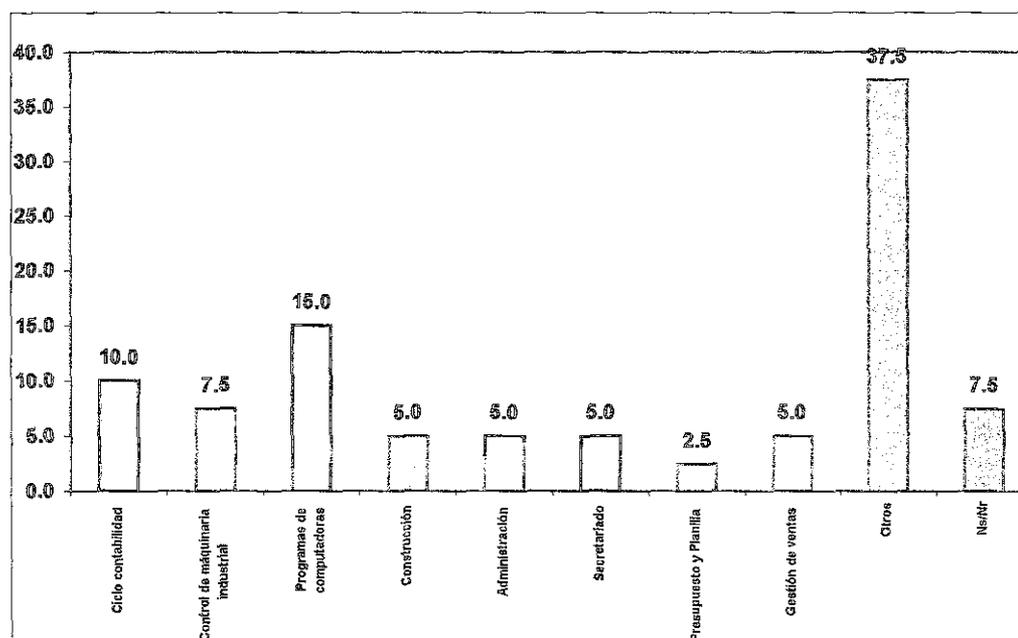
La elevada proporción de empleadores que señalaron que prefieren contratar personal femenino no coincide con lo que está ocurriendo en el mercado de trabajo, donde además de una baja participación de la mujeres en el mercado de trabajo, éstas enfrentan un desempleo mucho más elevado que el de los hombres.

### 1) Conocimientos, Habilidades y Actitudes Requeridas

#### a) Conocimientos

Los conocimientos de los recursos humanos requeridos por las empresas en orden de prioridad se encuentran en el área de informática (15.0%), contabilidad (10.0%) y manejo de máquina industrial (7.5%). En menor medida se indicaron: construcción (5.0%), gestión de ventas (5.0%), administración (5.0%), secretariado (5.0%), presupuesto y planilla (2.5%). El 37.5% señaló que requieren Otros conocimientos, mientras que el 7.5% no saben o no respondieron a la pregunta. Los otros conocimientos se refieren a los siguientes: música, matemáticas, legales, ambiente, ebanistería, boletería aérea, artísticos, publicidad, cortar vidrio, biología, manejo de armas, confección de ropa y otros de tipo técnico (véase Gráfica 4-16).

Gráfica 4-16  
Conocimientos requeridos por los empleadores entrevistados

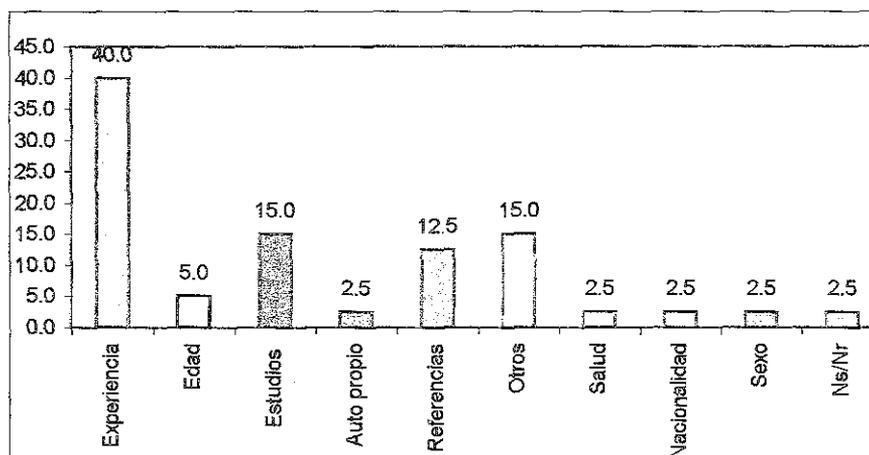


Fuente: Encuesta

### b) Requisitos para contratación

Los requisitos que las empresas solicitan al contratar los recursos humanos son principalmente la experiencia (40.0%), estudios (15.0%) y referencia (12.5%). En menor medida, se señaló la edad (5.0%), tener auto propio (2.5%), contar con certificado de salud (2.5%), ser de nacionalidad panameña (2.5%), y ser sexo femenino (2.5%). El 15% corresponde a “otros requisitos” y el 2.5% no sabe o no respondieron a la pregunta. Los “otros requisitos” mencionados fueron los que se listan a continuación: buena presencia, manejo técnico y actitud positiva hacia el trabajo, principalmente (véase Gráfica 4-17).

Gráfica 4-17  
Requisitos exigidos por los Empleadores Entrevistados  
para la contratación de personal



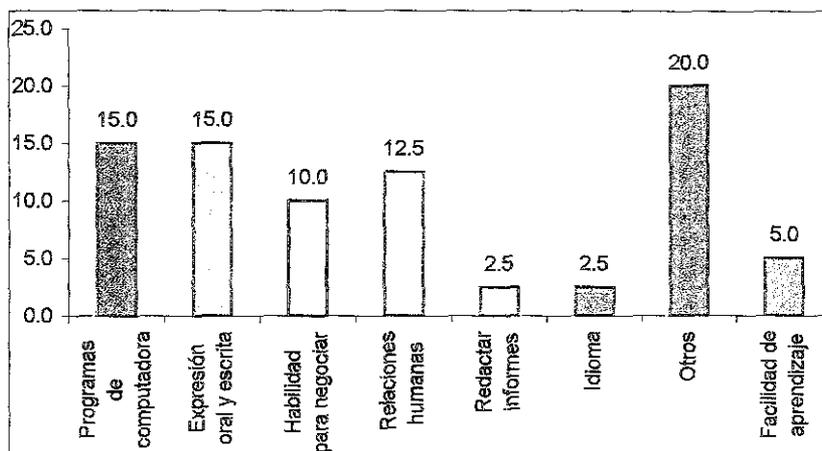
Fuente: Encuesta

### c) Habilidades

Las habilidades de los recursos humanos requeridos por las empresas en orden de prioridad son principalmente expresión oral y escrita (15.0%), manejo de computadoras (15.0%) y relaciones humanas (12.5%). También se mencionaron otras como la habilidad para negociar (10.0%), facilidad de aprendizaje (5.0%), redactar informe (2.5%), dominio del idioma inglés (2.5%). “Otras habilidades” representan el 20.0%. Estas “otras habilidades” que se mencionaron fueron: creatividad, destreza en cálculos y medidas, cortar materiales,

dibujar, leer planos, habilidad para confeccionar ropa, y otras habilidades técnicas. El 17.5% señaló que no saben / no respondieron (véase Gráfica 4-18).

**Gráfica 4-18**  
**Habilidades requeridas por los Empleadores Entrevistados**  
**para la contratación de personal**

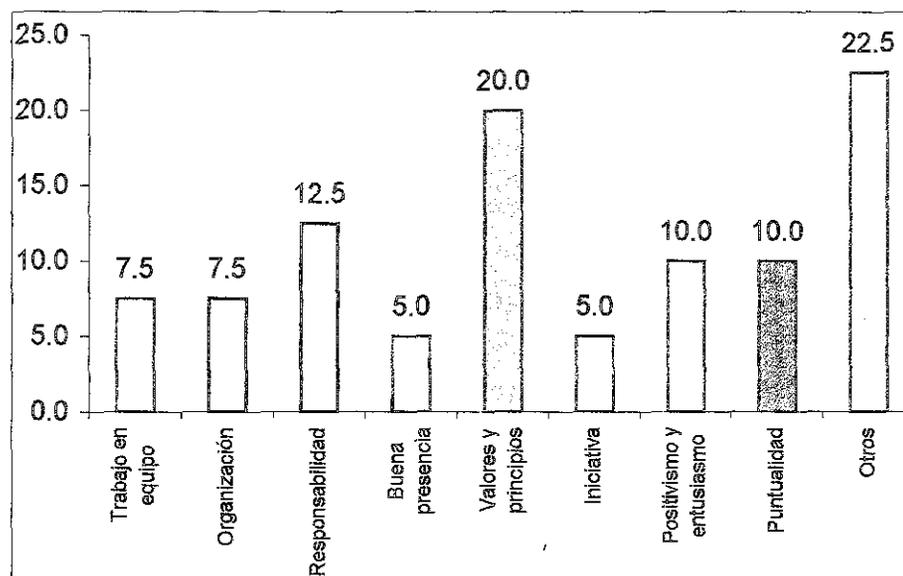


Fuente: Encuesta

#### d) Actitudes/ Cualidades

Las actitudes de los recursos humanos requeridos por las empresas en orden de prioridad son: valores y principios (20.0%), responsabilidad (12.5%), positivismo y entusiasmo (10.0%) y puntualidad (10.0%). También se mencionaron trabajo en equipo (7.5%), organización (7.5%), buena presencia (5.0%), iniciativa / pro-activo (5%). Se señalaron “Otras actitudes / cualidades” (22.5%), tales como carácter, disposición a trabajar, seriedad, amabilidad, y superación (véase Gráfica 4-19).

**Gráfica 4-19**  
**Actitudes y cualidades requeridas por los Empleadores Entrevistados**  
**para la contratación de personal**



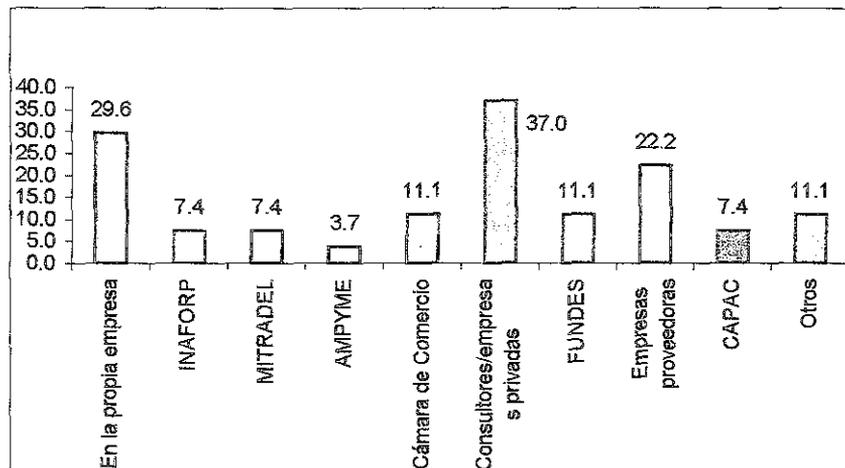
Fuente: Encuesta

#### 4) Capacitación y Formación Laboral

##### a) Participación de empleados en seminarios y cursos

El 67.5% de los entrevistados señalaron que generalmente envían a sus empleados a seminarios o cursos de capacitación, 10.0% los envían pocas veces y 22.5% nunca. Las empresas que envían a sus empleados a seminarios y cursos de capacitación, señalaron que la mayor parte de los cursos o seminarios son proporcionados por empresas o consultores privados (37.0%), las propias empresas los dictan (29.6%), y empresas proveedoras de productos y servicios que entrenan a los empleados de las empresas que compran los mismos (22.2%). En menor medida se señalaron organizaciones específicas, como la Cámara de Comercio (11.1%), FUNDES (11.1%), MITRADEL (7.4%), INAFORP (7.4%), CAPAC (7.4%), AMPYME (3.7%) y "otros" (11.1%) (véase Gráfica 4-20).

**Gráfica 4-20**  
**Capacitación y formación de los trabajadores,**  
**según lugar de capacitación**



Fuente: Encuesta

Los cursos en que participan los empleados son principalmente aquellos relacionados con ventas, servicio al cliente, administración, computación (manejo de programas de ofimática y programación), contabilidad, planilla, cobros, inglés, mercadeo, inventario. También se señalaron otros como liderazgo, relaciones humanas y motivación.

#### b) Programas de capacitación para jóvenes

Sólo el 37.5% de los entrevistados conocen algún tipo de programa de entrenamiento para jóvenes. El programa de entrenamiento para jóvenes mayormente conocido por más de la mitad de los entrevistados que indicaron conocer algún tipo de estos programas es el de Jóvenes de Primer trabajo (MITRADEL). Luego le siguen en menor importancia otros como los del INAFORP, AMPYME, UNPYME, Ministerio de Educación, Cámara de Comercio, otros de MITRADEL, Universidad de Panamá y el Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia.

Es importante señalar que de las 15 empresas que indicaron conocer estos programas de entrenamiento dirigido a jóvenes, el 20.0% de éstas ha participado y participan actualmente de éstos programas, 33.3%% participaron alguna vez y 13.3% nunca han participado El 33.3% no respondió o no sabe.

La mayoría de los empresarios (66.7%) que conocen los programas de capacitación para jóvenes, consideran que éstos son positivos porque fomentan el empleo, responden a las necesidades de la empresa y les proporcionan las herramientas adecuadas a los jóvenes para insertarse al mercado laboral. No obstante, un menor número de empresarios señalaron que estos programas contribuyen poco dado que se orientan a la formación de asalariados y no de empresarios. También hubo señalamientos de que la capacitación por sí sola no soluciona el problema de empleo, sino que se tiene que complementar con un reforzamiento en el cambio de las actitudes de los jóvenes panameños.

