

**Competencias laborales en los jóvenes egresados de bachiller de los  
colegios oficiales de la provincia de Colón**

Work skills in young graduates from public high schools in the province of  
Colón

**Xenia Patricia Newball Martineau**

Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Colón, Panamá

[xnewball@yahoo.es](mailto:xnewball@yahoo.es)

<https://orcid.org/0000-0003-2663-4178>

**Jessica Ivette Bovell**

Universidad de Panamá, Centro Regional Universitario de Colón, Panamá

[Bowell.jessica02@gmail.com](mailto:Bowell.jessica02@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0009-3443-6957>

Recibido: 4/6/25 Aceptado: 7/8/25



DOI: <https://doi.org/10.48204/j.cnacionales.n38.a9330>

**Resumen**

El objetivo principal fue analizar la relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la formación académica de los estudiantes egresados de los bachilleratos de la provincia de Colón, con el fin de identificar posibles brechas y contribuir al fortalecimiento de su preparación para el mercado laboral. La muestra incluyó 191 estudiantes egresados de los colegios públicos de la provincia de Colón donde los hallazgos revelan debilidades en inteligencia emocional (45% con niveles altos), competencia intercultural (68% con dificultades en idiomas) y dominio tecnológico (solo 10%). Se evidencia un desajuste entre formación y empleo, con solo el 28% trabajando en áreas relacionadas a su preparación y una alta absorción en el sector público (44.9%). Para abordar estos desafíos, se recomienda un rediseño curricular con enfoque práctico (incluyendo inteligencia emocional, tecnologías e idiomas), fortalecer la vinculación empresa-escuela mediante pasantías y crear un sistema de certificación de competencias.

**Palabras Clave:** competencias laborales, empleabilidad, formación profesional, inserción laboral juvenil, educación secundaria

## Abstract

The main objective was to analyze the relationship between the development of job skills and the academic training of high school graduates in the province of Colón, in order to identify potential gaps and contribute to strengthening their preparation for the labor market. The sample included 191 graduates from public high schools in the province of Colón. The findings reveal weaknesses in emotional intelligence (45% with high levels), intercultural competence (68% with language difficulties), and technological proficiency (only 10%). A mismatch between education and employment is evident, with only 28% working in fields related to their studies and a high rate of employment in the public sector (44.9%). To address these challenges, a curriculum redesign with a practical focus (including emotional intelligence, technology, and languages) is recommended, along with strengthening the school-business partnership through internships and creating a skills certification system.

**Keywords:** job skills. Employability, vocational training, youth employment, secondary education, labor market, skill gap

## Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca que el enfoque por competencias actúa como un puente esencial entre el sistema educativo y el mercado laboral, ya que estas habilidades no solo forman parte del proceso formativo, sino que son un componente clave del aparato productivo (OIT, 2019). En Panamá, las competencias laborales se han convertido en un requisito fundamental para la inserción laboral en el siglo XXI, siendo valoradas por las organizaciones como un diferencial que potencia la empleabilidad y la competitividad (CEPAL, 2020).

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten a una persona desempeñarse con éxito en el mundo del trabajo (Tobón, 2017). En el contexto actual panameño, estas capacidades se han convertido en un requisito fundamental para la empleabilidad, funcionando como un puente esencial entre la formación académica y las demandas del mercado laboral (BID, 2018).

Un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en colaboración con el Foro Económico Mundial (FEM, 2016), identificó las habilidades más demandadas en el mercado laboral panameño: Resolución de problemas complejos, pensamiento crítico, creatividad, manejo de personas, inteligencia emocional y adaptabilidad, entre otras. Estas competencias,

junto con el dominio tecnológico, son determinantes para acceder a empleos de calidad en un entorno laboral cada vez más exigente (World Economic Forum, 2016; BID, 2018).

Sin embargo, existe una brecha preocupante entre lo que el mercado necesita y lo que el sistema educativo ofrece. En entrevista con el Ing. José Ortega, presidente de la Cámara de Comercio de Colón, se evidenció que la falta de competencias laborales en los jóvenes egresados de bachilleratos oficiales ha llevado a que muchas plazas de empleo en la provincia sean ocupadas por mano de obra extranjera, limitando las oportunidades para los recién graduados (Ortega, comunicación personal, 2024).

Esta realidad exige una transformación urgente en la formación académica, donde las instituciones educativas no solo aseguren la equidad en el acceso al conocimiento, sino que también adapten sus programas a las demandas del mercado laboral (UNESCO, 2021). El verdadero desafío es que la educación se convierta en un motor de movilidad social, alineado con los nuevos retos económicos y tecnológicos (OIT, 2019; CEPAL, 2020).

En este contexto, la presente investigación busca analizar la relación entre las competencias laborales y la formación recibida por los estudiantes de bachillerato de colegios oficiales en Colón (2016-2024), con el fin de identificar brechas y proponer mejoras que fortalezcan su inserción laboral. Los resultados aportarán datos clave para diseñar políticas educativas más efectivas y reducir la disparidad entre lo que se enseña en las aulas y lo que el mercado realmente necesita (BID, 2018; UNESCO, 2021).

