

DOCUMENTO DE FORMULACIÓN DE PROYECTOS

Código del proyecto

Título del proyecto:

PROGRAMA REGIONAL DE FORMACIÓN OCUPACIONAL E INSERCIÓN LABORAL - Se facilita la inserción laboral de la población más vulnerable con equidad en Panamá

País /Área geográfica

Panamá - Centroamérica

Unidad responsable de la AECI

Oficina Técnica de Cooperación - Panamá - Subdirección General de Cooperación con México, América Central y Caribe

Fecha de elaboración del Documento: Julio 2005

1.- DATOS DE PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

Sector de destino en el país receptor y código CAD - CRS correspondiente

- **Clave y sector CAD:**
- **Código CAD - CRS:**

Contrapartes : Gobierno de Panamá (Ministerio de Economía y Finanzas – MEF), Ministerio de Educación (MEDUC), Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP).

Otras entidades públicas o privadas, españolas o extranjeras, participantes en el proyecto y a qué título

Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España (asistencias técnicas)

Proyecto presentado por: Ministerio de Educación (MEDUC), Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP)

Proyecto presentado a Oficina Técnica de Cooperación Panamá - Subdirección General de Cooperación con México, América Central y Caribe

Instrumento de aprobación:

- **Aprobación por AECI: responsable y fecha**
- **Aprobación por Comisión Mixta: país y fecha.** Presentada para su aprobación a la V Comisión Mixta Hispano-Panameña de Cooperación Técnica, Científica, Tecnológica, Educativa y Cultural firmada en Madrid en MAYO de 2005
- **Otros instrumentos de aprobación**

2.- DURACIÓN

Fecha prevista de inicio: Octubre de 2005

Fecha prevista de finalización: Septiembre de 2009

Período total de ejecución del proyecto (en meses) : 48 meses

3.-FINANCIACIÓN TOTAL

Aportación 2005	Presupuesto 2005	Presupuesto 2006	Total (2005-2006)
AECI			
MEDUC			
MITRADEL			
INAFORP			
MEF			
TOTAL			

Aportación 2007-2008	Presupuesto 2007	Presupuesto 2008	Total (2007-2008)
AECI			
MEDUC			
MITRADEL			
INAFORP			
MEF			
TOTAL			

Aportación 2005-2008	Presupuest o 2005	Presupuesto 2006	Presupuesto 2007	Presupuesto 2008	Presupuesto 2005- 2008
AECI					
MEDUC					
MITRADEL					
INAFORP					
MEF					
TOTAL					

Coste total: \$ USD

Aportación AECI: \$ USD

Otras aportaciones disponibles

- **Públicas españolas**
Ministerio de Trabajo de España:
- **Locales**
- **Otras entidades**

4.-DESCRIPCIÓN RESUMIDA DEL PROYECTO

El Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral de Panamá se encuentra enmarcado dentro del Programa Regional Centroamericano que incluye a los seis países del área más la República Dominicana. Se trata de una iniciativa de la Agencia Española de Cooperación y de las instituciones gubernamentales panameñas implicadas en las políticas de inserción y formación laboral, a saber, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), el Ministerio de Educación (MEDUC), el Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP) y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL).

El programa pretende facilitar la inserción laboral de grupos vulnerables (jóvenes desertores del subsistema regular de educación, jóvenes en riesgo social, mujeres jóvenes jefas de hogar, personas egresadas de la educación básica general de adultos, personas desempleadas, personas que trabajan en el sector informal), con la consecuente mejora de la calidad de vida, a través de la realización de acciones de formación y capacitación profesional, homogéneas y adaptadas a las necesidades del país, y de la implementación de acciones de acompañamiento a la inserción profesional por cuenta ajena y por cuenta propia que incrementen la empleabilidad de las personas participantes en el programa.

Los resultados esperados por el Programa contemplan: fortalecer el Servicio de Empleo para que responda a las exigencias del sector laboral con equidad, la organización y funcionamiento de un observatorio nacional del mercado laboral, la integración y articulación de los programas y proyectos dirigidos a la población vulnerable, y adecuación de los programas de formación y capacitación ocupacional a la demanda del mercado laboral siendo accesibles a la población vulnerable.

Se pueden describir tres componentes claros:

- 1) La formación ocupacional y capacitación profesional de las personas participantes en especialidades demandadas por el mercado de trabajo.
- 2) La formación básica general que permite salvar las carencias de la población meta en educación general básica y nivelar los grupos para obtener mejores resultados en el componente de capacitación.
- 3) La inserción laboral de las personas formadas y capacitadas a través de instrumentos de mejora de la empleabilidad, tanto desde la óptica del empleo por cuenta ajena como por cuenta propia.

El primer componente está integrado en el INAFORP, el segundo en el MEDUC y, el tercero, en el MITRADEL.

Se pretende establecer un itinerario que permita a la población meta, a través de una serie concatenada de actividades, incrementar los niveles de empleabilidad y sus posibilidades de inserción en el mercado de trabajo y la mejora de la calidad de vida. Se prevé la ejecución procesual de las siguientes acciones:

1.- Determinación de las especialidades de capacitación que son demandadas por el mercado de trabajo y por el desarrollo de recursos endógenos de las zonas de actuación, es decir, realizar estudios del mercado de trabajo a nivel territorial y sectorial para determinar las necesidades de capacitación y, posteriormente, la elaboración o adecuación del material curricular necesario para dar la máxima rentabilidad formativa a las acciones de capacitación (personas desempleadas de zonas rurales y urbano-marginales, jóvenes excluidos del subsistema regular de educación, etc...).

2.- Preselección de las personas pertenecientes a la población meta que participarán en el programa, considerando criterios de flexibilidad para facilitar el acceso de estos colectivos y criterios de rentabilidad formativa (homogeneidad) para rentabilizar de forma óptima las acciones desarrolladas.

3.- Acciones de capacitación técnica de las especialidades predeterminadas en los análisis del mercado de trabajo, es decir, en las especialidades preferentes para conseguir un proceso de inserción laboral más rápido, en los formatos más adecuados a la población meta y dentro de las modalidades preexistentes (habilitación, formación en la empresa). En estas acciones, además de la capacitación técnica en la especialidades concretas, y de forma transversal, se formará a las personas participantes en:

- a) Educación básica (educación de adultos para la nivelación y el incremento de los niveles de educación de la población). El objetivo de que el mayor número de personas pueda alcanzar mayores niveles de escolaridad general debe estar presente en el proceso, y si ya lo obtuvieron, facilitar el engarce hacia mayores niveles de educación.
- b) Formación Integral, en desarrollo personal (aspectos psicoafectivos, autoestima, comunicación, participación en la comunidad, género, salud y medio ambiente) como elementos imprescindibles para asegurar un empoderamiento del colectivo meta para facilitar herramientas y actitudes para un mejor acceso al mercado de trabajo.
- c) Formación Emprendedora y de Acceso al Mercado de Trabajo, con énfasis en la orientación e información profesional para el empleo y autoempleo, y acercamiento al mundo laboral, para el conocimiento de los valores y hábitos laborales, del mercado laboral y de las posibilidades de integrarse en él.

4.- Acciones experienciales a través de prácticas en empresas e instituciones en puestos de trabajo análogos a los que se capacitó a la población meta para acercar los contenidos formativos a la realidad de los puestos de trabajo y a los requerimientos efectivos y valores requeridos en el mercado laboral.

5.- Acciones de orientación e información laboral para la búsqueda de empleo y/o acciones de información para el autoempleo, para dotar de estrategias de búsqueda de empleo y/o de recursos para la inserción tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.

6.- Acciones de acompañamiento a la inserción, bien a través de actividades de mediación laboral con las empresas para el trabajo por cuenta ajena, bien a través de la facilitación de espacios para la creación, mantenimiento y potenciación de iniciativas o proyectos empresariales para el trabajo por cuenta propia.

7.- Acciones específicas para incrementar la inserción de mujeres y grupos vulnerables

Simultáneamente se deben tener en cuenta otros objetivos de considerable importancia, a saber, las líneas integrales de actuación establecidas que son:

a) El fortalecimiento institucional

El fortalecimiento institucional es un eje prioritario en las acciones de la cooperación española. La solidez de las instituciones con las que se colabora se logra a través de facilitar recursos, modelos de desarrollo y estructuras de procedimiento que facilitan el cumplimiento de los objetivos que cada institución tiene establecidos. En este caso se pretende el fortalecimiento institucional del MITRADEL concretamente en su Servicio de Empleo para las labores de gestión y promoción de empleo, orientación profesional, desconcentración del servicio y análisis del mercado de trabajo; el INAFORP, en el diagnóstico de necesidades de capacitación, en el diseño curricular e implementación de capacitación a grupos vulnerables así como en los procesos de orientación profesional; y al MEDUC en sus áreas de educación básica de adultos y orientación profesional de la enseñanza técnico profesional.

b) La participación coordinada entre las instituciones competentes

Otro de los ejes prioritarios es facilitar la participación coordinada entre las instituciones competentes. Cuando un programa desarrolla acciones en ámbitos de competencia que pertenecen a diferentes instituciones requiere del desarrollo de un sistema integrado de colaboración y coparticipación.

Podría optarse por el desarrollo del Programa a través de una sola de las instituciones señaladas pero correremos el riesgo, señalado en el primer eje de fortalecimiento institucional, de no apoyar las áreas competenciales de las otras instituciones generando el efecto contrario al que se pretende.

De ahí que la propuesta se centra en un modelo colaborativo, que a pesar de su mayor complejidad, pretende generar vías de interrelación e integración entre las diversas instituciones que actúan con las personas usuarias del programa.

En este caso se requiere la participación coordinada de las tres instituciones (MITRADEL, MEDUC y INAFORP) para lo que se contará con el apoyo del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) con un objetivo común que, además, cree una cultura colaborativa para eliminar las actuales brechas existentes entre las instituciones. En resumen, establecer canales que faciliten:

- 1º) procesos de acompañamiento para la inserción laboral de los egresados de la capacitación técnica
- 2º) procesos de capacitación técnica de las personas desempleadas inscritas en el servicio público de empleo y que no poseen habilidades ni conocimientos que les permitan insertarse en el mundo del trabajo y en la economía formal
- 3º) procesos de capacitación técnica a los egresados de educación de adultos

c) La desconcentración y el desarrollo local para potenciar los recursos endógenos

Los procesos de desconcentración y la potenciación del desarrollo local son de vital importancia. Esto induce a plantear la necesidad de implicar en el desarrollo de los proyectos y programas a las instituciones y actores relevantes a nivel de las comunidades donde se desarrollan. Es en las zonas alejadas de las capitales (por ejemplo, zonas rurales), zonas que se encuentran generalmente muy ajenas a los procesos de toma de decisiones políticas, donde puede y debe incidirse para facilitar el acercamiento de los poderes públicos a las necesidades e inquietudes de las comunidades, así como

en la participación de estas en las decisiones sobre las actuaciones que se desarrollan en su entorno. Para evitar las migraciones del campo a la ciudad es preciso buscar los recursos endógenos existentes en las zonas rurales y fomentar la capacitación en el desarrollo de estas potencialidades como una forma de generar el desarrollo en las mismas zonas en que se habita.

d) la coparticipación de la comunidad y de sus recursos en la planificación, ejecución y evaluación de programas

La participación de las comunidades en los procesos de planificación, ejecución y evaluación de programas permite obtener información directa de las necesidades del entorno y utilizar los recursos preexistentes mejorando la gestión de los recursos y generando compromisos para un mejor desarrollo de las acciones. Simultáneamente este planteamiento incide en el incremento de las posibilidades para la sostenibilidad de las acciones al buscar la participación desde el inicio de los programas y la colaboración durante el desarrollo, de las entidades y personas representativas de las comunidades donde se implementan.

La existencia de recursos disponibles en los territorios (centros de formación privados, ONGs, municipalidades) con, en ocasiones, capacidad instalada y con equipamientos y recursos humanos disponibles, deberá incorporarse en la oferta formativa y laboral local para potenciar la sustentabilidad de las acciones desarrolladas y su integración en las comunidades. La presencia en Panamá de los Consejos Comunitarios son una excelente plataforma para vehicular los procesos de coparticipación en los territorios.

5.- CONTEXTO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

5.1.-Contexto y antecedentes:

Contexto:

1) UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS

La República de Panamá está ubicada entre las siguientes coordenadas: los 7°12'07" y 9°38'46" de Latitud Norte y los 77°09'24" y 83°03'07" de Longitud Oeste. Limita al Norte con el Mar Caribe, al Este con la República de Colombia, al Sur con el Océano Pacífico y al Oeste con la República de Costa Rica.

La Nación Panameña está organizada en Estado Soberano e Independiente, cuya denominación es República de Panamá; su gobierno es unitario, republicano, democrático y representativo. El Poder Público sólo emana del pueblo, lo ejerce el Estado conforme la Constitución lo establece, por medio de los Órganos Legislativo, Ejecutivo y Judicial, los cuales actúan limitada y separadamente, pero en armónica colaboración.

El territorio de la República de Panamá comprende la superficie terrestre, el mar territorial, la plataforma continental submarina, el subsuelo y el espacio aéreo entre Colombia y Costa Rica, de acuerdo con los tratados de límites celebrados por Panamá con esos Estados.

El Español es el idioma oficial de la República.

El Balboa es la unidad monetaria del país; se subdivide en 100 centésimos y es equivalente al dólar de los Estados Unidos de América.

2) DIVISIÓN POLÍTICA

Administrativamente el país se divide en nueve provincias (Bocas del Toro, Coclé, Colón, Chiriquí, Darién, Herrera, Los Santos, Panamá y Veraguas), 75 distritos o municipios, tres comarcas indígenas (Kuna Yala, Emberá y Ngöbe Buglé), con nivel de provincia, ya que cuentan con un gobernador comarcal; 2 comarcas (Kuna de Madungandí y Kuna de Wargandí) con nivel de corregimiento, con los cuales completan un total de 621 corregimientos en todo el país.

3) DINAMICA POBLACIONAL

Las últimas estimaciones de población indican que Panamá es un país de 3,22 millones de habitantes con una superficie de 75.517 kilómetros cuadrados (Región Metropolitana: 16,777.5 km² Resto del País: 58,739.5). De estos el 56,6% es población urbana, estando previsto que alcance el 61,7% para el 2015 (PNUD). A falta de la realización de un censo más actual, la población total estimada para el año 2005 era de 3.228.186 habitantes, de los cuales 1.628.720 son hombres y 1.599.466 mujeres.

La estimación de la población en la República indica que el 2001 comparado con 1997 refleja un incremento de 8.1 por ciento; es decir, la población aumentó en 223,924 habitantes. Del total de la población para ese año, el 49.0 por ciento correspondió a la provincia de Panamá, el 12.9 por ciento a Chiriquí, el 7.3 por ciento a Veraguas, Colón con el 7.2 por ciento, Coclé representa el 7.1 y el 16.5 por ciento restante pertenece a las provincias y comarcas restantes.

3.1) Distribución Territorial

Tomando como referencia la población que figura en el XVI Censo Nacional de Población y Viviendas del año 2000, último realizado hasta la fecha, la distribución territorial de la población queda como sigue: el 48,9% (1.388.357) se ubica en la provincia de Panamá, seguido a distancia por Chiriquí (368.790) con el 12,98%, Veraguas, Colón y Coclé (209.076, 204.208 y 202.461 respectivamente) con porcentajes en torno al 7% de la población en cada provincia, siendo las menos pobladas las comarcas indígenas Emberá (8.246) y Kuna Yala (32.446); y la provincia de Darién (40.284). En cuantía intermedia encontramos a Bocas del Toro (89.269), Los Santos (83.495), Herrera (102.465) y la comarca indígena Ngöbe-Buglé (110.080). Se observa que la mayor densidad de población se sitúa en el eje del canal, Panamá – Colón, y en la zona central siendo la zonas del este de país, la provincia de Darién la que presenta menor densidad de población.

3.2) Distribución por edad

Tomando como referencia la población que figura en el XVI Censo Nacional de Población y Viviendas del año 2000, último realizado hasta la fecha, destaca una población total de 2.839.177 habitantes. De esta, por edades, encontramos a 909.119 menores de 14 años, 759.887 entre 15-30 años, 998.912 entre 31 y 64 años, y 171.259 a partir de 65 años. El 58,78% de la población es

menor de 30 años.

3.3) Distribución por sexos

En este mismo XVI Censo Nacional de Población y Viviendas del año 2000, última realizada hasta la fecha, destaca una población total de 2.839.177 habitantes (1.432.566 hombres y 1.406.611 mujeres). 50,45% de varones respecto al 49,55% de mujeres.

3.4) Un país pluricultural

Grupo Hispano-Indígena.

Constituye uno de los grupos humanos de mestizaje más importante. Está ubicado en el litoral Pacífico, en las tierras bajas que corren entre la carretera central y la costa de las provincias de Chiriquí, Veraguas, Coclé, Herrera, Los Santos y Oeste de La Provincia de Panamá. Su actividad económica se desarrolla en todas las áreas, con especial énfasis en la agricultura, la ganadería y el comercio. Se caracteriza por la conservación y fomento de las tradiciones y costumbres del país.

Población Afro-Colonial.

Son los descendientes de los esclavos africanos traídos al Istmo durante la colonización española. Unos, al rebelarse y huir de la esclavitud, poblaron la costa atlántica, regiones selváticas del Bayano, Darién y el Archipiélago de Las Perlas. Los que se quedaron como sirvientes, adquirieron su libertad al abolirse la esclavitud y se mezclaron con los otros grupos que interactuaban en el Istmo, razón por la cual se encuentran en todas las áreas de la actividad económica y estratos sociales de Panamá. Aún así, se pueden identificar a los descendientes de estos últimos en las Provincias Centrales, en áreas como Natá, Parita y Monagrillo; y en Chiriquí, en áreas como Puerto Armuelles y Alanje. Y de los primeros, en áreas como la Costa Arriba y la Costa Abajo de la provincia de Colón; Pacora, San Miguel y Chepo, en la provincia de Panamá.

Población Afro-Antillana.

Constituida por los descendientes de los trabajadores antillanos de habla francesa o inglesa que llegaron a Panamá principalmente durante la construcción del Canal, traídos primero por los franceses y luego por los norteamericanos. Se les localiza mayormente en las áreas de tránsito (Ciudades de Panamá y Colón) y en la Provincia de Bocas del Toro. Sus descendientes en la actualidad interactúan en todas las ramas de la actividad económica, científica y cultural; y en los estratos sociales de la nación panameña.

Otros Grupos Étnicos

Están constituidos por pequeños grupos que, por su número, sólo permiten su clasificación como "Colonia". De ellas, la de mayor antigüedad es la china, que llegó al Istmo durante la construcción del Ferrocarril Transístmico en el año 1850. Otros grupos lo constituyen los indostanos, los hebreos, centroeuropeos y centroamericanos, que llegaron al Istmo atraídos por el auge comercial durante la época de construcción del Canal y posteriormente, por las obras emprendidas para su defensa, operación y mantenimiento. Se dedican a actividades económicas relacionadas con el comercio y los servicios.

Grupos Indígenas

Representan aproximadamente el 10.1 por ciento del total de la población de La República; están constituido por ocho grupos claramente definidos:

- *Kuna.*

Localizados principalmente en la región insular y costera del Archipiélago de San Blas, así como también, en la región continental de pluviselvas del Río Bayano; en la Comarca de Madungandí, constituida por un área geográfica del distrito de Chepo (provincia de Panamá); en el curso alto del

Río Chucunaque y los afluentes del Río Tuira. Según el Censo de 2000, este grupo representó el 21.6 por ciento (61,707 personas) del total de la población indígena de la República. El 27.6 por ciento de ellos, con 10 años y más de edad, es analfabeta. La mediana de edad se situó en 21 años. El promedio de hijos por mujer fue de 2.5.

- Emberá y Wounaan

Originarios del Chocó colombiano, se encuentran con - centrados en las márgenes de los ríos darienitas y en la Comarca Emberá. Presentan las características típicas de una cultura de pluviselvas. Su economía es a base de la agricultura de subsistencia, con faenas secundarias de caza y pesca. Los Emberás representan el 7.9 por ciento (22,485) del total de la población indígena investigada en el Censo de 2000. El 28.4 por ciento de este grupo con 10 años y más de edad resultó ser analfabeta; su edad mediana se situó en 17 años y el promedio de hijos por mujer se estableció en 3.4. En cuanto a los Wounaan, la investigación determinó que representan el 2.4 por ciento (6,882 personas) del total de la población indígena; y el 28.5 por ciento de la población resultó ser analfabeta. La edad mediana de este grupo se situó en los 17 años.

- Ngöbe-Buglé

Anteriormente denominado guaymíes, está compuesto por dos grupos: el Ngöbe y el Buglé. Se ubican principalmente en la Comarca Ngöbe-Buglé, formada de la segregación de tierras de las provincias de Chiriquí, Bocas del Toro y Veraguas. Este es el conglomerado más numeroso; representan en conjunto, el 65.5 por ciento (186,861 personas) del total de la población indígena censada en el 2000, de las cuales 169,130 son Ngöbes y 17,731 son Buglés. La investigación también determinó, que el 39.2 de los Ngöbes y el 36.0 de los Buglés de 10 años y más de edad son analfabetas. La edad mediana se situó en 15 años para los Ngöbes y 18 años para los Buglés; y el promedio de hijos tenidos por sus mujeres se determinó en 3.1.

- Bokota

Es uno de los grupos más pequeño y poco conocido. Fueron identificados en 1927; viven en el Oriente de la provincia de Bocas del Toro y en las regiones vecinas del Noroeste de la provincia de Veraguas.

La investigación censal del 2000 determinó que representan el 0.3 por ciento (993 personas) del total de la población indígena; además, el 33.4 por ciento de la población de 10 años y más de edad es analfabeta. La edad mediana de este grupo se determinó en 18 años.

- Teribe

Se encuentran a orillas de los ríos Teribe y San San, en el corregimiento de Teribe (provincia de Bocas del Toro): Según el Censo de 2000, representan aproximadamente el 1.2 por ciento del total de la población indígena (3,805 personas). Se determinó que el 15.2 por ciento de la población con 10 años y más de edad es analfabeta. Su edad mediana fue establecida en 19 años.

- Bri Bri

Se le ubica a orillas del río Yorkín en Bocas del Toro. En 1911 se planteaba que, por su reducido número en el territorio nacional, debía considerarse como costarricenses, ya que en Panamá no tenía la condición tribal ni numérica de los otros grupos indígenas. Sin embargo, el último Censo (2000) reportó una población de 2,521 habitantes, con una mediana de edad de 23 años. En cuanto a la población analfabeta, el Censo revela que representa el 6.7 por ciento de la población de 10 años y más.

3.5) Fecundidad

La tasa de crecimiento natural de la población es de 17.94 por cada mil habitantes, para el 2001. Es conveniente destacar que las provincias con mayores tasas de crecimiento son: Bocas del Toro con 28.71, Darién con 24.08 y Chiriquí con 19.25. En ese mismo sentido, las comarcas Ngöbe Buglé,

Emberá y Kuna Yala tienen una tasa de crecimiento de 32.80, 27.98 y 23.25 por cada mil habitantes, respectivamente.

En este mismo periodo, la tasa bruta de natalidad involucra un descenso sostenido de la misma, que se puede apreciar en todas las provincias del país. Las provincias con la tasa bruta de natalidad más alta son: Bocas del Toro con 33.34 nacimientos por cada mil habitantes y Darién con 30.19 nacimientos por cada mil habitantes. Las comarcas Kuna Yala, Emberá y Ngöbe Buglé tienen una tasa bruta de natalidad de 30.36, 35.48 y 39.31, respectivamente.

Al analizar la tasa global de fecundidad (promedio de hijos por mujer), se observa que para el 2001 en la provincia de Darién fue de 4.48, en Bocas del Toro 4.11, en Coclé 3.20 y en Veraguas 3.08. La comarca Emberá con 5.45 y la Comarca Ngöbe Buglé con 5.06, presentan la tasa más alta a nivel de país.

4) SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA

“La economía panameña, registró en el año 2003, un crecimiento de 4.1%, de acuerdo al cambio anual mostrado en el Producto Interno Bruto (PIB), a precios del año 1996, lo cual refleja un incremento de 1.9 puntos porcentuales respecto al del cierre del año 2002.

Las actividades económicas que mostraron dinamismo, favoreciendo el crecimiento del PIB fueron: La pesca que creció en 12.6%; la explotación de minas y canteras en 32.0%; electricidad y agua en 1.2%; la construcción en 28.6%; el comercio local en 3.3%, hoteles y restaurantes en 7.6%; el transporte, almacenamiento y comunicaciones en 8.8%; las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler en 5.1%; enseñanza privada en 2.4%; las actividades de servicios sociales y de salud privados en 6.6%; otras actividades comunitarias, sociales y personales de servicios en 8.6%; los productores de servicios gubernamentales en 2.6% y los servicios domésticos en 2.0%.” (Contraloría General de la República).

