

TALENTO EN PANAMÁ:

Desafíos y oportunidades

Organizan:



TALENTO EN PANAMÁ: Desafíos y oportunidades

El Ministerio de Comercio e Industrias (MICI), la Cámara de Sedes de Empresas Multinacionales (CASEM) y Ciudad del Saber llevaron a cabo el Foro "Talento en Panamá: Desafíos y Oportunidades". La jornada contó con una agenda robusta y variada que incluyó una discusión sobre la situación actual de la educación en Panamá, identificando desafíos y oportunidades de mejora.

Agradecemos a todos los organismos, empresas consultivas, instituciones académicas y empresas participantes por sus significativas contribuciones: ACP, Berg Associates, BID, CAF, Ciudad del Saber, Dell Technologies, Estée Lauder, INCAE, InnoNation, ITSE, LHH, MICI, Nestlé, OEI, Philips, SENACYT, USMA, UTP y World Bank.

ORGANIZADO POR:



Tony Roldán

Presidente y Director Ejecutivo de CASEM

“El impacto de nuestras empresas es muy positivo, generando más de 11.000 empleos directos y 20.000 indirectos en Panamá. Hace solo unos años, la presencia de personal panameño en estas instituciones era cercana al 30%. Este año, hemos alcanzado un 46%, un progreso significativo en la inclusión y talento panameño. Pero aún podemos mejorar. Nuestro objetivo hoy es discutir cómo sumar más talento panameño a nuestras operaciones.”



Jorge Arosemena

Presidente Ejecutivo de la Fundación Ciudad del Saber

“Quiero hablar sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Para mí, el más importante de todos es el 17: Alianzas. La complejidad de los procesos que enfrentamos requiere que sumemos recursos, inteligencia, conocimiento y experiencia a través de alianzas. Cada uno, por su cuenta, puede ver cómo las empresas, si se encierran en sí mismas, se autoasfixian. Si no crece el conjunto de la sociedad, y la sociedad en el conjunto de naciones, no llegamos lejos.”



Jorge Rivera Staff

Ministro de Comercio e Industria de la República de Panamá

“Nuestro principal recurso natural es nuestra gente. Sí, la posición geográfica es importante, pero son las personas son quienes realmente impulsan nuestro país.”

PRESENTACIÓN I

Educación en Panamá: situación, cómo se compara Panamá con otros países, desafíos y oportunidades



EXPOSITORA:

Paulina Franceschi

Asesora en Berg Associates

Contexto educativo mundial y regional



ODS 4

Relevancia de este ODS, principalmente apostando por la calidad educativa.



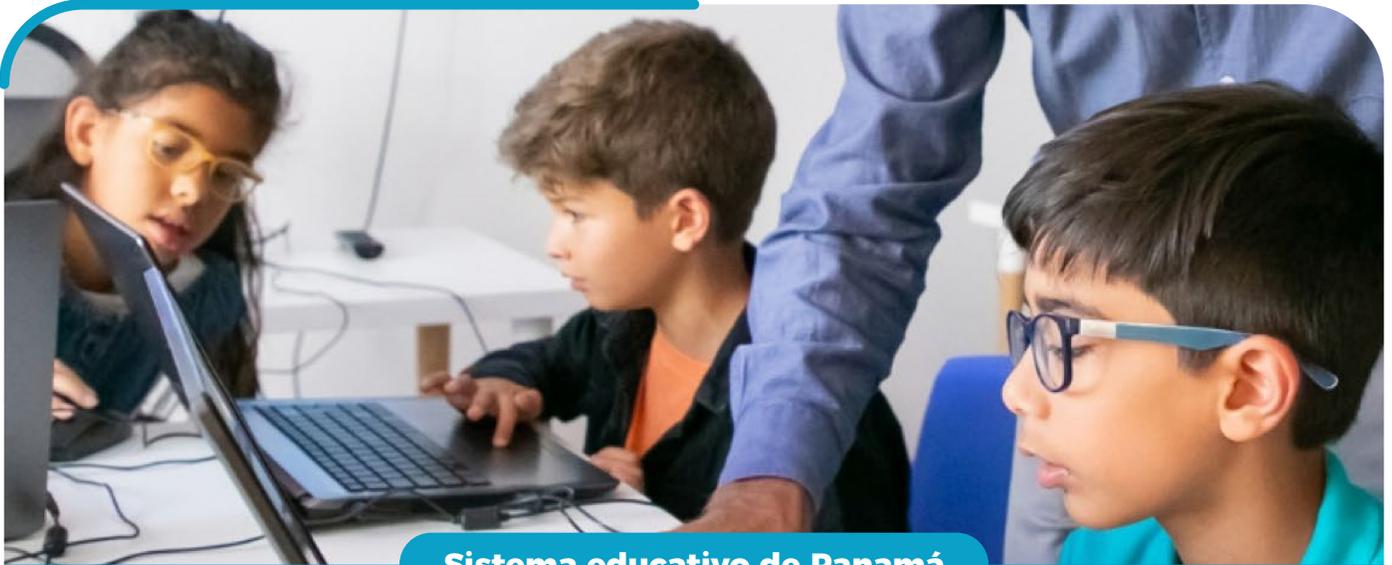
Desplazamientos globales

En 2023, 110 millones de personas desplazadas.