¿Estamos preparando a nuestros jóvenes para los empleos del futuro? La respuesta a esta pregunta definirá no solo el éxito individual de los egresados, sino también la competitividad de toda una provincia. Por tanto, el objetivo de este estudio es el de analizar la relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la formación académica de los estudiantes egresados de los bachilleratos de los colegios oficiales de la provincia de Colón, con el fin de identificar posibles brechas y contribuir al fortalecimiento de su preparación para el mercado laboral.

Metodología

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y correlacional, orientado a analizar la relación entre la formación académica y el desarrollo de competencias laborales en egresados de colegios oficiales de la ciudad de Colón durante el período 2016-2024. La población estuvo conformada por 3,024 estudiantes matriculados en el Centro Regional Universitario de Colón, pertenecientes a las Facultades de Administración Pública, Informática, Humanidades y Recursos Humanos. Se seleccionó una muestra no probabilística por conveniencia de 191 estudiantes, considerando como criterio de inclusión el año de egreso del bachillerato.

Las fuentes de información empleadas fueron primarias y secundarias. Las fuentes primarias correspondieron a los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario digital estructurado en Google Forms, respondido por los 191 participantes seleccionados. Las fuentes secundarias incluyeron informes del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y documentos institucionales del Ministerio de Educación de Panamá, los cuales sirvieron para contextualizar el análisis y sustentar el marco teórico.

En cuanto a la manipulación de los datos, las respuestas fueron descargadas en formato CSV y organizadas en hojas de cálculo de Microsoft Excel, donde se realizó la codificación numérica de las variables cualitativas (por ejemplo, sexo = 1/2; nivel de competencia = escala Likert de 1 a 5). Posteriormente, los datos fueron depurados para eliminar respuestas incompletas o inconsistentes, asegurando su confiabilidad.

El procesamiento se efectuó mediante análisis descriptivo y correlacional, utilizando herramientas de tablas dinámicas y gráficos estadísticos. Este procedimiento permitió garantizar la trazabilidad, objetividad y precisión en la interpretación de los resultados, conforme a los principios de validez interna y externa establecidos en la investigación cuantitativa.

## Resultados

Los resultados obtenidos en esta investigación se analizaron mediante técnicas estadísticas descriptivas y correlacionales, con el objetivo de evaluar las competencias laborales de los

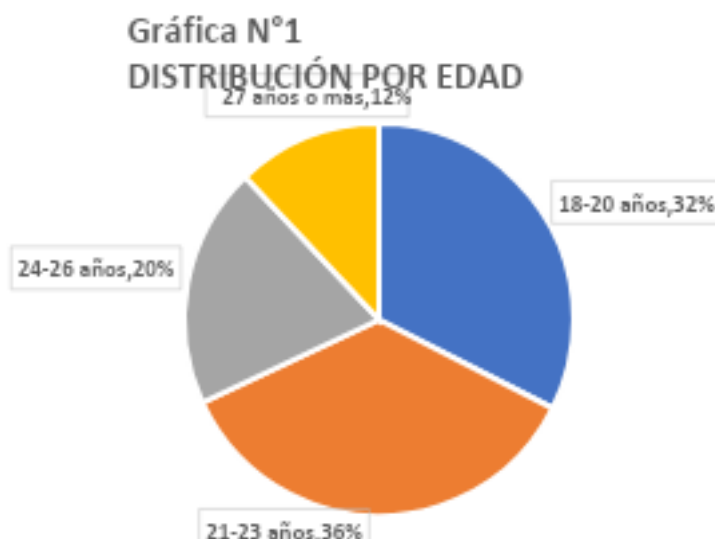
jóvenes egresados de los bachilleratos de los colegios oficiales de la provincia de Colón y su relación con el mercado laboral. A continuación, se presentan los hallazgos más relevantes:

## Datos sociodemográficos de la población

La distribución etaria (Figura N°1) de los encuestados revela que el 68.1% (130 estudiantes) se concentra en el rango de 18 a 23 años, lo que evidencia una muestra predominantemente joven, en plena transición entre la formación académica y la inserción laboral. Este grupo es crítico para evaluar competencias adquiridas en el bachillerato y su aplicabilidad en el mercado de trabajo.

### Figura 1.

*Distribución de la población por edad.*

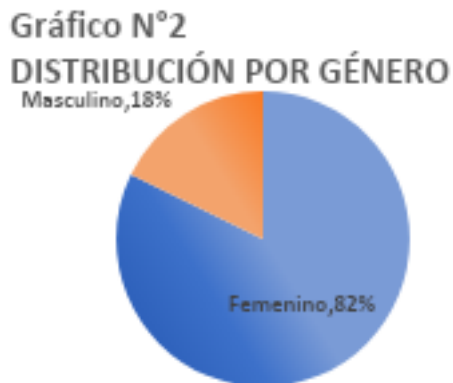


Fuente: Se demuestra la distribución por edad de los encuestados, 18-23 años representa el 68% de los mismos. Información obtenida de los instrumentos aplicados.