La construcción presentó un crecimiento del 28.6%. Los proyectos estuvieron liderados por la ampliación de la carretera Panamericana, la construcción del segundo puente sobre el canal y las vías de acceso este y oeste, que en conjunto representan un dinamismo económico y una fuerte demanda de mano de obra, aunado al resto de proyectos privados en centros comerciales, edificios de apartamento y viviendas de lujo.

Las actividades que mostraron tasas negativas fueron los siguientes: la agricultura, ganadería, caza y silvicultura en 0.1%, la industria manufacturera en 1.5%; la intermediación financiera en 8.1%, y otras actividades en 5.6%.

El sector agropecuario disminuyó en 0.1%, a causa del bajo desempeño de la actividad bananera, la cual cae 5.0%, por problemas fitosanitarios, comercialización en el mercado europeo y situaciones laborales. Otras actividades que presentaron merma fueron la producción de arroz en 3.0% y los servicios agropecuarios. Además, decrece la producción de caña de azúcar, los productos hortícolas (principalmente papa, cebolla y lechuga) en 1.5% y la floricultura en 2.2%.

Con respecto a los productos no tradicionales de exportación, el grupo de frutas diversas (melón, sandía, piña y otras), muestra un continuo crecimiento, por la demanda del mercado internacional. A su vez la cría de cerdos crece 6.9%, la cría de aves de corral, sus derivados y los vacunos muestran un crecimiento nulo. La silvicultura presenta un aumento de 6.8%.

La actividad pesquera se incrementa en 12.6%, por el crecimiento de la exportación de camarones, captura de diversas especies de pescado fresco, atún de aleta amarilla, anchovetas y arenques. La actividad acuícola presenta disminución respecto al 2002, explicada por la caída en las exportaciones de larvas de camarones, por efecto en la disminución de la demanda por parte de algunos países del bloque centroamericano, que cuentan con sus propios laboratorios especializados.

El Índice de Precios al Consumidor registrado en 117.1 para el año 2003, significó un aumento de 1.4% respecto al del año 2002, dado fundamentalmente por el aumento en los precios de los grupos de alquileres, combustibles y energía eléctrica, y otros bienes y servicios, que crecieron en 2.9% y 2.8%, respectivamente.

Las finanzas públicas reflejaron un comportamiento favorable, mostrando una diferencia positiva entre ingresos y egresos de B/.364.7 millones. El gobierno central registró un resultado positivo de B/.39.6 millones y el sector descentralizado una diferencia positiva de B/.325.2 millones.

En el gobierno central, el total de ingresos alcanzó B/.2,740.8 millones, B/.349.6 millones menos que al cierre del año 2002; no obstante el total de sus gastos se cifró en B/.2,701.2 millones, B/.381.2 millones inferior al del año pasado.

El sector descentralizado tuvo ingresos por B/.4,320.6 millones, lo que es superior en B/.425.4 millones al del año 2002, y sus gastos comprometidos ascendieron a B/.3,995.4 millones, lo que refleja un aumento de B/.353.6 millones, respecto al mismo año.

La planilla del sector público registró un incremento de 2.4% en el número de funcionarios públicos, con respecto al 31 de diciembre de 2002. El monto de la misma se incrementó en 8.3%.

La deuda contractual del sector público ascendió a B/.8,712.2 millones, aumentando en B/.135.4 millones con respecto al año 2002. De ésta, la deuda externa se incrementó en B/.153.6 millones y la deuda interna disminuyó en B/.18.2 millones.

Diversos estudios e investigadores han destacado las grandes oportunidades que Panamá tiene para su desarrollo (ONU, 2000; Paez de Barros, 2000; Ardito B., 2001; Manfredo, 2001). Se ha afirmado también que Panamá no es un país pobre, sino un país con recursos, pero con una distribución muy desigual del ingreso. Para superar esas profundas desigualdades es un requisito indispensable el ampliar las oportunidades para todos y todas.

5) CONTEXTO EDUCATIVO

1. MATRÍCULA

En el 2001 se matricularon 830,973 alumnos en el país. De este total, el 48.2 por ciento corresponde a la educación primaria, el 28.2 por ciento a la educación media, la educación universitaria representa un 14.5 por ciento y el resto de los niveles educativos absorben el 9.1 por ciento.

Durante el quinquenio 1997-2001 se ha incrementado notablemente la educación universitaria,

reflejando un aumento de 23,413 alumnos nuevos, lo que representa un 24.8 por ciento, al comparar el 2001 respecto al 1997.

Al analizar las cifras por sexo se aprecia, que en la educación primaria los hombres alcanzan el 51.8 por ciento y las mujeres el 48.2 por ciento, sin embargo para la educación media esta situación es inversa, ya que las mujeres representan el 50.5 por ciento y los hombres el 49.5 por ciento.

2. TASA BRUTA DE ESCOLARIZACIÓN

La tasa bruta de escolarización en la educación primaria es de 107.9 por ciento a nivel del país. Para los hombres este indicador es de 109.5 por ciento y para las mujeres de 106.2 por ciento. No obstante, en la educación media esta tasa es de 66.4 por ciento, donde las mujeres, con una tasa de 68.5 por ciento, están más escolarizadas que los hombres, ya que éstos alcanzan el 64.5 por ciento.

3. TASA NETA DE ESCOLARIZACIÓN

En la tasa neta de escolarización de la educación media se aprecia también, que las mujeres están más escolarizadas que los hombres. Por cada 100 mujeres hay alrededor de 62 escolarizadas, en tanto los hombres, por cada 100 de ellos hay alrededor de 57 escolarizados.

Es importante resaltar, que esta tasa en la educación primaria es casi igual, tanto para hombres como para mujeres (97.0 por ciento para hombres y 96.8 por ciento para mujeres), situación que no se presenta igual en la tasa bruta de escolarización.

4. REPROBACIÓN ESCOLAR

La tasa de reprobación de la educación primaria oficial para el 2001 es de 6.7 por ciento y para la particular es de 1.3 por ciento. Cabe señalar, que existen provincias donde no se dan alumnos reprobados en las escuelas particulares, como es el caso de Herrera, Los Santos y Veraguas.

Al final de este mismo año, los alumnos matriculados en las escuelas oficiales y particulares de la educación media del país registraron una tasa de reprobación de 9.2 por ciento y 3.7 por ciento, respectivamente.

5. DESERCIÓN ESCOLAR

La tasa de deserción escolar de la educación primaria en la República de Panamá alcanzó el 2.1 por ciento. Los hombres, con el 2.3 por ciento, desertan más que las mujeres (1.9 por ciento) y esa deserción se da mayormente para ambos en el primer grado. Al observar este indicador por provincia, Darién alcanza el porcentaje más alto con 5.5 y entre las comarcas, la Ngöbe Buglé alcanza el 6.7 por ciento.

En este mismo sentido, la tasa de deserción de la educación media oficial en la República de Panamá es de 3.4 por ciento, pero se observa que existen diferencias a nivel de provincia y comarca, como es el caso de Chiriquí con 4.9, Darién con 6.4, Herrera con 3.6, Veraguas con 6.0 y la Comarca Kuna Yala 6.7 por ciento; las cuales presentan tasas superiores a la nacional, en tanto las otras provincias tienen tasas por debajo. Con respecto a la educación media particular, la tasa es de 4.2 por ciento a nivel del país.

6. GRADUADOS

El incremento de los alumnos graduados de educación primaria fue sostenido, al comparar el 2001 con 1997 se da un aumento de 6,310 nuevos graduados, lo que representa un alza de 12.6 por ciento.

Finalmente, el análisis de las cifras permite destacar que durante el 2001 se graduaron en la educación media de todo el país 56,293 alumnos. De este total, el 79.9 por ciento corresponde a las escuelas oficiales y el 20.1 por ciento a las particulares. Igualmente, las mujeres representan el 53.5 por ciento y los hombres el 46.5 por ciento.

7. POBREZA Y EDUCACIÓN

Pobreza y bajo nivel de instrucción están estrechamente vinculados. Los jefes de hogares pobres tienen en promedio la mitad de años de educación (4.5 años) de los jefes de hogares no pobres (9.2 años). Esta relación se acentúa en el caso de los hogares extremadamente pobres y en las áreas indígenas y rurales.

Como es de esperarse, la incidencia de la pobreza disminuye a medida que aumenta el nivel de educación del jefe del hogar. La incidencia de la pobreza disminuye casi a la mitad cuando los jefes de hogar pasan de tener ninguna educación a tener 6 años de instrucción y a la tercera parte cuando tienen de 7 a 9 años de educación.

Las personas no pobres en su casi totalidad son alfabetos. En contraste, se observa que la cuarta parte de los pobres extremos y un quinto de todos los pobres son analfabetos, este resultado es más pronunciado en las áreas indígenas, en donde aproximadamente una de cada cuatro personas de 10 años y más de edad es analfabeta. Las tasas de analfabetismo son aún más altas en las mujeres indígenas: 47%.

En las áreas urbanas se observan mayores niveles de instrucción que en las rurales e indígenas y las desigualdades en el nivel de educación entre grupos de pobreza son muy amplias. Las personas mayores de cinco años no pobres tienen en promedio más años de instrucción (8.7 años) que los pobres (4.5) y los pobres extremos (3.5 años).

La cobertura neta de la educación preprimaria es relativamente baja (32.2%) en el país. Se observa sin embargo, que mientras que el 47.6% de los niños de 4 a 5 años del área urbana asisten a la educación preescolar, en las áreas rurales e indígenas sólo el 21.6% y el 11.4%, respectivamente asisten a este nivel de enseñanza.

Los niños pobres, y de éstos los que viven en extrema pobreza, son los que menos asisten a la educación preprimaria. En tanto que la cobertura neta de este nivel educativo es de 47.6% para niños no pobres, la cobertura para los niños pobres y los de extrema pobreza es de apenas 18.1% y 9.2%, respectivamente. De acuerdo a estudios realizados se ha comprobado que la educación preprimaria contribuye a bajar las tasas de reprobación y deserción en el nivel de la primaria, lo que aumenta la eficiencia interna del sistema educativo al reducir el costo de la prestación del servicio. Siendo las tasas de reprobación y deserción más altas en las áreas rurales e indígenas y entre los pobres y los pobres extremos, se requiere aumentar la asistencia de los niños de estas áreas y grupos de pobreza a la educación preprimaria.

La población panameña de 6 a 11 años de edad casi que en su totalidad asiste a la escuela primaria. Sin embargo, se observan tasas de matrícula neta algo menores en los pobres y pobres extremos, lo que estaría indicando que las diferencias entre pobres y no pobres se ubican con relación a los niveles de repetición, deserción y entrada tardía a la escuela. En este sentido hay que señalar que las tasas brutas de matrícula son mucho mayores para los niños del grupo en pobreza extrema y de las comunidades indígenas, es decir, que en estos grupos de población tienen mayor peso los problemas de entrada tardía y repetición.

Un alto porcentaje (6.1%) de los niños panameños pobres, con 13 a 17 años de edad, no ha completado siquiera un grado de primaria. Esta situación, es particularmente grave en la población indígena, donde un 15.7% de los niños comprendidos en estas edades no han cursado el primer grado de primaria, razón por la que a tan temprana edad se convierten en analfabetas. Adicionalmente, se observa que un 21% de los niños pobres y un 30% de los niños en extrema pobreza, en este grupo de edad, tienen educación primaria incompleta (1 a 5 grados aprobados), lo cual contrasta con una proporción del 2.6% de los niños no pobres. Es claro que esta situación está relacionada con la deserción escolar, a la que se enfrentan muchos niños pobres debido a la necesidad de incorporarse al mercado de trabajo para contribuir al sustento de sus familias. El 82% de las personas no pobres en edad escolar asisten a la educación secundaria.

En contraste, sólo el 37% de los pobres y el 19% de los pobres extremos asisten al nivel de instrucción secundaria. Los niveles de asistencia a la secundaria son muy bajos (17.6%) en los menores indígenas.

Con relación a la alta proporción de menores pobres que no logran completar la educación primaria y la baja proporción que asiste a la educación secundaria, cobran importancia los programas de los gobiernos que reducen el costo e incrementan los beneficios de enviar los niños a la escuela y mantenerlos en ella; como por ejemplo, los programas de alimentación escolar, suministro de libros de texto, adjudicación de becas y el mejoramiento de la calidad de la educación que incrementa el rendimiento de la escolaridad y por ende el incentivo para educarse en vez de trabajar.

La falta de textos escolares es notoria entre los niños pobres. Se considera que el uso de textos escolares es un factor central en el éxito académico de los estudiantes y en la calidad de la educación que se recibe. Aproximadamente uno de cada tres niños pobres matriculados en primaria carecen de textos, mayores proporciones se observan en los niños extremadamente pobres. En los niños de las escuelas primarias indígenas esta proporción es del 59%. La falta de textos de secundaria afectaba al 18% de los estudiantes indígenas y de los estudiantes extremadamente pobres.

Un quinto de la población panameña entre los 18 y 24 años de edad asiste a la educación superior. No obstante, el acceso a la educación superior es extraordinariamente desigual: mientras que un 31% de los jóvenes no pobres asisten, sólo un 3% de los jóvenes pobres y un uno por ciento de los jóvenes en extrema pobreza asisten a la enseñanza superior.

De los estudiantes matriculados en centros de enseñanza superior sólo 4.7% son pobres. Esta proporción es 5.6% en los centros de enseñanza públicos, lo cual implica que el 94% del gasto público en la enseñanza superior beneficia a estudiantes no pobres.

El nivel de instrucción promedio de la población de 25 y más años de edad, que constituye el grueso

de la fuerza laboral, es relativamente alto (8.2 años) en Panamá. No obstante, las diferencias en el nivel educativo promedio alcanzado por la población residente en las diferentes áreas geográficas y entre los diferentes los grupos de pobreza son muy grandes: 10.2 años para los residentes urbanos frente a 2.7 años para los residentes en áreas indígenas; diferencias de 6 años y 5 años menos de educación para las personas en extrema pobreza y en pobreza, respectivamente, con respecto al grupo de personas no pobres. Entre los niveles de pobreza las diferencias en la proporción de personas sin instrucción y en las instruidas, a partir del cuarto año de escuela secundaria, son particularmente acentuadas. En términos generales no se observa discriminación por género y, por el contrario las mujeres tienden a tener un mayor nivel de instrucción y mayor acceso a la educación universitaria en el grupo de personas no pobres. El nivel educativo, principal indicador del capital humano de las personas, está muy mal distribuido entre las personas de 25 y más años de edad. La desigualdad en la distribución de la educación es tal que mientras que en el quintil de la población más pobre apenas 10.4% de las personas han aprobado uno o más años de la escuela secundaria o la universidad, esta proporción se eleva al 81.2 % en el quintil de la población con mayor nivel de bienestar. Para el nivel de instrucción universitario las diferencias son abismales entre los dos primeros quintiles, que agrupan aproximadamente a toda la población pobre de Panamá, y el quinto quintil que corresponde al 20% de la población más rica. Igualmente son muy pronunciadas las diferencias entre la población no pobre, que está agrupada en los tres quintiles más altos; nótese que la proporción de personas que han cursado algún grado de la universidad es 8.9%, 19.4% y 42.4% en el tercero, cuarto y quinto quintil, respectivamente.

El nivel de educación tiene un impacto importante en el nivel de ingreso de las personas. Los datos provenientes de La Encuesta de Niveles de Vida muestran que el ingreso promedio por mes, proveniente del trabajo, de una persona con educación primaria es casi el doble que el de una persona con ninguna educación. Igualmente, el ingreso mensual promedio de una persona con educación secundaria es el doble que el de una persona con educación primaria; y en promedio, una persona con educación superior tiende a tener un ingreso mensual cinco veces más alto que una persona con educación primaria.

Entre las personas con algún grado de educación los hombres tienden a ganar más por hora. El sesgo por género es notorio entre las mujeres con educación superior ya que el ingreso por hora es 17% inferior para las mujeres con relación a los hombres.

A pesar de esto, una de las críticas más frecuentes respecto de la educación de adultos (“Educación de Adultos y Formación para el Trabajo en América Latina: Incidencia y posibilidades en los sectores de pobreza”, Enrique Piek) es su falta de efectividad para contribuir al mejoramiento de los niveles de vida de la población que habita en las zonas marginadas. Los éxitos de algunos programas de alfabetización e instrucción básica resultan insuficientes ante una realidad que exige otro tipo de respuestas. Existe actualmente un cuestionamiento generalizado a las actividades de educación de adultos que no estén vinculadas con el trabajo productivo (UNESCO/ UNICEF, 1994). Asimismo, en el contexto de crisis económica y desempleo que se vive en la mayoría de los países, resulta claro que el eje central de dicha educación deberá relacionarse con las actividades productivas de las personas. El reto para la educación de adultos es enorme, a la luz de innumerables experiencias fracasadas y de una trayectoria que ha priorizado la alfabetización y la educación básica por encima de lo productivo. La capacitación para el trabajo permanece como el área menos atendida dentro de su campo (García Huidobro, 1986).

Por su parte, las experiencias de formación para el trabajo, al priorizar la articulación con el

mercado formal, han tendido a dejar de lado a diversos segmentos de población (particularmente los habitantes de zonas marginadas) y a olvidar aspectos educativos (fundamentalmente estratégicos y metodológicos) que podrían contribuir sustancialmente al impacto de los programas e incidir en el desarrollo más amplio de las personas y de las comunidades.

6) CONTEXTO LABORAL

Los resultados de la Encuesta de Hogares del 2001 revelan que 1,216,320 personas forman parte de la fuerza laboral activa del país. De este total, 808,647 corresponden al área urbana y 407,673 al área rural. Al relacionar esta población con la de 15 y más años de edad se registran tasas de actividad de 60.5 por ciento en el ámbito nacional, 61.7 por ciento en el área urbana y de 58.3 por ciento en el área rural. En cuanto a la tasa de actividad por sexo, se aprecia que para el 2001 ésta fue para los hombres 79.5 por ciento y 41.7 por ciento para las mujeres.

El comportamiento de la tasa de desocupación por sexo revela, que mientras el 11.7 por ciento de los hombres que participan de la actividad económica están desocupados, el 18.5 por ciento de las mujeres están en esa condición.

En cuanto a la población ocupada según categoría en la ocupación, los resultados de la encuesta revelan que para el 2001, el 40.7 corresponde a la empresa privada, el 29.4 por ciento trabajan por cuenta propia, el 17.2 por ciento son empleados del gobierno y 12.7 por ciento restante corresponden a las otras categorías de ocupación.

En los hogares pobres hay ligeramente más personas, en promedio, trabajando que en los no pobres. Sin embargo, los mayores tamaños del hogar y el mayor número de niños existentes en los hogares pobres hacen que las tasas de dependencia en los hogares pobres y en extrema pobreza sean mucho más altas que en los no pobres, lo que contribuye a que en estos hogares el ingreso por persona sea más bajo.

La tasa de participación laboral de la población pobre es algo menor que la observada para el país y en la población no pobre. Las tasas de participación de los hombres son muy similares en los diferentes niveles de pobreza y en las diferentes áreas geográficas. Sin embargo, es notoria la menor participación laboral de las mujeres pobres y extremadamente pobres. No se observan variaciones significativas en las tasas de participación de los pobres en las áreas rurales e indígenas con respecto a los pobres urbanos

El mercado laboral panameño no es homogéneo, coexisten actividades de baja rentabilidad al lado de empresas con alto grado de organización y productividad. En este tipo de mercado, la pobreza se asocia estrechamente con los segmentos informales. El 69.8% de los trabajadores pobres y el 78.5% de los extremadamente pobres se ubican en el sector informal (ayudantes familiares, trabajadores de pequeñas empresas, independientes y empleadas domésticas), mientras que sólo el 39.3% de los no pobres se agrupan en este sector. La proporción de mujeres trabajadoras pobres y extremadamente pobres que trabajan en el sector informal es mucho más alta en comparación con los hombres de estos grupos de pobreza. En las áreas rurales y en las indígenas, alrededor del 70% de la fuerza de trabajo se encuentra laborando en el sector informal; esta proporción es aproximadamente la mitad en las áreas urbanas. El sector informal se constituye en la puerta de entrada y salida del mercado laboral, la mayor parte de los trabajadores jóvenes y de los adultos mayores laboran en este sector, en comparación con el sector formal. La encuesta muestra, además, que el trabajo informal se asocia

estrechamente con bajos niveles educativos.

El desempleo afecta más a los pobres que a los no pobres. En los pobres la tasa de desocupación es de 12.9% y en los no pobres de 8.8%. La desocupación es más alta en las mujeres que en los hombres. Esta situación es más notoria en las mujeres pobres y las extremadamente pobres que registran tasas de desocupación tres veces mayores a la de los hombres. Los niveles de desocupación son más altos en los jóvenes (15 a 29 años), esta situación se acentúa en el caso de las mujeres pero principalmente en las pobres y extremadamente pobres. En todo el país, las tasas de desocupación en las áreas rurales no indígenas son menores que en las urbanas, esta tendencia se observa también entre los pobres rurales con respecto a los pobres urbanos. Sin embargo, en las poblaciones indígenas la desocupación alcanza niveles sustancialmente mayores a los observados en las áreas rurales y urbanas. El desempleo afecta mucho más a los pobres con educación vocacional, secundaria y estudios superiores que a los no pobres con iguales niveles educativos. La situación descrita es mucho más acentuada en las mujeres pobres que en los hombres.

Los niños entre 10 y 14 años de edad presentan una tasa de participación en el mercado laboral del 11%. Esta tasa es mayor entre los pobres (16%) y los extremadamente pobres (19%). La tasa de participación de las mujeres es menor a la observada en los hombres en todos los niveles de pobreza.

Los menores de 10 a 14 años ocupados totalizan 27,000 niños, de los cuales 20,000 son varones. Mientras los niños trabajadores, en estas edades, laboran en su casi totalidad en el sector informal, los pobres trabajan en su gran mayoría en labores agrícolas, y los niños no pobres lo hacen en oficios no agrícolas del sector informal. Al igual que los niños, las niñas pobres y principalmente las extremadamente pobres trabajan en su mayoría en faenas agrícolas, pero en menores proporciones, observándose una significativa participación de las niñas en oficios no agrícolas, preponderantemente en el comercio.

En Panamá, las tasas de participación en el mercado laboral de los adultos mayores son menores en las mujeres que en los hombres y menores al promedio nacional. Se observan mayores tasas de participación en los adultos mayores pobres y extremadamente pobres que en los no pobres. Las tasas de desocupación para este grupo etáreo son bajas, 5.3%, la mitad de la tasa nacional. En los adultos mayores, solamente las mujeres pobres presentan una alta tasa de desocupación (20.5%).

Siete de cada diez adultos mayores ocupados se ubican en el sector informal, proporción superior a la que se observa para el total de los ocupados. La casi totalidad de los trabajadores adultos mayores pobres se concentran en el sector informal, principalmente las mujeres. La mayoría de los hombres adultos mayores pobres trabajan en oficios agrícolas y las mujeres preferentemente en oficios no agrícolas.

El 31% de las personas de 60 y más años de edad no están cubiertas por ningún sistema de seguro de salud. La proporción de adultos mayores que carece de seguros de salud se eleva a 63% entre los pobres y a 82% en los pobres extremos. En contraste, sólo el 19% de los no pobres se encuentra en esta situación. La Caja de Seguro Social beneficia con servicios de salud al 62% de los adultos mayores.

Aproximadamente un tercio de los hogares panameños y de los hogares no pobres tienen negocios de los cuales obtienen ingresos en forma regular. Se observan mayores proporciones de hogares con

negocios en las áreas urbanas. En los hogares pobres y pobres extremos esta proporción es de un quinto, es decir que los pobres tienen una menor posibilidad de generar ingresos en sus hogares, ya sea en forma principal o en forma complementaria a otras fuentes de ingreso. La capacitación para el trabajo es bastante limitada en el país y favorece más a los no pobres que a los pobres. Tan sólo el 12% de la población de 15 y más años de edad declaró en la encuesta haber recibido capacitación para el trabajo; entre los pobres esta proporción alcanza apenas al 4% e igualmente es muy limitada entre los residentes rurales e indígenas. La mayor parte de la capacitación se realiza en las empresas donde trabajan o trabajaron las personas, en Organizaciones no Gubernamentales, o en el sector privado, principalmente en el caso de los no pobres y los residentes urbanos. Aunque en el ámbito nacional la acción de las instituciones del Estado en el área de la capacitación no es la mayoritaria; en las poblaciones pobres, en las áreas rurales y particularmente en las comunidades indígenas tiene una presencia considerable.

