

**LA CAPACITACIÓN: CLAVE EN LA PRODUCTIVIDAD DEL TALENTO
HUMANO EN PANAMÁ**
TRAINING: KEY TO THE PRODUCTIVITY OF HUMAN TALENT

Autor.

Nadia I. Pájaro Morris

nadia.pajaro.m@gmail.com

ORCID ID: 0009-0008-3091-5793

<https://orcid.org/0009-0008-3091-5793>

Recibido 06-2024 Publicado 07-2024

RESUMEN

La finalidad de este documento es efectuar una reflexión sobre la importancia y relevancia, que tiene cada día gana más la capacitación dentro de cada una de las organizaciones o empresas, de la mano de otras estrategias y exigencias como los es una correcta y oportuna inducción y traspaso del conocimiento interno para el mejoramiento de la productividad y desarrollo. La optimización del Talento Humano es vital. En la actualidad, el recurso humano demanda ser capacitado ante los constantes saltos que se identifican en la parte tecnológica, de estrategias, entre otras. Ante esta evidencia es necesario reflexionar y aportar recomendaciones para la inserción de la capacitación de manera obligatoria y presupuestaria. Hoy día, la estandarización de procesos basados en normas de calidad hace énfasis en cada una de las partes o ruedas que tiene una empresa, por lo cual, sin duda alguna, una empresa enfocada en su mejoramiento continuo invertirá en la capacitación. La metodología utilizada está basada en la investigación cualitativa, haciendo referencia en la investigación documental, ya que se ha recopilado y analizado información que sustenta nuestra reflexión, lograda y argumentada en base a la recopilación de información fidedigna de informes, experiencia del autor, recopilación de datos.

Palabras claves:

Capacitación, Productividad, Talento Humano

ABSTRACT

The purpose of this document is to reflect on the importance and relevance of training within each of the organizations or companies, hand in hand with other strategies and requirements such as a correct and timely induction and transfer of internal knowledge for the improvement of productivity and development. The optimization of Human Talent is vital. Currently, human resources demand to be trained in the face of the constant leaps that are identified in the technological part, strategies, among others. In view of this evidence, it is necessary to reflect and provide recommendations for the insertion of training in a mandatory and budgetary manner. Nowadays, the standardization of processes based on quality standards

emphasizes each of the parts or wheels that a company has, so, without a doubt, a company focused on its continuous improvement will invest in training. The methodology used is based on qualitative research, referring to documentary research, since information has been collected and analyzed that supports our reflection, achieved and argued based on the collection of reliable information from reports, author's experience, data collection.

Keywords: *Training, Productivity, Human Talent*

Introducción

“La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”(Chiavenato, 2011, pág. 340)., de esta manera se influye directamente en la productividad de una empresa, con el desarrollo de nuevos conocimientos se puede mejorar continuamente, de hecho, la estandarización de proceso mediante Normas como lo son las Normas de Calidad ISO 9001:2015 coadyuvan en que procesos como el de Recursos Humanos cumplan con planes de capacitación, presupuesto para esta área, en el cual, y poco a poco descubren más su importancia. La capacitación es esencial para el desarrollo y crecimiento del talento humano, si el talento humano crece, adquiere, aprende y desarrolla nuevas habilidades y competencias tendrá mayores probabilidades del logro de sus objetivos. Según el estudio que presenta (Baptista, 2014, pág. v):

Los establecimientos en Panamá están entre los que menos capacitan en América Latina y el Caribe (ALC). Solo el 9% de los establecimientos capacita a su personal, el menor porcentaje entre los países de la región. La inversión en capacitación en Panamá se da principalmente entre los trabajadores con mayor nivel de calificación y la diferencia entre la proporción de trabajadores calificados y no calificados que reciben capacitación es bastante pronunciada. Más de 9 de cada 10 establecimientos que capacitan lo hacen a sus trabajadores calificados mientras que un poco más de un tercio lo hace entre los no calificados. El sector productivo

prioriza las habilidades específicas independiente del nivel de calificación del trabajador a pesar *de que la mayor parte de los establecimientos reportan que las habilidades de comportamiento constituyen una limitación importante en la gestión de su capital humano.*

A partir del párrafo antes planteado derivado de un estudio por el Banco Internacional de Desarrollo podemos analizar, que, a pesar, del crecimiento económico que tuvo la República de Panamá en la década pasada, no fue igual con relación al crecimiento del Recurso Humano. En este sentido, estaremos evaluando los aspectos que influyen y que se deben de considerar para una adecuada y oportuna capacitación del personal, para esto reflexionaremos partiendo del análisis del estudio antes mencionado.