Por otro lado, solo el 12% (23 personas) supera los 27 años, sugiriendo que la mayoría de los participantes son egresados recientes o estudiantes universitarios en etapas tempranas de su carrera profesional. Esta característica refuerza la relevancia del estudio para identificar brechas formativas en jóvenes que enfrentan sus primeros desafíos laborales.

**Figura 2.**

*Distribución por género de la población estudiada*



Fuente: Un 82% de los encuestados son de sexo femenino. Información obtenida de los instrumentos aplicados.

Los resultados revelan una significativa sobrerrepresentación femenina (Figura N°2) en el estudio, con mujeres constituyendo el 82.2% de la muestra frente a un 17.8% de participantes masculinos. Ésta marcada disparidad refleja realidades educativas y sociales específicas de la provincia de Colón, donde carreras como Trabajo Social y Psicología - que representan el 80.1% de nuestra muestra - tradicionalmente presentan mayor matrícula femenina. Sin embargo, esta composición genera importantes consideraciones metodológicas que deben ser reconocidas al interpretar los hallazgos.

Los resultados evidencian una notable preferencia por carreras del área social entre los egresados de Colón (Tabla N°1), donde Trabajo Social (58.1%) y Psicología (22%) concentran más del 80% de las respuestas. Esta tendencia refleja tanto la amplia oferta académica local en estas disciplinas como la creciente demanda laboral en el sector público y organizaciones sociales de la provincia. Sin embargo, llama la atención la escasa representación de carreras técnicas como Administración e Informática (12%), pese a ser áreas estratégicas para el desarrollo de una región con vocación logística y comercial como Colón. Esta disparidad entre la formación predominante y las necesidades del mercado laboral local podría explicar, en parte, los desafíos de empleabilidad que enfrentan muchos jóvenes al insertarse en sectores productivos clave que requieren competencias diferentes a las adquiridas en su formación académica.

**Tabla 1.**

*Carreras universitarias frecuentes*

Carrera	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo Social	111	58.10%
Psicología	42	22.00%
Administración/Informática	23	12.00%
Otras (Recursos Humanos, Educación, etc.)	15	7.90%
<b>Total</b>	<b>191</b>	<b>100%</b>

Fuente: Se denota la participación de carreras como trabajo social (58%), psicología (22%) o administración/informática (12%). Información obtenida de los instrumentos aplicados.

Los datos revelan que la mayoría de los encuestados (84.3%) completó su educación secundaria entre 2016-2021, con una marcada concentración en los egresados del periodo 2016-2018 (46.6%). Este grupo, que ya cuenta con varios años de experiencia posterior al bachillerato, ofrece perspectivas valiosas sobre la transición al mercado laboral. Los graduados más recientes (2022-2024) representan solo el 15.7% de la muestra, lo que sugiere que la mayoría de los participantes ha tenido tiempo suficiente para enfrentar los desafíos de inserción laboral.

Esta distribución temporal resulta particularmente relevante al analizar la evolución de las competencias laborales, ya que permite comparar las percepciones entre quienes llevan más tiempo en el mercado laboral (egresados 2016-2018) con aquellos que están iniciando su trayectoria profesional (egresados 2022-2024). La predominancia de egresados con varios años de experiencia refuerza la validez de los datos sobre adecuación entre formación y empleo, al tiempo que subraya la necesidad de incluir más voces recientes en futuros estudios para capturar posibles cambios en las dinámicas educativas y laborales.

**Tabla 2.**

*Resumen de variables sociodemográficas principales del estudio*

Variable	Categoría Principal	% Muestra
<b>Edad</b>	21-23 años	35.60%
<b>Género</b>	Femenino	82.20%
<b>Residencia</b>	Ciudad de Colón	73.80%
<b>Carrera</b>	Trabajo Social	58.10%
<b>Egreso</b>	2016-2018	46.60%

Fuente: Resumen de variables donde se determina el rango de edad predominante (21-23 años en un 35%), género femenino (82%), carrera (trabajo social 58%) y residentes de la ciudad de Colón (73.8%). Información obtenida de los instrumentos aplicados.

El estudio revela un perfil claro entre los encuestados: Se trata principalmente de mujeres jóvenes (82%) entre 21 y 23 años (36%), residentes en la ciudad de Colón (74%), quienes en su mayoría estudiaron Trabajo Social (58%) y egresaron del bachillerato entre 2016-2018 (47%). Este patrón refleja una realidad educativa y laboral específica de la provincia, donde las carreras sociales muestran mayor demanda entre la población femenina urbana, mientras que otras áreas como las técnicas o científicas aparecen menos representadas.

La concentración en egresados con varios años de experiencia (casi la mitad lleva entre 5 y 7 años desde su graduación) permite analizar con mayor profundidad la transición al mercado laboral, aunque también plantea limitaciones. Los resultados reflejan principalmente las vivencias de mujeres profesionales formadas en el área social, lo que debe considerarse al extrapolar las conclusiones a otros grupos. Asimismo, la escasa representación de zonas rurales (24%) y de carreras técnicas (12%) sugiere que futuras investigaciones deberían ampliar la muestra para capturar la diversidad educativa y geográfica de toda la provincia.