Mientras que para los pobres la capacitación los ayuda a conseguir trabajo y obtener mejoras en el trabajo y los ingresos, para los no pobres el principal beneficio está dado por la búsqueda de mejoras en la producción y en el trabajo.

Las actividades económicas que incidieron en mayor grado sobre la disminución del desempleo, con la creación de nuevos puestos de trabajos fueron aquellas relacionadas con la *construcción* (7.805), *hoteles y restaurantes* (4.249), el *comercio al por mayor y al por menor* (4.154) *transporte, almacenamiento y comunicaciones* (4.063) y *administración pública y defensa* (4.026). En lo que respecta a las *comunicaciones* es importante destacar el rol que han tenido los centros de llamadas en la absorción de mano de obra.

Un análisis más detallado de las ramas de actividad económica corrobora esta situación, ya que el mayor número de personas ocupadas están vinculadas a la prestación de algún tipo de servicios o en actividades comerciales. Cobra importancia dentro de la rama de la industria la proliferación de la industria casera; es decir, la elaboración de distintos productos alimenticios (como los de panadería, helados caseros, etc), la confección de prendas de vestir, la fabricación de productos de molinería (tortillas, empanadas, etc).

La evaluación de las ocupaciones en las que está inserta la población ocupada, parecen apuntar hacia la misma dirección ya que las ocupaciones que más han contribuido a incrementar el nivel de ocupación con la creación de nuevos puestos de trabajo son las ocupaciones de *artesanos y trabajadores de la minería, la construcción* (11.677); *vendedores ambulantes, trabajadores de servicios no clasificados en otros grupos, los obreros y jornaleros* (10.154); *técnicos y profesionales del nivel medio* (4.986), *profesionales* (4.623); *trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados* (3.855).

5.2.- Descripción de beneficiarios y otros actores implicados

La población beneficiaria del Programa Regional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral comprende los siguientes grupos:

- 1) Jóvenes excluidos del sistema formal de educación: (Tramo de edad amplio), sin capacitación, desempleados y de bajos recursos, con especial incidencia en el colectivo de mujeres, jefas de hogar con cargas familiares.
- 2) Trabajadores, del sector informal de la economía de bajo nivel educativo y de bajos recursos.
- 3) Personas que provienen de los programas de Educación de Adultos, lo que permite encauzar una demanda presente en este colectivo y facilita los procesos de capacitación al conformar grupos más homogéneos y con los conocimientos mínimos necesarios para rentabilizar la capacitación.

Concretamente en la descripción para Panamá se hace especial énfasis en jóvenes desertores del subsistema regular de educación, jóvenes en riesgo social, mujeres jóvenes jefas de hogar, personas egresadas de la educación básica general de adultos, personas desempleadas y personas que trabajan en el sector informal.

En el contexto institucional se destaca la participación de los siguientes actores:

- **Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)**: Como parte de los compromisos derivados del Taller de Marco Lógico para la formulación del Programa se establecieron las competencias de cada institución en la intervención. En consecuencia, serán tareas del MEF: la identificación de las líneas estratégicas que posibiliten la generación de las condiciones para lograr la generación de empleo digno y alcanzar mayores niveles de empleabilidad; apoyo técnico a los sectores; orientar y planificar las políticas nacionales; ayudar en la búsqueda de recursos para el financiamiento de acciones y programas, tanto dentro de las instancias oficiales contrapartes como en otras; servir de coordinadora para facilitar la coordinación interinstitucional e intersectorial; monitoreo y seguimiento para el cumplimiento de políticas por las instituciones atendiendo a los indicadores cualitativos y cuantitativos previstos; propiciar la constitución de un consejo tripartito que contenga a las instituciones participantes; y, por último, dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Inversiones establecido.

- **Ministerio de Educación (MEDUC)**: El MEDUC es el ente rector del sistema regular educativo panameño. Como instancia encargada de la educación es la responsable de la formación desde preescolar hasta el bachillerato, y de la educación básica para jóvenes y adultos. Es precisamente a través de la formación que el MEDUC, en su área de educación básica de jóvenes y adultos, oferta a este colectivo, como puede identificarse a una gran parte de la población meta y articular los cursos de formación ocupacional con los cursos de la educación básica de adultos. Las tareas que asumirá el MEDUC a través de esta dirección pasan por: la elaboración de un modelo de selección de beneficiarios (que priorice a las mujeres y la población vulnerable) apoyado por un sistema de información articulado con INAFORP y MITRADEL; la elaboración de materiales educativos especiales de nivelación para la población meta que faciliten la ejecución exitosa de los cursos y su inserción laboral; la capacitación de docentes, el sistema de seguimiento y evaluación de las acciones así como los contenidos de orientación laboral para integrarlos en la formación técnico-

profesional.

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL): El MITRADEL es el ente rector, formulador y ejecutor de políticas de desarrollo laboral, dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida de la población panameña; promotor de relaciones de trabajo armoniosas y del uso de medios alternativos para la prevención y solución de conflictos laborales.

Corresponde, entre otros, al MITRADEL, tutelar los derechos y deberes de los trabajadores y del sector patronal; vincular eficientemente la oferta y demanda laboral; promover y ejecutar la investigación sociolaboral; mantener un sistema de información sociolaboral; elaborar y ejecutar políticas de empleo; atender tanto a trabajadores por cuenta propia como a trabajadores por cuenta ajena. Cuenta con un presupuesto reducido que muestra el papel poco relevante que ha tenido hasta ahora en la política nacional, sin embargo la intervención prevista junto con otros proyectos coincidentes (por ejemplo con el BID) modificarán el papel de la institución. La necesaria modernización del ministerio pasa por una renovación de la estructura organizativa, funcional y procedimental del Servicio Público de Empleo. En esa línea, este Programa contribuirá al fortalecimiento de la institución con el apoyo al Servicio Público de Empleo a través de la creación del Observatorio de Empleo y de la desconcentración del servicio público a través de una red de oficinas provinciales de empleo y de otras concertadas con diversas instituciones interesadas en la inserción laboral.

- **Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP):** Dada la división de competencias del sistema educativo el INAFORP es una instancia desvinculada del MEDUC. INAFORP es la responsable de formar y capacitar los recursos humanos atendiendo a las necesidades de desarrollo social, económico y productivo del país. Entre sus tareas están la administración, organización, planificación, ejecución, control y evaluación de las actividades del subsistema no regular de Formación Profesional. Desarrollar la capacitación en relación directa con los requerimientos de los sectores económicos y los intereses individuales de las personas. Con la intervención del Programa, INAFORP deberá ampliar la oferta de los cursos de formación destinados a población vulnerable, así como mejorar en los siguientes aspectos: con objeto de brindar un servicio con calidad, en correspondencia con la demanda de los sectores económicos y de los diferentes territorios, y de acuerdo a los intereses particulares de demandantes y beneficiarios se realizará un estudio de necesidades de capacitación del mercado laboral por medio de diagnósticos territoriales; se pondrá en práctica un sistema de control y seguimiento de las acciones de formación; con objeto de dignificar y prestigiar las acciones de formación se procurará la certificación de las nuevas disciplinas y la homologación de conocimientos y destrezas; para ampliar la empleabilidad de los asistentes a los cursos se impartirá contenidos de orientación laboral; los recursos humanos de la institución. Se fortalecerán los equipos técnicos responsables de la elaboración de la nueva currícula y elaboración de materiales didácticos, así como el personal docente encargados de impartir los cursos, recibirán la capacitación adecuada para adaptarse a la ampliación de la oferta formativa y a su adecuación a las necesidades de la población meta.

Otros actores que en podrán intervenir en el desarrollo del Programa son:

- **Ministerio de la Juventud, la Mujer y la Familia (MINJUNFA) o MIDES:** como responsable de planificar y ejecutar las políticas destinadas a la juventud, mujer y familia podrá contribuir en la tarea de facilitar los procesos de adaptación y adecuación de los materiales didácticos que se elaborarán a las poblaciones meta, así mismo podrán ofrecer orientación e información a la juventud desempleada para su participación en el Programa. Por otro parte, podrá recibir la oferta de capacitación y los datos que se recaben desde las oficinas de empleo para proceder a su divulgación. Como instancia ejecutora de programas de formación e inserción laboral de jóvenes

en situación de riesgo será invitada a coordinar acciones en las áreas de trabajo común. Asimismo se le facilitarán los informes diagnósticos locales, las ofertas de formación para población joven vulnerable y de pocos recursos, así como los datos recabados por el observatorio nacional de empleo y las oficinas de empleo.

- **Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (AMPYME):** La Asociación de la micro, pequeña y mediana empresa podrá ser consultada para la elaboración de los diagnósticos socio-laborales así como para facilitar las condiciones de formación en las empresas o creación de iniciativas empresariales por cuenta propia.
- **MICROSERFIN, PROCAJA...**, como instituciones de microcrédito, al objeto de buscar las mejores opciones para el desarrollo de iniciativas empresariales y fomento del autoempleo.
- **Gobiernos locales y alcaldías: Consejos comunitarios.** Las instancias locales serán instrumentos fundamentales para mejorar la oferta formativa destinada a la población meta y facilitar la inserción laboral a través de los consejos comunitarios, las juntas comunales y/o las juntas locales. Los diagnósticos situacionales que se realicen en el ejercicio del programa deberán tener en cuenta los planes de desarrollo locales y las necesidades de formación y empleo que de ellos se deriven. Ocasionalmente los municipios, con sus propios recursos o ajenos, podrán facilitar la ubicación de las oficinas de empleo o de las aulas y talleres para los cursos de capacitación y formación.
- **Centros de formación privados:** Tras la realización de los inventarios de agentes de formación por provincia, se procurará rentabilizar la red de equipamientos e infraestructuras de los centros de formación privada (religiosos, empresas, fundaciones, universidades, agencias internacionales, ONGs...) con la oferta formativa de cursos de INAFORP al objeto de obtener los mejores recursos para la capacitación de las personas beneficiarias y potenciarlos, así como facilitar el acercamiento a las comunidades.
- El Programa de Patrimonio a través de las **Escuelas Taller** se integrará como agentes de formación adscritos a la oferta formativa de INAFORP para población vulnerable. En este sentido se podrá, no solo potenciar la participación de los colectivos predeterminados en el Programa, e integrar las fórmulas docentes propuestas, sino que se podrán emplear las dotaciones de las Escuelas Taller para la calificación o certificación de empíricos, considerando la presencia de personal docente en especialidades de interés así como las instalaciones y materiales que se requieren para su desarrollo.
- El **Programa de Apoyo a la Pesca Artesanal**, en colaboración con la Xunta de Galicia, tiene establecido la promoción de procesos de capacitación y certificación para pescadores artesanales en colaboración con el INAFORP, el MIDA, la Dirección General de Recursos Marinos y la Federación Nacional de Pescadores Artesanales. Buscando la homogenización de los procesos de formación y certificación profesional así como su desarrollo en la región centroamericana, se pueden establecer importantes conexiones en los procesos de selección de participantes al objeto de considerar a los hijos y familiares de los pescadores, colectivos preferentes y así potenciar y hacer extensivos los procesos de formación y profesionalización a estos grupos.
- El **Programa de Seguridad Alimentaria y Nutricional**, en colaboración con SENAPAN (Secretaría Plan Alimentario Nacional), MIDA (Ministerio de Desarrollo Agropecuario) y el IDIAP (Instituto de Investigación Agropecuario), y cuyo objetivo básico está centrado en la reducción de la desnutrición y apoyo a la mejora de la seguridad alimentaria, puede contribuir a la coparticipación en las zonas rurales de Colón, potenciando la selección de población vulnerable en el ámbito rural a la que dirigir los esfuerzos de capacitación y de promoción de iniciativas microempresariales.
- El Programa de **Intervención Integral con Jóvenes en Riesgo Social** igualmente es preciso incluirlo ya que centrará sus actividades en población juvenil en situación de riesgo social,

colectivo preferente en el Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral. La realización de acciones de capacitación profesional y el apoyo hacia la consecución de un empleo, es uno de los ejes básicos para una intervención integral con población vulnerable. Las diferentes iniciativas que se pongan en marcha no pueden obviar la necesidad de vincular ambos programas. La rentabilidad de los recursos implementados pasa por la utilización de las alternativas que cada uno de las líneas de intervención promueven, coordinándolas de forma adecuada y facilitando el desarrollo de actuaciones complementarias.

- A modo de resumen, en lo que a los programas que la AECI tienen en funcionamiento se refiere, se precisa una coordinación que permita: de una parte, conciliar los recursos existentes destinados a la misma población, y de otra, complementar las actuaciones para que no se solapen ni interfieran sino que, por el contrario, se apoyen y refuercen al objeto de obtener los mejores resultados posibles. Inserción socio-laboral como meta común.

5.3.- Principales problemas detectados

En el taller del enfoque de marco lógico para la formulación del Programa las instituciones implicadas en la formación ocupacional e inserción laboral, analizaron que las principales causas de las dificultades de las personas pertenecientes a los grupos vulnerables para acceder al mercado de trabajo vienen dadas por:

- a. Una oferta de capacitación laboral inadecuada que no es accesible a los grupos vulnerables, debido a:

De una parte: las dificultades existentes para llevar la capacitación a áreas de difícil acceso, tanto desde el punto de vista geográfico como debido a las características de la propia población meta, a ello se une:

- la insuficiente articulación y comunicación interinstitucional para facilitar la inserción laboral de la población vulnerable, realizándose esfuerzos descoordinados donde no se conocen los programas que las diversas instituciones desarrollan, o se establecen programas parecidos sin articular las acciones para rentabilizar los esfuerzos y los recursos,
- la ausencia de programas de capacitación laboral para grupos vulnerables, tanto en sus diseños como en sus objetivos y población destinataria,
- la falta de facilitadores capacitados para atender a poblaciones vulnerables,
- la existencia de perfiles de acceso, sobre todo académicos, a los programas de capacitación muy rígidos que imposibilitan la participación de estas personas en la formación ocupacional y, por tanto, en el acceso al mercado laboral en equidad
- la falta de recursos económicos que limitan el acceso de los grupos vulnerables a los programas de capacitación, porque la asistencia a procesos de capacitación implica para los participantes contar con unos recursos económicos mínimos (transporte, comida) así como tener el tiempo para la asistencia sin que esto afecte a la búsqueda de recursos de subsistencia que las familias requieren.

De otra parte: la formación laboral no es pertinente a la demanda del mercado, como consecuencia de la falta de un estudio de las realidades del mercado laboral, de lo que la oferta y la demanda requiere, esto se une a que:

- los programas de capacitación laboral no son cónsonos con las áreas geográficas, no

- se conocen las necesidades territoriales lo que impide una oferta formativa ajustada
- se manifiesta un desajuste importante entre la capacitación recibida y o que la empresa demanda para desarrollar un oficio.

b. La falta de orientación profesional a las personas que demandan empleo y de divulgación de los programas de empleo existentes, los cuales tienen su causa en el hecho de que el Servicio de Empleo no responde a las expectativas del mercado laboral, esta situación a su vez tiene sus causas en:

- la falta de recursos humanos capacitados en gestión de empleo en el Servicio Público de Empleo.
- una insuficiente red de oficinas para la intermediación laboral, ya que solo existe una oficina central en la capital que desarrolla actuaciones en materia de gestión de empleo, no realizándose estas mismas acciones en otros lugares del país.
- la falta de equipos y estructuras de las instituciones dedicadas a la inserción laboral.
- la falta de coordinación interinstitucional e institucional.

c. Otros factores identificados que contribuyen a la existencia del problema central es la falta de programas de capacitación y de apoyo a las personas emprendedoras o a las iniciativas microempresariales, la falta de seguimiento de los egresados de los procesos de capacitación de una modalidad a otra, la insuficiente formación profesional y escolar de las personas que demandan empleo (sobre todo en los grupos vulnerables) y la existencia de infraestructuras y equipos en malas condiciones.

(Se anexa el árbol de problemas)

5.4.- Análisis de objetivos

Las soluciones paliativas planteadas a los problemas anteriormente descritos por los representantes de las instancias presentes en el taller, para facilitar la inserción laboral de la población más vulnerable con equidad y de el acceso al mercado laboral y contribuir a mejorar las condiciones de vida de la población beneficiaria, son las siguientes:

Para lograr estos objetivos se plantea difundir y brindar programas de orientación profesional apropiados con enfoque de género y llevar a cabo procesos de intermediación laboral entre la oferta y la demanda.

El logro de estos objetivos será posible mediante el fortalecimiento de un Servicio Público de Empleo que responda a las exigencias del mercado laboral, para lo cual se requerirá previamente:

- Adecuar la estructura organizacional y funcional del servicio público de empleo así como de sus oficinas de inserción laboral.
- Dotar de personal calificado y capacitado en gestión de empleo para el desarrollo de las acciones que se requieran.
- Dotar de equipos e infraestructuras adecuadas a las citadas oficinas para la inserción laboral.
- Desarrollar una red, a nivel nacional, de oficinas para la gestión de empleo como fórmula para

acercar el empleo a los grupos más vulnerables.

- Dar seguimiento y promover el registro en una Base de Datos (aplicativo informático de empleo) de los egresados de los centros e institutos de capacitación laboral.
- Fortalecer la articulación del sector público con el privado.
- Crear mecanismos para la investigación permanente del mercado laboral con enfoque de género.

Por otro lado se propone facilitar el acceso a programas de capacitación laboral a los grupos vulnerables para lo cual se requerirá revisar la oferta actual de capacitación para adecuarla a las necesidades de capacitación de los grupos vulnerables y del mercado laboral, para lograr estos objetivos se requerirá lograr:

- Programas de capacitación cónsonos con las áreas geográficas
- Crear alternativas de continuidad a los diferentes programas,
- Flexibilizar los requisitos de ingreso a los programas de capacitación laboral para que puedan acceder las personas pertenecientes a grupos vulnerables
- Crear un fondo económico que asegure y facilite el acceso a grupos vulnerables a los programas de capacitación
- Desarrollar modalidades de capacitación para las áreas de difícil acceso
- Adecuar los contenidos y material didáctico para la capacitación de grupos vulnerables con enfoque de género
- Capacitar a las personas facilitadoras para que puedan dirigir procesos de capacitación a grupos vulnerables con enfoque de género
- Promover la participación comunitaria en la divulgación y desarrollo de los programas de capacitación entre los grupos vulnerables.
- Fomentar la iniciativa empresarial mediante el asesoramiento y capacitación para emprendedores y microempresarios.
- Fortalecer la práctica laboral en las empresas y la capacitación en planta.

Lo anterior implica:

- Contar con estudios permanentes y actualizados del mercado laboral, tanto territoriales como sectoriales.
- Sensibilizar y realizar convenios con las empresas para el desarrollo de prácticas profesionales y capacitación en planta.
- Desarrollar la reglamentación de las prácticas profesionales y de la capacitación en planta.
- Fortalecer el intercambio de experiencias e información interinstitucional.
- Coordinar permanentemente entre las instituciones.
- Articular los programas de capacitación.
- Reasignar los recursos presupuestarios existentes.
- Mejorar la infraestructura y equipamiento de instalaciones de capacitación.

(Se anexa los árboles de objetivos)

5.5.- Análisis de alternativas y justificación de la intervención elegida

En el taller celebrado de Enfoque de Marco Lógico los participantes de las instituciones implicadas

valoraron la problemática de la dificultad de acceso al mercado de trabajo distinguieron tres alternativas posibles para determinar cual podría ser la más viable, a saber:

OPCION 1ª: La primera alternativa tiene como objetivo general facilitar la inserción laboral de los grupos más vulnerables, el objetivo específico es un servicio de empleo fortalecido y funcionando respondiendo a las exigencias del mercado laboral.

Los resultados serían:

1. Oficina de empleo reorganizada, dotada de infraestructuras, equipos y recursos humanos calificados y capacitados.
2. Red nacional de oficinas para la gestión de empleo funcionando con la colaboración de otras instituciones.
3. Base de Datos funcionando.
4. Egresados de los institutos y centros de formación registrados en la base de datos.
5. Sector público y privado articulados para la promoción y desarrollo de programas de gestión laboral.
6. Observatorio Nacional permanente del mercado laboral diseñado, dotado de infraestructura, equipo y personal calificado funcionando.

OPCION 2ª: La segunda alternativa tiene como objetivo general facilitar a los grupos vulnerables el acceso a programas de capacitación laboral, el objetivo específico es adecuar la oferta de formación laboral a las necesidades de capacitación de los grupos vulnerables y a la demanda del mercado laboral.

Los resultados serían:

1. Estudios de mercado realizados.
2. Programas y material didáctico de capacitación laboral revisados y adecuados a la demanda del mercado laboral, al área geográfica y a la población vulnerable con enfoque de género y criterios de ingreso flexibles.
3. Programas de capacitación contemplan módulos de formación integral, formación general y de preparación al mundo laboral.
4. Personas facilitadoras capacitadas para atender y dirigir programas de capacitación laboral a grupos vulnerables.
5. Modalidades de capacitación laboral impartándose en áreas de difícil acceso
6. Programas de capacitación son divulgados entre los grupos vulnerables.

OPCIÓN 3ª: La tercera alternativa tiene como objetivo general contribuir a mejorar las condiciones de vida de la población más vulnerable, el objetivo específico es facilitar el acceso con equidad al mercado laboral a los grupos más vulnerables.

Los resultados esperados serían:

1. Servicio de empleo fortalecido y respondiendo a las exigencias del sector laboral con equidad.
2. Observatorio nacional del mercado laboral organizado y funcionando.
3. Programas y proyectos dirigidos a la población vulnerable articulados e integrados
4. Programas de formación y capacitación ocupacional adecuados a la demanda del mercado laboral accesibles a la población vulnerable.

La valoración de las alternativas se realizó utilizando cinco criterios con igual peso, cada alternativa se le asignó un puntaje de 1 a 3 y finalmente se seleccionó la alternativa de mayor cantidad de puntos.

Los criterios para la valoración fueron:

1. Disposición de recursos para el proyecto.
2. Probabilidad de lograr los objetivos en el tiempo.
3. Costo Beneficio.
4. Sostenibilidad de los resultados.
5. Interés de los involucrados.

En relación a la disponibilidad de recursos la primera alternativa implicaba contar con recursos que en la actualidad son limitados en comparación con los recursos con que cuenta la alternativa dos, ya que tanto el INAFORP, como el Ministerio de Educación (MEDUC) y el Ministerio de Trabajo (MITRADEL) cuentan con programas de capacitación o recursos para el financiamiento de programas de capacitación laboral lo cual facilita mediante una adecuada reasignación de recursos el desarrollo de programas de capacitación a los grupos vulnerables. En este sentido la alternativa tres se valoró con un valor intermedio entre las dos alternativas toda vez que implica no sólo aprovechar y reasignar los recursos existentes sino también articular los recursos de otras fuentes de financiamiento a través de programas sociales vinculados a los grupos vulnerables.

Respecto a la probabilidad de alcanzar los objetivos, la primera alternativa tiene una probabilidad media toda vez que implica desarrollar la oficina y los procesos relacionados con la gestión del empleo, más sin embargo el componente de capacitación que es un aspecto importante para el desarrollo de las potencialidades y capacidades de las personas para su inserción laboral queda excluido. A su vez la alternativa dos tiene más limitaciones aún que la alternativa uno en la medida que los procesos de capacitación no tendrían un engarce posterior que otorgara continuidad para el logro de la inserción laboral de las personas capacitadas. En este sentido la alternativa tres posee una mayor probabilidad de éxito en la medida que articula e integra ambos procesos aprovechando mejor las condiciones y las instituciones dedicadas a la capacitación e inserción laboral existentes en el país.

En relación a el costo beneficio la primera alternativa implicaría menos recursos de inversión y operación que la alternativa dos y que la tres, sin embargo el alcance de las alternativas uno y dos en términos de población beneficiada y de impacto efectivo de resultados es menor que los que ofrece la alternativa tres, la cual además articula los recursos existentes del INAFORP, MITRADEL y MEDUC, así como la posibilidad de vincular recursos provenientes de otras fuentes o programas sociales.

Respecto a la sostenibilidad de los resultados, tanto la alternativa uno y dos en comparación con la tercer alternativa tienen mejor posibilidad de institucionalizar y mantener la continuidad de las estructuras y procesos desarrollados durante la ejecución del programa, toda vez que la decisión de mantener la prioridad y la orientación de las acciones hacia los grupos más vulnerables es una decisión que depende de las políticas que se definan a futuro.

Finalmente respecto al interés de los involucrados, es evidente que la tercera alternativa refleja más los intereses de las instituciones involucradas en la medida que articula y vincula los objetivos y funciones en torno a un objetivo común y de mayor alcance.