Según Alles, “Entrenar y capacitar al personal, además de mantenerlo empleable, actualiza el capital intelectual de la empresa. Por ello, la capacitación tiene un valor estratégico para la organización. Realmente marcará la diferencia entre una organización y otra”. (2008, pág.222)

Por último, realizaremos nuestras conclusiones profesionales, así como las limitaciones y recomendaciones para su fortalecimiento.

I. Contexto Nacional De Panamá

Nos indica Baptista, que el sector productivo panameño sufre con la existencia de requerimientos de calificación insatisfechos. Prácticamente todos los establecimientos en el país indican que la principal restricción que enfrentan en la contratación de trabajadores es la falta de personal calificado y que la principal causa de despido son las deficiencias de comportamiento. (2012, pág. 8)

En nuestra experiencia esta es una realidad continua y que luego de la pandemia se ha incrementado. ¿Cómo pueden las empresas superar su

productividad? ¿Están las empresas dispuestas a invertir en capacitación?
¿Consideran los trabajadores que a mayor capacitación mayor rendimiento
y por ende productividad?

Con los bajos niveles de capacitación en los establecimientos panameños, difícilmente se logrará alcanzar los niveles de habilidades de la fuerza laboral y de productividad que registran las economías más avanzadas, lo que seguramente será una seria limitante para seguir creciendo sostenidamente y se continuará dependiendo más de la acumulación de factores. Esta situación anima a revisar el alcance de las políticas de fomento a la capacitación e intermediación laboral en Panamá con el fin de lograr mejoras para aumentar su cobertura e impacto en la productividad laboral.

Por tanto, sería conveniente buscar reformas en el INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO HUMANO INADEH, para que se constituya y asuma cabalmente su función de rector de la formación profesional y la capacitación laboral, en cuyo caso, más que oficiar como ejecutor, se encargue de crear un mercado ordenado, pertinente y de calidad de la formación profesional y la capacitación laboral en el país.

El Papel Del Gobierno En La Capacitación

En la actualidad, el gobierno a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral MITRADEL, ha entendido que, a través del impulso e incentivo a las empresas, para la contratación de estudiantes recién graduados o cursando su último año, o sin experiencia se podría genera mayor empleo, lo cual ayuda a iniciar con el dinamismo en la economía, pero ¿acaso estos estudiantes o talento humano ha sido capacitado? Y la respuesta es sí, la encargada de la cartera de este Ministerio

ha indicado que cree en la capacitación que se le pueda brindar antes y enfocada a los requerimientos que necesita la empresa previamente brindados.

En su parte se expresa, que dicha Ley 121 de 30 de diciembre de 2019 tiene como objetivo el contribuir a disminuir la tasa de desempleo en jóvenes entre las edades de 17 a 24 años, a través de pasantías laborales, que deben ser guiadas por especialistas en empleabilidad, con herramientas como capacitación, certificación y orientación de los jóvenes panameños con formación académica, y es uno de los pilares del Plan de Gobierno la generación de puestos de trabajo para los jóvenes, y así reducir el desempleo, y así, el Gobierno Nacional demuestra el cómo prioriza la implementación efectiva de dicho (Mitradel,2024)