### **c) Sistema Educativo Panameño**

El 80% de los entrevistados consideran que el Sistema Educativo Panameño está orientado a formar a asalariados, 7.5% que promueve el espíritu empresarial y 12.5% señaló otros tipos de orientación.

Casi el 70.0% de los entrevistados señalaron que el sistema educativo panameño no está formando a los recursos humanos que el país requiere.

Lo anterior se debe a diversas razones tales como: que no hay un equilibrio entre la oferta y la demanda de recursos humanos en el país, el sistema educativo se orienta a formar asalariados y en menor medida a empresarios, el desfase existente en el sistema educativo.

Otras razones mencionadas fueron las siguientes: que se enseña mucha teoría y poca práctica, falta de orientación profesional a los estudiantes, y que no se tiene un inventario adecuado de los recursos humanos que se requieren.

Son diversas las recomendaciones que surgen de esta investigación, orientadas a fomentar el empleo y el espíritu empresarial dirigido a los jóvenes. La que más se señalaron se relacionan con el fomento de seminarios y cursos de capacitación dirigidos a jóvenes en diversas áreas como otros idiomas (inglés, principalmente), computación, turismo, carreras marítimas, atención al cliente, áreas técnicas, así como también lo concerniente al fomento de las actitudes (liderazgo, valores y principios, deseo de trabajar, honestidad y otras). De igual manera, se hizo énfasis en que el sistema educativo y los distintos programas se deben orientar a promover la creatividad y espíritu empresarial, a todos los niveles (sistema educativo formal desde la primaria hasta la universitaria; organizaciones privadas; organismos gubernamentales y no gubernamentales, etc.)

También se mencionaron recomendaciones en el sentido que se debe incentivar a los jóvenes (a través de capital semilla) para que creen sus propias empresas. Debe evaluarse adecuadamente el mercado laboral panameño para detectar las áreas con mayor demanda laboral, fomentar programas como los que ejecuta el MITRADEL, AMPYME y FUNDES; otorgar incentivos fiscales y laborales a las empresas que contraten a jóvenes recién graduados, dar una mayor orientación profesional a los estudiantes, que los préstamos educativos sean más blandos, fomentar más la práctica profesional en las empresas, simplificar los trámites para que los jóvenes puedan crear su propia empresa, flexibilizar más el Código de Trabajo, e incentivar más carreras técnicas.

### **4.3 Comparación entre Oferta y Demanda de Empleo de Jóvenes.**

En este apartado, se pretende hacer una relación entre algunos resultados la encuesta aplicada a personas entre 18 y 35 años, y la entrevista en profundidad a empresarios <sup>1/</sup>, con la finalidad de obtener elementos para orientar las recomendaciones del presente trabajo.

Según el Censo del 2000, la población total de Panamá ascendía a 2,839,177, de los cuales el 34.7% tiene entre 15 y 34 años de edad, es decir, 983,777 personas. En tanto que la población de 10 años y más de edad ascendía a 2,206,868 personas, de las cuales 1,161,612 formaban parte de la Población Económicamente Activa (52.6%).

Por otro lado, la Población Ocupada totalizaba unas 1,010,837 personas y la Desocupada de 150,775; ubicándose la tasa de desempleo en un 13%. En el caso de las personas de 18 a 34 años de edad esta tasa es mayor, siendo ésta del 16.3%.

Del total de desocupados del país, aquellos en edades entre 18 y 35 años de edad representan el 60.2%. Este problema es mayor entre los jóvenes de 20 a 24 años, que representan el 22.5%, entre 25 y 29 años (15.6%), y en menor medida afecta a los de 30 a 34 años (11%).

Tal y como señala Egger (2002), hay una sobrerrepresentación de los jóvenes entre los desocupados. Este autor opina que más del 74.0% de los aspirantes a un primer puesto de trabajo son jóvenes (15 - 24 años), pero solamente uno de cada tres desocupados es aspirante. <sup>2/</sup>

En el caso específico del distrito de San Miguelito, según el censo del año 2000, el porcentaje de desocupación ascendía a un 14.8%, lo que equivalía a 14,066 desocupados. De estos el 68.9% correspondía a los jóvenes entre 18 a 35 años.

---

<sup>1/</sup> / Requerimientos y Características de los Recursos Humanos que demandan las empresas entrevistadas de Panamá y San Miguelito, provincia de Panamá.

<sup>2/</sup> / Egger Philippe. El Mercado de trabajo en Panamá en los Noventas. Organización Internacional del Trabajo, 2001.

En la encuesta realizada a los jóvenes de 18 a 35 años de edad residentes en el Distrito de San Miguelito, el 63.9% señaló que no trabajan en ese momento. Este resultado obedece a que la muestra se aplicó a jóvenes que se encontraban en sus residencias y que cayeron dentro de una amplia gama de posibilidades: ser estudiante, trabajador, empresario, etc. Existen experiencias en otros países donde se han realizado encuestas similares dirigidas a jóvenes, en que los porcentajes de la población entrevistada que no trabaja es relativamente alta, tal como el caso de un reciente estudio en Bolivia, en que ésta representó el 73.0% de los entrevistados.<sup>3</sup> /

Por otro, al nivel nacional, según el Censo, si se toma como referencia el sexo de la población, las mujeres conforman el 49.5% de la población del país; no obstante son el 33.1% de la población económicamente activa y el 31.7% de la ocupada.

Los resultados de la encuesta aplicada refleja que el 66.2% de los encuestados en edades entre 18 y 34 años que residen en el Distrito de San Miguelito, que trabajan son hombres; y 33.8% mujeres. Estos resultados son casi similares a los datos censales de 2000, con respecto a la proporción de ocupados en estas edades por sexo, así la población ocupada de 18 a 34 años del sexo masculino representa el 67.9% y el femenino 32.1%.

Con respecto a la demanda de Recursos Humanos, la gran mayoría de las empresas entrevistadas (65%) no tienen en la actualidad ninguna posición vacante.

Las empresas que tienen alguna posición vacante no la han llenado principalmente por las tres siguientes razones: no encuentran mano de obra formada (lo cual aducen a las deficiencias del sistema educativo), problemas de re-estructuración u otras razones internas de las organizaciones y a la difícil situación económica por la que atraviesa el país.

En cuanto a como ha sido la experiencia de buscar personal, la mitad de los empresarios entrevistados señalaron que ésta les resulta difícil o ha sido mala, haciendo referencia

---

<sup>3</sup> / Para mayores detalles véase Baldivia José. Diagnóstico de la Juventud Boliviana (1997).

nuevamente a aspectos **vinculados** con las deficiencias del sistema educativo; así se mencionan: la poca **preparación** de las personas en áreas como redacción, uso de equipos, contabilidad, ventas, **matemáticas**, y del idioma inglés. Además se indicaron la carencia de actitudes (responsabilidad, **trabajo en equipo** y otras) y aptitudes.

Se destaca que casi el **70.0%** de los entrevistados opinaron que el sistema educativo panameño **no está formando** a los recursos humanos que el país requiere. Lo anterior se sustentó en razones tales como: que no hay un equilibrio entre la oferta y la demanda de recursos humanos en el **país**, el sistema educativo se orienta a formar asalariados y en menor medida a **empresarios**; existe un desfase en el sistema educativo. Otras razones fueron las siguientes: que se enseña mucha teoría y poca práctica; hace falta orientación profesional a los estudiantes; y no se tiene un inventario adecuado de los recursos humanos que se requieren.

Esta percepción en cuanto a la dificultad para conseguir recursos humanos, se evidenció en un estudio reciente de FUNDES, 2002 (“Una Oportunidad para Panamá: Remover los Obstáculos al Desarrollo de las PyME”), en el cual, el 72.9 % de las empresas que buscaron personal entre 1999 y 2000, consideraron esta actividad difícil. Adicionalmente, la citada investigación señala que las posiciones vacantes no habían sido llenadas principalmente por factores tales como la falta de personas con orientación técnico-profesional y carencia de experiencia, seguido en orden de importancia por las rigideces del mercado laboral y la difícil situación económica.

En conclusión, los empresarios entrevistados en el presente estudio en San Miguelito y la ciudad de Panamá, coinciden con estudios que señalan el problema de la inadecuación de la oferta de trabajo al perfil laboral que requieren las empresas en el país. <sup>4/</sup>

---

<sup>4/</sup> Véase, García Cardoze, 1995 (Perfil de la Fuerza de Trabajo en Panamá: Necesidades para su Readecuación en el Futuro); Alvarado Rogelio, 2001 (Políticas y Programas de Reconversión Laboral y Empleo de Actividades y Regiones Afectadas por la Apertura Comercial); FUNDES Panamá, 2002 (Una Oportunidad para Panamá...); entre otros.

Por otro lado, se indagó a los empresarios para conocer su percepción con relación a los requerimientos de recursos humanos al nivel general del país; y posteriormente se indagó sobre las necesidades específicas de sus establecimientos. Los empresarios tienen la percepción que las ocupaciones más requeridas por el país en orden de prioridad son las de profesional; técnico, y trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados, principalmente.

Existe cierta coincidencia, en cuanto a las ocupaciones requeridas por sus empresas, en las que se indicaron, en orden de prioridad, las siguientes: trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; profesional; empleados de oficina y técnicos. Como era de esperarse, lo anterior guarda relación con la estructura del país predominantemente de comercio y servicios.

Por otro lado, al relacionarse los resultados de las encuestas aplicada a las personas entre 18 y 35 años de edad, en cuanto a las **habilidades y conocimientos** que estos poseen, con las que demandan los empresarios de los recursos humanos que contratan, se tiene lo siguiente:

Los jóvenes encuestados destacaron que poseen conocimientos en las áreas de ventas, manejo de programas básicos de computadoras, aspectos del ciclo completo de contabilidad, y gestión de cobro, principalmente.

Con relación a las habilidades que tienen dichos jóvenes encuestados, entre las mencionadas con mayor frecuencia destacaron la “facilidad de expresión oral y escrita”, “habilidad para negociar”, el uso del microsoft office en tercer lugar; con similar porcentaje marcaron el uso del “internet” y “redactar informes”.

Se destaca que si bien los jóvenes indicaron que conocen del manejo de programa de computadora, se trata de los programas básicos, de allí que una baja proporción señaló tener conocimientos y habilidades en temas relacionados con la parte tecnológica más especializada, tales como el “manejo de programas especializados”, “confección de página

web”, “programación”, “montar redes informáticas” y “tecnología de la comunicación”; así como también lo relacionado con el dominio de otros idiomas.<sup>5 /</sup>

Los empresarios opinaron, por su lado, que los conocimientos que más requieren del recurso humano que contrata, en orden de prioridad, son los relacionados con el área de informática y en aspectos contables y financieros. En cuanto a las habilidades requeridas por las empresas, son principalmente expresión oral y escrita; de igual manera, se indicó lo concerniente al manejo de computadoras y relaciones humanas. Por lo que es evidente que una de las áreas que más se demandan es la vinculada al aspecto informático en la cual, si bien los jóvenes indicaron poseer conocimientos, estos eran más bien a nivel general y básico.

Al tomar en cuenta las actitudes o cualidades, el 38.9% de los encuestados mencionaron que las principales actitudes o cualidades que poseen es el trabajo en equipo, en segundo lugar (26.3%) se señaló la responsabilidad. Llama la atención los bajos porcentajes (inferiores al 5%) que le asignaron a aspectos como creatividad (5.4%), buena presencia (4.9%), liderazgo (2.9%), valores y principios (2.3%).

Por su parte, los empresarios entrevistados al hacer referencia a las principales actitudes y cualidades que demandan de los recursos humanos, ubicaron en primer lugar los valores y principios (20.0%). En segundo lugar, la responsabilidad (12.5%); seguidos en orden de importancia por el positivismo y entusiasmo (10.0%) y puntualidad (10.0%).

Es decir, los empresarios coinciden con los jóvenes en que la responsabilidad es una actitud importante para contratar a los recursos humanos. Sin embargo, los encuestados dan poca importancia a los valores y principios, cualidad que los empresarios toman muy en cuenta y que consideran deben poseer los recursos humanos.

---

<sup>5 /</sup> Estudios recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) demuestran que dentro de las competencias laborales de los profesionales, técnicos, gerentes y otras ocupaciones como secretaria, recepcionista, vendedores etc. están requiriendo cada vez más el uso del idioma inglés.

Otro aspecto importante considerado fue el de los requisitos para la contratación. Al preguntársele a los jóvenes encuestados sobre aquellos requisitos que le exigen las empresas cuando ellos buscan trabajo, más de la mitad (54.3%) respondió que los años de experiencia, en menor medida, se les pide referencia y estudios universitarios (12.1% y 11.6%), y otros como edad, record policivo, los estudios vocacionales y técnicos, prueba de embarazo, poseer automóvil, etc.

Al respecto, existe coincidencia, ya que según los empresarios, la experiencia es uno de los principales requisitos que solicitan a los recursos humanos (40.0%). De igual manera coinciden en que otros requisitos importantes lo constituyen los estudios (15.0%), y las referencias (12.5%).

Se destaca que casi el 40% de los empresarios opinó que prefieren contratar personal entre los 25 y 35 años, es decir; aquel que, por lo general, ya tiene cierta experiencia.

La percepción anterior es consistente con lo que plantea MITRADEL en relación al requisito de experiencia que se exige en el mercado de trabajo panameño. Según esta fuente, el 97% de las empresas requieren personal con experiencia. <sup>6 /</sup>

Lo anterior, evidentemente, es una limitante para acceder al mercado laboral e impacta fuertemente a la población en edad de trabajar que es más joven, convirtiéndose lo anterior en un círculo vicioso para este grupo poblacional.