De esta forma luego de calificar cada una de las alternativas se seleccionó finalmente la tercera alternativa como la de mejor factibilidad y viabilidad.

(Se anexa análisis de alternativas)

DOCUMENTO DE FORMULACIÓN DE PROYECTOS

--

6.- LÓGICA DE INTERVENCIÓN

6.1.- Objetivo general

O.G Contribuir a mejorar las condiciones de vida de la población beneficiada por el programa.

6.2.- Objetivo específico

O.E Facilitar la inserción laboral de la población más vulnerable con equidad.

6.3.- Resultados esperados

R.1. Servicio de Empleo fortalecido y respondiendo a las exigencias del sector laboral con equidad.

R.2 Observatorio nacional del mercado laboral organizado y funcionando.

R.3 Programas y proyectos dirigidos a la población vulnerable articulados e integrados.

R.4 Programas de formación y capacitación ocupacional adecuados a la demanda del mercado laboral accesibles a la población vulnerable.

6.4.- Actividades previstas

R1. SERVICIO DE EMPLEO FORTALECIDO Y RESPONDIENDO A LAS EXIGENCIAS DEL SECTOR LABORAL CON EQUIDAD

1.1. Estructura organizacional del servicio de empleo reorganizado, establecido y funcionando.

1.2. Estrategia para el desarrollo e implantación de la red de oficinas de inserción laboral desarrollada e implementada.

1.3. Estrategia para la desconcentración del servicio de inserción laboral desarrollada e implementada.

1.4. Oficinas de inserción laboral equipadas y funcionando.

1.5. Recurso Humano calificado en gestión de empleo laborando en el servicio de empleo.

1.6. Programas de orientación profesional con enfoque de género establecidos de forma plurinstitucional, con énfasis en grupos vulnerables.

- 1.7. Servicio de asesoramiento a microempresas fortalecido con énfasis en grupos vulnerables.
- 1.8. Programas de los servicios de empleo divulgados.
- 1.9. Base de Datos de gestión de empleo establecida y funcionando.
- 1.10. Se fomenta el intercambio y homogenización de la Clasificación de Ocupaciones con los países centroamericanos.
- 1.11. Marco Normativo requerido para la sostenibilidad del servicio de empleo con equidad ha sido formulado y aprobado.

R2. OBSERVATORIO NACIONAL DEL MERCADO LABORAL ORGANIZADO Y FUNCIONANDO.

- 2.1. Modelo de observatorio ocupacional diseñado.
- 2.2. Equipo informático y programa instalado y funcionando.
- 2.3. Personal calificado contratado y laborando.
- 2.4. Estudios del mercado laboral con enfoque de género realizados.
- 2.5. Resultados de los estudios divulgados.

R3. PROGRAMAS Y PROYECTOS DIRIGIDOS A LA POBLACIÓN VULNERABLE ARTICULADOS E INTEGRADOS.

- 3.1. Diagnósticos de los programas y proyectos que se realizan en el país dirigidos a los grupos vulnerables realizados.
- 3.2. Talleres, seminarios, publicaciones de intercambio e información y experiencias efectuados.
- 3.3. Convenios o acuerdos entre las instituciones vinculadas a programas sociales y de capacitación para grupos vulnerables suscritos.
- 3.4. Programas sociales facilitan el acceso a programas de capacitación e inserción laboral a grupos vulnerables tales como: jóvenes desertores del sistema regular, jóvenes en riesgo social, personas desempleadas, Sector informal, Mujeres jefas de hogar, personas alfabetizadas que requieren capacitación laboral y otros.

R4. PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN OCUPACIONAL ADECUADOS A LA DEMANDA DEL MERCADO LABORAL ACCESIBLES A LA POBLACIÓN VULNERABLE

- 4.1. Diagnóstico de necesidades y demanda de capacitación territoriales realizado y divulgado.

- 4.2. Programas de capacitación con enfoque de género, revisados y adecuados.
- 4.3 Módulos de capacitación con enfoque de género incluyen oferta de educación básica, de formación integral y emprendedora.
- 4.4. Material didáctico con enfoque de género diseñado y preparado para la capacitación de los grupos vulnerables.
- 4.5. Personas facilitadoras capacitadas para atender la formación de los grupos vulnerables con enfoque de género.
- 4.6. Los programas de capacitación para los grupos más vulnerables son difundidos y promocionados.
- 4.7. Los criterios establecidos para la selección de participantes de los programas de capacitación aseguran la equidad.
- 4.8. Se ejecutan modalidades de capacitación con énfasis en áreas de difícil acceso para la población más vulnerable.
- 4.9. Programa de apoyo económico diseñado y funcionando para facilitar la participación de los grupos vulnerables en la capacitación.
- 4.10. Se realiza seguimiento de las personas participantes en el programa.
- 4.11. Se formula la aprobación y reglamentación de las prácticas laborales y formación en la empresa, y son implementadas.
- 4.12. Las personas egresadas de los cursos de capacitación son inscritas en las oficinas de inserción laboral.
- 4.13. Las personas inscritas en las oficinas de inserción laboral son orientadas a procesos de capacitación.
- 4.14. Colaboración entre el INAFORP y el Ministerio de Educación, en el uso de instalaciones y dotaciones para la capacitación, establecida.
- 4.15. Se fomenta el intercambio de catálogos de especialidades de capacitación con los países centroamericanos.
- 4.16. Se califica o certifica a empíricos en especialidades predeterminadas para facilitar su inserción en el mercado de trabajo.
- 4.17. Marco Normativo requerido para la sostenibilidad de los programas de capacitación laboral a grupos vulnerables ha sido formulado y aprobado.

6.5.- Matriz de Planificación

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO (2005-2009)				
COMPONENTES	LÓGICA DE LA INTERVENCIÓN	INDICADORES	FUENTE DE VERIFICACIÓN	HIPÓTESIS
OBJETIVO GENERAL (FIN)	O.G CONTRIBUIR A MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LA POBLACION BENEFICIADA POR EL PROGRAMA	OG1. % de familias beneficiarias del programa que han mejorado sus condiciones de vida a partir del cuarto año de iniciado el proyecto.	OG1. Estadísticas del país OG2. Registros y estadísticas de evaluación del programa.	Existirán condiciones económicas, políticas, sociales y naturales estables que no generen situaciones de crisis o de urgencia en el país o en las áreas de desarrollo del programa. Existen otros programas y proyectos complementarios dirigidos al desarrollo y mejoramiento de las condiciones de vida en las áreas de desarrollo del programa.
OBJETIVO ESPECÍFICO (PROPÓSITO)	O.E FACILITAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN MÁS VULNERABLE CON EQUIDAD	OE1. El 70% de personas participantes del programa finalizan el proceso de capacitación laboral al finalizar el proyecto. OE2. El 80% de personas participantes capacitados por el programa finalizan los procesos de orientación profesional al finalizar el proyecto. OE3. El 70% de personas capacitadas por el programa realizaron prácticas y pasantía en empresas al finalizar el proyecto.	OE1. Registros, estadísticas e informes del servicio de empleo. OE2. Registros y estadísticas de evaluación del programa.	Existe una tendencia de crecimiento económico y aumento de puestos de empleo y empresas. Existe interés de organizaciones no gubernamentales en apoyar la inserción al mercado de los grupos vulnerables. La gestión del servicio de empleo, el observatorio de mercado laboral, la coordinación interinstitucional y la capacitación laboral se realiza con efectividad, calidad y genera confianza en otros

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO (2005-2009)			
COMPONENTES	LÓGICA DE LA INTERVENCIÓN	INDICADORES	FUENTE DE VERIFICACIÓN
		<p>OE4. Aumento de X a Y de personas capacitadas en micro empresa por el programa desarrollan un negocio tanto en el sector formal como informal.</p> <p>OE5. Aumento de X a Y de personas beneficiadas del programa consiguieron trabajo tanto en el sector formal como informal.</p> <p>OE6. Aumento de X a Y de personas que consiguieron trabajo laboran en las áreas para las cuales fueron capacitadas.</p>	sectores involucrados.
RESULTADOS ESPERADOS	R.1. SERVICIO DE EMPLEO FORTALECIDO Y RESPONDIENDO A LAS EXIGENCIAS DEL SECTOR LABORAL CON EQUIDAD.	<p>R1.1. Al finalizar el proyecto por lo menos 10 oficinas de empleo de enlace están funcionando en todo el país</p>	<p>R11. Informes del número de demandantes de empleo inscritos, ofertas recogidas y personas colocadas en formato informático del aplicativo de empleo desglosado por oficinas de empleo</p> <p>R12. Cotejo de la lista de participantes inscritos y capacitados contra el registro de la base de datos de empleo, tomando en consideración las características del programa del servicio de empleo.</p>
		<p>R1.2. El 80% del total de personas atendidas por el programa están inscritas en la oficina de empleo.</p>	

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO (2005-2009)			
COMPONENTES	LÓGICA DE LA INTERVENCIÓN	INDICADORES	FUENTE DE VERIFICACIÓN
		<p>R1.3. El 80% de las personas capacitadas por el programa están inscritas en la oficina de empleo y por lo menos el 40% son mujeres.</p> <p>R1.4. El 75% de personas microempresarias asesoradas por la oficina de empleo están desarrolladas por personas beneficiada por el programa y de estas por lo menos el 40% son desarrolladas por mujeres.</p> <p>R1.5. El 90% de las personas registradas en el sistema han recibido orientación profesional</p> <p>R1.6. El 30% de las empresas que han recibido promoción de los programas del servicio de empleo se registran en la Base de Datos.</p>	<p>R13. Cotejo de la lista de participantes inscritos y capacitados contra el registro de la base de datos de empleo desagregada por género</p> <p>R14. Cotejo de la lista de personas participantes inscritas, capacitadas y asesoradas para el autoempleo desagregada por género.</p> <p>R15. Cotejo de la lista de personas participantes inscritas, capacitadas y orientadas laboralmente.</p> <p>R16. Cotejo de la lista de empresas que han recibido promoción contra el registro de la Base de Datos.</p>
	R.2. OBSERVATORIO NACIONAL DEL MERCADO LABORAL ORGANIZADO Y	<p>R2.1. Al finalizar el programa se ha realizado 1 estudio general del mercado laboral.</p>	<p>R21. Documento - Informe del estudio de Mercado Laboral. Publicado.</p>
			<p>El Estado pondrá a disposición los recursos presupuestarios, humanos y materiales</p>

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO (2005-2009)			
COMPONENTES	LÓGICA DE LA INTERVENCIÓN	INDICADORES	FUENTE DE VERIFICACIÓN
	FUNCIONANDO	<p>R2.2. Al finalizar el programa se han realizado 2 estudios de diagnóstico de necesidades de capacitación territorial y sectorial.</p> <p>R2.3. Al finalizar el programa se ha realizado un estudio sectorial completo.</p>	<p>R22. Documento - Informe de los estudios de necesidades de capacitación publicados.</p> <p>R23. Documento - Informe del estudio sectorial publicado.</p>
	R.3. PROGRAMAS Y PROYECTOS DIRIGIDOS A LA POBLACIÓN VULNERABLE ARTICULADOS E INTEGRADOS.	<p>R3.1. Número de personas atendidas por el programa están vinculados a otros programas sociales.</p> <p>R3.2. Número de cursos realizados con recursos presupuestarios de otros programas sociales vinculados.</p> <p>R3.3. Una publicación anual sobre las experiencias del programa.</p> <p>RC4. Una reunión de trabajo trimestral para el intercambio de información y experiencia.</p>	<p>R31. Listado de asistencia de participantes contrastada su participación en otros programas.</p> <p>R32. Informes de los Cursos realizados</p> <p>R33. Publicación del programa.</p> <p>R34. Informe de reuniones.</p>
			<p>necesarios para el desarrollo de los estudios de mercado de trabajo. El personal calificado y capacitado se mantiene en sus puestos y funciones.</p> <p>Se mantiene la política de Estado que apoya la atención de grupos vulnerables. Se mantienen mecanismos de coordinación y articulación interinstitucional.</p>

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO (2005-2009)

COMPONENTES	LÓGICA DE LA INTERVENCIÓN	INDICADORES	FUENTE DE VERIFICACIÓN	HIPÓTESIS
	<p>R.4. PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN OCUPACIONAL ADECUADOS A LA DEMANDA DEL MERCADO LABORAL ACCESIBLES A LA POBLACIÓN VULNERABLE</p>	<p>R4.1. 100% de los cursos nuevos o adecuados responden al diagnóstico de necesidades de capacitación y de las demandas y oportunidades del mercado local.</p> <p>R4.2. Al finalizar el programa se han elaborado: 1 modulo de formación general 1 modulo de preparación al mundo laboral, 1 modulo de formación integral.</p> <p>R4.3. Al finalizar el programa se han elaborado X numero de paquetes didácticos de capacitación en las especialidades identificadas en el diagnóstico de necesidades de capacitación.</p> <p>R4.4. 100% del material didáctico ha sido revisado y adecuado de acuerdo a los nuevos contenidos.</p> <p>R4.5. 100% del personal docente del programa capacitado para atender a grupos vulnerables con enfoque de género.</p>	<p>R41. Informes de los Estudios realizados de mercado comparados con las especialidades programadas</p> <p>R42. Módulos y material didáctico elaborado.</p> <p>R43. Material didáctico elaborado.</p> <p>R44. Módulos y material didáctico elaborado.</p> <p>R45. Listado de los participantes y programa de capacitación a personas facilitadoras.</p>	<p>El Estado pondrá a disposición los recursos presupuestarios, humanos y materiales necesarios para el desarrollo de los programas de capacitación laboral a grupos vulnerables. No habrá recortes ni congelamiento de las partidas presupuestarias destinadas a la capacitación. Se mantiene la política de Estado que apoya la atención de grupos vulnerables. El personal calificado y capacitado se mantiene en sus puestos y funciones.</p>

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO (2005-2009)			
COMPONENTES	LÓGICA DE LA INTERVENCIÓN	INDICADORES	FUENTE DE VERIFICACIÓN
		<p>R4.6. El 100% de los cursos ofrecidos en áreas de difícil acceso y a grupos vulnerables han sido presentados y programados en conjunto con la comunidad.</p> <p>R4.7. Aumento de X a Y la cobertura de lugares de difícil acceso con cursos de capacitación.</p> <p>R4.8. Aumento de X a Y la oferta de cursos de capacitación de INAFORP para áreas de difícil acceso.</p> <p>R4.9. Aumento de X a Y el total de personas que logran ingresar a cursos de capacitación laboral con los nuevos criterios establecidos.</p> <p>R4.10. X% de la población joven y adulta alfabetizada recibe capacitación ocupacional.</p> <p>R4.11. X% de mujeres y jóvenes desempleados o en riesgo reciben capacitación laboral</p>	<p>R46. Informes de reuniones o talleres comunitarios. Listado de la oferta de cursos y de las comunidades de incidencia.</p> <p>R47. Listado de la oferta de cursos y de las comunidades de incidencia.</p> <p>R48. Listado de la oferta de cursos y de las comunidades de incidencia.</p> <p>R49. Cuadro comparativo de criterios de ingreso y total de participantes.</p> <p>R410. Cuadro descriptivo de distribución de los participantes según tipo de participantes.</p> <p>R411. Cuadro descriptivo de distribución de los participantes según tipo de participantes.</p>
			HIPÓTESIS

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO (2005-2009)			
COMPONENTES	LÓGICA DE LA INTERVENCIÓN	INDICADORES	FUENTE DE VERIFICACIÓN
		<p>R4.12. Aumento de X a Y el % de mujeres y jóvenes desempleados que reciben capacitación mediante becas o fondo de subsidio.</p> <p>R4.13. X% de las personas capacitadas realizan sus practicas o pasantías en empresas.</p> <p>R4.14. X pruebas profesionales realizadas para la calificación de empíricos.</p> <p>R4.15. X% de las personas calificadas obtienen certificación profesional</p>	<p>R412. Cuadro de participantes becados o subsidiados según institución patrocinadora.</p> <p>R413. Cuadro descriptivo de participantes según tipo y modalidades de capacitación.</p> <p>R4.14. Pruebas profesionales realizadas y editadas para la calificación de empíricos.</p> <p>R4.15. Cuadro de participantes calificados o certificados por especialidad.</p>
			HIPÓTESIS

ACTIVIDADES	RECURSOS	COSTES (€)	RESPONSABLES
ACTIVIDADES RESULTADO 1			
<p>1.1. Estructura organizacional del servicio de empleo reorganizado, establecido y funcionando.</p> <p>1.1.1. Estructura, funciones y procedimiento del servicio público de empleo diseñada.</p> <p>1.1.2. Documento que refleja la estructura, funciones y procedimientos del servicio público de empleo elaborado.</p> <p>1.1.3. Norma, si se requiere, que haga sostenible el modelo de servicio público de empleo elegido, elaborada.</p> <p>1.1.4. Estructura, funciones y procedimiento del servicio público de empleo implementada.</p> <p>1.1.5. Estructura, funciones y procedimientos del servicio público de empleo divulgada.</p> <p>1.1.6. Personal del servicio público de empleo informado y capacitado.</p>	<p>(Estructura están trabajando en ella, con apoyo del BID)</p> <p>111, 112, 113 y 114.</p> <p>Asistencia Técnica 1:</p> <p>Organización del Servicio Público de Empleo y su desconcentración.</p> <p>115. Jornadas de divulgación (Alquiler de locales, refrigerios, papelería, correo, dietas y pasajes)</p> <p>116. Curso de Capacitación 1 (Alquiler de locales, refrigerios, papelería, correo, dietas y pasajes)</p> <p>12. Apoyo de AT.1</p>		1.1. MITRADEL
<p>1.2. Estrategia para el desarrollo e implantación de la red de oficinas de inserción laboral desarrollada e implementada.</p> <p>1.2.1. Estrategia de desarrollo e implantación de la red de oficinas de inserción laboral diseñada.</p> <p>1.2.2. Documento sobre la estrategia para el desarrollo e implantación de la red de oficinas de inserción laboral elaborado.</p>			1.2. MITRADEL

<p>1.3. Estrategia para la desconcentración del servicio de inserción laboral desarrollada e implementada.</p> <p>1.3.1. Estrategia para la desconcentración del servicio de inserción laboral diseñada.</p> <p>1.3.2. Documento para la desconcentración del servicio de inserción laboral elaborado.</p> <p>1.3.3. Norma, si se requiere, para la desconcentración del servicio de inserción laboral elaborada.</p> <p>1.3.4. Desconcentración del servicio de inserción laboral implementada.</p> <p>1.3.5. Desconcentración del servicio de inserción laboral difundida.</p>	<p>131, 132 , 133 y 134. Apoyo de AT.1.</p> <p>135. Jornadas de Difusión (Alquiler de locales, refrigerios, papelería, correo, dietas y pasajes)</p> <p>135. Edición de documento (levantamiento de textos, artes gráficas y servicios de imprenta)</p>	<p>1.3. MITRADEL</p> <p>(1.3.1. más INAFORP)</p> <p>(1.3.3. más INAFORP)</p>
<p>1.4. Oficinas de inserción laboral equipadas y funcionando.</p> <p>1.4.1. Prioridades territoriales y sectoriales para la ubicación de oficinas de la red del servicio de inserción laboral determinadas.</p> <p>1.4.2. Recursos humanos y materiales para la dotación de las oficinas de inserción laboral determinados.</p> <p>1.4.3. Oficinas de inserción laboral equipadas.</p> <p>1.4.4. Personal de la red de oficinas de inserción laboral capacitado.</p> <p>1.4.5. Oficinas de inserción laboral implementadas</p>	<p>141, 142, 143 y 145. Equipamiento a través del BID.</p> <p>143. Montaje y apoyo de AFECI a la Oficina de Empleo de Colón (Equipamiento informático y Mobiliario de oficina)</p> <p>144. Curso de Capacitación 1 (AT1)(Alquiler de locales, refrigerios, papelería, correo, dietas y pasajes)</p>	<p>1.4. MITRADEL</p>

<p>1.5. Recurso Humano calificado en gestión de empleo laborando en el servicio de empleo.</p> <p>1.5.1. Relación de puestos de trabajo del servicio público de empleo elaborada.</p> <p>1.5.2. Selección del personal encargado del servicio público de empleo realizada.</p> <p>1.5.3. Personal del servicio público de empleo capacitado en gestión de empleo.</p>	<p>151 y 152. Apoyo de A.T.1.</p> <p>153. Curso de Capacitación 2 (Alquiler de locales, refrigerios, papelería, correo, dietas y pasajes)</p>	<p>1.5. MITRADEL</p>
<p>1.6. Programas de orientación profesional con enfoque de género establecidos de forma plurinstitucional, con énfasis en grupos vulnerables.</p> <p>1.6.1. Programas de orientación profesional con enfoque de género adaptados a las necesidades del país diseñados.</p> <p>1.6.2. Programas de orientación profesional con enfoque de género elaborados.</p> <p>1.6.3. Material de orientación profesional con enfoque de género editado.</p> <p>1.6.4. Personal que desarrolla acciones de orientación profesional con enfoque de género capacitado.</p>	<p>161 y 162. Asistencia Técnica 2: Orientación Profesional.</p> <p>163. Edición de Guías de Orientación Profesional (levantamiento de textos, artes gráficas y servicios de imprenta).</p> <p>164. Curso de Capacitación 3 (Alquiler de locales, refrigerios, papelería, correo, dietas y pasajes)</p>	<p>1.6. MITRADEL, INAFORP, MEDUC.</p>
<p>1.7. Servicio de asesoramiento a microempresas fortalecido con énfasis en grupos vulnerables.</p> <p>1.7.1. Programas de asesoramiento a microempresas adaptados a las necesidades del país diseñados.</p> <p>1.7.2. Programas de asesoramiento a microempresas elaborados.</p> <p>1.7.3. Material de asesoramiento a microempresas editado.</p> <p>1.7.4. Personal que desarrolla acciones de asesoramiento a microempresas capacitado.</p>	<p>171 y 172. Asistencia Técnica 3: Autoempleo.</p> <p>173. Edición de Guía de Autoempleo (levantamiento de textos, artes gráficas y servicios de imprenta)</p> <p>174. Curso de Capacitación 4 (Alquiler de locales, refrigerios, papelería, correo, dietas y pasajes)</p>	<p>1.7. MITRADEL, INAFORP, AMPYME</p>

<p>1.8. Programas de los servicios de empleo divulgados. 1.8.1. Inventario de programas de los servicios de empleo realizado. 1.8.2. Programas de los servicios de empleo divulgados.</p>	<p>181. Apoyo de AT.1. 182. Jornadas de Divulgación (Alquiler de locales, refrigerios, papelería, correo, dietas y pasajes) 182. Edición de folletos (levantamiento de textos, artes gráficas y servicios de imprenta)</p>	<p>1.8. MITRADEL, INAFORP y otros actores</p>
<p>1.9. Base de Datos de gestión de empleo establecida y funcionando. 1.9.1. Aplicativo informático de gestión de empleo diseñado. 1.9.2. Aplicativo informático de gestión de empleo elaborado. 1.9.3. Aplicativo informático de gestión de empleo implementado. 1.9.4. Personal del servicio público de empleo capacitado.</p>	<p>(componente desarrollado por el MITRADEL con apoyo del BID)</p>	<p>1.9. MITRADEL</p>
<p>1.10. Se fomenta el intercambio y homogenización de la Clasificación de Ocupaciones con los países centroamericanos.</p>	<p>Reunión regional</p>	<p>1.10. MITRADEL</p>
<p>1.11. Marco Normativo requerido para la sostenibilidad del servicio de empleo con equidad ha sido formulado y aprobado.</p>	<p>Apoyo de AT.1.</p>	<p>1.11. MITRADEL</p>
ACTIVIDADES RESULTADO 2		
<p>2.1. Modelo de observatorio ocupacional diseñado.</p>	<p>21. Asistencia Técnica 4: Observatorio Ocupacional</p>	<p>2.1. MITRADEL, INAFORP</p>

<p>2.2. Equipo informático y programa instalado y funcionando.</p>	<p>22. Adquisición de equipos: 3-4 computadoras, 2 impresoras y software de tratamiento estadístico de datos.</p>		<p>2.2. MITRADEL</p>
<p>2.3. Personal calificado contratado y laborando.</p>	<p>23. Curso de capacitación 5 (Alquiler de locales, refrigerios, papelería, correo, dietas y pasajes)</p>		<p>2.3. MITRADEL E INAFORP</p>
<p>2.4. Estudios del mercado laboral con enfoque de género realizados. 2.4.1. Estudios del mercado laboral a desarrollar determinados. 2.4.2. Instrumentos requeridos para los estudios del mercado laboral elaborados. 2.4.3. Estudios del mercado laboral implementados</p>	<p>241 y 242. (Estudio inicial mercado laboral a través del BID) 241 y 242. Asistencia Técnica 5: Realización de estudios de necesidades de capacitación. 243. Jornadas técnicas territoriales y/o sectoriales (Alquiler de locales, refrigerios, papelería, correo, dietas y pasajes)</p>		<p>2.4. MITRADEL, INAFORP Y MEDUC</p>
<p>2.5. Resultados de los estudios divulgados. 2.5.1. Estudios del mercado laboral editados. 2.5.2. Estudios del mercado laboral difundidos.</p>	<p>251. Edición de los estudios (levantamiento de textos, artes gráficas y servicios de imprenta) 252. Difusión (Alquiler de locales, refrigerios, papelería, correo, dietas y pasajes)</p>		<p>2.5. MITRADEL</p>