En conjunto, estos datos dibujan un panorama valioso sobre los desafíos de empleabilidad que enfrentan los jóvenes colonenses, especialmente las mujeres egresadas de carreras sociales, al tiempo que señalan la necesidad de políticas educativas que diversifiquen la oferta académica y reduzcan las brechas entre la formación recibida y las demandas del mercado laboral local. La sobrerrepresentación de ciertos grupos en la muestra no invalida los hallazgos, pero sí exige contextualizarlos adecuadamente al plantear recomendaciones.



**Figura 3.**

*Situación de empleo actual de los participantes del estudio*

**Gráfico N°3**  
**SITUACIÓN DE EMPLEO ACTUAL**



Fuente: Un 61.7% de los encuestados se encontró empleado, mientras un 38.2% en situación de desempleo. Información obtenida de los instrumentos aplicados

Los resultados muestran que el 61.8% de los encuestados se encuentra actualmente empleado, mientras que un 38.2% permanece desempleado (Figura N°3). Esta cifra de desempleo, superior al promedio nacional de desempleo juvenil, refleja los desafíos específicos que enfrentan los egresados de bachillerato en la provincia. Es importante destacar que, entre quienes tienen empleo, solo el 28% considera que su trabajo está totalmente alineado con su formación, lo que sugiere que muchos jóvenes aceptan empleos por debajo de su cualificación o en áreas diferentes a sus estudios.

El alto porcentaje de desempleo (38.2%) puede explicarse por varios factores clave. En primer lugar, la mayoría de los encuestados proviene de carreras del área social (80%), mientras que el mercado laboral local demanda más perfiles técnicos, especialmente en el sector logístico y comercial, motores económicos de Colón. Además, el 44% de los empleados está en su primer trabajo, lo que indica falta de experiencia laboral previa, una de las principales barreras identificadas.

Estos hallazgos coinciden con las preocupaciones expresadas por el sector empresarial colonense, que reporta dificultades para encontrar personal calificado en áreas técnicas, mientras muchos egresados de carreras tradicionales no logran insertarse en el mercado

laboral.

El análisis de la trayectoria laboral de los egresados empleados revela una situación preocupante: el 44.1% se encuentra en su primer trabajo, lo que indica que casi la mitad está iniciando su vida laboral sin experiencia previa. Esta cifra se agrava al considerar que el 34.7% adicional solo ha tenido menos de tres empleos, demostrando que la mayoría (78.8%) cuenta con una experiencia laboral limitada. Estos datos sugieren que los jóvenes colonenses enfrentan serias dificultades para acumular experiencia profesional en sus primeros años tras egresar, lo que limita sus oportunidades de desarrollo y movilidad laboral.

Por otro lado, solo una minoría de los encuestados (21.2%) muestra una trayectoria laboral más consolidada, con más de tres empleos previos. Este patrón revela dos realidades contrastantes: Por un lado, la dificultad inicial para insertarse en el mercado laboral y, por otro, cierta estabilidad una vez conseguido el empleo.

La escasa representación de egresados con amplia experiencia laboral (solo 5.9% con más de seis empleos) podría indicar tanto falta de oportunidades de crecimiento profesional como posibles barreras para cambiar de trabajo en el mercado laboral local. Estos hallazgos refuerzan la urgencia de implementar políticas activas de empleo juvenil y programas de transición escuela-trabajo en la provincia.

Los resultados muestran una preocupante desconexión entre la formación académica y las realidades del mercado laboral en Colón. Solo el 28% de los egresados empleados considera que su trabajo actual se alinea totalmente con su formación, mientras que casi la mitad (46.6%) señala que esta relación es solo parcial. Lo más alarmante es que 1 de cada 4 trabajadores (25.4%) manifiesta que su empleo no guarda ninguna relación con lo estudiado, situación que afecta directamente su satisfacción laboral y desarrollo profesional.

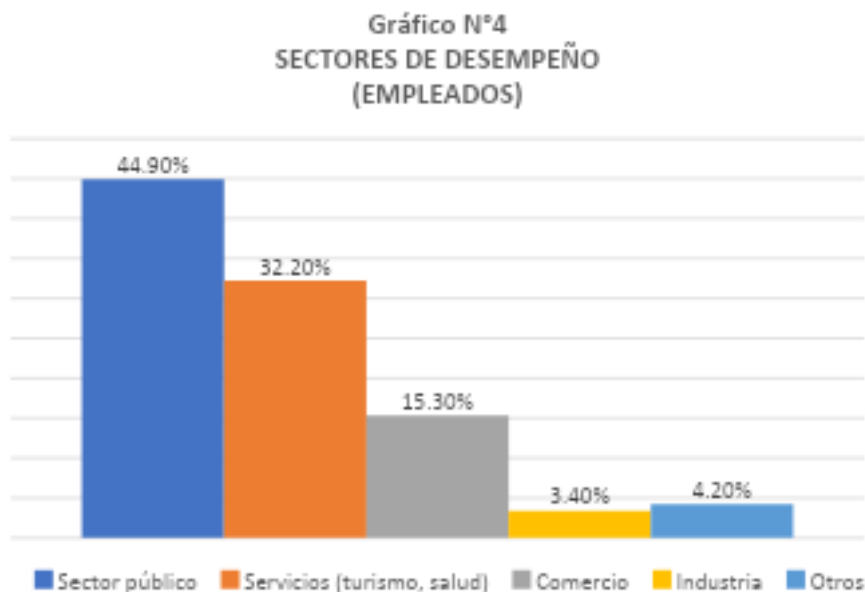
Estos datos revelan dos problemas estructurales fundamentales: la falta de pertinencia entre los programas educativos y las demandas del sector productivo local; y por otro, la necesidad de que los jóvenes acepten empleos por debajo de su cualificación para insertarse en el mercado laboral. La alta proporción de trabajos parcialmente relacionados (46.6%) sugiere que, si bien existe cierta vinculación entre formación y empleo, esta no es óptima ni aprovecha plenamente las capacidades de los egresados.