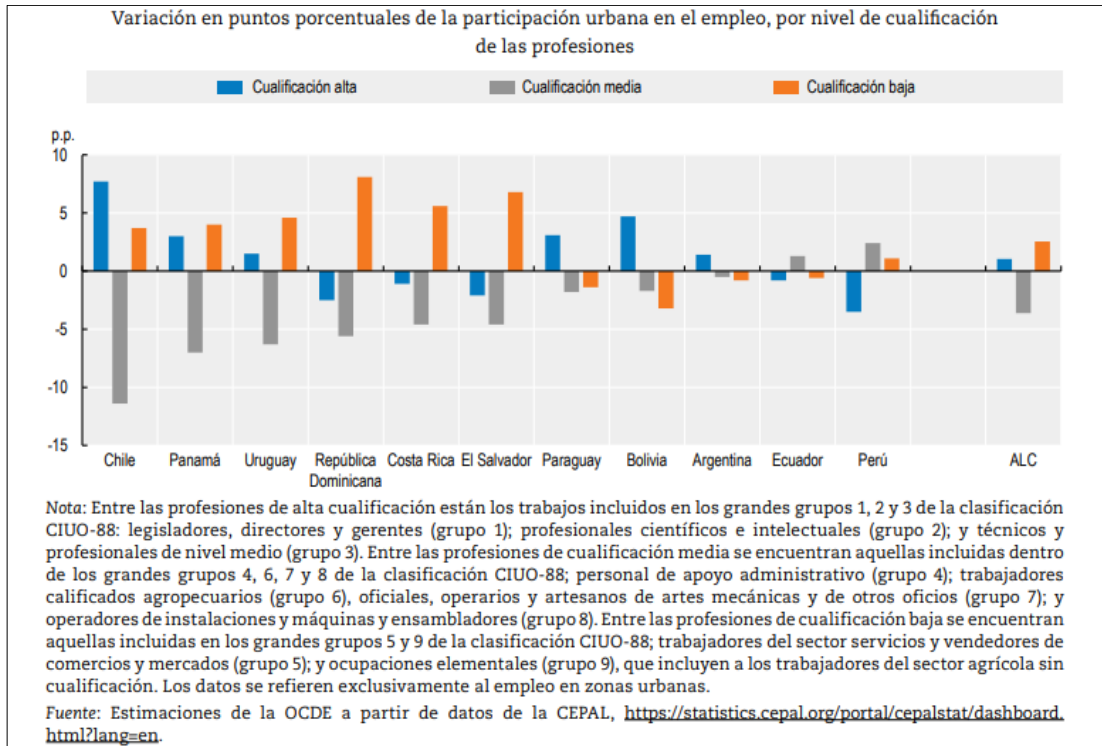
Vemos como se reafirma que la capacitación es un pilar para la implementación de este proyecto, en lo cual podemos reflexionar que, sin duda alguna, esto contribuirá al crecimiento y productividad.

Método

Esta investigación documental se ha basado en la intencionalidad de mostrar una perspectiva desde la experiencia del papel que juega “La Capacitación” hoy día. Gracias a la recopilación de información, a través de instrumentos como la lectura de revistas, análisis de informes, artículos científicos, libros, así como la experiencia en el campo de Recursos Humanos, desde su reclutamiento, evaluación, selección, contratación y sobre todo la planificación constante de inducción y capacitación, a través de estas técnicas se ha logrado mostrar una clara e interesante perspectiva, considerando apropiadamente datos e información cuantitativa importante para una visión País, seleccionando la más relevante para a nuestro planteamiento.

El Talento Humano En Panamá Vs Perspectivas Internacionales:

Gráfico 1 Cambios en el empleo urbano por nivel de cualificación, países de ALC seleccionados, 2000-21



En el Informe de Perspectivas Económicas de América Latina, realizado por el Centro de Desarrollo de La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico OECD, analizamos y observamos como realizan una revisión profunda desde diferentes puntos de vista, de los cambios en el empleo relacionados a la cualificación y aquellas competencias profesionales que se deben poseer. El crecimiento no siempre es sinónimo de productividad, por lo que, debemos estar preparados en habilidades blandas y duras, esto sólo será posible si el sector público y privado se unen en este aspecto.

En el anterior gráfico, se analiza lo siguiente:

Nueve de los once países de AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE ALC, de los que hay datos disponibles han experimentado un descenso del porcentaje de profesiones de cualificación media. En Argentina, Bolivia, Chile, Panamá, Paraguay y Uruguay, este proceso va unido

a un incremento de los trabajos de cualificación alta; por el contrario, en Costa Rica, la República Dominicana, El Salvador, Ecuador y Perú, el porcentaje de trabajadores de cualificación alta también se contrajo durante el mismo período. De hecho, ambas tendencias muestran la necesidad de políticas que promuevan mejoras en las habilidades de los trabajadores de cualificación media acordes a las futuras demandas del mercado laboral, tales como programas de capacitación o recapitación y formación profesional (OECD, 2019[56])

Panamá, debe invertir en programas de capacitación, formación, inducción entre otros, si quiere lograr disminuir la brecha que existe en este ámbito. Una mayor inversión en capacitación de tecnología, comunicación, formación técnica, habilidades blandas, entre otros aspectos puede ser un paso para que el Talento Humano en Panamá se encamine en ese futuro de crecimiento económico por el cual se está trabajando hoy día, no podemos intentar atraer inversión extranjera sino capacitamos nuestro Talento Humano, sería un error no considerarlo.