ACTIVIDADES RESULTADO 3			
3.1. Diagnósticos de los programas y proyectos que se realizan en el país dirigidos a los grupos vulnerables realizados.	Reuniones interinstitucionales (Alquiler de locales, refrigerios, papelería, correo, dietas y pasajes)		3.1. MITRADEL, MEF, MIDES, MEDUC
3.2. Talleres, seminarios, publicaciones de intercambio e información y experiencias efectuados.	32. Realización de talleres y seminarios (Alquiler de locales, refrigerios, papelería, correo, dietas y pasajes) 32. Edición de los resultados y difusión (levantamiento de textos, artes gráficas y servicios de imprenta).		3.2. INAFORP, MEDUC, MITRADEL, MIDES.
3.3. Convenios o acuerdos entre las instituciones vinculadas a programas sociales y de capacitación para grupos vulnerables suscritos.			3.3. MITRADEL, INAFORP, MEDUC, MIDES Y MEF.
3.4. Programas sociales facilitan el acceso a programas de capacitación e inserción laboral a grupos vulnerables tales como: jóvenes desertores del subsistema regular, jóvenes en riesgo social, personas desempleadas, Sector informal, Mujeres jefas de hogar, personas alfabetizadas que requieren capacitación laboral y otros.			3.4. INAFORP, MITRADEL, MEDUC, MIDES E INSTITUCIONES

ACTIVIDADES RESULTADO 4			
<p>4.1. Diagnóstico de necesidades y demanda de capacitación territoriales realizado y divulgado.</p> <p>4.1.1. Ámbitos sectoriales y territoriales del país determinados.</p> <p>4.1.2. Estudios de necesidades de capacitación sectoriales y territoriales realizados.</p> <p>4.1.3. Estudios de necesidades de capacitación sectoriales y territoriales editados.</p> <p>4.1.4. Estudios de necesidades de capacitación sectoriales y territoriales divulgados.</p>	<p>411 y 412. A.T.5.: (2 fases)</p> <p>1ª- Estudio de Colón</p> <p>2ª- Estudio de otras zonas del país.</p> <p>412. Jornadas técnicas (Alquiler de locales, refrigerios, papelería, correo, dietas y pasajes)</p> <p>413. Edición de estudios (levantamiento de textos, artes gráficas y servicios de imprenta)</p> <p>414. Difusión (Alquiler de locales, refrigerios, papelería, correo, dietas y pasajes)</p>		4.1. MITRADEL, INAFORP
<p>4.2. Programas de capacitación con enfoque de género revisados y adecuados.</p> <p>4.2.1. Programas de capacitación con enfoque de género de las ocupaciones detectadas en los estudios de necesidades de capacitación existentes adecuados a la demanda del mercado de trabajo.</p> <p>4.2.2. Programas de capacitación con enfoque de género de las ocupaciones detectadas en los estudios de necesidades de capacitación inexistentes elaborados y adecuados a la demanda del mercado de trabajo.</p> <p>4.2.3. Programas de capacitación, elaborados y adecuados, editados.</p>	<p>421 y 422. Apoyo de Asistencia Técnica 6: Enfoque de Género.</p> <p>423. Edición de materiales (levantamiento de textos, artes gráficas y servicios de imprenta)</p>		4.2. INAFORP

<p>4.3 Módulos de capacitación con enfoque de género incluyen oferta de educación básica, de formación integral y emprendedora.</p> <p>4.3.1. Módulo de educación básica y nivelación con enfoque de género diseñado, elaborado y editado.</p> <p>4.3.2. Módulo de formación integral con enfoque de género diseñado, elaborado y editado.</p> <p>4.3.3. Módulo de formación emprendedora y acceso al mercado de trabajo con enfoque de género diseñado, elaborado y editado.</p>	<p>431. Elaboración de módulo (apoyo de AT 6 y AT 7)</p> <p>432. Elaboración de módulo (apoyo de AT 6 y AT 7)</p> <p>433. Elaboración de módulo (apoyo de AT 2, AT 3, AT6 Y AT 7)</p>	<p>4.3. INAFORP, MEDUC, MITRADEL, MIDES</p> <p>(4.3.1. MEDUC)</p> <p>(4.3.2. MIDES, MEDUC, INAFORP)</p> <p>(4.3.3. MITRADEL)</p>
<p>4.4. Material didáctico con enfoque de género diseñado y preparado para la capacitación de los grupos vulnerables.</p> <p>4.4.1. Módulos de educación básica, formación integral y formación emprendedora adecuados para grupos vulnerables.</p> <p>4.4.2. Paquetes didácticos de capacitación técnica (plan de formación, manual de la persona facilitadora y manual de la persona participante) adecuados para grupos vulnerables.</p>	<p>44. Asistencia Técnica 7: Atención a Grupos Vulnerables y formación metodológica docente.</p> <p>441. Edición de módulos (levantamiento de textos, artes gráficas y servicios de imprenta)</p> <p>442. Edición de paquetes didácticos (levantamiento de textos, artes gráficas y servicios de imprenta)</p>	<p>4.4. INAFORP, MEDUC</p>
<p>4.5. Personas facilitadoras capacitadas para atender la formación de los grupos vulnerables con enfoque de género.</p> <p>4.5.1. Personal encargado de la capacitación evaluado y seleccionado.</p> <p>4.5.2. Personal encargado de la capacitación es capacitado.</p>	<p>45. Apoyo de A.T.7</p> <p>452. Curso de Capacitación 6 (Alquiler de locales, refrigerios, papelería, correo, dietas y pasajes)</p>	<p>4.5. INAFORP, MEDUC</p>
<p>4.6. Los programas de capacitación para los grupos más vulnerables son difundidos y promocionados.</p>	<p>Medios para divulgar el programa</p>	<p>4.6. INAFORP, MITRADEL, MEDUC, MIDES</p>
<p>4.7. Los criterios establecidos para la selección de participantes de los programas de capacitación aseguran la equidad.</p> <p>4.7.1. Jóvenes desertores del subsistema regular, jóvenes en riesgo social, mujeres jóvenes jefas de hogar, personas egresadas de la educación básica general de adultos, personas desempleadas, personas del sector informal, son priorizadas en los procesos de selección de participantes.</p> <p>4.7.2. Criterios para la difusión, captación y</p>	<p>47. Apoyo de AT 7 y AT 6</p>	<p>4.7. INAFORP, MEDUC, MITRADEL</p>

<p>4.11. Se formula la aprobación y reglamentación de las prácticas laborales y formación en la empresa, y son implementadas.</p> <p>4.11.1. Propuestas para el desarrollo de formación en la empresa elaboradas.</p> <p>4.11.2. Propuestas para el desarrollo de prácticas profesionales en empresas elaboradas.</p> <p>4.11.3. Norma, si se requiere, para la formación en la empresa elaborada.</p> <p>4.11.4. Norma, si se requiere, para la realización de prácticas profesionales en la empresa elaborada.</p> <p>4.11.5. Formación en empresa implementada</p> <p>4.11.6. Prácticas en empresas implementada</p>	<p>411. Realización de reuniones de trabajo para la elaboración de propuestas (Alquiler de locales, refrigerios, papelería, correo, dietas y pasajes)</p>	<p>4.11. INAFORP, MITRADEL</p>
<p>4.12. Las personas egresadas de los cursos de capacitación son inscritas en las oficinas de inserción laboral.</p>		<p>(INAFORP) (MITRADEL)</p> <p>4.12. INAFORP, MITRADEL</p>
<p>4.13. Las personas inscritas en las oficinas de inserción laboral son orientadas a procesos de capacitación.</p>		<p>4.13. MITRADEL, INAFORP</p>
<p>4.14. Colaboración entre el INAFORP y el Ministerio de Educación, en el uso de instalaciones y dotaciones para la capacitación, establecida.</p>	<p>414. Realización de convenios</p>	<p>4.14. INAFORP, MEDUC</p>
<p>4.15. Se fomenta el intercambio de catálogos de especialidades de capacitación con los países centroamericanos.</p>	<p>Realización de reuniones (Regional)</p>	<p>4.15. INAFORP</p>
<p>4.16. Se califica o certifica a empíricos en especialidades predeterminadas para facilitar su inserción en el mercado de trabajo.</p> <p>4.16.1. Especialidades a calificar determinadas</p> <p>4.16.2. Pruebas teórico-prácticas de especialidad realizadas y estandarizadas.</p> <p>4.16.3. Personas beneficiarias calificadas</p>	<p>416. Asistencia Técnica 8: Calificación o certificación</p>	<p>4.16. INAFORP</p>

DOCUMENTO DE FORMULACIÓN DE PROYECTOS

<p>4.17. Marco Normativo requerido para la sostenibilidad de los programas de capacitación laboral a grupos vulnerables ha sido formulado y aprobado.</p>	<p>417. Apoyo de AT. 6 y AT. 7</p>	<p>4.17.INAFORP, MITRADEL, MEDUC</p>
<p>CONDICIONES PREVIAS Es preciso establecer un acuerdo marco que deberá ser corroborado por la Comisión Mixta Hispano-Panameña como protocolo de aceptación por las contrapartes de las responsabilidades que será preciso asumir: a) el compromiso de participar y colaborar de forma coordinada en los objetivos del programa conformando las comisiones interinstitucionales que se consideren precisas b) el compromiso de aportar de forma progresiva recursos para el financiamiento del programa en los componentes que competen a cada una de las instituciones c) el compromiso de desarrollar las normas y reglamentos que se desprenden de los objetivos del programa el compromiso de crear las condiciones de sostenibilidad de las acciones desarrolladas</p>		

7.- PROGRAMACIÓN, PRESUPUESTO Y PLAN DE EJECUCIÓN

7.1.- Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	Año Semestre	1°		2°		3°		4°		
		1°	2°	1°	2°	1°	2°	1°	2°	
Fase previa		XX								
Fase de Experiencia Piloto		XXXXXXXXXX								
Fase de Evaluación Regional		X								
Fase de Extensión Nacional		XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX								
Fase de Evaluación Final		X								
1.1. Estructura organizacional del servicio de empleo reorganizado, establecido y funcionando. 1.1.1. Estructura, funciones y procedimiento del servicio público de empleo diseñada. 1.1.2. Documento que refleja la estructura, funciones y procedimientos del servicio público de empleo elaborado. 1.1.3. Norma, si se requiere, que haga sostenible el modelo de servicio público de empleo elegido, elaborada. 1.1.4. Estructura, funciones y procedimiento del servicio público de empleo implementada. 1.1.5. Estructura, funciones y procedimientos del servicio público de empleo divulgada. 1.1.6. Personal del servicio público de empleo informado y capacitado.		XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX								
1.2. Estrategia para el desarrollo e implantación de la red de oficinas de inserción laboral desarrollada e implementada. 1.2.1. Estrategia de desarrollo e implantación de la red de oficinas de inserción laboral diseñada. 1.2.2. Documento sobre la estrategia para el desarrollo e implantación de la red de oficinas de inserción laboral elaborado.		XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX								

ACTIVIDADES	Año		1°		2°		3°		4°	
	Semestre		1°	2°	1°	2°	1°	2°	1°	2°
<p>1.6. Programas de orientación profesional con enfoque de género establecidos de forma plurinstitucional, con énfasis en grupos vulnerables.</p> <p>1.6.1. Programas de orientación profesional con enfoque de género adaptados a las necesidades del país diseñados.</p> <p>1.6.2. Programas de orientación profesional con enfoque de género elaborados.</p> <p>1.6.3. Material de orientación profesional con enfoque de género editado.</p> <p>1.6.4. Personal que desarrolla acciones de orientación profesional con enfoque de género capacitado.</p> <p>1.6.5. Personal de las instituciones que desarrolla acciones de orientación profesional laborando.</p>			XX							
<p>1.7. Servicio de asesoramiento a microempresas fortalecido con énfasis en grupos vulnerables.</p> <p>1.7.1. Programas de asesoramiento a microempresas adaptados a las necesidades del país diseñados.</p> <p>1.7.2. Programas de asesoramiento a microempresas elaborados.</p> <p>1.7.3. Material de asesoramiento a microempresas editado.</p> <p>1.7.4. Personal que desarrolla acciones de asesoramiento a microempresas capacitado.</p>								XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX		
<p>1.8. Programas de los servicios de empleo divulgados.</p> <p>1.8.1. Inventario de programas de los servicios de empleo realizado.</p> <p>1.8.2. Programas de los servicios de empleo divulgados.</p>			X							XXX
<p>1.9. Base de Datos de gestión de empleo establecida y funcionando.</p> <p>1.9.1. Aplicativo informático de gestión de empleo diseñado.</p> <p>1.9.2. Aplicativo informático de gestión de empleo elaborado.</p> <p>1.9.3. Aplicativo informático de gestión de empleo implementado.</p> <p>1.9.4. Personal del servicio público de empleo capacitado.</p>			XX							XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
<p>1.10. Se fomenta el intercambio y homogenización de la Clasificación de Ocupaciones con los países centroamericanos.</p>										XXXXXXXXXXXX
<p>1.11. Marco Normativo requerido para la sostenibilidad del servicio de empleo con equidad ha sido formulado y aprobado.</p>										
<p>2.1. Modelo de observatorio ocupacional diseñado.</p>			XX							

ACTIVIDADES	Año		1°		2°		3°		4°	
	Semestre		1°	2°	1°	2°	1°	2°	1°	2°
2.2. Equipo informático y programa instalado y funcionando.	XX									
2.3. Personal calificado contratado y laborando.	XX									
2.4. Estudios del mercado laboral con enfoque de género realizados. 2.4.1. Estudios del mercado laboral a desarrollar determinados. 2.4.2. Instrumentos requeridos para los estudios del mercado laboral elaborados. 2.4.3. Estudios del mercado laboral implementados	XX XX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX									
2.5. Resultados de los estudios divulgados. 2.5.1. Estudios del mercado laboral editados. 2.5.2. Estudios del mercado laboral difundidos.	XXX XXX XX XX									
3.1. Diagnósticos de los programas y proyectos que se realizan en el país dirigidos a los grupos vulnerables realizados.	XXX									
3.2. Talleres, seminarios, publicaciones de intercambio e información y experiencias efectuados.	X X X X									
3.3. Convenios o acuerdos entre las instituciones vinculadas a programas sociales y de capacitación para grupos vulnerables suscritos.	XXX									
3.4. Programas sociales facilitan el acceso a programas de capacitación e inserción laboral a grupos vulnerables tales como: jóvenes desertores del sistema regular, jóvenes en riesgo social, personas desempleadas, Sector informal, Mujeres jefas de hogar, personas alfabetizadas que requieren capacitación laboral y otros.	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX									
4.1. Diagnostico de necesidades y demanda de capacitación territoriales realizado y divulgado. 4.1.1. Ámbitos sectoriales y territoriales del país determinados. 4.1.2. Estudios de necesidades de capacitación sectoriales y territoriales realizados. 4.1.3. Estudios de necesidades de capacitación sectoriales y territoriales editados. 4.1.4. Estudios de necesidades de capacitación sectoriales y territoriales divulgados.	X XX XXX X X X X									

ACTIVIDADES	Año		1°		2°		3°		4°	
	Semestre		1°	2°	1°	2°	1°	2°	1°	2°
<p>4.7. Los criterios establecidos para la selección de participantes de los programas de capacitación aseguran la equidad.</p> <p>4.7.1. Jóvenes desertores del subsistema regular, jóvenes en riesgo social, mujeres jóvenes jefas de hogar, personas egresadas de la educación básica general de adultos, personas desempleadas, personas del sector informal, son priorizadas en los procesos de selección de participantes.</p> <p>4.7.2. Criterios para la difusión, captación y selección de participantes establecidos.</p> <p>4.7.3. Procedimiento de difusión, captación y selección que aseguran la equidad implementados.</p>			X							
<p>4.8. Se ejecutan modalidades de capacitación con énfasis en áreas de difícil acceso para la población más vulnerable.</p> <p>4.8.1. Áreas territoriales, donde se requiere la capacitación, priorizadas.</p> <p>4.8.2. Estrategias para acceder a la población más vulnerable diseñadas.</p> <p>4.8.3. Oferta formativa y programas difundidos</p> <p>4.8.4. Dotaciones, equipos e instalaciones adecuados</p> <p>4.8.5. Selección de personas beneficiarias realizada</p> <p>4.8.6. Impartición de acciones formativas realizadas</p> <p>4.8.7. Acciones formativas evaluadas</p>					XXXXXXX		XXXXXXXXXX			
<p>4.9. Programa de apoyo económico diseñado y funcionando para facilitar la participación de los grupos vulnerables en la capacitación.</p> <p>4.9.1. Programa de apoyo económico diseñado.</p> <p>4.9.2. Procedimiento de gestión de ayudas desarrollado.</p>								XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX		
<p>4.10. Se realiza seguimiento de las personas participantes en el programa.</p> <p>4.10.1. Base de datos para el seguimiento de las personas participantes diseñada.</p> <p>4.10.2. Procedimiento para el seguimiento, monitoreo y evaluación elaborado.</p>								XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX		

7.2.- Desglose presupuestario de la AEICI y de otros financiadores´

7.3 Plan de ejecución

Condiciones previas:

Como elemento de especial relevancia y condición previa, es preciso establecer un acuerdo marco que deberá ser corroborado por la Comisión Mixta Hispano-Panameña como protocolo de aceptación por las contrapartes de las responsabilidades que será preciso asumir y que pueden definirse en estos ámbitos:

- a) el compromiso de participar y colaborar de forma coordinada en los objetivos del programa conformando las comisiones interinstitucionales que se consideren precisas
- b) el compromiso de aportar de forma progresiva recursos para el financiamiento del programa en los componentes que competen a cada una de las instituciones
- c) el compromiso de desarrollar las normas y reglamentos que se desprenden de los objetivos del programa
- d) el compromiso de crear las condiciones de sostenibilidad de las acciones desarrolladas

Ejecución financiera:

Los fondos para la realización del proyecto por parte de la AECI provendrán de subvenciones del Estado español concedidas al Gobierno de Panamá. Para la ejecución de los diversos componentes del proyecto se distribuirá de acuerdo a las especificaciones del Plan Operativo Anual (POA) a las instituciones con competencias en este ámbito: MEDUC, INAFORP y MITRADEL.

El órgano de gestión estará conformado por el MEF, el MITRADEL, INAFORP y el MEDUC y la Oficina Técnica de Cooperación (OTC) en Panamá de la AECI, cuyo funcionamiento estará regido mediante un Reglamento de Gestión que deberán firmar las instituciones.

Para facilitar y monitorear la ejecución de las acciones se constituirá un Comité Conjunto compuesto por las instituciones susodichas, a través del Reglamento de Gestión. Las reuniones del Comité Conjunto tendrán carácter trimestral y se levantará acta firmada en cada una de ellas.

La contrapartida financiera aportada por cada una de las entidades participantes se revisará por año en función del POA. Será obligación del Comité Técnico del Proyecto elaborar y someter a la aprobación del Comité Conjunto el POA que contemplará la financiación adecuada para cubrir el funcionamiento, mantenimiento y depreciación.

En función del POA se revisarán las actividades necesarias para acometer el logro de los resultados y objetivos previstos en este documento, revisando el presupuesto necesario para la puesta en marcha de las mismas, en función de los avances logrados y del cronograma que ha sido definido durante la formulación del proyecto.

El manejo de los fondos de la cuenta de hará de forma mancomunada a través de autorizaciones conjuntas, con la periodicidad necesaria, y tal como se indica en el Reglamento de Gestión del Proyecto. En el acta de cada reunión del Comité Conjunto se recogerán los puntos tratados, la fecha de la próxima reunión y los desembolsos que a propuesta de los responsables técnicos, y de acuerdo

al POA se realicen trimestralmente. El acta firmada por las partes se trasladará a la administración para que proceda al desembolso de los fondos necesarios para cubrir los gastos señalados.

Con una periodicidad trimestral, el Comité Técnico del Proyecto elaborará un informe de las actividades realizadas, según el modelo AECI, que recogerá los aspectos técnicos, económicos y financieros (atendiendo a los datos suministrados por la administración). El informe se distribuirá previamente a los miembros del Comité Conjunto antes de presentarlo en la reunión.

Ejecución Técnica:

El plan de ejecución requiere del establecimiento de una serie de fases ordenadas. A su vez es preciso comenzar con el desarrollo de experiencias piloto, limitadas geográficamente, donde comprobar la validez del diseño inicialmente planteado. De la misma forma se deben incluir sistemas de evaluación continua al objeto de establecer las mejoras y medidas de corrección necesarias hasta la obtención de un diseño final. Se pretende que este diseño final esté suficientemente contrastado para hacerlo extensible y replicarlo en zonas más amplias y obtener, así, los mejores resultados posibles tanto en el aprendizaje y la capacitación profesional de las personas usuarias del programa, como en los niveles de inserción laboral en el mercado de trabajo de las personas desempleadas en el país.

Para la implementación del programa se establecen cinco fases detalladas a continuación:

1ª.- FASE PREVIA

2ª.- FASE DE EXPERIENCIA PILOTO: COLÓN

3ª.- FASE DE EVALUACIÓN Y DE REAJUSTE DEL DISEÑO DEL PROGRAMA

4ª.- FASE DE DESARROLLO DEL PROGRAMA A NIVEL NACIONAL EN OTRAS ZONAS DEL PAÍS

5ª.- FASE DE EVALUACIÓN FINAL

1ª FASE.- FASE PREVIA

Esta fase contempla la realización de una serie de propuestas para el desarrollo de un Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral conforme a las líneas estructurales del programa regional centroamericano y acordes a lo establecido como plan de país. Se podrá desarrollar en el periodo de dos meses.

El producto final de esta fase consiste en la elaboración de un documento que debe incluir la siguiente información:

a) Descripción de objetivos generales y específicos a cumplir

Partiendo de los objetivos generales del programa se debe realizar un proceso de ajuste a la realidad concreta del país (esto ya se refleja en el presente Informe de Formulación del Plan para Panamá). En este sentido, es aconsejable no solo delimitar los objetivos en cuanto a las

actuaciones que será necesario desarrollar, sino que precisará cuantificar el número de personas usuarias del programa, tanto para la experiencia piloto como para la implementación del programa a nivel nacional.

b) Descripción de la población meta seleccionada en el país

De igual forma es preciso describir de la forma más concreta posible, la población meta que será atendida en el país, y deberá ser perfilada considerando la zona de actuación preferente de la experiencia piloto así como las características generales de la población meta del país.

En cualquier caso debe ser una decisión motivada y justificada, al objeto de poder establecer criterios de evaluación y de contraste.

Incluir la población meta referida a las mujeres y grupos vulnerables más afectada por las condiciones de pobreza

c) Sistemas de difusión y selección de las personas beneficiarias:

Es importante especificar los sistemas a emplear para la difusión del programa entre las personas pertenecientes a la población meta, las fórmulas de reclutamiento y preselección así como los criterios y procedimientos más idóneos.

d) Descripción justificada de las zonas geográficas de actuación prioritarias

Es imprescindible, en función de las características del programa, definir las zonas geográficas de actuación prioritaria. Si ya está definida la zona donde desarrollar la experiencia piloto se ha de reflejar aquellas zonas prioritarias dentro del marco geográfico determinado. En el caso de ser precisa la determinación la una zona piloto, las condiciones que se requieren para que una zona sea seleccionada para ello son las siguientes:

- a) Zona rural o urbano marginal con altos índices de pobreza donde se encuentre la población meta predefinida.
- b) Zona en la que se prevea activación económica o que tenga un potencial de desarrollo en próximos años.
- c) Zona donde no se estén desarrollando programas o proyectos con idéntica finalidad (capacitación para el empleo dirigida a la misma población meta)
- d) Zona donde se sumen esfuerzos para el desarrollo local integral y donde la Cooperación Española esté implementando programas o proyectos en otros ámbitos.

e) Recopilación y análisis de los estudios sobre el mercado de trabajo en el país y/o realización de estudio territorial de la zona de actuación

Para poder establecer las especialidades prioritarias a la hora de programar acciones de capacitación es preciso conocer la situación del mercado de trabajo del país, y en especial la configuración del mercado territorial donde se pretende desarrollar la experiencia piloto.