Esta situación exige una revisión urgente de los planes de estudio y una mayor articulación entre instituciones educativas y empleadores para reducir la brecha entre lo que se enseña y

lo que el mercado laboral realmente necesita.

## Figura 4.

*Sectores de desempeño de los encuestados con empleo*



Fuente: Los sectores donde se emplean a los encuestados son el sector público (44.9%), el sector servicios (32.2%) y comercio (15.3%). Información obtenida de los instrumentos aplicados.

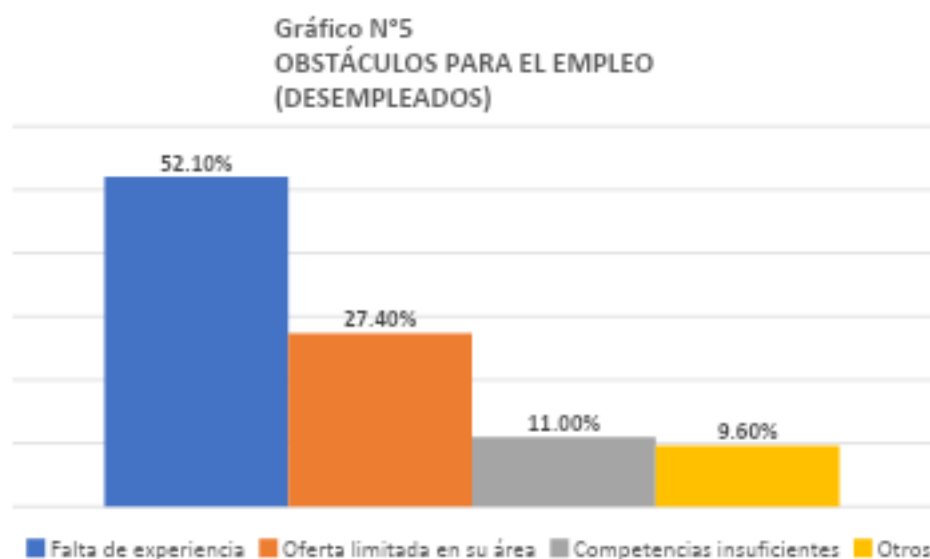
Los resultados muestran una marcada dependencia del sector público como principal fuente de empleo para los egresados, absorbiendo al 44.9% de los encuestados con trabajo (Figura N°4). Esta situación refleja la importancia del Estado como motor de empleabilidad en la provincia, pero también evidencia una economía poco diversificada. El sector servicios, particularmente en áreas como turismo y salud, representa la segunda mayor fuente de empleo (32.2%), mientras que el comercio ocupa a un 15.3% de los egresados. Llama especialmente la atención la mínima presencia en el sector industrial (solo 3.4%), a pesar del potencial logístico e industrial de Colón.

Esta distribución sectorial plantea importantes desafíos para el desarrollo laboral de los jóvenes en la provincia. La fuerte concentración en el sector público y de servicios contrasta con la escasa participación en áreas industriales y comerciales que podrían ofrecer mayores oportunidades de crecimiento. Los datos sugieren una necesidad urgente de diversificar las

opciones de empleo y fortalecer la articulación entre el sistema educativo y los sectores productivos con mayor potencial de desarrollo en la región. La actual estructura laboral, combinada con el predominio de carreras del área social entre los encuestados, limita las posibilidades de inserción en sectores estratégicos para la economía colonense.

## Figura 5.

*Obstáculos para encontrar empleo a los encuestados desempleados.*



Fuente: Los principales obstáculos que encuentran los jóvenes son la falta de experiencia (52.1%), oferta limitada en su área (27.4%) y competencias insuficientes (11%) Información obtenida de instrumentos aplicados.

Más de la mitad de los jóvenes desempleados (52%) señala que la principal barrera para conseguir trabajo es la falta de experiencia, un problema clásico que se convierte en una pesadilla que se muerde la cola: no pueden acceder a empleos porque no tienen experiencia previa, pero no logran ganar esa experiencia porque nadie les da la primera oportunidad. A esto se suma que casi un tercio (27%) reconoce que simplemente hay pocas ofertas laborales en su campo de estudio, lo que evidencia un desfase preocupante entre lo que aprendieron y lo que realmente necesita el mercado laboral colonense (Figura N°5).