Oportunidades Para El Talento Humano En Panamá: Mano De Obra Extranjera.

Nacionalidad	Años				Variación
	2000	2005	2010	2015	2010-2015
Total	5,066	3,771	10,256	20,369	98.6%
Colombia	1,045	1,274	3,689	5,728	55.3%
China	1,154	229	1,395	381	-72.7%
Rep. Dominicana	380	233	571	1,172	105.3%
España	113	81	227	1,244	448.0%
Nicaragua	191	141	332	1,218	266.9%
Venezuela	89	149	741	5,644	661.7%
Resto de los países	2,094	1,664	3,301	4,982	50.9%

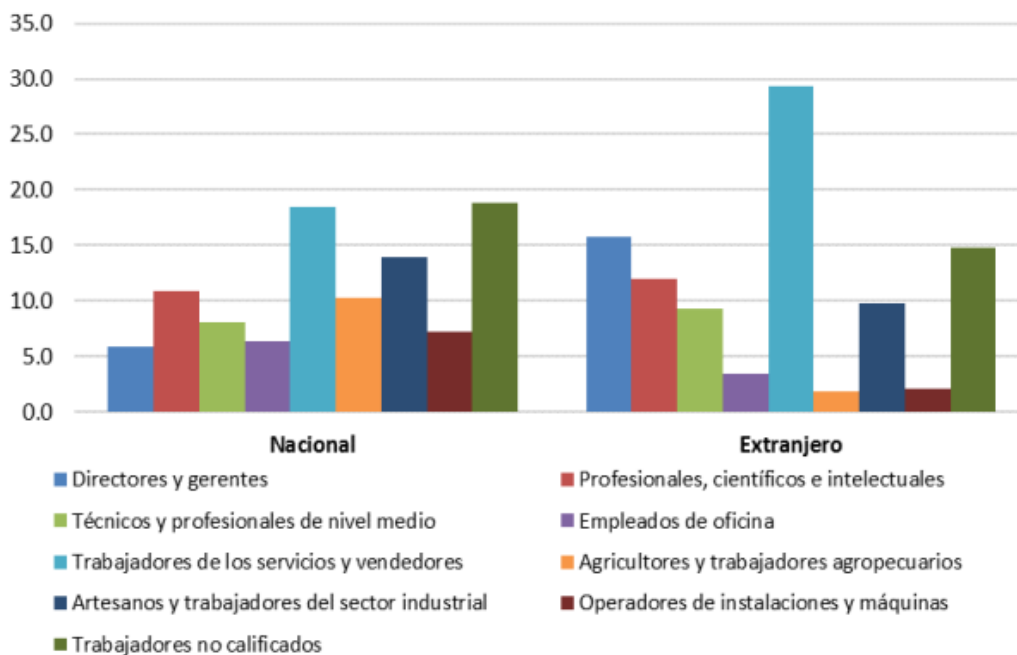
Fuente: Elaboración propia del CNC con base en cifras del MITRADEL.

En este cuadro podemos observar cómo hubo un crecimiento en el otorgamiento de los permisos de trabajo en Panamá. La nacionalidad venezolana fue la que tuvo un mayor salto o inserción de mano de obra en nuestro país, así como españoles en segundo lugar y nicaragüenses en el tercer lugar. Estos incrementos de mano de obra fue debido a la atracción que Generó y sigue generando Panamá. Muchas empresas contrataron personal extranjero, pero algo que se debe de tener en cuenta y considerar es, que esta mano de obra era **mano de obra capacitada**.

Panamá, debe invertir en capacitación, sin embargo, la capacitación debe ser oportuna y reiterativa, en el momento que se inicia se le debe dar seguimiento y saber escuchar al personal; para esto, métodos como las encuestas dentro de las organizaciones podría facilitar la recopilación de información.

Otro dato curioso que nos presenta el CENTRO NACIONAL DE COMPETITIVIDAD – PANAMÁ (CNC) es como está distribuida la mano de obra que obtuvo los permisos en el país.

Gráfico 2 Distribución del empleo por tipo de ocupación de nacionales y extranjeros.



Fuente: Elaboración propia del CNC con base en cifras del INEC. Censo 2010.

Se dividió de la siguiente manera: los trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados (29.4%)

La ocupación de directores y gerentes (15.8%)

Los trabajadores no calificados (14.8%).