Para ello es necesario investigar y recopilar los diferentes estudios que hayan sido realizados, en especial aquellos que:

- hacen referencia a las demandas de capacitación y formación,

- describen la estructura productiva de los sectores económicos del país y
- se centran en la determinación de prioridades, sectoriales y territoriales, de formación ocupacional y capacitación profesional.

Estos estudios deben ser considerados para el desarrollo de una propuesta definida de especialidades a impartir donde se justifique su elección. En cualquier caso se hace preciso un estudio específico de las zonas de actuación. Deberá ser, además, contrastada esta propuesta con las necesidades expresadas por las comunidades en las que se desarrollarán las actuaciones, buscando no solo el consenso interinstitucional de las contrapartes, sino también la motivación y colaboración de las comunidades, municipalidades e instituciones no gubernamentales que desarrollan su trabajo en el mismo entorno geográfico.

f) Recogida de información de los recursos existentes en las zonas geográficas propuestas

Es necesaria la realización de un inventario de los recursos con los que se cuenta para el desarrollo del programa en la zona específica de actuación. En especial se deberán relacionar y conocer:

- Las instalaciones, equipamientos, dotaciones y recursos humanos existentes de las instituciones copartícipes en el territorio
- Las Municipalidades, instituciones, entidades, ONGs que están presentes en las zonas de actuación preferentes y sondear la voluntad para participar en el programa así como la capacidad y recursos con los que cuentan
- Actividades económicas principales de la zona
- Propuestas de líneas de desarrollo local que se consideran pertinentes y que muestran caminos para potenciar los recursos endógenos.

g) Recopilación, análisis y descripción de los productos existentes que pudieran ser utilizados o adaptados en cada una de las áreas de intervención (manuales, guías, material de consulta...).

En la experiencia acumulada desarrollada por el país y con ayuda en muchos casos de la cooperación internacional se han venido desarrollando productos excelentes que pueden reutilizarse, a través de su adaptación o actualización, al objeto de poder rentabilizar la realización de las acciones de capacitación, educación general e inserción laboral con las mayores garantías y el menor costo. Por ello es imprescindible inventariar todos aquellos materiales desarrollados en las diferentes instituciones que hagan referencia a:

- Educación de Adultos, para la conformación de los módulos transversales de formación básica
- Educación Técnico Profesional, para el apoyo en los contenidos de las especialidades que se vayan a impartir
- En Formación Ocupacional, para el diseño de las especialidades a impartir
- En Empleo e Inserción Laboral, para garantizar las acciones de orientación profesional y búsqueda de empleo así como las que pretendan el autoempleo y la creación de microempresas.

h) Descripción de la voluntad de las contrapartes para su participación y coordinación interinstitucional

Para el desarrollo de un programa con estas características es de vital importancia contactar con las instituciones competentes en los ámbitos de actuación del Programa, en aras de conseguir el consenso y compromiso necesario que permitan asegurar un adecuado nivel de sostenibilidad de estas acciones en el futuro. Debe comprobarse no solo la disponibilidad y voluntad de participar en un Programa de estas características sino también la predisposición para realizar un trabajo coordinado con otras instituciones del país. A pesar de la dificultad que entraña un trabajo plurinstitucional y coordinado, se producirán mayores garantías de éxito y de sustentabilidad de las acciones desarrolladas. De ahí que sea necesario conocer la disponibilidad de participar de forma coordinada y comprometida en el Programa, conociendo cada institución su ámbito de competencia y la necesidad, para el éxito del proyecto y de sus componentes segregados, de la integración coordinada de las decisiones. Un modelo colaborativo para obtener mayores beneficios y mejores resultados.

i) Descripción de los recursos que puede aportar cada una de las contrapartes:

Para establecer los pasos necesarios en el desarrollo del plan de acción se requiere conocer los recursos humanos y materiales que cada una de las instituciones que actúan como contrapartes pondría a disposición del Programa. Se destacan los siguientes:

- Recursos humanos: entre los que se incluye personal docente de las diferentes especialidades (INAFORP), personal técnico para labores de inserción laboral (MITRADEL) o personal docente especializado en educación de adultos (MEDUC).
- Recursos materiales: con especial relevancia en las dotaciones y equipos existentes en las diferentes especialidades, unidades móviles, etc.
- Instalaciones: centros de formación y talleres.

j) Descripción de los compromisos que adquirirán cada una de las contrapartes para la sostenibilidad del Programa a largo plazo.

Los compromisos serán refrendados mediante convenios con cada una de las contrapartes institucionales que intervienen en el Programa. En el Acuerdo bilateral entre la Cooperación Española y el Gobierno de Panamá estarán firmados, en la Comisión Mixta, y quedarán asimismo contemplados los respectivos compromisos institucionales.

Para facilitar la concreción de los compromisos y delimitar las competencias de cada institución se elaborará un Reglamento de Gestión que se consensuará y rubricará entre las partes participantes.

Además, otros mecanismos facilitarán el seguimiento y cumplimiento de los objetivos. Por un lado se constituirá un Comité Conjunto conformado por la Agencia Española y las instancias oficiales implicadas que será el encargado de aprobar los presupuestos, los planes operativos anuales y las modificaciones que hubiere lugar. Dicho Comité celebrará una reunión trimestral que irá, además de las competencias arriba mencionadas, valorando el desarrollo y ejecución del Programa.

El Programa creará en su primera fase un sistema de información que pueda servir como insumo para la realización de una evaluación impacto para lo que será necesario el establecimiento de una línea de base.

También como mecanismo de seguimiento se llevará a cabo una evaluación de la fase previa

que contemplará entre otras cuestiones las condiciones de sostenibilidad del Programa.

Se definirán las líneas preferentes de sostenibilidad como compromisos que de forma progresiva deben asumir las contrapartes institucionales. Estos compromisos deben tener como objetivo principal cerrar las dos brechas detectadas entre las diferentes instituciones implicadas, es decir:

- la desvinculación entre el sistema nacional de formación ocupacional y el de empleo e inserción laboral
- la desvinculación entre el sistema de educación general y el de formación ocupacional o educación informal

Los compromisos que se adquieran deben mitigar estas brechas interinstitucionales y deben caminar hacia:

- La inclusión de programas de capacitación y aumento de la presencia de acciones formativas para colectivos desfavorecidos y para personas desempleadas en el INAFORP. También es preciso destacar la posibilidad de que el Servicio Público de Empleo derive a sus usuarios a acciones de capacitación profesional para aumentar sus índices de empleabilidad.
- El establecimiento de procedimientos reglados de vinculación para la realización de labores de inserción laboral (registro en oficinas de empleo, orientación profesional, búsqueda de empleo, apoyo al autoempleo...) por parte del Servicio Público de Empleo de los alumnos y alumnas egresados del INAFORP.
- La regulación de pasarelas entre la educación básica y la formación ocupacional, calibrando y certificando los niveles que se podrán adquirir en las acciones de formación ocupacional, al objeto de permitir el regreso de aquellos participantes que así lo deseen, a la educación formal.

2ª FASE: EXPERIENCIA PILOTO: PROVINCIA DE COLÓN

La ejecución de experiencias piloto permite conocer las dificultades y obstáculos que un programa de esta complejidad puede presentar. Además facilita, tras un proceso de evaluación, la puesta en marcha de medidas correctoras que reconduzcan las posibles desviaciones detectadas y augura mayores posibilidades de éxito. Esta fase consiste en desarrollar en el país, de forma limitada, una experiencia piloto en una zona geográfica determinada que reúna las condiciones señaladas en epígrafes anteriores. La zona seleccionada para esta fase es la provincia de COLÓN. Se le estima una duración aproximada entre 12 y 18 meses:

A) Desarrollo del programa en Colón: En esta fase se deberá definir y establecer una planificación muy cercana a la realidad de la zona geográfica elegida. Implica trasladar los elementos señalados en la fase previa, de desarrollo de una propuesta nacional, a la concreción que requiere la puesta en marcha de una experiencia directa, en una zona específica, con unas características diferenciadas.

Igualmente supone la realización de los siguientes pasos:

- Definición de objetivos de la experiencia piloto. Haciendo concreta la planificación de esta experiencia, es decir, definiendo número de personas usuarias, acciones a realizar y

metas a cumplir.

- Cronograma. Desarrollando una planificación temporalizada de la experiencia piloto con una duración estimada entre 12 y 18 meses.
- Creación de una comisión interinstitucional para la planificación, desarrollo y evaluación de la experiencia piloto. En esta estarán presentes todas las contrapartes que participan en el proyecto y será la responsable de su ejecución y evaluación.
- Creación, en la zona específica de actuación, de un consejo local de desarrollo del proyecto donde participan todas las instituciones y personal técnico que se encarga de la puesta en marcha y ejecución de la experiencia piloto. Aquí deben participar entidades diversas, como las municipalidades presentes en la zona de actuación, los líderes comunales, las instituciones no gubernamentales que trabajan en el proyecto, el personal docente y técnico, etc. Su función es buscar la máxima vinculación con las redes sociales y servir de nexo con la Comisión Interinstitucional.
- Delimitación de especialidades a impartir y su cuantificación. Tras los estudios sobre necesidades de capacitación y de mercado de trabajo y/o del análisis de los estudios de mercado de trabajo y de prioridades de capacitación en el país, y de determinar las acciones necesarias para cubrir las necesidades de mano de obra de las empresas, así como las necesidades del entorno (sector informal) al objeto de permitir líneas de desarrollo local sostenible, se determinan las especialidades formativas que se requerirán impartir, su cuantificación y aquellos contenidos imprescindibles para mejorar las opciones de inserción laboral de las personas participantes. Esto implicará un trabajo de desarrollo curricular.
- Delimitación de las instalaciones a utilizar. En función de las especialidades a impartir se delimitarán aquellas instalaciones disponibles (talleres, aulas de formación, locales cedidos por las comunidades, explotaciones agropecuarias) para el desarrollo de las acciones formativas y de capacitación. Es preciso conocer las instalaciones con las que se puede contar para planificar la búsqueda de otras instalaciones necesarias.
- Delimitación de las dotaciones y equipos requeridos. De igual forma, se requiere delimitar las dotaciones y equipos que se necesitan para la implementación de los cursos de formación. Inventariar los equipos y dotaciones disponibles en la zona de actuación y su grado de adecuación, son pasos ineludibles. Con posterioridad se deberán establecer los pasos para la adquisición de los equipos que se requieren y no se poseen en inventario.
- Delimitación de los recursos humanos disponibles. Conocer el profesorado y personal técnico disponible para actuar en la zona elegida, y calcular las necesidades de nuevo personal para el desarrollo del proyecto.
- Desarrollo de acciones para la vinculación con el tejido empresarial de la zona. Es imprescindible establecer contacto con las asociaciones empresariales y empresas más representativas en la zona de actuación de la experiencia piloto. Con ello se pretende obtener, de una parte, información de sus necesidades para la planificación de las acciones de capacitación a impartir y, de otra, generar un ámbito de colaboración en la firma de convenios para la realización de prácticas o pasantías en las empresas de los alumnos y alumnas que hayan sido capacitados en el proyecto.

B) Adaptación de los productos existentes en los diversos componentes del proyecto para su implementación en la zona predeterminada. La existencia de productos excelentes (por ejemplo, manuales de educación de adultos, guías didácticas de especialidades, manuales de orientación

profesional e inserción laboral) permite su utilización y la comprobación de su pertinencia y validez contrastada en su utilización directa en el programa, así como plantear, posteriormente, las modificaciones necesarias.

C) Propuesta de desarrollo de nuevos productos que se requieran. En el caso de que no se posea material idóneo para el desempeño de algunos de los componentes del programa se requerirá desarrollar nuevos productos adaptados a las necesidades y deberán realizarse las propuestas adecuadas así como las fórmulas de ejecución más idóneas en cada uno de los casos.

D) Puesta en marcha de la experiencia piloto. Una vez determinados los objetivos, generales y específicos, el cronograma de actuación y realizado el inventario de recursos, se pondrá en marcha la experiencia piloto con la coordinación de la comisión interinstitucional y el trabajo del consejo local de apoyo al programa.

La experiencia piloto se despliega a través de una serie de etapas:

- 1) Difusión del Programa en la comunidad o zona seleccionada. En esta etapa se realizan las actividades necesarias para que la población meta de la zona afectada tenga conocimiento del programa y sus componentes.
- 2) Selección de personas candidatas. Según las vías de reclutamiento que se hayan preestablecido, se procede a la selección de las personas usuarias del programa en función de sus aptitudes, intereses y capacidades, para las diferentes especialidades que se van a impartir. Serán vías prioritarias de reclutamiento: las oficinas de empleo de los ministerios de trabajo y las bolsas de egresados de los programas de educación de adultos.
- 3) Etapa de Capacitación y Formación. Una vez determinadas las personas participantes se procede a la celebración de los cursos de formación y capacitación programados (Carga horaria aproximada de 600 horas). En esta etapa se simultanean los contenidos de las especialidades (componente de capacitación profesional) con los derivados de los módulos transversales (componente de formación básica y componente de inserción laboral).
- 4) Etapa de inserción en el mercado de trabajo. Se desarrolla a través de pasantías en empresas, prácticas productivas y seminarios de inserción laboral y potenciación de microempresas.

E) Evaluación. Es preciso realizar, a la finalización de la experiencia piloto, una evaluación de ésta donde se desagreguen todos y cada uno de las actividades realizadas al objeto de ser contrastadas de forma regional. Es decir, se requiere contemplar todos los apartados de la puesta en marcha, identificando las fortalezas y debilidades del diseño original con el objetivo de ser analizado de forma global y adoptar medidas correctoras para la implementación del proyecto en todo el país y, de forma coordinada, en toda la región.

3ª FASE: FASE DE EVALUACIÓN REGIONAL Y DE REAJUSTE DEL DISEÑO

Ante todo destacar la importancia de esta fase. La complejidad de un programa que aúna instituciones diversas con componentes diferenciados pero interconectados, obliga a un proceso de

revisión y de análisis exhaustivo para augurar el mejor desarrollo y éxito de las actuaciones a llevar a cabo. Se realizará, de forma global con la experiencia de los otros países de la región que participen con programas nacionales semejantes, en un periodo temporal estimado de dos meses.

Se requerirá, por tanto, una revisión coordinada donde se analicen los siguientes elementos:

- Resultados obtenidos por país, que en función de los objetivos marcados se podrán cuantificar y desagregar en:
 - o Niveles de capacitación obtenidos y en qué especialidades
 - o Prácticas y pasantías, formatos utilizados y resultados
 - o Resultados de los módulos transversales en cuanto a formación básica y talleres de inserción productiva
 - o Inserción laboral
- Fortalezas y debilidades del diseño utilizado. Señalando en cada uno de los apartados realizados las fortalezas del diseño, es decir, elementos que potencian y facilitan el cumplimiento de los objetivos y su buen desempeño, y las debilidades, para conocer los elementos que no contribuyen al éxito del programa y así establecer medidas para su corrección.
- Desviaciones detectadas. Hace referencia a aquellas actuaciones que se hayan realizado fuera del diseño original y su justificación, así como el resultado de este proceso.
- Propuestas de ajuste y modificación de las debilidades observadas
- Presentación de productos adaptados y diseñados en el periodo de experiencia piloto, al objeto de que sean estudiados y puedan hacerse extensivos con un mínimo trabajo de readaptación, al resto de países integrantes del programa.
- Elaboración del diseño final que se ejecutará en todos los países.

4ª FASE.- REPLICABILIDAD DEL DISEÑO A NIVEL NACIONAL EN OTRAS ZONAS DEL PAÍS

Se desarrollará siguiendo los puntos establecidos en la experiencia piloto pero ya centrados en la actuación a nivel nacional en función de los recursos existentes y las líneas preestablecidas para su implementación. Esta fase es la de más larga duración pues comprende la realización en sí del programa a nivel nacional, estimándose una duración aproximada entre 24 y 30 meses.

5ª FASE.- EVALUACIÓN FINAL DEL PROGRAMA

Siguiendo los puntos de la evaluación inicial, volverá a realizarse un proceso de evaluación global final que permita conocer los logros y objetivos cumplidos así como los aspectos no adecuadamente desarrollados, al objeto de que la experiencia realizada sirva para mejorar futuros proyectos que se emprendan, tanto en los ámbitos de la formación ocupacional como en los de inserción laboral de población excluida. Se desarrollará en un periodo de un mes tras la finalización de las acciones.

8.- ESTUDIO DE VIABILIDAD/SOSTENIBILIDAD

8.1. Políticas de apoyo

En la Comisión Mixta Hispano-Panameña se reflejan los elementos y políticas que sustentan la viabilidad de los programas que se proponen, de ahí que la **Visión Estratégica de Desarrollo y de Empleo hacia el 2009** del gobierno panameño se convierte en un marco general de Políticas Públicas para ordenar el proceso de reactivación económica y social del país, motivar el comportamiento de los diferentes estamentos de nuestra sociedad y orientar los programas y acciones del gobierno. La Visión Estratégica también sirve de referencia a la comunidad nacional e internacional sobre los objetivos y políticas a ser desarrollados por la administración del Presidente Martín Torrijos.

Esta visión tiene como objetivos estratégicos integrar los grupos sociales marginados, a una economía que genere crecimiento y empleo para mejorar la distribución del ingreso. La política económica y social se sustenta en cuatro pilares:

- Reducir la pobreza y mejorar la distribución del ingreso;
- Una política de crecimiento económico para la generación de empleos;
- Saneamiento de las finanzas públicas; y,
- Desarrollo del Capital Humano.

1. Reducción de la pobreza y mejorar la distribución del ingreso.

El problema más importante de la sociedad panameña es la falta de equidad en la distribución de los beneficios del progreso. Una tarea prioritaria es la incorporación de las comunidades indígenas al desarrollo nacional, mediante la dotación de servicios básicos y financiamiento para empresas autogestionarias, así como el establecimiento de infraestructura de educación básica.

Como elemento innovador en la política social, se implementará un “sistema de protección” basado en un subsidio directo para las familias en pobreza extrema. Este **Sistema de Protección Social** estará acompañado de otros programas orientados a confrontar las causas de la pobreza, promoviendo la organización social, el fortalecimiento de las comunidades, el desarrollo de las capacidades productivas de los hogares y el acceso a los servicios sociales y a las oportunidades.

En este ámbito es de especial interés todas las actividades y programas que se desarrollen para potenciar la inserción laboral, por cuenta ajena o por cuenta propia, de los colectivos más vulnerables. Aquí se inserta, de forma estratégica, el programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral ya que cualquier esfuerzo por mejorar la distribución de ingresos y erradicar la pobreza y pobreza extrema, no puede iniciarse sin la inclusión de elementos que faciliten a las personas el acceso a un trabajo decente (OIT) y al fortalecimiento de las capacidades productivas para el emprender iniciativas empresariales y/o reforzar los conocimientos y competencias para el desarrollo de las puestos de trabajo que son demandados por el mercado laboral.

2. Crecimiento económico y empleo.

La nueva política económica impulsa un modelo de crecimiento de economía abierta en todos sus sectores y orientada hacia el mercado internacional

Otras tareas del programa económico son integrar reformas de los sistemas regulatorios, a la reforma

y modernización del Estado es otra tarea importante del programa económico. Se tomarán medidas para garantizar la transparencia y erradicar la corrupción en el sector público, las que ya están en marcha desde el inicio del este Gobierno. Así mismo se priorizarán los programas de “seguridad integral de protección ciudadana” para reducir la delincuencia en las comunidades.

3. Saneamiento de las finanzas públicas.

El saneamiento de las finanzas públicas, cuyo proceso se inicio en marzo pasado con la promulgación de la Ley de Equidad Fiscal es otro pilar fundamental de la política económica. El balance de las finanzas públicas es una condición, absolutamente necesaria para el crecimiento económico.

En lo inmediato, el programa de estabilización de las finanzas públicas que está en marcha, permitirá reducir el déficit fiscal, incrementar el ahorro corriente y la productividad de los desembolsos del gobierno.

4.- Desarrollo de capital humano.

El fortalecimiento del capital humano será uno de los pilares de la política económica. Las grandes tareas estarán orientadas a transformar profundamente la educación. En este ámbito, no solo se hace referencia a la necesidad de incrementar los niveles educativos de la población y reducir el analfabetismo, sino que es preciso hacer mención de la importancia de la capacitación y de la educación para el trabajo. Una gran parte de la población, que ya abandonó el subsistema educativo regular, se encuentra necesitada de que, desde las políticas públicas, se organicen procesos que permitan el acceso a la capacitación y la formación profesional, como fórmula imprescindible para fomentar la inserción productiva y el acceso al mercado de trabajo. El Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral pretende, de forma suscita, fomentar la capacidad de acceso al mercado de trabajo de la población más vulnerable a través de procesos concatenados y organizados de capacitación en especialidades demandadas por el mercado de trabajo, acompañamiento en los procesos de mediación e intermediación oferta-demanda, orientación profesional para el empleo e información para el autoempleo y la generación de iniciativas microempresariales.

La existencia de grandes coincidencias entre los objetivos panameños, expresados en el documento de Visión estratégica de Desarrollo Económico y de Empleo hacia el 2009 y las prioridades del **II Plan Director de la Cooperación Española 2005 – 2008**, conllevan a buscar las fórmulas precisas para promover la mayor eficiencia posible de los recursos que se destinan para actividades de cooperación, estableciendo de mutuo acuerdo los criterios básicos para la definición de las líneas de cooperación bilateral incluidas en la **Comisión Mixta** y que quedan expresadas como sigue:

1. La necesidad de cumplir con la agenda internacional común de desarrollo, y por lo tanto la consideración de los objetivos del Milenio como principal objetivo del Programa Bilateral.
2. La importancia de continuar colaborando en los procesos de fortalecimiento y modernización del estado de Panamá, así como de apoyar paralelamente el diseño y ejecución de políticas sociales, de acuerdo con lo establecido en el Programa de Acción de la Cumbre sobre Desarrollo Social de Copenhague en relación con la cobertura de las necesidades sociales básicas tendentes a propiciar que los beneficios del desarrollo alcancen a los sectores más vulnerables de la población.

3. La conveniencia de racionalizar y focalizar la ayuda al desarrollo a Panamá, evitando su dispersión, la duplicación de esfuerzos con otros agentes de cooperación, y promoviendo los efectos sinérgicos derivados de la adecuada complementariedad de las actuaciones.
4. El papel central que la coherencia de políticas tiene en el logro de una cooperación al desarrollo más eficaz y la importancia del acceso a mercados para conseguir este objetivo. España reafirma su apoyo a la aspiración centroamericana de alcanzar un Acuerdo de Asociación con la Unión Europea, en los términos recogidos en la Declaración de Guadalajara.
5. El apoyo a la elaboración de una doctrina iberoamericana de cooperación que tenga en mente las necesidades de los países de renta intermedia.
6. La búsqueda de una efectiva coordinación de los programas y proyectos de cooperación con las políticas sectoriales de los organismos públicos panameños competentes estará a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas en el marco de sus competencias. Del lado español, será la AECI la encargada de promover la realización de esta misma labor.
7. El reconocimiento de que la libertad cultural y el derecho a la diversidad constituyen una parte fundamental del desarrollo humano, y por lo tanto las acciones de desarrollo han de seguir un enfoque intercultural conforme a lo establecido en el II Plan Director de la Cooperación Española.
8. La necesidad de incorporación transversal de criterios relacionados con la equidad de género y la sostenibilidad medioambiental en los distintos programas y proyectos hispano-panameños de cooperación, lo que hará necesario incorporar indicadores en la formulación que garanticen la observación de dichos criterios.
9. La definición conjunta de áreas geográficas de concentración prioritaria de la cooperación española en Panamá en función de criterios relacionados fundamentalmente con indicadores socioeconómicos provinciales y regionales, presencia previa de la cooperación española, su estrategia de focalización geográfica y temática a medio plazo, existencia de factores de vulnerabilidad social y ecológica, intervenciones de otros organismos internacionales y búsqueda de un mayor impacto de las acciones para el desarrollo.
10. Por último, se resaltó la conveniencia de promover desde la cooperación internacional los procesos de integración subregional y la armonización de políticas entre los países del área.

De igual forma, en el **INDH Panamá 2002**: “El Compromiso con el Desarrollo Humano: Un Desafío Nacional” se muestra la situación nacional de pobreza y desigualdad, así como la existencia inequívoca de perturbadores contrastes en los diferentes niveles de desarrollo humano que coexisten en el país. El resultado fue una radiografía reveladora de las carencias que deberían superarse, enfatizando el abordaje de tres temas prioritarios: educación, gasto público e inversión social y grupos vulnerables.