Economía y educación

Cambios económicos y ambientales bruscos están afectando la educación y la necesidad de talento.



Sistema educativo de Panamá

Estudiantes en el sistema público

925,000



Estudiantes en el sistema privado

140,000



Cobertura educativa primaria

Cerca del 100%



Estudiantes en el sistema público

Entre 59% y 65%



Desafíos del sistema público



Acceso a la educación inicial

Solo el 4% de los menores de 3 años tienen acceso a servicios públicos.



Desempeño estudiantil

8 de cada 10 jóvenes de 15 años no alcanzan competencias mínimas.



Calidad educativa

Prueba PISA 2022:

Matemáticas: Posición 74 de 81 países

Ciencias: Posición 65

Lectura: Posición 59



Infraestructura escolar

Muchas escuelas carecen de condiciones mínimas para el aprendizaje.

Abandono escolar en 2023

9,000
jóvenes

Repetición escolar en 2023

20,000
jóvenes

Reprobación de materias en 2023

26,349
jóvenes

Fuera del sistema educativo

130,000
jóvenes



Brecha digital y oportunidades laborales



Acceso a recursos digitales

80% de escuelas en áreas vulnerables no tienen acceso.



Escasez de talento

6 de cada 10 empleadores tienen dificultades para encontrar talento cualificado.



Competencias demandadas

Habilidades digitales, razonamiento, resolución de problemas, pensamiento crítico y analítico.

Importancia de enfocarnos en la edad temprana



EL CEREBRO HUMANO, ALCANZA



del tamaño adulto en los primeros tres años de vida.



en los primeros cinco años.

Inversión en primera infancia:

Por cada dólar invertido, el retorno es de 11 dólares.



Propuestas y soluciones

- Intervenciones en desarrollo infantil temprano.
- Programas de pasantías y formación dual.
- Transformación de infraestructura educativa.
- Acceso a tecnología y recursos digitales.
- Calidad y capacitación docente.
- **Responsabilidad social corporativa:** Programas educativos emergentes, desarrollo de habilidades digitales y pasantías.

Invitación para las empresas

Desigualdad en Panamá:

Necesidad de soluciones adaptadas a contextos específicos.

Urgencia en reformas educativas:

Importancia de alianzas y estrategias para mejorar el sistema educativo y proporcionar oportunidades equitativas para todos los jóvenes.

Conclusión

• **Desigualdad en Panamá:**

Necesidad de soluciones adaptadas a contextos específicos.

• **Urgencia en reformas educativas:**

Importancia de alianzas y estrategias para mejorar el sistema educativo y proporcionar oportunidades equitativas para todos los jóvenes.



PANEL 1

Casos de éxito en la implementación de políticas públicas



MODERADOR:
Eysel Chong
Ciudad del Saber

Participantes:



Bibiam Díaz
Especialista en Educación de CAF



Marina Bassi
Líder de Programa en DDHH para Centroamérica y Rep. Dominicana



Ximena Dueñas
Especialista Senior en Educación del BID



Melissa Wong
Directora Nacional y Representante Residente de OEI



Reto para las empresas

- **Pérdida de competitividad en Panamá:** Panamá ha perdido competitividad en índices globales, especialmente en capital humano.

Crisis de aprendizaje



Definición de pobreza de aprendizaje

Incapacidad de leer y comprender un texto simple a los 10 años.



Datos Pre-Pandemia y Pospandemia (2015)

Más del 50% de niños a nivel global no alcanzaban esta habilidad básica.

Situación en Centroamérica:

- 8 de cada 10 niños no alcanzan la habilidad básica.



Situación en Panamá:

- 7 de cada 10 niños no entienden un texto simple al salir de primaria.



- Solo el 40% de los niños completa la primaria con comprensión lectora básica.

- Escolaridad efectiva se reduce a 6.5 años de los 11 años de escolaridad formal.

Impacto en la productividad

Potencial económico:

La baja calidad educativa afecta significativamente la productividad del país, utilizando solo el

50%

del potencial.

Casos de éxito y reformas

Ejemplos de éxito

Ceará, Brasil: Mejoró significativamente en pruebas nacionales en 5 años.