Este círculo vicioso se origina en el hecho de que a los jóvenes no se les brinda la oportunidad de trabajar por falta de experiencia, pero no pueden obtener esa experiencia sino se le brinda esa primera oportunidad. En este sentido, juegan un papel importante los programas de las escuelas secundarias y de las universitarias, a través de los cuales se les brinda oportunidad a los graduandos de ir a practicar a las empresas, lo cual les permite obtener experiencia y aprender mientras trabajan. Se da el caso de que muchos de estos

---

<sup>6 /</sup> Véase Compendio Estadístico No. 9 de Enero de 2001.

jóvenes son contratados en las empresas donde practican porque logran demostrar sus cualidades, habilidades y conocimientos.

Otro hecho importante que reveló la encuesta a los empresarios es que el lugar de residencia de los jóvenes, en este caso los de San Miguelito, no es una limitante para conseguir empleo, ya que los empresarios en algunos casos sólo evitan contratar personal que viva muy lejos del lugar de trabajo.

## V. ESTUDIOS REALIZADOS Y PROGRAMAS LLEVADOS A CABO EN EL DISTRITO DE SAN MIGUELITO

### 5.1 Estudios

El vertiginoso crecimiento de la población que se verificó en el área de San Miguelito dio lugar a que el Gobierno Nacional lo constituyera en un distrito en la década de los 70. Junto a ello, se realizaron algunos estudios que destacaron la problemática existente.

Es importante destacar que no se han realizado estudios sobre la situación de los jóvenes en el distrito, ya que la mayor parte de las investigaciones realizadas abordan muy especialmente los problemas de vivienda, salud y educación que demandaba la creciente población de aquella época.

Los principales estudios realizados en torno a la problemática en el Distrito de San Miguelito se enumeran en el Cuadro 5-1. Se destaca que ninguno de estos hace referencia específica a los jóvenes. Además no analizan a profundidad la problemática del desempleo en los jóvenes, simplemente describen sus niveles. No se han incluido tampoco entrevistas a empresarios que permitan analizar el problema desde el punto de vista de la demanda de trabajo. En ese sentido, el presente estudio es la primera experiencia de una investigación de campo que analiza la problemática del desempleo utilizando múltiples variables.

Con el fin de analizar la evolución de los principales indicadores sociales y económicos del distrito, se presenta un resumen de los estudios más relevantes.

En 1974, el ICASE lleva a cabo el trabajo realizado “*Investigación diagnóstica del distrito de San Miguelito*”, que presenta un análisis demográfico del distrito, destacando aspectos de salud, educación, vivienda y trabajo.

**Cuadro 5-1. Principales Estudios realizados en el Distrito de San Miguelito**

<b>Nombre del Estudio</b>	<b>Año</b>	<b>Autores, contenido, comentarios</b>
Investigación diagnóstica del distrito de San Miguelito	1974	<i>Instituto Centroamericano de Administración y supervisión de la educación (ICASE)</i> . Incluye diagnóstico socioeconómico, historia.
Proyecto de Desarrollo Urbano Integral del distrito de San Miguelito	1977	<i>MIPPE, Aspectos sociales, económicos, culturales y de planificación urbana del distrito.</i>
Plan de Desarrollo Urbano Integral del distrito de San Miguelito	1977	<i>MIPPE, Programas y proyecto de desarrollo del distrito</i>
Diagnóstico Financiero y Presupuestario del distrito de San Miguelito	1979	<i>Ministerio de Planificación y Política Económica (MIPPE)</i> . Análisis presupuestario.
Estudio socioeconómico de los grupos poblacionales pobres, empresas y empresarios del distrito de San Miguelito	1981	<i>CONAISA</i> , Análisis de la situación socioeconómica del distrito. Proyecto de mejoramiento a los grupos.
Programa de Inversiones del Distrito de San Miguelito	1983	<i>MIPPE</i> , Programa de Inversiones Públicas del distrito de San Miguelito.
Manual de Organización y funciones del distrito de San Miguelito	1985	<i>MIPPE</i> , Estructura organizacional de distrito de San Miguelito.
Plan de desarrollo para el distrito de San Miguelito	1987	<i>MIPPE, Zonas urbanas y planes urbanos, aspectos económicos y sociales del distrito.</i>
Diagnóstico General Ambiental del distrito de San Miguelito	1999	<i>Ecoambiente y MEF</i> , Evaluación económica, social y ambiental del distrito.
Manual de Organización y Funciones del distrito de San Miguelito	1995	<i>MIPPE</i> , Estructura organizacional de distrito de San Miguelito
Costo mensual de la Canasta Básica Familiar de Alimentos para la Ciudad de Panamá y el Distrito de San Miguelito	2001	<i>MIPPE, costo mensual de la Canasta básica en el distrito.</i>
Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil	2002	<i>Organización Internacional del Trabajo, (OIT)</i> , explotación sexual de los niños en Panamá y San Miguelito.

Fuente: Bibliotecas del MEF, Nacional, Universidad de Panamá, ULACIT.

Concluye dicho estudio que los trabajadores de San Miguelito enfrentaban los siguientes problemas:

- Bajos niveles de ingresos.
- Desarrollo de actividades de baja remuneración
- Grado de escolaridad incompatible con la actividad que realizaban.
- Deficiente calificación de la mano de obra.
- Insuficiente fuerza de trabajo en el área.
- 84.8% de la población trabajaba fuera del área.
- Poca participación de la mujer en el mercado de trabajo.

En el área de vivienda se destacaba la existencia de cerca de un 30% de viviendas improvisadas, problemas de hacinamiento y promiscuidad.

Entre los años de 1985 y 1987 el MIPPE elaboró el *Plan de Desarrollo del Distrito de San Miguelito*. El mismo incluyó un diagnóstico detallado en el área económica, social y de infraestructura y propone el desarrollo de obras sociales

En 1994, la alcaldía de San Miguelito, posterior a un diagnóstico, plantea la necesidad de llevar a cabo un *Plan Maestro para el Desarrollo del Distrito*. El diagnóstico realizado concluye que existen serios problemas en el distrito entre los que se destacan:

- Una administración municipal deficiente, represiva y burocrática
- Falta de credibilidad institucional
- Desempleo
- Falta de infraestructura
- Deficiencias en los servicios de salud
- Problemas de basura, agua potable y de equipos en los centros de salud.
- Desnutrición
- Viviendas precarias
- Desintegración familiar
- Falta de educación ambiental
- Desorganización catastral
- Deficiencia organizativa del transporte público
- Falta de integración de la empresa privada al desarrollo social.-

En 1995, la UNICEF realizó un “**Diagnóstico socioeconómico del distrito de San Miguelito**”, destacando que el 40% de la población estaba afectado por la pobreza, y 18% estaba en la indigencia o pobreza extrema.

En 1999, con el auspicio del Fondo de Preinversión del MEF, se realizó el estudio “**Diagnóstico General Ambiental del Distrito de San Miguelito**”. El mismo presenta un detalle de la situación general del **distrito**, incluyendo aspectos ambientales, económicos, sociales. Su énfasis es el aspecto **ambiental**. Destaca el desempleo como uno de los problemas que más aquejan al distrito **donde** para esa fecha se reflejan tasas cercanas al 20%. Revela el informe que las **principales** actividades desarrolladas en el distrito corresponden al comercio al por menor. Belisario Porras es el corregimiento con mayor actividad, contando con el 41% del **total** de establecimientos en 1996. Este diagnóstico destaca los siguientes problemas:

<b>Sector</b>	<b>Problema</b>	<b>Consecuencia</b>
Salud	Falta de formación e información	Embarazo precoz
Social	Inseguridad social	Delincuencia, maltrato a la mujer y los niños, violencia generalizada
Educación	Educación no cónsona con las necesidades del distrito	Fracasos escolares, deserción escolar, incapacidad para competir en el mercado laboral.
Cultura	Influencia negativa de los medios de comunicación. Ausencia de una formación identificada con una cultura autóctona	Poca conciencia ante los problemas que vive el distrito.

Se destaca que la mayor parte de los problemas planteados hace ya casi tres décadas, donde se realiza el primer estudio, aún persisten, si bien han mejorado de manera sustancial los aspectos relacionados con la educación, salud y vivienda. Especialmente llama la atención la relevancia que adquiere actualmente los problemas de violencia y delincuencia además del deterioro ambiental debido al crecimiento poblacional y el inadecuado manejo de la basura.

## **5.2 Programas Tendientes a Solucionar los Problemas del Desempleo en el Distrito**

El gobierno nacional ha iniciado algunos programas tendientes a solucionar la problemática del distrito, los cuales aún cuando no estén dirigidos a atender de manera exclusiva a San

Miguelito, poseen proyectos de cobertura nacional que incluyen a este distrito. Se destaca que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), con el apoyo del BID, viene realizando desde 1997 varios programas dirigidos a los jóvenes. Entre estos están *Capacitación para Jóvenes que Aspiran a Más*, dirigido a jóvenes de escasos recursos de diversos distritos del país, entre los cuales se encuentra San Miguelito. Este programa incluye a los desempleados de escasos recursos entre los 18 y 29 años que estén fuera del sistema educativo. Mediante este programa, los jóvenes asisten a 250 horas de clases y realizan tres meses de práctica en la empresa en donde complementan su capacitación. Con la firma del Convenio entre el gobierno nacional y el CONEP se inicia el programa de *Jóvenes de Primer Trabajo*, que comprende cursos de capacitación de 80 horas dirigido a aquellos que desean conseguir un trabajo o los que prefieren abrir su propio negocio. De 1997 al 2000 este programa ha beneficiado a 10,000 jóvenes. El proyecto *Escuela de Empresas* constituye otra modalidad desarrollada por el programa y este ayuda a la constitución de pequeñas empresas apoyando con capacitación, crédito y asistencia técnica. Hasta el momento, unos 16,000 jóvenes a nivel nacional han sido beneficiados por estos programas del MITRADEL.

Otra institución pública que ha estado realizando acciones para apoyar a los jóvenes es la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (AMPYME) institución que ofrece un programa de becas tendientes a incentivar la creación de nuevos negocios y que de esta manera el joven logre una inserción en la actividad económica productiva, principalmente como empresarios. De igual forma, dispone de recursos como garantías para préstamos a empresarios de la pequeña y mediana empresa. Los programas llevados a cabo han logrado una escasa cobertura, ya que su creación es reciente.

El Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP) también realiza acciones que han tenido su impacto en los jóvenes. La misma realiza cursos en el área técnica, dándole prioridad a la matrícula de jóvenes de bajos ingresos, en especial aquellos que no han culminado sus estudios secundarios.

Para 2001 el número de cursos que dictaba esta institución era de 1,573 beneficiando a 23,761 participantes. Las áreas cubiertas por estos cursos son agropecuario, gastronomía, confección de ropa, artesanía, servicio, ebanistería, electricidad, refrigeración, cómputo, mecánica automotriz, metal mecánica, náutico y pesca, comercio, docencia.

### **5.3 Cooperación Internacional**

No existen experiencias específicas de Organismos Internacionales en apoyo al empleo en San Miguelito.

Los apoyos para fomentar el empleo en el país tienen dos vertientes: Por un lado, hacen referencia a cambios estructurales, ya que se estima que el Código de Trabajo y su inflexibilidad ha sido una de las causas del desempleo.

De manera general se han llevado a cabo los siguientes proyectos para promover el empleo:

*Proyecto de Asistencia Técnica en la definición y ejecución de la política laboral (PAN/ECO/0019)*, el cual se desarrolló en 1994 a 1996, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Se orientó a la definición de políticas y programas de empleo, investigaciones relacionadas con el empleo y la distribución del ingreso. El monto total fue de US\$ 361,000. La contraparte local fue el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Becas para el Caribe y América Latina: tuvo lugar entre 1991 y 1998, con el apoyo de USA/USAID, por un monto de US\$ 15,000,000 con el fin de enviar técnicos a estudiar en los Estados Unidos.

*Introducción al Sistema de Formación Dual*, el cual se llevó a cabo entre 1985 a 1996, con el apoyo de la GTZ, por un monto de 7,700,000. Incluyó la formación de jóvenes en electricidad, mecánica automotriz, gastronomía, hoteles. Incluía aspectos teóricos y práctica en las empresas. La contraparte fue el INAFORP.

Entre 1983 y 1989 JICA colaboró con INAFORP en el *Proyecto de Centro Vocacional Panameño Japonés*, que incluyó el envío de expertos japoneses, suministro de equipo y aceptación de becarios en Japón, para establecer cursos de capacitación en las áreas de Mecánica Automotriz, Chapistería, Electrónica, Electricidad, Soldadura y Aire Acondicionado. Aunque estuvo dirigido a los jóvenes de todo el país, en los cursos participan todavía jóvenes residentes en el Distrito de San Miguelito.

## **VI. PRINCIPALES RETOS Y DESAFIOS**

### **6.1 Políticas activas de generación de empleos**

La República de Panamá debe establecer una política efectiva para fomentar el empleo de los jóvenes la cual debe formar parte de una estrategia global de generación de empleos e ingresos a través del crecimiento económico, enfatizando actividades intensivas en mano de obra y las actividades vinculadas al comercio internacional.

Parte fundamental de esta estrategia consiste en focalizar el desempleo juvenil en las áreas más afectadas por esta problemática, como es el caso de San Miguelito y poner en marcha un programa de generación de empleos para ese segmento de la población. Una iniciativa de esta índole contribuirá a reducir los problemas sociales que crecen de manera alarmante en el distrito, especialmente en la población entre los 18 y 35 años que en 1998 conformaba el 80% del total de detenidos por diversos delitos en el distrito. La drogadicción, la delincuencia y la falta de seguridad son parte del ambiente que se vive en este lugar.