Llama la atención que solo 1 de cada 10 desempleados (11%) admite directamente que sus competencias no son suficientes, aunque en realidad este porcentaje podría ser mayor si

consideramos que muchos quizás no son plenamente conscientes de sus limitaciones profesionales. Esta combinación de factores -falta de experiencia, escasez de vacantes y brechas de habilidades- pinta un panorama complejo para los jóvenes que buscan insertarse laboralmente en Colón, y explica por qué tantos terminan aceptando trabajos fuera de su área o en la economía informal. Urgen políticas que faciliten las primeras experiencias laborales y que acerquen más la formación académica a las necesidades reales de los empleadores locales.

**Tabla 3.**

*Resumen de la situación laboral de la población encuestada.*

Indicador	Resultado Principal
Tasa de empleo	61.8% empleados / 38.2% desempleados
Principal sector empleador	Sector público (44.9%)
Adecuación formación-empleo	Solo 28% totalmente adecuado
Mayor obstáculo para empleo	Falta de experiencia (52.1%)

Fuente: Se resume que un 61.8% con empleo, en el sector público (44%), un 28% totalmente adecuado en su formación con los desempleados con el mayor obstáculo siendo la falta de experiencia (52.1%). Información obtenida de los instrumentos aplicados.

El estudio revela que el 61.8% de los egresados cuenta con empleo, mientras que un 38.2% permanece desempleado, cifra que supera el promedio nacional de desempleo juvenil y refleja las dificultades específicas de la provincia (Tabla N°3).

El sector público emerge como el principal empleador, absorbiendo al 44.9% de los trabajadores, lo que evidencia una economía local dependiente del Estado y con escasa diversificación en sectores productivos como industria o comercio.

Sin embargo, solo el 28% de los empleados considera que su trabajo se alinea totalmente con

su formación académica, destacando una grave desconexión entre el sistema educativo y las necesidades del mercado laboral. Esta brecha se agrava al analizar que la falta de experiencia (52.1%) es el principal obstáculo para los desempleados, seguido por la limitada oferta laboral en sus áreas de estudio (27.4%).

Estos hallazgos subrayan la urgencia de políticas que fomenten prácticas profesionales tempranas y una mayor articulación entre instituciones educativas y empleadores, con el fin de preparar mejor a los jóvenes para los desafíos del mundo laboral en Colón.

**Tabla 4.**

*Análisis de competencias laborales en egresados de bachillerato (n=191). Nivel de competencias (escala 1-5).*

Competencia	Promedio	% Alto (4-5)	% Bajo (1-2)
Resolución de problemas	4.2	68%	8%
Pensamiento crítico	3.9	62%	12%
Creatividad	3.7	55%	15%
Manejo de personas	4.1	70%	7%
Inteligencia emocional	3.2	45%	25%
Adaptabilidad	3.8	60%	10%

Fuente: El promedio de las competencias laborales descritas por los encuestados se encuentran entre calificaciones medias a altas (3-4). Información obtenida de los instrumentos aplicados.

Los resultados muestran un panorama alentador en el desarrollo de ciertas habilidades clave entre los jóvenes colonenses. Destacan positivamente el manejo de personas (4.1/5) y la resolución de problemas (4.2/5), donde más de dos tercios de los encuestados (68-70%) se ubican en niveles altos de desempeño (Tabla N°4). Estas competencias interpersonales y analíticas parecen ser un punto fuerte en la formación recibida, lo que resulta coherente con el perfil mayoritario de carreras sociales entre los participantes.

Sin embargo, el estudio revela dos áreas críticas que requieren atención urgente:

1. La inteligencia emocional (3.2/5) presenta el promedio más bajo, con un preocupante

25% de egresados en niveles deficientes.

2. La creatividad (3.7/5) y adaptabilidad (3.8/5) muestran resultados intermedios, pero con un 15-10% de estudiantes en nivel bajo.

Estos hallazgos sugieren que mientras los jóvenes desarrollan adecuadamente habilidades técnicas y de relación interpersonal, enfrentan mayores desafíos en competencias emocionales y de innovación, justamente las más demandadas en el mercado laboral actual. La brecha es particularmente evidente al comparar:

- El 70% con alto desempeño en manejo de personas versus
- Solo 45% con buen nivel de inteligencia emocional

Esta disparidad podría afectar su capacidad para navegar entornos laborales complejos y adaptarse a cambios organizacionales, habilidades cruciales en el dinámico mercado laboral actual.

## Tabla 5.

*Competencias con mayor brecha formativa*

Competencia	% Que la identifica como débil (Pregunta 13)
Idiomas extranjeros	68%
Comunicación efectiva	15%
Uso de tecnología	10%
Trabajo en equipo	5%
Otras	2%

Fuente: Las competencias con mayores brechas formativas son los idiomas extranjeros (68%), comunicación efectiva (15%), uso de tecnología (10%) y trabajo en equipo (5%). Información obtenida de los instrumentos aplicados.