En este sentido, haciendo referencia a la importancia de la juventud como población meta preferente, en el **INDH Panamá 2004**: “De la invisibilidad al protagonismo: La voz de la juventud”, se establecen como prioridades:

- a. Crear políticas públicas con y desde la juventud.
- b. Redireccionar programas y servicios ofrecidos a la juventud por la sociedad panameña. Puesto que se deben considerar las necesidades integrales de la juventud, el nuevo enfoque debe ser multi-sectorial, coordinando los esfuerzos inter-institucionales y comunitarios.
- c. Fortalecer la asociatividad. Siendo ésta una de las principales herramientas para la construcción de capital social, es conveniente fortalecer esta capacidad en la juventud a través de la creación de nuevos espacios de participación, no necesariamente formales o institucionalizados. Esto permitirá que, organizadamente, puedan incidir en las políticas públicas y ejercer efectivamente su ciudadanía.
- d. Incorporar el rol de otros actores. En la búsqueda de un mayor protagonismo para la juventud, no se puede excluir ninguna contribución. Todos los sectores son importantes y no existe gestión que no pueda contribuir. Resulta particularmente relevante el papel de los medios de comunicación dado los niveles de confianza que tanto jóvenes como adultos muestran hacia ellos.
- e. Actuar al nivel local. No debe esperarse que las transformaciones se implementen únicamente desde el ámbito central del Estado; en el ámbito local, temas como la participación, la identificación de necesidades y la utilización de las capacidades de la juventud son fundamentales y pueden ejecutarse más rápidamente y con la debida coordinación con las políticas nacionales

Por lo tanto, tanto en las publicaciones sobre desarrollo humano (INDH 2002 y INDH 2004), como en la visión estratégica del gobierno panameño y en los lineamientos del Plan Director de la Cooperación Española, se hace especial énfasis en la necesidad de reducir los desequilibrios sociales atendiendo a la educación, capacitación e inserción laboral de los grupos vulnerables, con incidencia en la población joven en situación de riesgo.

En lo que respecta a la elección del área geográfica de **Colón** para la fase piloto, su selección responde a una doble razón, por un lado intervenir en las áreas priorizadas por el gobierno, por otra, trabajar en un área bien conocida por la Cooperación Española en la que cuenta con varios proyectos en curso. Por último, es preciso comentar que la provincia de Colón reúne las características especificadas en el Programa Regional Centroamericano, a saber: presencia de zona rural y urbano-marginal con altos índices de pobreza donde se encuentra la población meta predefinida, previsión de activación económica y de desarrollo potencial en los próximos años (zona libre del canal, turismo...), ausencia de programas y proyectos en la misma dirección por otros donantes, y presencia de esfuerzos sumados para un desarrollo local integral de otros proyectos de la Cooperación Española.

8.2. Aspectos institucionales

El fortalecimiento institucional es un eje prioritario en las acciones de la cooperación española. La solidez de las instituciones con las que se colabora se logra a través de facilitar recursos, modelos de desarrollo y estructuras de procedimiento que facilitan el cumplimiento de los objetivos que cada institución tiene establecidos.

Desde el inicio, se ha contado con la activa participación de las instituciones implicadas en la mejora de las oportunidades de empleo, tanto en la fase de identificación como en la fase de formulación. Esta participación en la génesis, seguirá durante el desarrollo y puesta en marcha de las acciones lo que ayudará, entre otras cosas, a la pervivencia y la sostenibilidad de las actuaciones en un futuro.

Es por ello, que la intervención de formación, capacitación técnica e inserción laboral fortalecerá a cada una las instituciones competentes en el programa:

Al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) a través de potenciar los procesos para la constitución de un servicio público de empleo más moderno, eficaz y cercano a las necesidades y requerimientos de los mercados territoriales. Para lo cual es preciso facilitar la desconcentración al objeto de que pueda atender las características particulares de los territorios en que se ubica; por medio de la implementación de oficinas provinciales que realicen procesos de gestión e intermediación del empleo adecuados, con aplicaciones informáticas que permitan el cruce entre demanda y oferta de empleo y procesos de orientación e información profesional para facilitar los procesos de inserción laboral de las personas desempleadas, en especial de las mujeres y de los grupos vulnerables. Igualmente, facilitando los convenios con entidades públicas y privadas que coparticipen en estos procesos de gestión e intermediación de empleo aprovechando la capacidad instalada y los recursos disponibles. De la misma forma, se requiere de sistemas actualizados de recogida de información para el análisis del mercado de trabajo para poder detectar necesidades y tendencias en las ocupaciones y así orientar en el futuro hacia políticas activas de empleo más adecuadas.

Al Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP) ampliando la oferta formativa a grupos vulnerables, favoreciendo los procesos de capacitación técnica de gran parte de la población panameña actualmente sin recursos para ello. Incorporando procesos periódicos de detección de necesidades de capacitación, a nivel sectorial y territorial, para priorizar las especialidades más demandadas por el mercado de trabajo. Esto permitirá confeccionar una oferta formativa más pertinente y que deberá ser adaptada a colectivos con bajos niveles de instrucción general, facilitando procesos de inserción laboral cortos y rápidos. Se precisa, pues, fomentar el destino de recursos para realizar una oferta formativa para este tipo de población, con alto niveles de calidad, pragmática y destinada al desarrollo de competencias. Se potenciará el desarrollo curricular de especialidades y los procesos de orientación profesional para los egresados. Por último, se potenciarán los procesos de calificación y certificación profesional de empíricos, muchos de ellos trabajando en el sector informal, para facilitar su acceso al mercado de trabajo en mejores condiciones.

Al Ministerio de Educación (MEDUC) potenciando los procesos de educación general de la población excluida del sistema formal de educación, facilitando la adquisición de mayores niveles de escolaridad de quienes no lo poseen o reforzando los niveles de educación general para la reincorporación de quien así lo desee a la educación formal. Generando posibilidades para los egresados de los procesos de educación de adultos a acceder a oportunidades de empleo y facilitando los procesos de orientación profesional en la formación técnico profesional.

El fortalecimiento se verá en todas ellas apuntalado por otros dos factores, por un lado, con la puesta

en marcha de un sistema compartido de información, aunque particularmente adaptado a las necesidades de cada institución, para el control y seguimiento de las acciones formativas y los procesos de inserción laboral y mejora de las condiciones de vida, aspectos que además podrán contribuir para la realización de una evaluación de impacto al finalizar el programa; por otro lado, la conformación de un órgano interinstitucional para el buen desarrollo del programa contribuirá a la definición de las competencias de cada uno.

8.3. Aspectos socioculturales

El hecho de considerar a los jóvenes y adultos desempleados o subempleados en situación de vulnerabilidad como el colectivo más importante de la población meta, y conociendo que este colectivo presenta, en muchos casos, notables deficiencias en su preparación cultural, se requieren medidas especiales paliativas para conseguir su inserción laboral.

El taller de formulación del Programa, sirvió de espacio para la identificación de los problemas principales que deben ser abordados para mejorar las condiciones de vida de la población objeto. En esa tarea se expresó que uno de los más graves problemas, tanto en la generación de empleo por cuenta propia o ajena, era la falta de conocimientos básicos en lecto-escritura y cálculo, por lo que se editarán unos materiales de apoyo de Educación Básica en estas áreas para que los potenciales beneficiarios contrarresten esta deficiencia.

De igual forma se requieren medidas de apoyo para la formación de las personas beneficiarias en aspectos integrales (autoestima, comunicación, género, valores laborales...) que obligan a preparar un material destinado a cubrir estos aspectos.

En este mismo sentido, se detecta la necesidad de preparar a las personas beneficiarias del programa para su incorporación al mercado de trabajo. En este sentido, se requiere un último módulo transversal (paralelo a los dos anteriormente planteados) que incluya información básica de acceso al mercado laboral (búsqueda de empleo, toma de decisiones) y de formación emprendedora (aspectos básicos para el autoempleo, la creación de microempresas, viabilidad).

Uno de los aspectos que deberá considerarse en el caso de una posterior intervención, en la fase de generalización del Programa a la extensión nacional, es el componente indígena. La cultura y lengua indígenas suponen, desgraciadamente, una barrera para que este colectivo se integre dentro del tejido económico y social, por lo que, desde un principio, INAFORP incluirá como parte de la oferta formativa cursos especiales destinados a este colectivo poniendo énfasis particular en aquellos que sirvan para el rescate de oficios tradicionales por medio de la recuperación de las técnicas y usos.

Otro de los colectivos desfavorecidos que se tendrá en cuenta es el de los jóvenes en situación de riesgo expuestos en contextos de droga y violencia. La creación de cursos que sean de particular interés para este grupo quedará también reflejada dentro de la oferta formativa.

Consideramos que la receptividad y la disposición a implicarse mostrada por las contrapartes para la atención de los colectivos susodichos ha sido altamente satisfactoria.

8.4. Enfoque de género

En el apartado referido a la descripción de las personas beneficiarias se menciona la especial atención que el Programa concede al colectivo de mujeres. La OTC de Panamá considera el aspecto de equidad de género una de sus prioridades de sus programas y proyectos.

Uno de los aspectos que se trataron en el susodicho taller fue el enfoque de equidad de género analizado desde las instituciones implicadas en el Programa. Dado que el objetivo específico es facilitar el acceso al mercado laboral se analizaron las dificultades que la mujer panameña tenía para acceder al mercado de trabajo. En primer lugar, se abordó en el taller de EML la discriminación como una lacra endémica muy arraigada en la sociedad del país. La discriminación se debe a razones de salario, edad, apariencia física, estatus social y estado de gestación, entre otras.

Es especialmente relevante hacer mención de las especiales circunstancias discriminatorias que se producen para la mujer cuando las condiciones de pobreza y pobreza extrema están presentes. Sobre todo en aquellas mujeres pobres de las que depende también el sustento de su familia (sean o no jefes de familia) y que, por tanto, llevan una doble carga. También aquí cabe distinguir varios grupos:

- Las mujeres desnutridas y en edad fértil, por el impacto que la desnutrición materna tiene sobre las futuras generaciones.
- Las madres (o embarazadas) adolescentes, que enfrentan ese reto sin las condiciones mínimas para asumirlo plenamente. Mientras que sólo el 15% de los embarazos en mujeres no pobres ocurren antes de los 21 años, el porcentaje se eleva al 23% para las mujeres pobres y al 30% para las que viven en pobreza extrema
- Las mujeres indígenas, que concentran las mayores carencias del mundo indígena y las mayores carencias de la pobreza.

“Las mujeres jefas de hogar tienden a tener baja movilidad en el mercado de trabajo debido a sus múltiples responsabilidades, lo que las obliga a tomar empleos mal pagados, a menudo en el sector informal de la economía y a mostrar una alta tasa de subempleo. Los bajos salarios en promedio de las mujeres y su acceso restringido a los recursos productivos como tierra, capital y tecnología en comparación con los hombres, son particularmente dañinos ya que ellas representan el soporte económico principal para sus familias. Las mujeres jefas de hogar usualmente no tienen, o tienen poco apoyo familiar para sostener el hogar y generalmente el tamaño de sus familias es de naturaleza extensiva (otros miembros) y más grande que la de los hombres jefes de hogar. Evidencia empírica muestra una fuerte relación entre hogares de mujeres jefas de hogar y pobreza” (“El empleo de las mujeres jóvenes en América Central y Panamá”, Janina Fernández-Pacheco).

Para ello se desarrollan líneas transversales para el desarrollo e implementación del programa donde se hace especial énfasis en las actividades con visión integral de género. La inclusión del colectivo de mujeres jefas de hogar de forma expresa como población meta y la insistencia en la necesidad de establecer criterios de participación con equidad así como facilitar el acceso de las mujeres a los procesos de capacitación, acompañamiento, orientación e inserción laboral, son ejes estructurales del programa. Por otra parte se promueve el desarrollo de módulos transversales de formación integral, educación básica y acceso al empleo que habrán de ser elaborados y editados con una plena

integración de los elementos que se requieren para que el material y la formación de las personas facilitadoras no puedan obviar estos aspectos. Se precisa, además, la importancia de que todos los materiales didácticos sean concebidos como instrumentos que potencien la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

8.5. Factores tecnológicos

Los factores tecnológicos no tendrán una relevancia especial, salvo en los casos de habilitación o creación de talleres técnicos donde será necesaria la adquisición de maquinaria, herramientas y equipamiento. En ese caso, se estudiarán cuales bienes sean los idóneos para las características tecnológicas locales, teniendo también en cuenta que el mantenimiento no ponga en peligro la viabilidad de los resultados logrados.

De esta forma, podrá asegurarse que los recursos tecnológicos que serán empleados en la marcha del programa serán los adecuados a los recursos y a la cultura local, tal y como se tiene previsto en las actividades de este proyecto, lo que no obsta en determinados casos a propiciar la participación de ofertas en las licitaciones de bienes y servicios de compañías españolas especializadas.

En lo que respecta a los vehículos adquiridos con carga al Programa, se habrán realizado verificaciones en el mercado local sobre la disponibilidad de recambios y del coste de mantenimiento, adquiriendo en todo caso aquellos que a largo plazo sean más rentables, lo cual será aplicable como medida general de compras.

Será necesario que se insista en correcto uso y manejo de las tecnologías para cumplir siempre las medidas de seguridad e higiene y los requerimientos legales, cuestiones, que serán incluidas además en el Reglamento Operativo del Programa. Igualmente, las personas correspondientes serán formadas en el mejor aprovechamiento de los bienes e inversiones realizados, lo cual deberá comprobarse especialmente en la transferencia final de bienes y equipos.

8.6. Factores medioambientales

El Programa no sólo puede ayudar a cambiar la conciencia de aquellos que acceden por primera vez a un empleo sino modificar las prácticas y los modos de vida de aquellos que sobreviven de la explotación del medio ambiente.

Dada esta situación es importante incorporar contenidos para manejo del medioambiente en los módulos de nivelación que se harán para los potenciales beneficiarios de los cursos. Asimismo se ofertarán cursos destinados a los agricultores y pescadores, respetuosos y no lesivos al medioambiente. La ampliación de la oferta de cursos podrá generar alternativas de trabajo en las comunidades para aquellos que solo tienen esos medios de supervivencia.

Se podrán revisar los cursos ya ofertados por INAFORP para no sólo eliminar los aspectos que puedan deteriorar el medioambiente sino incluir medidas preventivas y alternativas benéficas en el

uso de materiales, equipamientos y otros bienes. Otras posibilidades surgirán de la generación de nuevos oficios relacionados con el aprovechamiento y conservación de los recursos naturales y paisajísticos, por ejemplo guardaparques o guías de naturaleza.

Como orientación, el factor medioambiental es un eje importante en el Programa, y sea cual sea el instrumento utilizado para la inserción laboral (los cursos de formación, el trabajo por cuenta propia, el trabajo en empresas, etc.) debe tenerse en consideración el aspecto de protección al medioambiente.

8.7. Factores económicos - financieros

El Documento de Formulación que se presenta es la primera herramienta de control económico financiero de referencia en cuanto en él quedan reflejados los montos anuales necesarios para la ejecución de las acciones, el costo de los recursos y la inversión total a realizar.

Una vez aprobado el Documento de Formulación se dará paso a la elaboración de dos herramientas imprescindibles para un adecuado uso de los recursos económicos y financieros, cuales son el Reglamento de Gestión y el Plan Operativo Anual.

El Reglamento de Gestión será acordado con la instancia administradora, aprobado por la AECI y será firmado para su conocimiento por las contrapartes. Dado que el Programa tiene un carácter regional algunas de las acciones serán gestionadas desde la dirección regional del Proyecto, sita en Costa Rica

El análisis de costes y rentabilidad anual será incluido en el Plan Operativo Anual con la prospección financiera para cubrir el funcionamiento y mantenimiento del Programa. En la elaboración de presupuestos se tiene en cuenta los deslizamientos de la moneda con objeto de contrarrestar los desajustes cambiarios.

Una cuestión importante que en la elaboración del documento no ha podido tenerse en cuenta son los aportes que puedan realizar las instituciones contrapartes y la entidad administradora. En POAS posteriores se incluirán las posibles aportaciones de las instituciones nacionales implicadas en esta intervención.

9.- PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DESPUÉS DE LA FINALIZACIÓN DEL APOYO DE LA COOPERACIÓN ESPAÑOLA Y FORMAS DE TRANSFERENCIAS PREVISTAS

Se tiene previsto que en la última fase del Programa se elabore un Plan de Sostenibilidad que garantice el traspaso de los bienes inmuebles (equipamientos y vehículos) y la contratación de los recursos humanos necesarios para la sostenibilidad de las acciones. Dicho Plan debe ser refrendado por las instituciones participantes y por el Ministerio de Economía y Finanzas.

Además, se firmarán unas actas de entrega y donación al más alto nivel de representación para el traspaso de responsabilidades y de propiedad para cada instancia receptora de bienes y equipos.

En todo caso, y con independencia del destino final de los bienes y equipos, se tendrá en cuenta que los equipos adquiridos con cargo a los recursos concedidos por la AECI, deberán estar vinculados a la finalidad para la cual fueron adquiridos durante, al menos, cinco años, una vez finalizado el Programa.

Cualquier propuesta para el cambio en la vinculación, destino o uso de estos bienes deberá ser puesta en conocimiento de la AECI Panamá mediante solicitud escrita, y la AECI Panamá, por la misma vía, podrá aprobar o denegar la solicitud.

Una vez concluya el plazo de cinco años, los beneficiarios podrán desvincularse del uso para el cual fueron adquiridos los bienes, desechándolos, traspasándolos o vendiéndolos, previa justificación a la AECI Panamá, y siendo necesaria una comunicación escrita de la misma en la que se indique su no objeción al cambio de destino.

10.- SINERGIAS FAVORABLES EN RELACIÓN AL SISTEMA INSTITUCIONAL Y SOCIOECONÓMICO ESPAÑOL

Se contará para las actividades de formación con las Escuelas Taller dependientes del Programa de Patrimonio. En este sentido, tanto la Escuela Taller que está prevista se ponga en marcha en Colón, como la que se prevé desarrollar en el casco antiguo de Panamá, deberán contar como participantes con personas que se ubican en la población meta del Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral y, en la medida de lo posible, incluir componentes de capacitación y certificación homogéneos. De otra parte, sería posible la utilización de las instalaciones y recursos de las Escuelas Taller para fomentar la labor de calificación y/o certificación de empíricos en las zonas donde se ubiquen.

Se dará prioridad asimismo, a aquellos beneficiarios de otros proyectos de la AECI en los que se coincida en la zona geográfica de intervención, siempre y cuando encajen en el perfil de la población meta. En esa línea, se consultará con los directores de los otros proyectos de la AECI de cuales sean las necesidades de formación de sus beneficiarios a fin de adecuar la oferta formativa a las características de las intervenciones de cooperación al desarrollo.

En este sentido es muy importante considerar la coordinación de esfuerzos con el Proyecto de Apoyo a la Pesca Artesanal ya que se va a centrar, en un primer momento, en el componente de capacitación y certificación. Es preciso considerar que, aparte de los esfuerzos que se realicen para la profesionalización y regulación de los profesionales de la pesca artesanal, es posible incidir en la capacitación de jóvenes (hijos de pescadores sobre todo) que en un futuro serán los encargados de la realización de estas tareas y que constituyen, en un futuro, el relevo generacional en este sector.

Respecto a las labores que se desarrollen en las zonas rurales, la conexión con el Programa de Seguridad Alimentaria es evidente. Los esfuerzos en el fortalecimiento de las capacidades productivas, de comercialización y logística para el ámbito agrícola deben ser apoyadas, sobre todo en aquellos aspectos que tienen que ver con el apoyo a la creación y mantenimiento de

microempresas. Las personas que se encuentran trabajando en el sector informal es un colectivo preferente y todas las mejoras que puedan proponerse para la dignificación de estos trabajos es de vital importancia, sobre todo porque el sector informal es el primer lugar donde encuentra trabajo la población joven y representa, en zonas alejadas de las grandes ciudades, más del 90% del mercado laboral.

De esta misma forma, ha de conectarse con el programa destinado a la población juvenil en situación de riesgo social. Idéntica población meta, con la que se requiere intervenir en el ámbito psicosocial, legal y laboral. El aspecto de formación ocupacional e inserción laboral puede ser atendido por el presente programa, en consonancia con el resto de actividades que está previsto desarrollar en los ámbitos legales y sociales.

Se deberá buscar la colaboración con las ONGDs españolas que oferten cursos de formación o que puedan estar vinculadas, directa o indirectamente, con la generación de empleo (fomento de microempresas, microcréditos...) y, con más razón, con aquellas que hayan recibido subvenciones de la AECI. En esa línea se deben propiciar espacios de trabajo común y foros de intercambio de experiencias. La colaboración con las ONGDs se debe favorecer el aprovechamiento de los recursos y la planificación armónica de actividades atendiendo a especialidades y territorios. Se aprovechará la cercanía a las comunidades y su capacidad de impacto directo en los sistemas educativos y actores del sistema escolar.

Especial relevancia desempeñará el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España que, en la línea de los últimos años, aportará una serie de asistencias técnicas, sobre todo en su fase inicial que ayudarán a la modernización del Sistema Público de Empleo y a la línea de Capacitación y Formación Profesional. Se pretende vincular la oferta educativa y técnica con las necesidades del mercado, para lo que será necesario coordinar la labor de las oficinas de empleo con los centros técnicos, así como ampliar su radio de acción a los círculos de educación de adultos y escuelas educativas. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales podrá colaborar también en la constitución del observatorio del mercado de trabajo y en la inclusión de los componentes de orientación profesional y de fomento del autoempleo. Asimismo, el Consejero de Trabajo para el área centroamericana con residencia en Costa Rica servirá de mediador y facilitador para tratar estas cuestiones.

También se podrá contar con otros instrumentos adicionales como puedan ser los créditos FAD y el canje de deuda, con objeto de financiar equipamiento y construcción de infraestructuras. Por tanto, se incidirá en una labor de complementariedad en la adquisición de equipamiento y construcción de infraestructuras acorde a las necesidades identificadas en el sector.