El crecimiento económico sostenido debe constituirse en el objetivo fundamental de esta política. Entre las acciones para atender el desempleo de los jóvenes se debe contemplar:

- Mejorar la asistencia escolar de los jóvenes
- Sistemas más eficaces de formación profesional
- Programas especiales de capacitación laboral de jóvenes
- Servicios de empleo
- Apoyo a iniciativas locales de empleo.
- Promover programas de autogestión y las iniciativas empresariales

Se debe asimismo promover una concertación social o diálogo que incluya a las organizaciones sindicales, a los gremios empresariales y al Estado, tendiente a la búsqueda de oportunidades para que los jóvenes consigan empleos. Esto facilitaría los cambios que en el marco legal se hacen necesario para hacer más flexibles las relaciones laborales.

## **6.2 La participación de la empresa privada, las organizaciones no gubernamentales y la sociedad en general en los esfuerzos de capacitación.**

El predominio de una gran cantidad de jóvenes con baja escolarización, que no trabajan ni estudian, especialmente de mujeres jóvenes que no logran acceso al mercado de trabajo y que de hacerlo, tienen que laborar en situaciones precarias, demanda de una acción conjunta de toda la sociedad panameña.

Los jóvenes de hoy serán los futuros gobernantes, por lo tanto, tienen una importancia estratégica para el desarrollo del país y se ha demostrado que la educación es un factor clave del crecimiento económico y del mejoramiento de las condiciones de vida de la población en general.

Es necesario lograr la participación de la empresa privada en los programas dirigidos a brindar la primera oportunidad de trabajo a los jóvenes y promover su capacitación, en el entendimiento que esto contribuirá a aumentar la productividad, a reducir la delincuencia y, por ende, a la paz social y a una sociedad más justa.

## **6.3 Búsqueda de una mejor inserción en la economía global: La Educación, formación y capacitación ante los cambios.**

Los esfuerzos para realizar una inversión masiva en la educación que incluya el aumento de la cobertura, el mejoramiento de la calidad y de la equidad, a fin de lograr una fuerza de trabajo calificada y adaptada a las necesidades de una economía abierta y en constante cambio, es otro reto que el país enfrenta.

El rápido proceso de apertura de la economía y la introducción de nuevas tecnologías ha ocasionado una demanda de nuevas habilidades, conocimientos y competencias en el trabajador, enfatizando en la necesidad de nuevas competencias que permitan la inserción de la mano de obra en el mercado de trabajo. Los programas de reconversión laboral se convierten en una alternativa imprescindible para enfrentar esta situación.

Empresas que demandan **mayores** y diferentes calificaciones dan luces hacia donde deben dirigirse los esfuerzos en **materia** educativa. El sector educativo público y privado tienen que estar al tanto de estos **cambios** con el fin de desarrollar los conocimientos y habilidades que requieren los **recursos humanos** ante ese gran reto que es la competitividad internacional. La dotación **de recursos** por parte del Estado para modernizar la educación y el compromiso por parte **de la empresa** privada para enfatizar la formación permanente en el trabajo resulta en una **medida imprescindible**.

Igualmente se deben **contemplar** medidas para reducir la deserción de los jóvenes de las escuelas y aumentar sus **competencias** para enfrentarse a un mundo competitivo.

Las escuelas han sido **incapaces** de renovar los contenidos de sus programas de estudios y los equipos para adaptarse al **mercado** de trabajo, produciéndose un aislamiento del sector de las empresas.

El **no realizar** los **cambios urgentes** que demanda el sistema educativo impedirá el aprovechamiento de la **apertura** de los mercados, la atracción de las inversiones extranjeras.

Los rápidos avances en la **tecnología** de la información y de las comunicaciones, los cambios en los mercados **financieros** y de las estrategias empresariales, las nuevas formas de gestión y de organización **del trabajo** promueven a que cada día más la producción de bienes y servicios dependa **del conocimiento** y de las capacitaciones del factor trabajo.

En este nuevo escenario, el **desarrollo** de los recursos humanos y la formación para el empleo incrementan la **posibilidad** de conseguir y mantener un puesto de trabajo. Sin embargo, el **sistema educativo panameño** no responde a las exigencias del mercado de trabajo, en especial la **adecuación** de los centros educativos públicos no disponen de los recursos para la **capacitación** de los recursos humanos. Sobre este particular, la encuesta realizada reflejó que muy **poco** de los participantes entrevistados estaban laborando en las áreas para las cuales se había **capacitado**.

Se destaca además que la necesidad de mejorar la competitividad que ha conllevado la apertura de los mercados hacen necesarias nuevas competencias, cambios en los contenidos y el mejoramiento de la calidad, la pertinencia y cobertura de la educación y formación para que la fuerza de trabajo pueda adaptarse a la evolución del mundo del trabajo.

En medios como el nuestro, sucede que muchos jóvenes no cuentan con la capacitación mínima para adquirir capacitaciones en el campo profesional, además que la empresa privada dedica pocos recursos a esta área.

El Estado debe continuar impartiendo educación y formación continuas para poder lograr que la población se incorpore a la fuerza de trabajo. De igual forma, debe lograr que tanto la empresa privado como las personas individualmente se comprometan con este esfuerzo de capacitación.

Se tiene que establecer una relación entre la oferta y demanda de trabajo y adecuar las acciones de capacitación capaz de producir una oferta que haga frente a esa demanda.

#### **6.4 Coordinación interinstitucional**

Se tiene que dar una mayor coordinación entre las instituciones del Estado con el fin de evitar duplicación de acciones que les lleva a un uso poco eficiente de los recursos. En este sentido, es necesario llegar a acuerdos y a consensos institucionales en los cuales se delimite con mayor claridad la competencia de las diversas organizaciones gubernamentales. Por ejemplo, instituciones como INAFORP, AMPYME y MITRADEL están brindando capacitación a la misma población de jóvenes, pero en forma separada, lo que podría estar impidiendo una capacitación más integral de los jóvenes, en donde se combinen la formación profesional, el desarrollo de la capacidad empresarial y el mejoramiento de la inserción laboral de estos jóvenes. De igual manera, el MEDUC debe incluir el fomento del espíritu emprendedor dentro de los planes y programas educativos; mientras que el IPACOOOP debe apoyar las acciones de capacitación, para promover el cooperativismo no sólo en las áreas rurales sino también en las áreas urbanas donde se

requiere que los jóvenes se organicen para **facilitar** su acceso a asistencia técnica y crediticia.

Otro problema que afecta la continuidad y efectividad de los programas dirigidos a la capacitación y al empleo de los jóvenes es la rotación en el empleo y la inestabilidad laboral que caracteriza a las instituciones públicas, sobre cada vez que hay un cambio de Gabinete. Se despide a las personas capacitadas y con experiencia, con lo cual se inicia una nueva **entrenamiento**, ocasionándole serias erogaciones al Fisco y menor eficiencia en el desarrollo de los servicios que ofrece el Estado.

Para lograr un fortalecimiento de la gestión de AMPYME, sería interesante reevaluar el papel jugado por esta institución y destacar las áreas en que debiera priorizar tomando en consideración las funciones de otras instituciones, aprovechando las sinergias que permitan lograr mayor efectividad. Pudiera considerarse además la posibilidad de alianzas estratégicas con el sector privado para promover la generación de ingresos en el país.

## **6.5 Desarrollo Empresarial**

Según la Organización Internacional del Trabajo, (OIT), el mercado de trabajo no ha sido capaz de generar empleos estables y de calidad, ya que el crecimiento económico se está dando en sectores de baja productividad, en especial bajo la forma de autoempleo y microempresa, y que además los jóvenes de bajo nivel socioeconómico y con carencias en su educación se han tornado en los más vulnerables laboralmente, con mayor probabilidad de estar desempleados o desempeñándose en sectores poco productivos y en condiciones precarias.<sup>1/</sup>

Además de la formación para el empleo, entre las alternativas que se plantean para reducir el desempleo se destaca el desarrollo del espíritu empresarial. En ese sentido, resulta necesario el apoyo a los jóvenes para iniciar su propio negocio que incluye:

---

<sup>1/</sup> OIT, Primera Conferencia Regional de Jóvenes – Río de Janeiro 18 y 19 de agosto de 2002, pág. 4

- Programas de capacitación para el desarrollo de pequeñas empresas, fomentando el espíritu emprendedor.
- Diseño de programas para mujeres.
- Arreglos de micro crédito para trabajadores jóvenes independientes.

#### **6.6 Búsqueda de alternativas innovadoras para emplear a los jóvenes**

La realización de contratos de trabajos diferentes a los habituales puede resultar en una alternativa para generar empleos. Trabajo a tiempo parcial, contratos de aprendices, y contratos por tiempo definido, pueden ser una alternativa de flexibilización que permita a la población joven ingresar al mercado de trabajo. En adición las pasantías en las empresas, los contratos de corta duración, una mayor flexibilidad en el horario y en los salarios, pudiera abrir las puertas de las empresas a los jóvenes.

#### **6.7 La inserción laboral de los jóvenes pobres, especialmente de los que han desertado del sistema educativo**

Un número plural de jóvenes en el distrito tiene una baja escolaridad y buscan insertarse en el mercado de trabajo. Se constituye, entonces, en unos de los grandes retos, la preparación de estos jóvenes para que desempeñen un oficio y el diseño de alternativas que se adapten al perfil de un joven con escasas oportunidades a un mercado cada vez más competitivo y que exige de una mano de obra capacitada.

Se deben adoptar políticas públicas focalizadas en grupos particularmente críticos, pero que además pudieran involucrar una estrategia de flexibilización del mercado laboral, la desregulación de las relaciones laborales y la capacitación para un oficio. Los casos de mayor preocupación en el distrito están constituidos por jóvenes entre los 15 y 24 años, especialmente las mujeres, donde el porcentaje de desempleo supera el 40%.

Es de notarse que en la medida en que ha crecido el nivel educativo de los jóvenes, se incrementa la demanda de mano de obra por mayores calificaciones, lo que refuerza la marginación de los jóvenes pobres que han abandonado la escuela temporalmente.

En este contexto, la capacitación para el trabajo, las becas o subsidios constituyen una alternativa que no debe descartarse, tomando en consideración que los grupos pobres tienen limitaciones económicas para continuar los estudios, lo que se convierte en un círculo vicioso que debe detenerse.

### **6.8 Evaluación y monitoreo de los programas de generación de empleos**

Si bien no abundan los programas para generar empleos en el país, se destaca la poca importancia que se ha dado al seguimiento y evaluación de los mismos, ya que no existe una sistematización de la información que permita medir los alcances e impacto real de los programas, de modo de corregir errores y mejorar los programas.

Es necesario definir los indicadores de desempeño de los distintos programas y darles seguimiento, de tal manera que se apliquen aquellos que hayan logrado resultados exitosos. Esta evaluación y seguimiento debe darse no sólo por las organizaciones ejecutoras sino por instituciones independientes. Esto permitiría replicar los programas exitosos.

### **6.9 Áreas de Cooperación**

La situación de desocupación de los jóvenes en las áreas urbanas representa un gran reto para la cooperación internacional, ya que las causas del desempleo juvenil varían de ciudad a ciudad, de distrito a distrito y de país a país. Hasta ahora la ayuda externa se ha enfocado principalmente en la formación profesional dirigida a satisfacer la demanda laboral. Sin embargo, la generación de empleo por la economía es muy limitada. Esto hace necesario que se formulen programas y proyectos que se adapten a cada situación en concreto. Como se ha visto a través de la encuesta, no hay una concordancia entre lo que estudian los jóvenes y lo que esperan los empleadores. Además, todo parece indicar que la educación

formal prepara a los jóvenes para el trabajo, pero no para desarrollar su capacidad empresarial. Esto implica que deben atenderse las diferentes necesidades de los jóvenes con poca educación; lo que tienen un alto nivel de educación pero sin experiencia; aquellos que están en riesgo social; los jóvenes emprendedores que no logran avanzar en sus negocios; los que tienen capacidad emprendedora pero no han logrado desarrollarlas; la necesidad de fortalecer la educación formal y la capacidad institucional.

Las áreas de cooperación más relevantes identificadas y que demanda el país se ubican en las siguientes áreas:

- **Capacitación y formación de los jóvenes:** Se hace necesario mejorar la calidad de la educación y su pertinencia. Se debe formar a los jóvenes no sólo para ocupar un puesto de trabajo, sino también para iniciar sus propios negocios. Se debe capacitar a los jóvenes que tienen poca educación formal y complementar la educación de los graduados de educación secundaria y universidad.
- **Creación de un Sistema de Información sobre la Oferta y Demanda de trabajo y orientación profesional:** En Panamá no existe un buen sistema de orientación para el trabajo, salarios, condiciones, oportunidades, etc., debido a la falta de recursos. Se debe crear un sistema que involucre tanto al aparato gubernamental como a la empresa privada.
- **Focalización de acciones concretas tendientes a reducir exclusivamente la pobreza urbana.** Es necesario e impostergable disminuir las grandes disparidades que se dan no sólo entre las áreas urbanas y rurales, sino también dentro de las propias ciudades y que tienden a aumentar la criminalidad. Esto es posible lograrlo promoviendo actividades que generen trabajos productivos y que tiendan a mejorar el nivel de vida de la población. En particular hay que enfocar las acciones hacia los jóvenes en riesgo social..

- También se deben **realizar** programas tendientes a la formación de valores entre los jóvenes, para **erradicar** sobre todo el llamado “juega vivo” que se practica en muchos segmentos de la **población** o el mal hábito de llegar tarde sin excusa razonable.
- Asimismo, es **indispensable** cooperara con las organizaciones relacionadas con la promoción del **empleo** y la formación de pequeñas y medianas empresas, en el fortalecimiento de **la coordinación** y **capacidad** institucional, así como en la creación de un marco legal que **incentive** la formación de empresas y creación de empleos.
- Se deben también **realizar** estudios más profundos y detallados sobre las causas y posibles soluciones **a la pobreza** urbana, no sólo en cuanto a ocupación, salud y vivienda, sistema de **vida**, violencia intrafamiliar, pandillismo, entre otras.