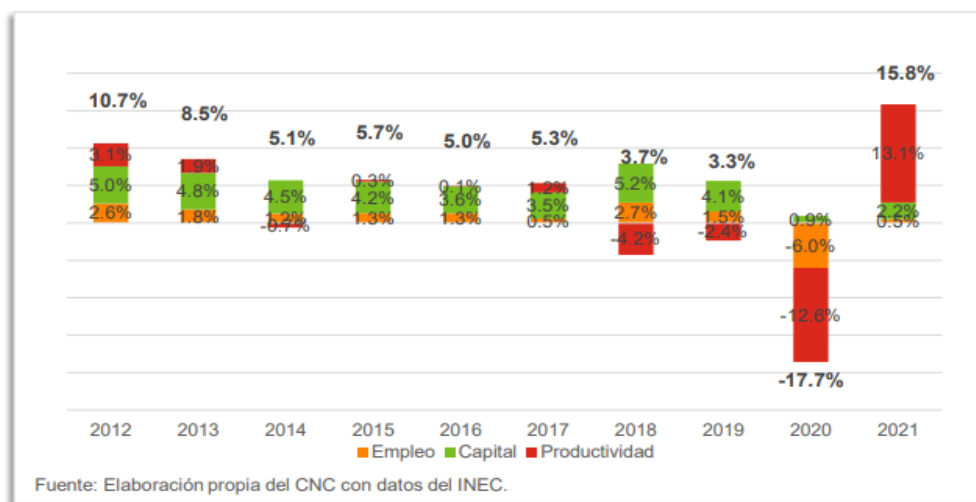
Desafíos De La Capacitación En Panamá En Miras Hacia Alcanzar Mayor Productividad.

Otro estudio basado en la productividad sectorial en Panamá concuerda con el estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo Capacitación Y Reclutamiento De Personal En Los Establecimientos De Panamá, ambas concluyen con que el crecimiento de la productividad en Panamá en la década de los 1990 y 2000 era pequeña, sin embargo, que se notó su disminución del 2010 en adelante. *Estamos frente a un desafío por lograr una mayor capacitación en nuestro recurso humano*, y esto no sólo debe ser un problema para las empresas, sino también para el gobierno en sí, que tiene como objetivo la disminución del desempleo. Si se logra capacitar a jóvenes para su inserción y las empresas a la vez invertir en la capacitación del personal con el que cuentan se podría tener una mayor capacidad de producción, ya que cada empresa es la que conoce en que ramas debe enfocar sus recursos de capacitación, inducción y conocimiento interno, esa transferencia de conocimiento es fundamental, si queremos lograr que todo el equipo logre los objetivos propios de la empresa.

Según un análisis reciente realizado por el CNC, la productividad en Panamá ha venido en declive hasta reflejar números negativos 2018 y 2019, y en el 2020 fue más profunda la caída por la pandemia. En 2021 la recuperación económica reflejó un efecto rebote en el crecimiento y en la productividad, aunado a la productividad de los sectores motores de crecimiento. El ritmo de crecimiento se desaceleró y estuvo vinculado a la caída en el capital físico y productividad, y a la vez que el insumo trabajo se

desaceleraba aún más debido a cambios estructurales en el mercado laboral. El debilitamiento del insumo trabajo provino de la baja escolaridad, baja calidad de la educación e inadecuada formación para hacerle frente a las cambiantes demandas del mercado. La transformación estructural provino de cambios en el patrón de crecimiento y en restricciones en nuestro sistema laboral.

Gráfico 3 Contribución de los factores al crecimiento del PIB Años 2012-2021



Nuevamente, podemos analizar desde otra fuente como la productividad ha decaído en los últimos años en nuestro país.

Baptista, en este estudio desarrollado por el Banco Interamericano de Desarrollo se interesa y reflexiona citando “sería conveniente profundizar en las razones por las cuales se hace poco uso de los servicios del INADEH, aun cuando es uno de los institutos de capacitación de la región centroamericana que más recibe recursos.” (2012, pág. 47). En nuestra experiencia el INADEH es fuente de capacitación, sin embargo, los cursos en su momento no son del todo accesible, a pesar de que proporcionan clases virtuales, en momentos no cuentan con suficientes cupos virtuales. Creemos que la Institución debe de realizar mayores acercamientos con las empresas públicas y privadas, tal cual hoy día lo está realizando el MITRADEL.