Los resultados revelan una alarmante debilidad en el dominio de idiomas extranjeros, con un 68% de los encuestados identificándola como su principal carencia formativa. Esta brecha resulta especialmente preocupante en una provincia como Colón, cuyo dinamismo comercial

y logístico demanda competencias bilingües para acceder a empleos de calidad. La magnitud del problema supera con creces otras deficiencias reconocidas, como la comunicación efectiva (15%) o el uso de tecnología (10%), que, aunque significativas, aparecen como desafíos secundarios (Tabla N°5).

Llama la atención que solo el 5% considere el trabajo en equipo como una debilidad, lo que contrasta positivamente con los buenos resultados en manejo de personas (Tabla 12). Sin embargo, esta aparente fortaleza en habilidades colaborativas podría estar en riesgo si consideramos que:

1. La inteligencia emocional (relacionada con el trabajo en equipo) mostró bajos promedios (3.2/5).
2. El bajo porcentaje que reconoce debilidades en esta área (5%) podría indicar falta de autoconocimiento más que dominio real.

Estos hallazgos exigen una revisión curricular urgente, particularmente para:

- Fortalecer la enseñanza de idiomas (especialmente inglés).
- Desarrollar programas de alfabetización digital avanzada.
- Integrar la inteligencia emocional como competencia transversal en todos los programas.

**Tabla 6.**

*Correlación de variables entre el manejo de personas, adaptabilidad e inteligencia emocional con la adecuación del empleo, experiencia laboral y satisfacción laboral respectivamente.*

Variable 1	Variable 2	Correlación (r)	Significancia (p)
Manejo de personas	Adecuación empleo	0.51	<0.01
Adaptabilidad	Experiencia laboral	0.42	<0.05
Inteligencia emocional	Satisfacción laboral	0.38	<0.05

Fuente: Se correlaciona las variables con significancia estadística donde el manejo de personas se relaciona con adecuación del empleo, la adaptabilidad con experiencia laboral y la inteligencia emocional con la satisfacción laboral. Información obtenida de los



instrumentos aplicados.

El análisis correlacional revela conexiones significativas entre ciertas competencias y los indicadores de éxito laboral. La correlación más fuerte ( $r=0.51$ ) se observa entre el manejo de personas y la adecuación del empleo a la formación, sugiriendo que quienes desarrollan mejor esta habilidad tienen casi un 50% más de probabilidades de conseguir trabajos alineados con sus estudios (Tabla N°6). Este hallazgo resulta particularmente relevante para los egresados de carreras sociales, donde las habilidades interpersonales son cruciales.

Otras relaciones notables incluyen:

- La adaptabilidad muestra una correlación moderada ( $r=0.42$ ) con la experiencia laboral, indicando que cuantos más empleos ha tenido un egresado, mayor desarrollo muestra en esta competencia clave para la empleabilidad moderna.
- La inteligencia emocional se asocia significativamente ( $r=0.38$ ) con la satisfacción laboral, reforzando la importancia de trabajar estas habilidades blandas desde la formación académica.

Estos resultados, todos estadísticamente significativos ( $p<0.05$ ), subrayan que:

1. Las competencias sociales (manejo de personas, inteligencia emocional) impactan directamente en la calidad del empleo obtenido.
2. La experiencia laboral acumulada contribuye a desarrollar adaptabilidad.
3. Invertir en estas habilidades podría mejorar tanto la inserción como la permanencia satisfactoria en el mercado laboral.

Las implicaciones prácticas de estos resultados conllevan:

- Priorizar formación en inteligencia emocional y manejo de personas.
- Fomentar prácticas profesionales tempranas para desarrollar adaptabilidad.
- Considerar estas competencias en los procesos de orientación vocacional.

**Tabla 7.**

*Necesidades de formación*

Tipo de Formación	% Que la solicita
Cursos técnicos	45%
Idiomas	32%
Prácticas profesionales	18%
Habilidades blandas	5%

Fuente: Las necesidades que mostraron los encuestados en formación para empleos son los cursos técnicos (45%), idiomas (32%), prácticas profesionales (18%) y habilidades blandas (5%). Información obtenida de los instrumentos aplicados.

Los resultados revelan una clara demanda de capacitación práctica entre los egresados: casi la mitad (45%) solicita cursos técnicos (informática, contabilidad, logística), lo que refleja la necesidad de habilidades concretas para acceder al mercado laboral actual (Tabla N°7). En segundo lugar, el 32% prioriza el aprendizaje de idiomas, coincidiendo con la brecha formativa identificada previamente, donde un 68% reconoció esta competencia como su principal debilidad.

Llama la atención que solo el 5% mencione las habilidades blandas como necesidad formativa, a pesar de que el análisis correlacional demostró su impacto en la adecuación laboral ( $r=0.51$  para manejo de personas). Esta disparidad sugiere que muchos jóvenes aún no dimensionan la importancia de estas competencias socioemocionales. Las prácticas profesionales (18%) aparecen como tercera opción, indicando que los egresados buscan oportunidades para aplicar sus conocimientos en entornos reales y ganar la experiencia que el mercado laboral exige.