#### **6.10 Implementación y sostenibilidad del desarrollo del estudio.**

Uno de los aspectos que **hay** que destacar es que las acciones propuestas como resultado de este estudio debe ser **aplicadas** no sólo en distrito de San Miguelito sino también en otros distritos del país. **Además**, a fin de dar continuidad al estudio, se han realizado las siguientes gestiones:

- AMPYME cuenta **con** un proyecto de apoyo a la empresas que enfrentan dificultades. Se ha coordinado **para** que esta entidad se contacte con los propietarios de los pequeños negocios y les brinde el apoyo necesario para mejorar las condiciones de estos negocios.
- Entre los requisitos **para** graduarse de la Universidad Latina se encuentra la tesis. A partir del año 2002 **se** ha instaurado la consultoría como una alternativa para que los estudiantes realicen su trabajo en una empresa, de tal manera que puedan aplicar lo aprendido en casos **concretos**.

Parte de los compromisos adquiridos por la Universidad es ofrecer a los estudiantes un listado de las empresas o empresarios que demanden de asesoría, la cual se brindaría de manera gratuita con la intervención del estudiante, el profesor del curso y un director, especialista en el tema. Se ha contactado a la Decana de Mercadeo de esta Universidad y está de acuerdo en que estas empresas y empresarios del distrito de San Miguelito sean asesorados con la participación de esta Universidad.

Se espera que esta modalidad que se inicia en la Universidad Latina de Panamá sea replicada en otras universidades privadas o públicas donde cada estudiante tiene que hacer un trabajo de graduación.

Los programas de cooperación técnica, como en el presente caso, deben quedar institucionalizados para garantizar su permanencia, continuidad e impacto. Para lograrlo, estos programas deben contar con contraparte local participando activamente durante el desarrollo de los estudios, compromiso del gobierno y apoyo presupuestario de manera que se logre la transferencia de conocimientos y continúen aplicándose en ausencia de la entidad cooperante. En el caso concreto, existen otros sitios del país con problemas de desempleo similares, donde se puede utilizar la metodología aplicada en el presente estudio para realizar las investigaciones respectivas.

## VII. PERFILES DEL PROYECTO

Los perfiles de proyectos incluyen aquellos que surgen de las investigaciones de campo realizadas y que hacen referencia a necesidades detectadas durante la investigación.

También incluyen aquellos proyectos prioritarios identificados por las instituciones del gobierno que están vinculadas con el empleo, la problemática juvenil y la educación. Las instituciones que presentaron proyectos, algunos de los cuales se incluyen aquí son: MINJUMNFA, INAFORP, AMPYME y MEF. Se destaca que en este informe sólo se presenta un breve resumen del proyecto y que el documento completo reposa en cada institución.

Algunos perfiles de proyectos presentan además alternativas de inversión que pueden ser desarrolladas por los jóvenes, en especial aquellos que requieren pocas habilidades técnicas o conocimientos y cuya inversión es baja. Se han seleccionado las mismas en virtud de que uno de los principales problemas que estos enfrentan estos jóvenes, lo constituye el acceso a financiamiento.

Igualmente, se incluyen algunos proyectos que se pueden desarrollar específicamente en otras áreas del país como Barú y Bocas del Toro, porque la investigación reveló que el rápido crecimiento de la población y la presión social en el área metropolitana es, en gran medida, producto de la migración de la población del interior del país.

La AMPYME ha realizado la priorización y, por lo tanto, los proyectos se presentan en el orden definido por esta institución, siendo el primero (número 1) el más importante y el último (número 20), el menos importante.

<b>Título del Proyecto:</b>	<b>1. Formación y Capacitación Profesional para el Empleo Juvenil y Autogestión Empresarial</b>
<b>Institución Ejecutora:</b>	MINJUMNFA
<b>Ubicación:</b>	Distrito de San Miguelito
<b>Antecedentes:</b>	Entre los grandes problemas que enfrenta el país es la insuficiencia del sistema educativo para preparar al joven para que haga frente al entorno laboral. Esta situación es particularmente grave en el caso de los jóvenes que abandonan la educación formal y se insertan en el mercado de trabajo de una manera precaria, devengando salarios de subsistencia y sin acceso a la seguridad social.
<b>Objetivo Superior:</b>	Reducir los niveles de pobreza existente en el distrito de San Miguelito a través de la formación y capacitación de los jóvenes y la promoción del espíritu empresarial.
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formar y capacitar con conocimientos técnicos y de desarrollo humano (aspectos psico-sociales, cívicos y culturales) a jóvenes de escasos recursos y que se encuentren fuera del sistema educativo formal.</li> <li>▪ Fomentar en los jóvenes, previamente capacitados(as), el liderazgo y el espíritu empresarial para la autogestión y el desarrollo de microempresas productivas asociadas a las acciones de capacitación del proyecto y de otras que se hayan realizado.</li> </ul>
<b>Duración:</b>	3 años
<b>Beneficiarios:</b>	300 jóvenes de ambos sexos en las áreas pobres urbanas del distrito de San Miguelito capacitados en oficios considerados como prioritarios en el país y formar 50 jóvenes empresarios, por año.
<b>Tipo de cooperación:</b>	Proyecto
<b>Costo:</b>	Aporte externo: un experto y equipos (B/.250,000) Aporte local: personal de contraparte (instructores) e infraestructura

<b>Título del Proyecto:</b>	<b>2. Red Integral de Microempresas para el acopio, clasificación y comercialización de los Desechos Reciclables</b>
<b>Institución Ejecutora:</b>	AMPYME y Municipio
<b>Ubicación:</b>	Distrito de San Miguelito
<b>Antecedentes:</b>	<p>La falta de cultura en el manejo y disposición de los desechos, aunado esto al crecimiento demográfico, ha traído como consecuencia un incremento sostenible en la generación de los desperdicios orgánicos e inorgánicos que amenaza la salud del distrito.</p> <p>En adición a esta situación, se destaca la proliferación de los centros clandestinos de depósito de los desechos urbanos e industriales, debido a la deficiente recolección de la basura. Esto conlleva inconvenientes que pueden trastocar la preservación del medio ambiente.</p> <p>Además, no existen centros especializados en el acopio, clasificación, almacenamiento y comercialización de desechos reciclables.</p>
<b>Objetivo Superior:</b>	Conservar el medio ambiente y disminuir la pobreza a través de la generación de empleos mediante la creación de una red integral de microempresas que faciliten el proceso de acopio, clasificación y comercialización de desechos sólidos reciclables en San Miguelito.
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Crear de una red de Módulos Empresariales de acopio y clasificación de desechos reciclables (orgánicos e inorgánicos) para su comercialización en el mercado nacional e internacional.</li> <li>▪ Diseñar y llevar a cabo un programa de capacitación orientado al sector escolar (primaria- secundaria) en el manejo y tratamiento de los desechos sólidos (orgánicos e inorgánicos) reciclables.</li> </ul>
<b>Duración:</b>	Tres (3) años
<b>Beneficiarios:</b>	Directos: 50 jóvenes desempleados; Indirectos: sociedad en general
<b>Tipo de cooperación:</b>	Proyecto
<b>Costo:</b>	Aporte externo: Experto (B/.150,00 por año) y equipo (B/.200,000) Aporte local: personal de contraparte e infraestructura

<b>Título del Proyecto:</b>	<b>3. Programa de Apoyo a la competitividad de la pequeña empresa</b>
<b>Institución Ejecutora:</b>	AMPYME
<b>Ubicación:</b>	Ciudad de Panamá
<b>Antecedentes:</b>	<p>Las pequeñas empresas en Panamá enfrentan grandes problemas para poder competir, especialmente con la apertura de los mercados. El resultado de esta problemática es que una gran cantidad de estas empresas, cierran operaciones, mientras que aquellas que se mantienen operando, obtienen márgenes de rentabilidad muy bajos.</p> <p>El proyecto consiste en conformar un programa de asesoría que involucre a investigadores, académicos, estudiantes de postgrado de diversas universidades para que ayuden al empresario a identificar los problemas que afectan a las empresas en todas sus áreas, así como ofrecer alternativas de solución viables.</p>
<b>Objetivo Superior:</b>	Promover el crecimiento económico sostenido, a través de la promoción de la pequeña empresa
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar problemas que afectan a la pequeña empresa y ofrecer soluciones a los mismos.</li> <li>▪ Fortalecer la capacidad competitiva de la pequeña empresa</li> <li>▪ Lograr la incorporación de las universidades públicas y privadas en la búsqueda de soluciones a los problemas empresariales.</li> </ul>
<b>Duración:</b>	Dos (2) años
<b>Beneficiarios:</b>	Pequeña y mediana empresa
<b>Tipo de cooperación:</b>	Experto o Voluntario Senior
<b>Costo:</b>	<p>Aporte externo: costo del experto sería de \$150,000 por año.</p> <p>Aporte local: personal de contraparte, equipo y espacio de oficina</p>

<b>Título del Proyecto:</b>	<b>4. Formación Profesional, Capacitación y Autogestión Empresarial a Mujeres Desocupadas</b>
<b>Institución Ejecutora:</b>	INAFORP
<b>Ubicación:</b>	Distrito de San Miguelito
<b>Antecedentes:</b>	El nivel de desocupación de las mujeres jóvenes en el distrito de San Miguelito es mayor a un 25%, situación a la cual se añade el hecho de que aquellas que logran insertarse en el mercado de trabajo, lo hacen en <i>condiciones precarias</i>
<b>Objetivo Superior:</b>	Reducir la pobreza y la tasa de desempleo, a través de la inserción de <i>mujeres desempleadas</i> en el mercado de trabajo.
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Brindar formación profesional, capacitación y orientación laboral a un grupo de 144 mujeres</li> <li>▪ facilitar su autogestión empresarial en micro empresas</li> <li>▪ Reducir los niveles de desempleo.</li> </ul>
<b>Duración:</b>	Un (1) año
<b>Beneficiarios:</b>	Mujeres desempleadas, particularmente las jóvenes.
<b>Tipo de cooperación:</b>	Apoyo a proyecto
<b>Costo:</b>	Aporte externo: equipo por B/. 39,774.94 Aporte local: personal (instructores) e infraestructura

<b>Título del Proyecto:</b>	<b>5. Promoción de la Pequeña Empresa Turística</b>
<b>Institución Ejecutora:</b>	IPAT
<b>Ubicación:</b>	Colón
<b>Antecedentes:</b>	<p>Panamá ha dado gran énfasis al desarrollo del turismo, en especial de la gran empresa, la cual dispone de múltiples incentivos fiscales, sobre todo porque toda la importación está exenta de impuestos, además de que aquellas zonas consideradas de interés turístico, no tienen que pagar impuestos sobre la renta.</p> <p>Por otro lado, es necesario destacar que la entrada de turistas al país ha crecido de manera sostenida durante los últimos 5 años. Incluso del año 2000 se inicia el desarrollo de turismo de cruceros a través del establecimiento de 3 puertos que ofrecen el servicio y se ha logrado, a través de incentivos, que estos arriben al país.</p> <p>La pequeña empresa del turismo no se ha desarrollado en Panamá y sólo algunos artesanos que ofrecen sus productos en Colón 2000 y aquellos que dan espectáculos de baile típico han alcanzado algún beneficio de este desarrollo. Se destaca que en Costa Rica, país vecino, la pequeña empresa tiene una elevada participación en el turismo.</p>
<b>Objetivo Superior:</b>	Disminuir la pobreza y promover el empleo entre los jóvenes mediante el desarrollo de la industria turística.
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aprovechar las oportunidades que brinda el crecimiento del turismo en Panamá.</li> <li>▪ Elevar la capacidad de gestión y organización de la pequeña empresa turística.</li> <li>▪ Fomentar el desarrollo y competitividad de la pequeña empresa turística.</li> <li>▪ Brindar capacitación y asesoría</li> <li>▪ Establecer vínculos de colaboración con instituciones y gremios interesados, locales e internacionales en el fomento y desarrollo de la pequeña y mediana empresa turística.</li> </ul>
<b>Duración:</b>	2 años
<b>Beneficiarios:</b>	Se estiman 60 participantes, incluidos restaurantes, bares, transporte turístico, agencias de viajes de la provincia de Colón, así como los gremios de la pequeña empresa.
<b>Tipo de cooperación:</b>	Apoyo a proyecto piloto.
<b>Costo:</b>	<p>Aporte externo: Equipo de capacitación, pasantías por el orden de los B/150,000.00</p> <p>Aporte local: Estudio y organización del programa, instructores e infraestructura</p>

<b>Título del Proyecto:</b>	<b>6. Desarrollo de habilidades empresariales en los técnicos egresados del INAFORP</b>
<b>Institución Ejecutora:</b>	INAFORP y AMPYME
<b>Ubicación:</b>	Centro de Capacitación del INAFORP
<b>Antecedentes:</b>	<p>Cada año el INAFORP gradúa a cerca de 15,000 técnicos de diversas especialidades que están en condiciones de ofrecer una gama de servicios que son necesarios en todos los hogares, empresas e instituciones del Estado. Tal es el caso de mecánica, plomería, electricidad, confección de ropa, belleza, sastrería, ebanistería, construcción, electromecánica, chapistería, entre otros.</p> <p>Sin embargo, se ha detectado que las oportunidades de inserción en el mercado de trabajo de estos jóvenes es escasa y la encuesta realizada evidenció que gran parte de estos se encuentran desempleados, por lo que se considera que la autogestión es una alternativa necesaria.</p>
<b>Objetivo Superior:</b>	Disminuir la pobreza y promover el empleo entre los jóvenes
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formar a los egresados de las carreras técnicas del INAFORP en cuanto a cómo establecer sus propios negocios.</li> <li>▪ Promover la cultura empresarial entre los jóvenes a través de la capacitación.</li> <li>▪ Dotar a los beneficiarios de conocimientos en el campo administrativo para que puedan establecer sus propias empresas.</li> <li>▪ Destacar la formación en valores</li> <li>▪ Vincular a los egresados con las entidades financieras de la pequeña empresa para que puedan llevar a cabo sus proyectos.</li> <li>▪ Diseñar una estrategia de coordinación entre el INAFORP y AMPYME además de las entidades de financiamiento a la pequeña empresa para que promuevan la formación de iniciativas de autogestión.</li> </ul>
<b>Duración:</b>	Dos (2) años
<b>Beneficiarios:</b>	Se estima formar a 100 participantes entre varones y mujeres, como un plan piloto.
<b>Tipo de cooperación:</b>	Apoyo a proyecto piloto
<b>Costo:</b>	<p>Aporte externo: B/.30,000 en Equipos de capacitación (5 computadoras, 5 proyectores y pantalla electrónica)</p> <p>Aporte local: Estudios y Organización del programa, instructores e infraestructura</p>