Para mejorar la productividad en Panamá y que volvamos a tener un crecimiento económico post pandemia, debemos de trabajar por ser más productivos y esto se realizará si mantenemos a nuestro recurso humano capacitado, entusiasmado, informado. No es necesario invertir altas sumas de dinero en capacitaciones externas, si las empresas y sus altos directivos se lo proponen se pueden realizar capacitaciones internas basadas en las quejas identificadas, en el conocimiento interno generado, en las observaciones de los clientes o de los proveedores; toda la comunicación de estos aspectos mejorará la actitud del personal.

Todas las empresas e instituciones deberían considerar la capacitación de modo permanente u obligatoria. La misma debería ser atractiva y permanente. Estas cuestiones implican que la empresa o institución tiene que tener un sistema de capacitación que funcione de acuerdo con las características propias. Un sistema de capacitación permanente no sólo genera productividad de calidad sino también la gratificación interna (satisfacción, placer, agrado, enriquecimiento interior) que obtiene cada empleado por los aprendizajes que incorpora. Palladino (1998. Pág. 101).

Si nuestro gobierno, sociedad y empresa privada se unen y apoyan se lograría dar un impulso a ese crecimiento que tanto el país necesita.

La productividad y el desarrollo de las habilidades del talento humano van de la mano, así como también otros aspectos que emanan de la Dirección de Recursos Humanos tales como el incentivo salarial, bonificaciones, reconocimiento al trabajo, mejoramiento del ambiente laboral, etc.

La adquisición de habilidades durante la edad adulta se produce sobre todo en el lugar de trabajo. Se ha demostrado (a partir d datos de los países desarrollados) que la capacitación en el empleo puede tener un impacto positivo en los salarios de los trabajadores, La productividad de las empresas y la innovación (Almeida, Behrman y Robalino, 2012).

Conclusiones

El análisis crítico realizado basado en la documentación de libros, monografías, estudios, nos permite concluir que se puede mejorar la disposición del talento humano en Panamá, tomando en consideración el factor de la capacitación. Si se logra estimular las ganas de trabajar y motivar mediante la capacitación oportuna al trabajador seguro se superan las expectativas que hoy día se tienen como país. Contamos con dificultades, limitaciones, desafíos, pero se puede lograr. Las empresas deben de acercarse a Instituciones como MITRADEL, INADEH, Universidades, entre otras en busca de esa solidaridad y apoyo para beneficiar el desarrollo profesional del talento humano.

Si se logra capacitar al talento humano se podría alcanzar el desarrollo profesional personal y la productividad de las empresas, es un trabajo en equipo. Agosin nos dice “La educación y la capacitación para el trabajo en América Latina y el Caribe han avanzado por caminos separados” (pág. 166).

Bibliografía

- Alles, M. A. (2006). **Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias: (2 ed.)**. Buenos Aires, Argentina, Argentina: Ediciones Granica. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/ebibliouh/66659?page=222>.
- Baptista Dulce, Jose Gregorio Roberto Flores. (2014). **Capacitación y reclutamiento de personal en los establecimientos de Panamá**: Lima. p. cm. — (Monografía del Banco Interamericano de Desarrollo; 284 pág.)
- Crespi, Gustavo, Fernández-Arias, Eduardo, Stein Ernesto, (2014). **¿Cómo repensar el desarrollo productivo? Políticas e Instituciones sólidas para la transformación económica**: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Chiavenato Idalberto. (2011). **Administración de Recursos Humanos**. McGraw-Hill Interamericana de España S.L

- Fisher, Eloy; Piper, Rosmary; Durán, Roger; Castellero, Manuel. (2023). **Productividad sectorial en Panamá.** Análisis de los resultados de la medición de la productividad en sectores seleccionados. Proyecto SENACYT FIDD22-057
- Guiñazú, Gabriela. (2004) **Capacitación efectiva en la empresa.** Invenio, vol. 7, núm. 12, junio, pp. 103-116 Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina
- Palladino, E. & E. Palladino, L. (1998). **Administración organizacional: calidad-capacitación-evaluación:** (ed.). Espacio Editorial.
<https://elibro.net/es/lc/ebibliouh/titulos/66902>
- OECD et al. (2023), **Perspectivas económicas de América Latina 2023:** Invirtiendo para un desarrollo sostenible, OECD. Publishing, Paris,
<https://doi.org/10.1787/5cf30f87-es>