Esto resultados, nos llevan a considerar las siguientes recomendaciones clave:

1. Diseñar programas duales que combinen formación técnica (45%) con idiomas (32%).
2. Fomentar pasantías remuneradas para cubrir la demanda de experiencia práctica.
3. Integrar habilidades blandas de manera transversal en todos los cursos, aunque no sean percibidas como prioritarias.

## Conclusiones

Los resultados de este estudio pintan un panorama claro: los jóvenes egresados de bachiller de los colegios oficiales de la provincia de Colón enfrentan serios obstáculos para insertarse en el mercado laboral, no por falta de capacidades, sino por una brecha entre lo que aprenden y lo que el mundo laboral realmente necesita (OIT, 2019, p. 45). Se estableció que, mientras destacan en habilidades como el manejo de personas y resolución de problemas, arrastran carencias críticas en idiomas e inteligencia emocional, justamente las competencias más valoradas hoy (World Economic Forum, 2016, p. 12). Esta desconexión explica por qué solo uno de cada cuatro trabajadores tiene un empleo que aproveche plenamente su formación, y por qué el desempleo juvenil en la provincia supera el promedio nacional (CEPAL, 2020, p. 28).

El diagnóstico es preocupante, pero esperanzador: sabemos exactamente dónde están los nudos críticos. La falta de experiencia, señalada por el 52 % de los desempleados, y la escasa oferta laboral en ciertas áreas (27 %), no son problemas insuperables. Requieren de una acción coordinada entre colegios, universidades, empresas y gobierno (BID, 2018, p. 37). La solución pasa por reinventar la formación técnica desde el bachillerato, con énfasis en inglés y herramientas digitales, creando así puentes reales con el sector productivo local (UNESCO, 2021, p. 62).

Las recomendaciones concretas de este estudio —como integrar prácticas profesionales obligatorias, desarrollar microcertificaciones técnicas y fomentar alianzas con empleadores— no son simples sugerencias, sino una hoja de ruta para evitar que más talento joven se pierda en la informalidad o la migración (CEPAL, 2020, p. 44). El caso de Colón es emblemático: se destaca como una provincia con enorme potencial logístico y comercial, pero no puede permitirse que el 38 % de sus egresados esté desempleado. Desde otra perspectiva, las empresas tampoco encuentran personal calificado que ejecute los trabajos esenciales para su funcionamiento óptimo (BID, 2018, p. 56).

Este artículo aporta algo valioso: evidencia los aspectos esenciales para la toma de decisiones inteligentes. Los datos demuestran que invertir en formación dual —que combine aula y empresa— e incorporar las competencias transversales como la adaptabilidad y la vinculación temprana con el mundo laboral puede romper el círculo vicioso del “no tengo experiencia porque nadie me da la primera oportunidad” (OIT, 2019, p. 58; Tobón, 2017, p. 95). Los coeficientes de correlación nos permiten vincular datos que muestran cómo quienes desarrollan ciertas habilidades clave tienen hasta un 50 % más probabilidades de conseguir empleos de calidad (BID, 2018, p. 41).

El mensaje final es optimista: Colón tiene todos los elementos para convertirse en un modelo de empleabilidad juvenil. Requiere voluntad política, inversión focalizada y, sobre todo, entender que educar para el empleo no es responsabilidad solo de las aulas, sino de toda la sociedad (UNESCO, 2021, p. 74). Los jóvenes han hecho su parte, que es estudiar y prepararse; ahora es turno de que el sistema les devuelva con oportunidades concretas. Los números están sobre la mesa: lo que sigue es pasar a la acción directa para la solución del problema (CEPAL, 2020, p. 52).

### Referencias bibliográficas

- Banco Interamericano de Desarrollo, BID. (2018). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo será el mercado laboral del mañana? Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Banco Mundial. (2020). Panorama general del empleo juvenil en América Latina y el Caribe. Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL. (2020). Educación y trabajo en América Latina: Competencias para la productividad y la inclusión. Santiago de Chile: CEPAL.
- García, C., & López, D. (2023). Desajuste educativo y brecha laboral en la población joven panameña. *Revista Panameña de Ciencias Sociales*, 15(2), 45–67.

- Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, MITRADEL. (2022). Informe nacional sobre empleabilidad juvenil en Panamá. Ciudad de Panamá: MITRADEL.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2019). Competencias laborales y formación profesional para el desarrollo sostenible. Ginebra: OIT.
- Ortega, J. (2024). Comunicación personal, entrevista realizada en Colón, Panamá.
- PNUD. (2022). Juventud y desarrollo humano en Panamá: Oportunidades y desafíos para la inclusión laboral. Ciudad de Panamá: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
- Ruiz, A., & Mendoza, P. (2021). Educación técnica y empleabilidad juvenil en contextos urbanos vulnerables. *Revista Latinoamericana de Educación y Trabajo*, 12(1), 23–41.
- Tobón, S. (2017). Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. México: ECOE Ediciones.
- UNESCO. (2021). Replantear la educación: Hacia un bien común mundial. París: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- World Economic Forum. (2016). The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Ginebra: World Economic Forum.