<b>Título del Proyecto:</b>	<b>7. Asesoría en Fomento de la Competitividad de la Pequeña y Mediana Empresa</b>
<b>Institución Ejecutora:</b>	AMPYME
<b>Ubicación:</b>	Ciudad de Panamá
<b>Antecedentes:</b>	<p>Uno de los grandes problemas que enfrenta la pequeña y mediana empresa es el marco jurídico y regulador que dificulta su fácil establecimiento y desarrollo. Por otro lado, hace falta mejorar la capacidad institucional de las organizaciones que tienen que velar por la promoción y desarrollo de un ambiente de negocios para estas empresas.</p> <p>Más aún, las PyMES requieren elevar su competitividad para enfrentarse a un mercado cada vez más difícil debido a la apertura económica.</p> <p>Se sugiere la participación de un consultor internacional que apoye a AMPYME en la promoción de la competitividad de las PyMES y el fortalecimiento de la capacidad institucional en este sentido.</p>
<b>Objetivo Superior:</b>	Fomentar el crecimiento económico y la competitividad industrial a través del mejoramiento de la capacidad administrativa en la micro, pequeña y mediana empresa
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortalecer la capacidad institucional de las instituciones estatales a cargo de la promoción de la PyMES</li> <li>▪ Promover el mejoramiento de la gestión privada</li> <li>▪ Aumentar la productividad de las PyMES</li> <li>▪ Lograr la transferencias del Know-how en cuanto administración de empresas.</li> </ul>
<b>Duración:</b>	Dos (2) años
<b>Beneficiarios:</b>	Pequeña y mediana empresa del país
<b>Tipo de cooperación:</b>	Experto o Voluntario Senior
<b>Costo:</b>	<p>Aporte externo: \$150,000 por año (costo estimado de la asesoría)</p> <p>Aporte local: personal contraparte, equipo e infraestructura</p>

<b>Título del Proyecto:</b>	<b>8. Estudio de Apoyo a la Elaboración de Tesis de Grado Universitario en Consultorías a la Micro y Pequeña Empresa en el Distrito de San Miguelito.</b>
<b>Institución Ejecutora:</b>	Universidad Latina (universidad privada)
<b>Ubicación:</b>	Distrito de San Miguelito
<b>Antecedentes:</b>	<p>La micro y pequeña empresa en Panamá enfrenta serios retos de competitividad. La mayor parte está manejada por una sola persona que si bien conoce los aspectos técnicos de la actividad, generalmente desconoce muchos aspectos del área administrativa y financiera. Esta es una de las principales causas por la cual una elevada proporción de estos pequeños negocios cierran operaciones en sus primeras etapas. Es evidente la falta de personal capacitado y el poco control de calidad que caracteriza a estas empresas. En adición, la mayoría de estos empresarios no disponen de los recursos para contratar asesorías ni del tiempo para asistir a seminarios de capacitación.</p> <p>Aprovechando que la mayor parte de las universidades privadas y públicas, exigen a sus estudiantes la presentación de un trabajo final o tesis para poder culminar sus estudios y graduarse, se sugiere que los trabajos de graduación que se realicen se hagan directamente a una pequeña empresa existente o en formación. La realización de investigaciones de carácter teórico y con poca o ninguna aplicación en la vida real, constituye una pérdida de recursos ya que por lo general, estos documentos reposan en las universidades y no son aprovechados debido a que el uso de las bibliotecas de las universidades está limitado a sus estudiantes y porque además, existe poca cultura de investigación. Por esta razón, es necesario llevar a cabo un estudio y plan piloto que permita establecer la modalidad en que las universidades puedan incorporarse a esta labor de asesoría gratuita y en qué áreas.</p>
<b>Objetivo Superior:</b>	Fomentar el crecimiento económico y la competitividad industrial a través del mejoramiento de la capacidad administrativa en la micro, pequeña y mediana empresa
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar las áreas en las cuales la pequeña empresa requiere apoyo técnico.</li> <li>▪ Establecer contactos con las universidades públicas y privadas para determinar las áreas de cooperación y la disponibilidad de las mismas para ofrecer los servicios de los estudiantes.</li> <li>▪ Realizar convenios con las universidades para que en el marco del trabajo final de graduación, se promueva la participación de los estudiantes en la solución de los problemas administrativos que aquejan a los pequeños negocios.</li> <li>▪ Definir los mecanismos mediante los cuales se daría seguimiento a esta gestión.</li> <li>▪ Iniciar con un plan piloto que pueda extenderse al ámbito nacional.</li> </ul>
<b>Duración:</b>	Tres (3) años
<b>Beneficiarios:</b>	Micro y Pequeña empresa
<b>Tipo de cooperación:</b>	Apoyo a estudio
<b>Costo:</b>	<p>Aporte externo: Aproximadamente \$50,000 por año, para compra de equipo y gastos de investigación.</p> <p>Aporte local: especialistas e infraestructuras.</p>

<b>Título del Proyecto:</b>	<b>9. Apoyo al desarrollo de la zona del Barú</b>
<b>Institución Ejecutora:</b>	<b>Municipio del Barú</b>
<b>Ubicación:</b>	<b>Distrito del Barú</b>
<b>Antecedentes:</b>	<p>La actividad bananera ocupa un lugar de importancia como empleadora de mano de obra directa agrícola. Se estima que además de 10,000 empleos directos, genera unos 40,000 empleos indirectos. Las exportaciones de banano han caído de manera sostenida. Entre 1990 a 1994, se exportaron unas 21,322 cajas, mientras que entre 1998 al 2002, esta se redujo a 11,289, con una caída casi del 50%. De igual forma ha caído el precio promedio del banano.</p> <p>El Gobierno Nacional, en apoyo a la crisis que afecta el Sector Pacífico Bananero, mediante Decreto Ejecutivo Número 226 de 29 de agosto de 2002 se “Declaran Zonas de Emergencia Social y Económica el Corregimiento de Divalá en el Distrito de Alanje y la Comunidad de Finca Balsa en el Corregimiento Rodolfo Aguilar, en el distrito de Barú. Además, se aprobó mediante ley 24 de 4 de junio de 2001, medidas para apoyar económicamente por B/5,824,000.00.</p> <p>El proyecto consiste en apoyar la definición de nuevas áreas de desarrollo para el distrito, tomando en consideración las dificultades que enfrenta el banano, principal actividad del área. Hasta ahora se ha identificado el desarrollo de la actividad portuaria, el turismo, y el ensamblaje, como alternativas de desarrollo.</p>
<b>Objetivo Superior:</b>	<b>Lograr el desarrollo socioeconómico del área del Barú</b>
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborar propuestas de proyectos compatibles con el Plan Maestro de Desarrollo del distrito de Barú, actualmente en ejecución.</li> <li>▪ Apoyar la implementación de los proyectos prioritarios del Plan</li> <li>▪ Mejorar la situación de empleo en el área</li> <li>▪ Mejorar sus niveles de ingresos mediante la generación de empleos en nuevas actividades</li> </ul>
<b>Duración:</b>	<b>Dos (2) años</b>
<b>Beneficiarios:</b>	<b>Población del distrito del Barú</b>
<b>Tipo de cooperación:</b>	<b>Experto o Voluntario Senior o Estudio de Desarrollo Local</b>
<b>Costo:</b>	<p>Aporte externo: experto (B/.150,000) y equipo (B/.20,000)</p> <p>Aporte local: personal (instructores) e infraestructura</p>

<b>Título del Proyecto:</b>	<b>10. Mejoramiento del Programa de Jóvenes en Riesgo Social en Panamá</b>
<b>Institución Ejecutora:</b>	MINJUMNFA
<b>Ubicación:</b>	Distritos de Panamá y San Miguelito
<b>Antecedentes:</b>	<p>Una gran cantidad de adolescentes y jóvenes son referidos a la Dirección de la Juventud por la Policía de Menores en búsqueda de orientación y apoyo. En algunos casos, son los mismos padres de familia que encuentran difícil enfrentar la conducta de sus hijos.</p> <p>La mayor parte de los adolescentes con problemas sociales provienen de familias pobres, con bajo nivel educativo y elevada dependencia de las drogas, alcohol además afectados por enfermedades de origen sexual.</p>
<b>Objetivo Superior:</b>	Reducir la pobreza y exclusión social a través de la orientación a los adolescentes y jóvenes entre los 15 y 29 años.
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Brindar orientación y atención a 500 adolescentes en situación de riesgo social entre 15 y 29 años en el distrito de San Miguelito.</li> <li>▪ Ofrecer jornadas de capacitación en temas tales como: prevención de drogas, autoestima, valores, liderazgo, salud sexual y reproductiva, embarazos no deseados entre otras.</li> <li>▪ Adquirir y equipar un espacio para atender a los jóvenes en situación de riesgo</li> <li>▪ Establecer convenios con otras instituciones gubernamentales y no gubernamentales para el desarrollo del programa</li> </ul>
<b>Duración:</b>	Dos (2) años
<b>Beneficiarios:</b>	2,000 usuarios entre adolescentes y jóvenes, de ambos sexos, de 15 a 29 años de edad.
<b>Tipo de cooperación:</b>	Apoyo a proyecto
<b>Costo:</b>	<p>Aporte externo: equipo de capacitación por B/. 50,000.00</p> <p>Aporte local: personal (instructores) e infraestructura</p>

<b>Título del Proyecto:</b>	<b>11. Asistencia técnica para organizar la inserción del tema ambiental en el servicio de Formación Técnica Profesional.</b>
<b>Institución Ejecutora:</b>	INAFORP
<b>Ubicación:</b>	Distritos de Panamá y San Miguelito
<b>Antecedentes:</b>	La conservación y mejora del ambiente es una responsabilidad de todos; sin embargo, los programas de capacitación de la institución no orientan hacia la preservación y mejoramiento del medio ambiente.
<b>Objetivo Superior:</b>	Fomentar el crecimiento económico sostenible y la conservación del ambiente.
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Determinar los impactos positivos y negativos que influyen en las acciones formativas de capacitación.</li> <li>▪ Lograr las medidas de control ambiental incorporadas a las acciones formativas que permitan preservar la calidad ambiental.</li> <li>▪ Promover el desarrollo de la conciencia de la comunidad sobre problemas ambientales a través de la formación sistemática inserta en los programas de formación profesional.</li> <li>▪ Elaborar metodologías que permitan evaluar los impactos ambientales de las acciones formativas.</li> <li>▪ Diseñar metodologías para incorporar el tema de medio ambiente en la capacitación metodológica del personal docente.</li> </ul>
<b>Duración:</b>	Dos (2) años
<b>Beneficiarios:</b>	La sociedad panameña en general.
<b>Tipo de cooperación:</b>	Experto o Voluntario Señor
<b>Costo:</b>	Aporte externo: experto (B/.150,000 por año) Aporte local: personal de contraparte (instructores) e infraestructura

<b>Título del Proyecto:</b>	<b>12. Asesoría en la Formación y Capacitación para el Trabajo</b>
<b>Institución Ejecutora:</b>	INAFORP en asocio con la Asociación Panameña de Ejecutivos de Empresas (APEDE) y los centros educativos públicos y privados
<b>Ubicación:</b>	Distritos de Panamá y San Miguelito
<b>Antecedentes:</b>	<p>Cerca de un tercio de los jóvenes en San Miguelito se encuentran desempleados, mientras que una elevada proporción de los que tienen trabajo, laboran en el sector informal, con bajas remuneraciones, sin acceso a la seguridad social, formando parte de la pobreza que predomina en las zonas urbano-marginales del país.</p> <p>Investigaciones realizadas demuestran que existe una gran resistencia por parte de los empresarios para contratar jóvenes, entre algunos motivos, por la falta de experiencia y por la creencia generalizada de que estos no son suficientemente responsables. Debido a esta situación, estos no cuentan con la oportunidad de demostrar sus habilidades.</p> <p>Por otro lado, la mayor parte de los centros educativos ofrecen a sus egresados, únicamente conocimientos teóricos, mientras que estos tienen escasas o nulas oportunidades de realizar actividades prácticas, los que les impide realizar su trabajo de una manera eficiente en las empresas.</p>
<b>Objetivo Superior:</b>	Reducir la pobreza a través de la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo.
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitar y promover el empleo de los jóvenes desempleados proveyéndoles mayores posibilidades de inserción en el mercado de trabajo.</li> <li>▪ Promover la participación de la empresa privada y de la sociedad civil en general en la solución del problema de desempleo de los jóvenes.</li> </ul>
<b>Duración:</b>	Dos (2) años
<b>Beneficiarios:</b>	300 jóvenes (entre los 18 a 35 años), desempleados que requieran de alguna calificación para incorporarse al mercado de trabajo.
<b>Tipo de cooperación:</b>	Experto o Voluntario Señor
<b>Costo:</b>	<p>Aporte externo: experto (B/.150,000) y equipo de capacitación (por definir)</p> <p>Aporte local: personal (instructores) e infraestructura</p>