Perú: Reformas en la carrera docente e inversiones mejoraron su posición en las pruebas PISA.

Mendoza, Argentina: Incremento del 20% al 60% en competencias lectoras en dos años.

Elementos comunes en reformas exitosas

Diseño técnico efectivo.

Implementación a nivel del sistema educativo.

Alianzas entre sector privado y público.

Homogeneización del lenguaje educativo y ocupacional.

Mejoras en infraestructura educativa.

Principales Desafíos y Estrategias en Panamá



Conectividad insuficiente (40% de las escuelas).



Desigualdad de acceso a tecnología.



Resistencia al cambio en modelos educativos tradicionales.



Limitaciones infraestructurales.



Estrategias para la transformación digital

- Ley de Competencias Digitales y su implementación.
- Evaluación e innovación en educación.
- Mejora de conectividad y equipamiento tecnológico.
- Implementación de modelos híbridos
- Uso de inteligencia artificial.
- Capacitación y apoyo continuo a los docentes.



Resultados esperados

- Infraestructura básica y tecnológica mejorada.
- Calidad educativa incrementada.
- Apoyo a las trayectorias educativas.
- Gestión y monitoreo efectivos.

EXPOSICIÓN II

Encuesta membresía de CASEM

Resultados: Encuesta sobre el desarrollo del talento en empresas SEM



EXPOSITOR:

Tony Roldán

Presidente y Director Ejecutivo de CASEM

Habilidades más buscadas



Habilidades blandas

Colaboración, liderazgo y comunicación, Pensamiento crítico y ética de trabajo.



Habilidades digitales

Falta de habilidades básicas en el manejo de aplicaciones simples.



Profesiones más demandadas

Áreas: Contabilidad y finanzas e ingenierías, con habilidades digitales, habilidades blandas, e Inglés técnico avanzado.

Políticas públicas necesarias

- **Bilingüismo:** Definición de políticas efectivas.
- **Infraestructura escolar:** Plan de acción de infraestructura y estrategia de transformación digital.
- **Prácticas profesionales:** Flexibilización y promoción de programas de pasantías, prácticas profesionales y formación dual.
- **STEM:** Plan estratégico para educación Superior, incluyendo especializaciones con foco en STEM.
- Homologación de profesiones en ingeniería.
- **Estímulos:** Incentivos para empresas que inviertan en desarrollo de talento y habilidades.

Herramientas y colaboraciones

- **LHH Harrison:** Licencia gratuita para plataforma de talento en Latinoamérica.
- **Senacyt:**
 - Plataforma con más de 2,300 becarios de maestría y doctorado.
 - Subsidio de hasta \$1,500 por tres años para empresas que contraten becarios.
- **UTP:** Colaboración para mejorar la educación de estudiantes en habilidades blandas, ferias de trabajo y programas educativos.
- **InnovaNation y Ciudad del Saber:** Creación de SEM Academy, un piloto con potencial de expansión.

Actividades para las empresas

Webinars:

- Acceso y beneficios de la plataforma de Senacyt.
- Información sobre la plataforma de talento de LHH Harrison.
- Programa de inserción de becarios de Senacyt.



EXPOSICIÓN III

Oferta de valor de CASEM
con SEM Academ



EXPOSITORA:
Karin Sempf

Fundadora y Directora
de InnovaNation

SEM Academy - Transformando el talento para el futuro

1

Contexto global y local

- Cuarta revolución industrial: Tecnología redefine educación y trabajo.
- Revolución del talento: Habilidades del futuro, como creatividad y resiliencia, son clave.

2

Desafíos actuales

- Desconexión en el aprendizaje: Falta de acceso a contenido relevante.
- Velocidad del cambio: Necesidad de upskilling y reskilling.
- Falta de Coordinación entre Escuelas y Empresas.



Propuesta: SEM Academy

Objetivo:

Capacitar jóvenes para el mercado laboral actual y futuro.

Beneficios:

- Atracción de talento.
- Formación personalizada según necesidades de las empresas.
- Acceso a pasantías.
- Comunicación y posicionamiento de las empresas.
- Transferencia proactiva de conocimiento.
- Sostenibilidad operativa.

Proceso de implementación

1

Modelado

- Definición de objetivos y perfil del beneficiario.
- Mapeo de aliados y stakeholders.
- Definición de financiamiento e indicadores.

2

Diseño académico

- Metodología y entrega del programa.
- Estrategia de reclutamiento y retención.

3

Formación de alianzas

- Convenios entre instituciones académicas, gubernamentales y empresas.

4

Implementación

- Ejecución del programa.
- Reclutamiento y capacitación de facilitadores.

5

Medición de resultados

- Análisis de resultados.
- Lecciones aprendidas y recomendaciones.