<b>Título del Proyecto:</b>	<b>13. Promoción de empresas de servicios técnicos a los hogares o empresas.</b>
<b>Institución Ejecutora:</b>	MITRADEL ,INAFORP
<b>Ubicación:</b>	Distritos de Panamá y San Miguelito
<b>Antecedentes:</b>	<p>El INAFORP y las escuelas técnicas privadas invierten cuantiosos recursos en la preparación de jóvenes en carreras técnicas. Sin embargo, el mercado de trabajo no contrata este personal ya que por lo general, los servicios que se requieren tienen la característica que son eventuales y no amerita contar con trabajadores de planta.</p> <p>Por otro lado, existen dificultades por parte de los hogares de acceder a estos servicios, que en caso de encontrarlos, no se logra la calidad que este tipo de servicio exige, al carecer los jóvenes de alguna experiencia gerencial.</p> <p>Asimismo, los gastos de inversión que se requieren para ofrecer estos servicios son bajos, siendo muy importante la responsabilidad de una empresa con relación a garantizar la calidad de los servicios que ofrece (belleza, costura, albañilería, plomería, electricidad, mecánica, electromecánica).</p>
<b>Objetivo Superior:</b>	Reducir los niveles de pobreza en el país mediante la generación de empleos a través de la oferta de servicios técnicos
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover la creación de empresas con los egresados del INAFORP y escuelas técnicas del país.</li> <li>▪ Centralizar la oferta de servicios a los hogares en una empresa responsable que se encarga de contratar a técnicos desempleados.</li> <li>▪ Ofrecer los servicios a los hogares bajo la responsabilidad de la empresa.</li> <li>▪ Definir las vinculaciones de estas empresas con oficinas gubernamentales para la promoción de los servicios ofrecidos.</li> </ul>
<b>Duración:</b>	Dos (2) años
<b>Beneficiarios:</b>	10 empresas por año, 50 egresados del INAFORP
<b>Tipo de cooperación:</b>	Apoyo a programa piloto.
<b>Costo:</b>	<p>Aporte externo: equipo de capacitación por B/. 50,000.00</p> <p>Aporte local: personal (instructores) e infraestructura</p>

<b>Título del Proyecto:</b>	<b>14. Programa de Apoyo a Jóvenes Desertores del Sistema Escolar.</b>
<b>Institución Ejecutora:</b>	INAFORP / MINJUMNFA / AMPYME / Municipio
<b>Ubicación:</b>	Distrito de San Miguelito
<b>Antecedentes:</b>	<p>El Distrito de San Miguelito está confrontando actualmente problemas de pobreza, desempleo, delincuencia, alcoholismo y drogadicción, que afecta mayormente a los grupos juveniles.</p> <p>Un gran número de jóvenes, en especial en el distrito de San Miguelito han abandonado sus estudios, ya sea por problemas económicos o porque han adquirido responsabilidades ya que se han casado y tienen hijos. Su baja escolaridad les dificulta insertarse en el mercado de trabajo debido a que no cuentan con la calificación mínima que exigen las empresas.</p> <p>Por otro lado, en todos los corregimientos de este Distrito existe la necesidad de una variedad de servicios como jardinería, belleza, recreación y deportes para niños, que no son suplidos oportunamente, y que requieren una baja inversión (entre B/.500 y B/.1,000) por lo que se presenta una buena oportunidad para crear y organizar pequeñas empresas para ofrecer estos servicios.</p> <p>Sin embargo, la mayoría de los jóvenes desempleados con poco grado de escolaridad no tienen la iniciativa de organizarse para prestar estos servicios en el área del Distrito.</p> <p>Este proyecto consiste en promover la creación de nuevos empleos a través de la formación de pequeñas empresas administradas por jóvenes desempleados de San Miguelito, para ofrecer diversos servicios a través de promotor principal con un ayudante o asistente y los implementos necesarios.</p>
<b>Objetivo Superior:</b>	Reducir la pobreza y mejorar las condiciones de vida de los jóvenes que han desertado del sistema educativo.
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diseñar el programa de apoyo a jóvenes desertores del sistema escolar e identificar los participantes.</li> <li>▪ Capacitar a jóvenes de baja escolaridad del distrito de San Miguelito en carreras técnicas de corta duración,</li> <li>▪ Crear modelos de empresarios individuales para la prestación de diversos servicios.</li> <li>▪ Brindar asesoría de cómo mercadear sus servicios y apoyarles en el diseño de su plan de negocios</li> <li>▪ Establecer un convenio de colaboración con instituciones financieras y universidades para que brinden financiamiento de inversión inicial y asesoría a los jóvenes.</li> </ul>
<b>Duración:</b>	Dos (2) años
<b>Beneficiarios:</b>	200 jóvenes del distrito de San Miguelito. Población atendida.
<b>Tipo de cooperación:</b>	Apoyo a programa piloto
<b>Costo:</b>	<p>Aporte externo: equipo de capacitación por B/. 50,000.00</p> <p>Aporte local: personal (instructores) e infraestructura</p>

<b>Título del Proyecto:</b>	<b>15. Formación Laboral para Madres Adolescentes</b>
<b>Institución Ejecutora:</b>	INAFORP
<b>Ubicación:</b>	Distritos de Panamá y San Miguelito
<b>Antecedentes:</b>	Cerca de unas 30,000 consultas prenatales en adolescentes entre los 10 y 19 años son atendidos anualmente por el Ministerio de Salud. Este embarazo prematuro trae como resultado conflictos familiares, deserción escolar, violencia intrafamiliar, mayor riesgo de mortalidad materna lo que conduce a una prolongación de la cadena de pobreza.
<b>Objetivo Superior:</b>	Disminuir la pobreza a través de la formación de los adolescentes para el trabajo.
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar inventario de las adolescentes en los registros de salud, en coordinación con el MINSA y MINJUMNFA.</li> <li>▪ Realizar un convenio con el MINSA y MINJUMNFA para la elaboración y ejecución de los talleres de capacitación.</li> <li>▪ Realizar un Plan Piloto con 50 madres adolescentes y jóvenes entre 15 a 25 años en carreras tradicionales y no tradicionales para impulsar y promover sus capacidades y potencialidades, a fin de que puedan insertarse en el mercado laboral.</li> </ul>
<b>Duración:</b>	Un (1) año
<b>Beneficiarios:</b>	Madres adolescentes del país
<b>Tipo de cooperación:</b>	Apoyo a proyecto piloto
<b>Costo:</b>	Aporte externo: equipo por B/.20,000 Aporte local: personal de contraparte (instructores) e infraestructura

<b>Título del Proyecto:</b>	<b>16. Puntos o Centros de Encuentro Juvenil</b>
<b>Institución Ejecutora:</b>	MINJUMNFA (Dirección Nacional de la Juventud)
<b>Ubicación:</b>	Distrito de San Miguelito
<b>Antecedentes:</b>	En consulta nacional realizada a 5,000 adolescentes en el marco del Programa de Desarrollo Humano de la Juventud Panameña financiado por la UNICEF en 1997, se evidenció la necesidad de los jóvenes de contar con lugares o centros que les permitieran canalizar sus inquietudes y expresar sus demandas.
<b>Objetivo Superior:</b>	Propiciar la participación activa de los(as) adolescentes y jóvenes en el proceso de construcción de una sociedad justa y equitativa, mediante la creación de espacios que estimulen su desarrollo integral, comportamiento, actitudes, potencialidades y creativities.
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Crear y/o adecuar 5 Puntos de Encuentros para que los(as) adolescentes y jóvenes desarrollen los elementos sustantivos de sus Proyectos de Vida.</li> <li>▪ Estimular y fortalecer las identidades como jóvenes de un mínimo de 7.500 muchachos y muchachas, a razón de (por lo menos) 500 personas por Punto, mediante el desarrollo de sus potencialidades, capacidades, estructuración, aprovechamiento y uso de tiempo libre, y el incremento del asociacionismo juvenil.</li> <li>▪ Promover y sensibilizar a los diferentes actores involucrados y la ciudadanía en general sobre la importancia del funcionamiento de los Puntos de Encuentro juveniles.</li> <li>▪ Constituir equipos de trabajo interinstitucional y gerenciales</li> </ul>
<b>Duración:</b>	Tres (3) años
<b>Beneficiarios:</b>	500 jóvenes del distrito de San Miguelito
<b>Tipo de cooperación:</b>	Proyecto
<b>Costo:</b>	Aporte externo: experto y equipamiento (B/.200,000 por año) Aporte local: personal de contraparte (instructores) e infraestructura

<b>Título del Proyecto:</b>	<b>17. Programa de saneamiento ambiental en Bocas del Toro</b>
<b>Institución Ejecutora:</b>	Municipio de Bocas del Toro
<b>Ubicación:</b>	Isla Colón, Bocas del Toro
<b>Antecedentes:</b>	<p>La capital de Bocas del Toro está ubicada en una isla con gran potencial turístico y durante los últimos años se han estado construyendo facilidades de alojamiento y restaurante atendiendo a la creciente demanda de visitantes. Como resultado de esta situación, inversionistas procedentes de Europa y Estados Unidos están llevando a cabo diversos proyectos tendientes a atraer turistas. Esto mejoraría sensiblemente las condiciones económicas de la provincia que actualmente es una de las más pobres del país.</p> <p>Sin embargo, el distrito enfrenta grandes problemas ambientales, en especial la carencia de un sistema para el manejo de adecuado de los desechos sólidos. Es decir, un sistema que involucre el manejo de los desechos desde su punto de generación (áreas públicas, doméstica e industriales, entre otras), el almacenamiento de estos desechos en recipientes apropiados, la recolección de los desechos de sus puntos de almacenamiento, en forma planificada y organizada; y la disposición final adecuada de los mismos.</p>
<b>Objetivo Superior:</b>	Mejorar la calidad del ambiente en Bocas del Toro
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diseñar líneas de actuación y medios necesarios para conseguir la máxima valorización, recuperación y reciclaje de los residuos urbanos con el objeto de incorporar al ciclo de consumo el máximo de los materiales.</li> <li>▪ Reducir la disposición de los residuos sólidos en el vertedero.</li> <li>▪ Identificar las áreas críticas en conjunto con las autoridades del distrito</li> <li>▪ Diseñar sistemas de manejo de los desechos sólidos</li> <li>▪ Fortalecer, organizar y capacitar a la comunidad para la gestión de los desechos sólidos</li> <li>▪ Promover iniciativas que contemplen la separación, recogida, reutilización o reciclaje de los residuos específicos de origen doméstico.</li> <li>▪ mejorar los niveles de ingresos mediante la generación de empleos en nuevas actividades</li> </ul>
<b>Duración:</b>	Dos (2) años
<b>Beneficiarios:</b>	La población del distrito.
<b>Tipo de cooperación:</b>	Voluntarios, con experiencia en manejo de desechos sólidos
<b>Costo:</b>	<p>Aporte externo: Voluntario y equipo y materiales de disposición de desechos sólidos (costo según la necesidad)</p> <p>Aporte local: personal de contraparte, oficina y servicios básicos.</p>

<b>Título del Proyecto:</b>	<b>18. Diseño de un Sistema de Información sobre el Mercado de Trabajo y Posibilidades de Negocios para jóvenes estudiantes.</b>
<b>Institución Ejecutora:</b>	MITRADEL
<b>Ubicación:</b>	Distrito de Panamá y San Miguelito
<b>Antecedentes:</b>	<p>El sistema educativo panameño ofrece carreras que no están relacionadas con lo que demanda el mercado. Desde sus inicios, más del 90% de los jóvenes culminan sus estudios como bachilleres en ciencias o comercio. De igual forma, las universidades, en especial las públicas, han mantenido su oferta educativa con mínimas variaciones.</p> <p>Los jóvenes, al ingresar a las universidades, no cuentan con ninguna información que les indique cuáles son las áreas donde existen deficiencias y cuáles son aquellas donde ya hay un exceso de panameños. Tampoco se sabe cuáles son las demandas que surgen con la introducción de nuevas tecnologías y el crecimiento de nuevos sectores.</p> <p>En Panamá el turismo está creciendo de manera importante, al igual que los puertos y las actividades vinculadas con el transporte de mercancías. Sin embargo, si bien las universidades privadas están ofreciendo algunas carreras relacionadas con estas nuevas demandas, no se está haciendo en los niveles técnicos y menos aún las universidades del estado que abarcan más del 90% del estudiantado panameño.</p> <p>Se hace necesario levantar la información sobre los profesionales existentes en el país, en todos los niveles, sistematizarlos para brindar la información en todas las bibliotecas, además de un sitio WEB, de manera que se oriente a todos los profesionales, desde los niveles secundarios. La base de datos también debe proveer información sobre las especialidades que están demandando las empresas.</p>
<b>Objetivo Superior:</b>	Disminución de los niveles de pobreza y desempleo entre los jóvenes.
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Establecer una base de datos sobre ocupaciones más solicitadas por las empresas en los distritos de Panamá y San Miguelito</li> <li>▪ Establecer una base de datos sobre las actividades económicas con mayor posibilidades de éxito</li> <li>▪ Orientar a los jóvenes en cuanto a la carrera con más posibilidades de obtener empleo o crear su propia empresa</li> </ul>
<b>Duración:</b>	Dos (2) años
<b>Beneficiarios:</b>	Jóvenes estudiantes del Área Metropolitana
<b>Tipo de cooperación:</b>	Experto o Voluntario Señor
<b>Costo:</b>	<p>Aporte externo: \$150,000 por año (Experto) Costo de diseño de un portal</p> <p>Aporte local: personal contraparte, mobiliario y equipo de oficina, espacio de oficina y gastos administrativos</p>