Duración del modelado del programa



44 a 52 semanas

Evolución hacia mayor competitividad y contribución al futuro de Panamá.

Llamado a la acción



Participación en la etapa de modelado

Contribuir a diseñar un programa efectivo.

Encuestas y colaboración

Unirse para destinar un programa que beneficie a jóvenes y empresas.

JUNTOS, TRANSFORMANDO EL TALENTO PARA UN FUTURO PROMETEDOR

PANEL 2

Instituciones educativas: Retos y desafíos, oferta de valor



MODERADORA:
Yamilet Zachrisson

Head of Legal para Panamá

Participantes:



Dra. Zoila Castillo

Coordinadora de Comisión de Semiconductores de la UTP



Ing. Violeta Cumberbatch

Directora de Desarrollo de Capacidades Científicas y Tecnológicas de Senacyt



Dra. Milena Gómez

Gerente Educativa del ITSE



Luis Carlos Herrera

Vicerrector de Investigación y Extensión de la USMA



Eyda Varela

Directora de Relaciones Corporativas de INCAE Business School



Aportes de las instituciones

- **Universidad Tecnológica de Panamá:** Gradúa 5,000 profesionales por año, con el 80% en áreas relacionadas con semiconductores.
- **Senacyt:** Desarrolló la plataforma Talento SEM para conectar empresas y candidatos.
- **ITSE:** Ofrece programas de microcredenciales para certificar talentos específicos de manera rápida.
- **INCAE Business School:** Abrió una sede en Panamá ofreciendo programas ejecutivos y alianzas con empresas.
- **Universidad Católica Santa María La Antigua (USMA):** Promueve la formación de líderes, especialmente mujeres, en sectores tecnológicos.



Desarrollo de talentos en semiconductores

- Necesidad de adaptar programas educativos para satisfacer demanda de la industria de semiconductores.
- Universidad Tecnológica de Panamá colabora con instituciones para formar profesionales en esta área.



Plataforma talento SEM de Senacyt

- Plataforma diseñada para conectar empresas y candidatos de manera eficiente y sin burocracia.
- Permite a las empresas acceder a hojas de vida de becarios y publicar ofertas laborales.



Impacto económico y social

- El desarrollo de talento en sectores tecnológicos contribuye al crecimiento económico y la equidad de género en Panamá.

PANEL 3

Empresas Multinacionales: Desafíos, mejores prácticas, en la atracción y retención de talento



MODERADORA:
María Eugenia Fonseca

Socia Fundadora y Directora de País

Participantes:



Susana Mendoza

Gerente de Gestión de Capital Humano



Brenda Zalzmann

Gerente de Reclutamiento para América y Panamá de Phillips



Marjorie Chanis

Directora Senior Estrategia, Planificación y Transformación de Ventas Latinoamérica.



Gabriela Burgos

Gerente Senior de Recursos Humanos de Esteé Lauder



Gisela Arosemena

Gerente de Gestión de Talento y Diversidad e Inclusión de Nestlé



Retos más comunes

- Necesidad de habilidades técnicas y de idioma inglés avanzado.
- Evolución de los retos en el tiempo, con un enfoque actual en atracción y retención del talento.
- Importancia de habilidades blandas como ética, valores y habilidades de comunicación.



Iniciativas y programas para superar los retos

- Identificación de necesidades futuras de talento y colaboración con líderes para priorizar habilidades clave.
- Establecimiento de programas internos para acelera el desarrollo del talento y fomentar la mentoría.
- Colaboración con instituciones educativas para promover la capacitación interna y cerrar la brecha generacional.
- Desarrollo de programas de pasantías para jóvenes, enfocados en habilidades técnicas y blandas, con éxito en la empleabilidad.
- Establecimiento de academias y convenios con universidades para capacitar a estudiantes en áreas técnicas y financieras, con oportunidades de empleo.



Impacto social y colaboración

- Compromiso con la formación del talento local y la contribución al desarrollo de Panamá.
- Colaboración con instituciones educativas y otras empresas para cerrar la brecha de talento y abordar los desafíos estructurales.
- Enfoque en la responsabilidad social empresarial como una forma de contribuir al desarrollo sostenible y la igualdad de oportunidades.



Resultados y perspectivas futuras

- Graduación exitosa de programas de capacitación y empleo de jóvenes.
- Impacto en la empleabilidad y desarrollo profesional de los participantes.
- Compromiso continuo con la formación y retención del talento para impulsar el crecimiento sostenible de las empresas y del país.



Dirección: Santa María Court, Oficina 5, Santa María Country Club

Teléfono: +507 66780069

Correo: administracion@casem.com.pa

Búscanos en:

 Cámara de Sedes de Empresas Multinacionales

 casem.com.pa