<b>Título del Proyecto:</b>	<b>19. Programa de apoyo en la lucha contra la droga</b>
<b>Institución Ejecutora:</b>	MINJUMNFA
<b>Ubicación:</b>	Distritos de Panamá y San Miguelito
<b>Antecedentes:</b>	El aumento en el consumo de droga se ha incrementado en niveles alarmantes en el país, en especial en los distritos de Panamá y San Miguelito. Paralelo al aumento de esta problemática, se ha incrementado la delincuencia, el número de detenidos y el maltrato intrafamiliar. Varias organizaciones no gubernamentales se han creado tendientes a reducir esta problemática; sin embargo, la magnitud del problema dificulta la reducción de consumo de droga ya que los programas existentes cuentan con una escasa cobertura.
<b>Objetivo Superior:</b>	Disminuir la delincuencia juvenil y el número de detenidos.
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborar programas para sacar a los jóvenes del vicio de la droga o evitar su ingreso.</li> <li>▪ Reducir los niveles de consumo de droga en los distritos de San Miguelito y Panamá.</li> <li>▪ Apoyar la rehabilitación de la juventud afectada por la adicción a la droga.</li> </ul>
<b>Duración:</b>	Dos (2) años
<b>Beneficiarios:</b>	Jóvenes afectados por la droga en los distritos de Panamá y San Miguelito
<b>Tipo de cooperación:</b>	Apoyo a proyecto
<b>Costo:</b>	Aporte externo: equipo de capacitación por B/. 50,000.00 Aporte local: personal (instructores) e infraestructura

<b>Título del Proyecto:</b>	<b>20. Jóvenes hacia una cultura de paz.</b>
<b>Institución Ejecutora:</b>	MINJUMNFA
<b>Ubicación:</b>	Distritos de Panamá y San Miguelito
<b>Antecedentes:</b>	<p>En Panamá existe un <b>alto</b> grado de violencia. La existencia de pandillas y bandas de jóvenes <b>que se explica</b> en virtud de la existencia de muchos factores de riesgo <b>entre los</b> que se destaca el elevado consumo de droga y alcohol.</p> <p>Gran parte de los <b>problemas</b> que están afectando a la juventud en este distrito es el rechazo y <b>alejamiento</b> del sistema educativo formal y el refugio en la <b>marginalidad</b>, en la pandilla o en la ilegalidad (consumo y venta de droga, <b>violencia</b>, muerte), como mecanismo de <b>autoprotección</b> y valoración. Además <b>del</b> problema de la violencia y la drogadicción ha aumentado el número <b>de</b> embarazos en adolescentes lo que les está afectando su futuro.</p>
<b>Objetivo Superior:</b>	Disminuir la pobreza <b>del país</b> mediante la incorporación de los jóvenes a actividades productivas <b>en</b> la sociedad.
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover y fortalecer <b>el</b> asociacionismo juvenil bajo el marco de una cultura de paz, <b>donde</b> se fortalezca y se promueva la tolerancia y la equidad.</li> <li>▪ Establecer capacitaciones de prevención para que estos jóvenes asociados sean <b>agentes</b> multiplicadores dentro de sus colegios y sus comunidades.</li> </ul>
<b>Duración:</b>	Dos (2) años
<b>Beneficiarios:</b>	10 Colegios de Panamá y San Miguelito y 50,000 estudiantes entre los 11 y 18 años.
<b>Tipo de cooperación:</b>	Apoyo a proyecto
<b>Costo:</b>	<p>Aporte externo: equipo <b>de</b> capacitación por B/. 50,000.00</p> <p>Aporte local: personal (<b>instructores</b>) e infraestructura</p>

## VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. La creciente preocupación del gobierno nacional por el aumento de problemas sociales en San Miguelito y la ausencia de estudios recientes sobre el nivel y las características del desempleo de los jóvenes en este distrito, motivó a la Agencia Internacional de Cooperación del Japón a financiar el “Estudio para la Formulación de Proyectos de Apoyo al Fomento de la Ocupación entre los Jóvenes en el Área Metropolitana de la República de Panamá”.
2. El aprovechamiento de la posición geográfica de Panamá ha favorecido el desarrollo de actividades comerciales y de servicios alrededor del área del Canal y la concentración de la población en el Área Metropolitana de la República. Como consecuencia de esta situación, se ha producido un mayor desarrollo de esta región lo que ha originado una constante migración de la población procedente del resto de las provincias, en la búsqueda de mejores oportunidades. Casualmente, el crecimiento de la población en el distrito de San Miguelito es el resultado de este proceso migratorio no planificado.
3. Las encuestas aplicadas a los jóvenes, así como las estadísticas procedentes del censo, destacan que las condiciones de educación, salud y vivienda de los jóvenes entrevistados en San Miguelito, en términos generales, son aceptables en comparación con la situación del resto del país, ya que esta población se ha beneficiado por su cercanía al distrito capital que concentra la actividad económica, cultural y social del país.
4. Con relación al mercado de trabajo, la encuesta aplicada a los jóvenes refleja que existe una situación precaria que se refleja en los siguientes indicadores: Elevado nivel de desempleo (63% de los entrevistados), bajos ingresos (80% devengan menos a B/.500.00), trabajan en áreas para las que no estudiaron (70%), inestabilidad en el empleo (52% con menos de 2 años de estar laborando), sin

acceso a la seguridad social (43%) además de un desempleo de alta duración (19 meses en promedio).

5. La situación del mercado de trabajo en San Miguelito es alarmante si se observa que un 75% de los jóvenes no está estudiando. Esto significa que no se están preparando para enfrentarse a los grandes retos que conllevan los procesos de apertura económica y la necesidad de una educación que responda a las nuevas demandas de especializaciones en el mercado de trabajo. Más aún, la mayoría percibe que la educación no ha tenido impacto alguno en el mejoramiento de sus ingresos, con lo cual no se vislumbra un mejoramiento de sus condiciones sobre esta base. Por otro lado, las excusas para no continuar sus estudios, reflejan que no existe conciencia por parte de los jóvenes de la necesidad de continuar sus estudios, sobre todo si se toma en cuenta que la educación universitaria pública es prácticamente gratuita y que además existe acceso a financiamiento para estudiar por parte del gobierno.
6. Los jóvenes que ni estudian ni trabajan se enfrentan a serios riesgos de marginación social y a mayores posibilidades de delinquir, como se revelan en las estadísticas que señalan que el distrito de San Miguelito, la mayor cantidad de detenidos, por diversos motivos, son jóvenes menores de 34 años de edad.
7. Los niveles de desempleo existentes entre los jóvenes del distrito de San Miguelito ameritan de la definición de una política integral específica para la reducción del desempleo entre los jóvenes, con la participación de todos los involucrados (gobierno, trabajadores, empresarios y la sociedad civil). Esto implica la definición de política para la promoción de un crecimiento económico sostenido ya que estudios han demostrado que ante caídas en la actividad económica, los jóvenes resultan más afectados.
8. Por otra parte, se observa que existe escasa relación entre los contenidos de la enseñanza en los centros educativos tanto públicos como privados, y las necesidades del mercado laboral. Es importante destacar también el hecho de que el

sistema educativo en Panamá ha venido ofreciendo los mismos bachilleratos durante varias décadas, a pesar de que se han suscitado grandes cambios en el entorno económico y social en el mundo que han repercutido en la economía local, muy especialmente en la demanda de nuevas habilidades y conocimientos. Igualmente, son muy pocos los jóvenes que participan en programas de capacitación, lo que es indicativo de que estos no están preparados para hacer frente a las nuevas demandas de trabajo. Esta situación ocasiona dificultades a los empresarios para conseguir la mano de obra capacitada que requieren y a los jóvenes para insertarse en el mercado de trabajo, lo cual repercute en una baja productividad y competitividad de la economía.

9. Tanto los jóvenes como los empresarios coinciden en que el sistema educativo panameño no orienta al joven a formar su propia empresa sino que los prepara sólo para ser empleados. La encuesta realizada reveló que en el Distrito de San Miguelito son pocos los jóvenes que han logrado establecer su propio negocio (11% de los entrevistados) y aquellos que lo han hecho, en su mayoría, se ubican en el sector informal, ya que estos negocios no están inscritos legalmente, y son de creciente creación.
10. Los empresarios entrevistados indicaron que la mayor demanda de mano de obra se orientan hacia el área de informática, ventas, manejo de máquinas industriales, además de técnicos como electricista, plomeros, albañiles, entre otros. Indicaron que además de la experiencia y la educación, sus decisiones de contratación toman en cuenta los valores y cualidades de los futuros empleados, como positivismo, entusiasmo y puntualidad. Los jóvenes, sin embargo, le dieron poca importancia a estos aspectos. Esto sugiere la necesidad de formación de valores en los jóvenes a través de la familia y el sistema educativo.
11. Los elevados niveles de desempleo que afectan a los jóvenes en Panamá y específicamente en el distrito de San Miguelito, demandan de medidas efectivas tendientes a lograr una mejor inserción de estos en el mercado de trabajo. Parte de

estas medidas tienen que ir dirigidas a mejorar la calidad del sistema educativo, promover el crecimiento económico, introducción de nuevas tecnologías además de buscar mecanismos para comprometer a los jóvenes en un proceso de educación continua.

12. La formación y la educación profesionales tienen que formar parte de un plan integral que responda a los constantes cambios que están ocurriendo en el entorno. Apoyar el desarrollo empresarial es otro elemento que contribuye a mejorar la situación social de estos jóvenes.
13. Urge que se realicen cambios en el sistema educativo y se prepare a los jóvenes en las áreas de mayor demanda en el mercado de trabajo. Para ello, es necesario poner a disposición de los jóvenes de un sistema de información sobre las demandas de mano de obra, con el fin de que se oriente la formación profesional de los jóvenes.
14. El sistema educativo debe investigar permanentemente qué demanda el mercado, cuáles son las proyecciones, qué sectores tienen perspectivas de crecimiento, cuáles tienden a desaparecer, y de esa manera realizar los ajustes que requieran los planes de estudios, de tal manera de buscar un equilibrio entre la oferta y demanda de mano de obra.
15. La deserción de los jóvenes del sistema educativo es uno de los grandes desafíos que debe enfrentar el Estado ya que estos tienen pocas alternativas de insertarse en el mercado de trabajo en condiciones decentes. La formación profesional, el aumento de la cobertura en la preparación de carreras técnicas, el desarrollo de las habilidades empresariales, constituyen estrategias alternativas que deben incrementarse con el fin de lograr un mejoramiento sustancial en este segmento de la población.
16. Debe existir una comunicación permanente entre los centros educativos públicos y privados, con las organizaciones empresariales de manera que los cambios en los

contenidos de las carreras se ajusten de una manera más dinámica a las exigencias del mercado.

17. Se tienen que buscar caminos innovadores para establecer un puente entre los empleadores y los jóvenes, proponiendo alternativas. La práctica empresarial, las jornadas cortas, el trabajo a domicilio, la flexibilización de la relación laboral, la subcontratación, entre otros, son algunas de estas alternativas.
  
18. El mejoramiento de la coordinación interinstitucional es indispensable para que el país haga un uso más eficiente de los recursos. Debe establecerse más claramente el área de competencia de cada institución y los canales de coordinación. Por otra parte, las acciones de capacitación técnicas deben ser complementadas con programas de financiamiento, de promoción del espíritu empresarial y de organización.



## BIBLIOGRAFÍA

- Banco Mundial. *Panamá: Estudio sobre Pobreza. Prioridades y Estrategias para la Reducción de la Pobreza*. Washington, 2000.
- Castillero, Ernesto J. *Historia de Panamá*
- CIA. *World Fact Book 2001*
- Contraloría General de la República. *Censos de Población y Vivienda*, 14 de mayo de 2000.
- Contraloría General de la República. *Encuesta de Hogares*. Diversos años
- Contraloría General de la República. *Estadísticas de Empleo*. Diversos años
- Contraloría General de la República. *Panamá en Cifras*. Diversos años
- ECOAMBIENTE. *Diagnóstico General Ambiental del Distrito de San Miguelito*. Fondo de Preinversión, 1999.
- Escobar, Eysa. *El Distrito de San Miguelito: Su Evolución y Organización Política Administrativa*. 1979. (Tesis para optar el título de administración pública).
- IFARHU. *Estudio de Determinación de Necesidades de Recursos Humanos*. Panamá, agosto de 1999.
- INAFORP. *Determinación de las necesidades / Demanda de Formación Profesional*. GTZ, Programa de Formación Dual, año 1996.
- INAFORP. *Boletín Estadístico de Formación Profesional*. Años: 1990-97.
- INAFORP. Cuadro Resumen por Provincia de la Necesidades de Capacitación en Formación Profesional Según la Encuesta Nacional de Oferta y Demanda, Agosto 2001.
- IPAT. *Información General la República de Panamá*
- López, Omaira. *El distrito de San Miguelito, Orígenes, Estructura Socioeconómica y Régimen Administrativo*. 1972. (Tesis para optar el título de Administración Pública).
- MEF. *Investigación diagnóstica del distrito de San Miguelito*. 1974.
- MEF. *Perfil y Características de los Pobres en Panamá*. Encuesta de Niveles de Vida – ENV, 1997. Panamá, marzo de 1999

- MEF. *Plan de Desarrollo Económico Social y Financiero con Inversión en Capital Humano*. Febrero, 2000.
- MEF. *Informe Económico Anual 2000*.
- MEF, Dirección de Presupuesto de la Nación. *Presupuesto de Ingresos y Egresos de San Miguelito*. Año 2001 y 2002.
- Municipio de San Miguelito, Consejo Técnico y Político de San Miguelito. *Plan Maestro*.
- Oficina Internacional del Trabajo. *Panamá: Políticas de Empleo y Trabajo Decente para la Década del 2000*. Año 2002.
- Pinilla, Héctor y Ada L. Vergara. Legislación Municipal Comentada*. 1999.
- PNUD. *Informe de Desarrollo Humano 2002*.
- PNUD. *Informe Nacional de Desarrollo Humano Panamá 2002*.
- Reyes, Herasto. *Historia de San Miguelito*, 1981.
- Ross, Julio. *Guía Práctica para el Empresario*. Segunda edición, 2002.
- UNICEF. *Primera Conferencia de Desarrollo Social del Distrito de San Miguelito*. 1995.