11.- NOMBRE Y CARGO DE LA PERSONA QUE HA CUMPLIMENTADO LA FORMULACIÓN DEL PROYECTO

Nombre y cargo:

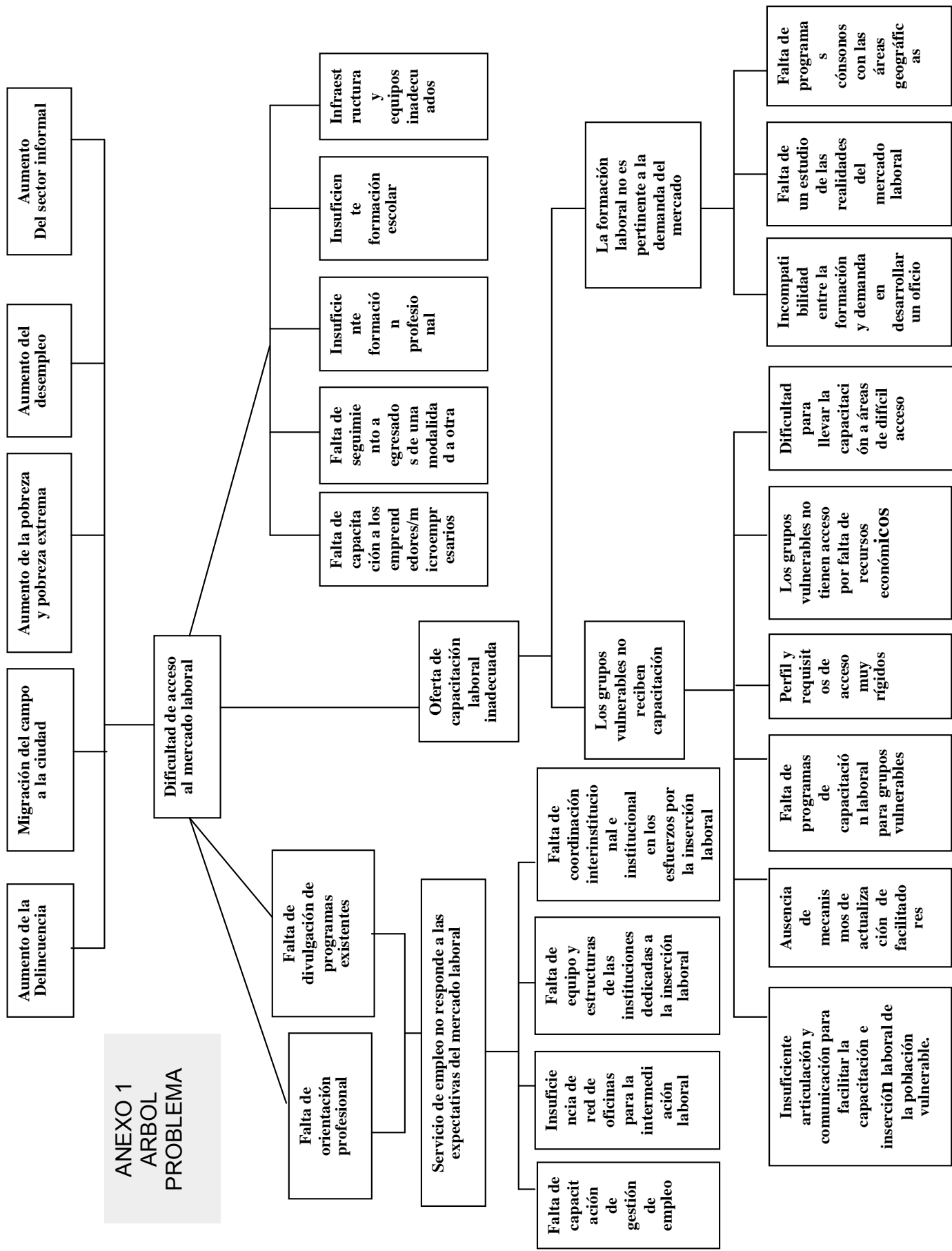
-Juan Miguel de Pablo Urban, Consultor en materia de Capacitación y Empleo (MTAS – SAE)

Fecha: Julio 2005

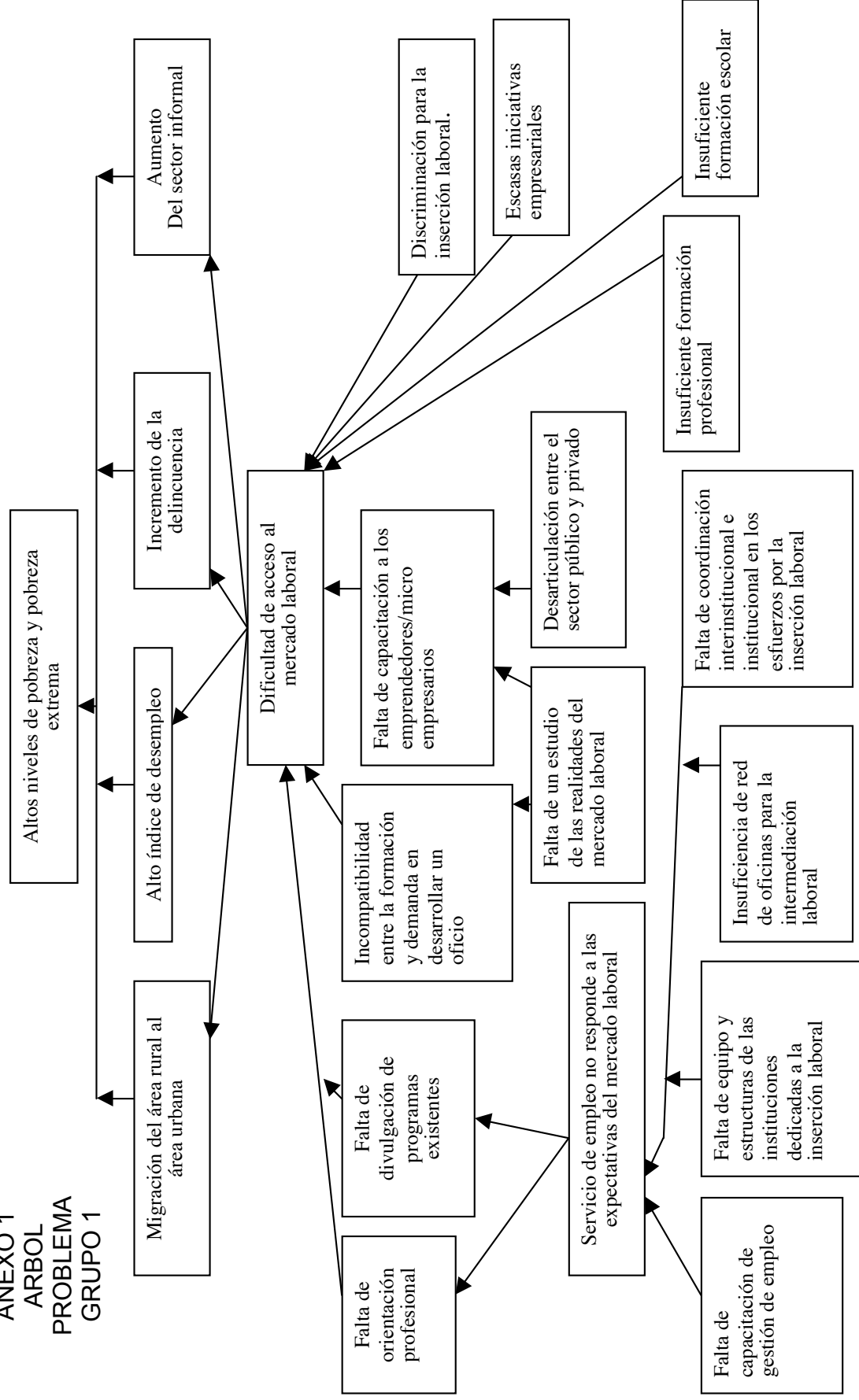
12.- RELACION DE ANEXOS

1. ARBOL DE PROBLEMAS
2. ARBOL DE OBJETIVOS
3. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS
4. ASISTENCIAS TÉCNICAS (DESCRIPCIÓN Y PERFILES)

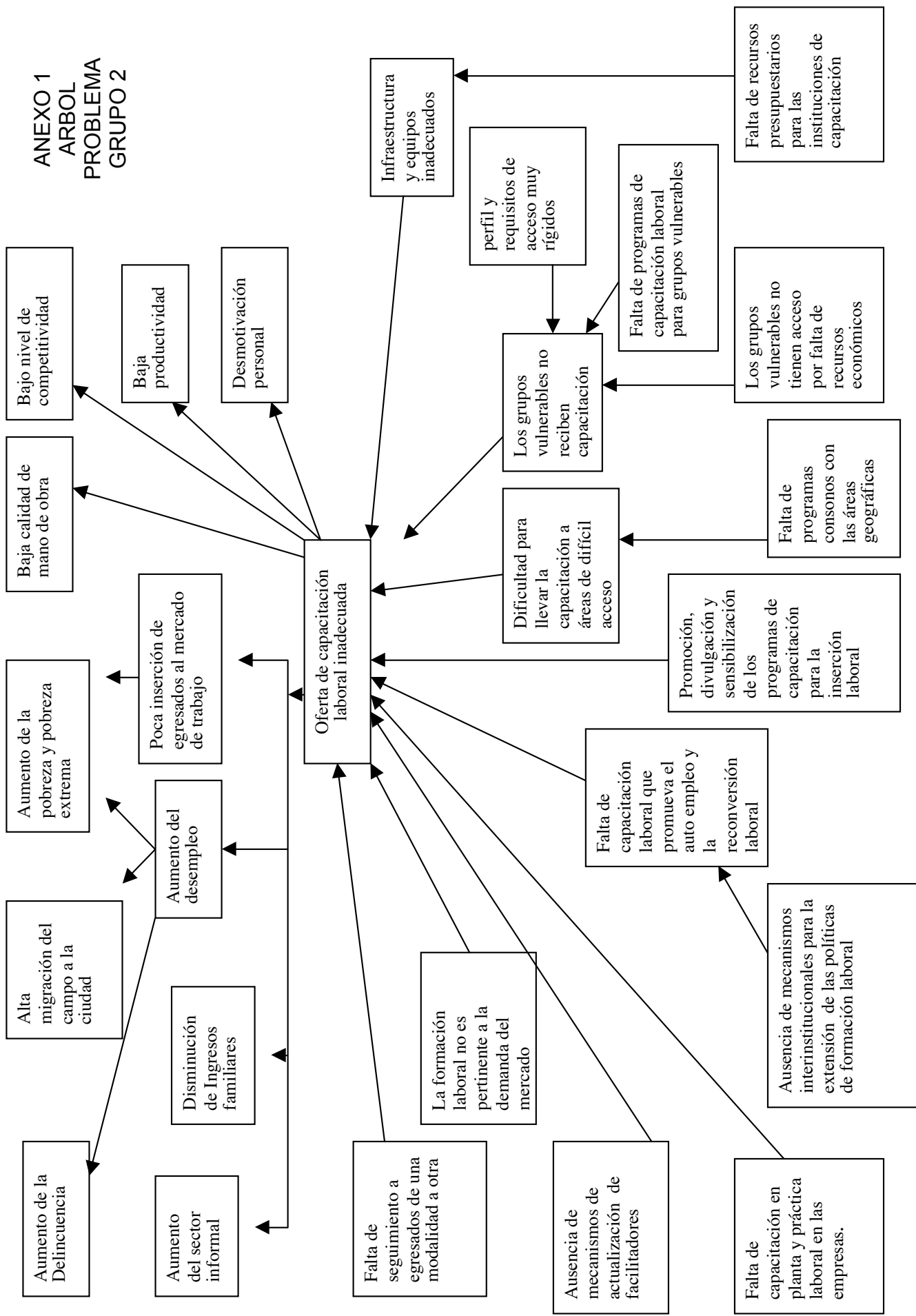
**ANEXO 1
ARBOL
PROBLEMA**



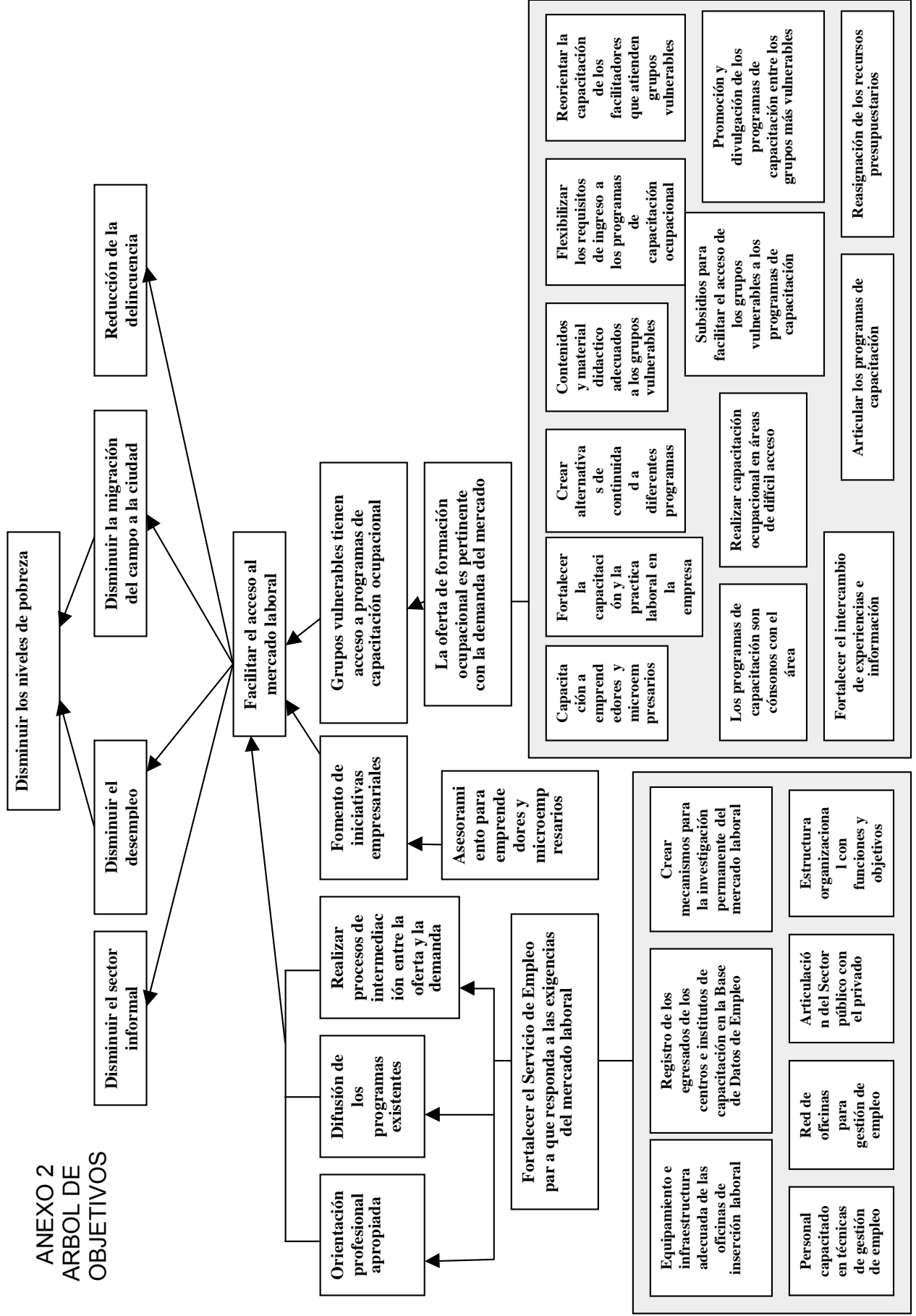
ANEXO 1
ARBOL
PROBLEMA
GRUPO 1



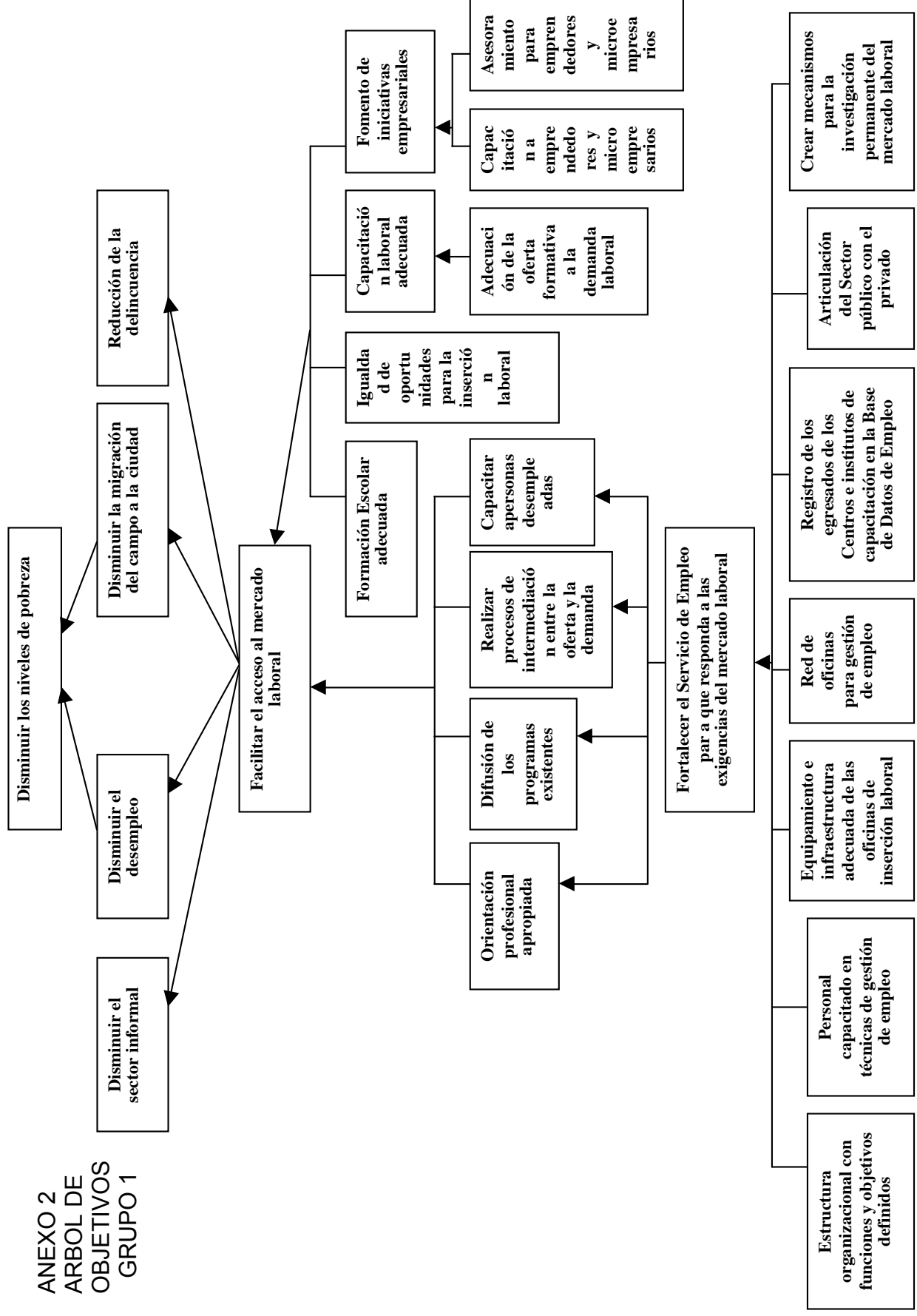
ANEXO 1
ARBOL
PROBLEMA
GRUPO 2



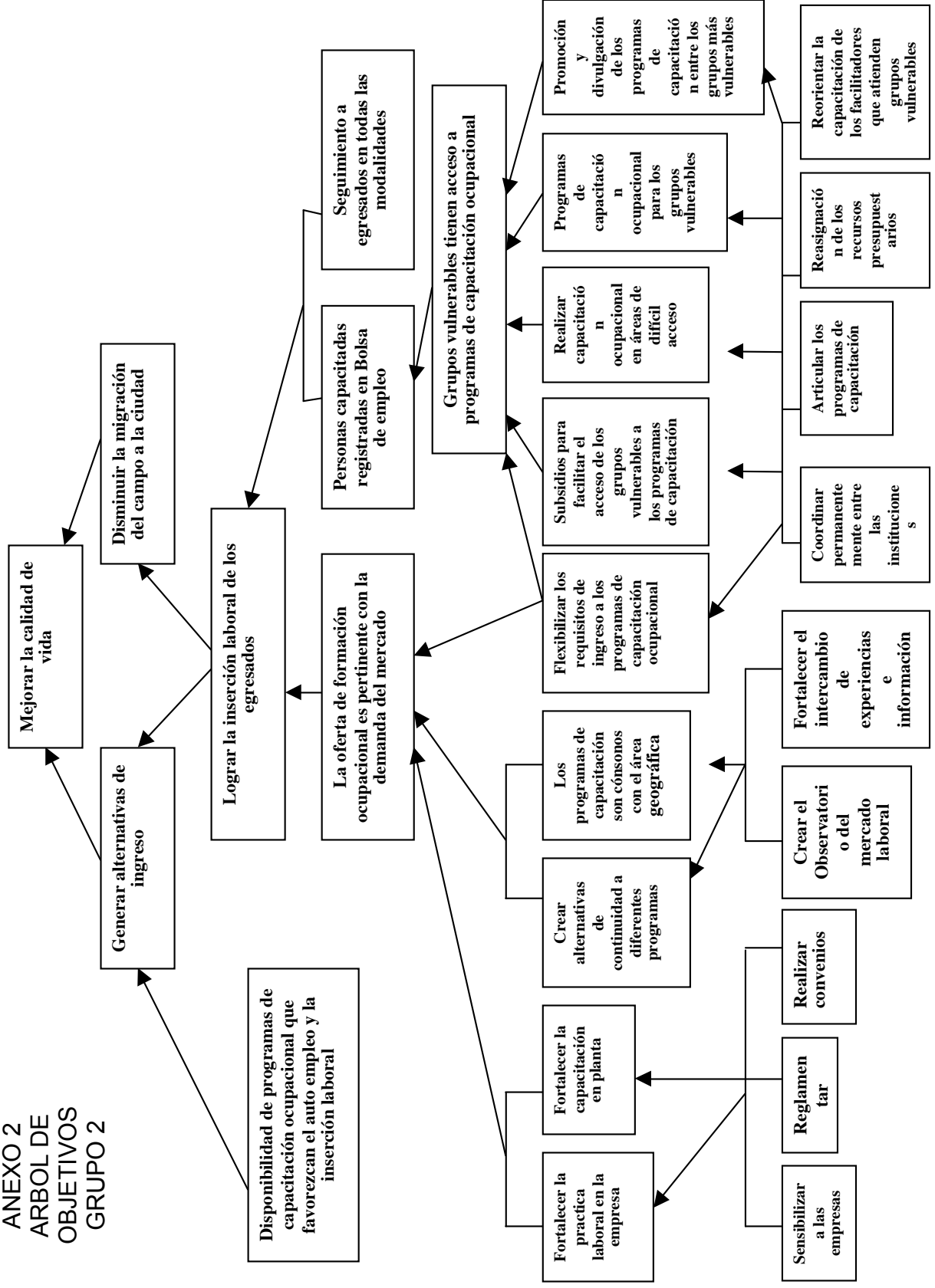
**ANEXO 2
ARBOL DE
OBJETIVOS**



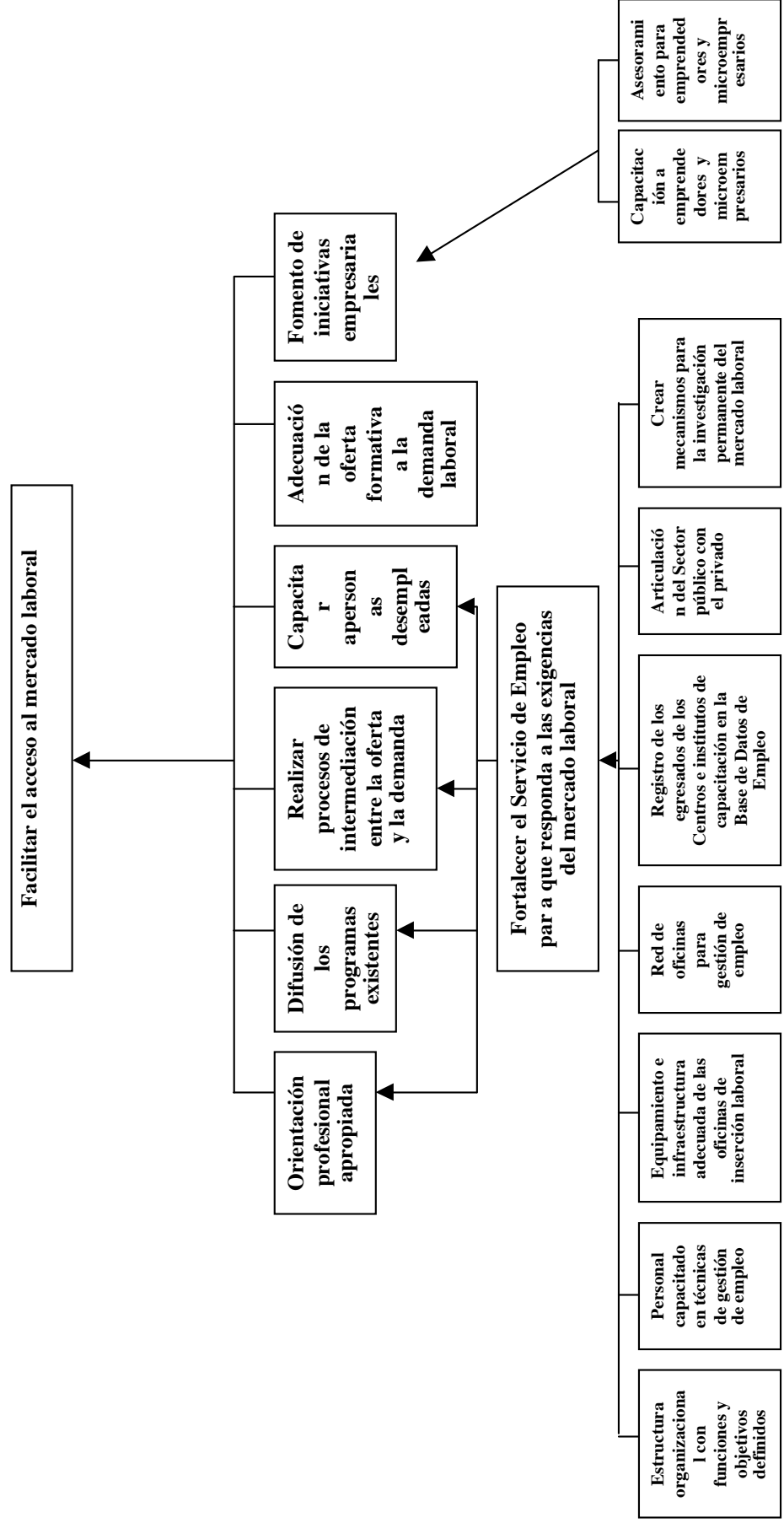
ANEXO 2
ARBOL DE
OBJETIVOS
GRUPO 1



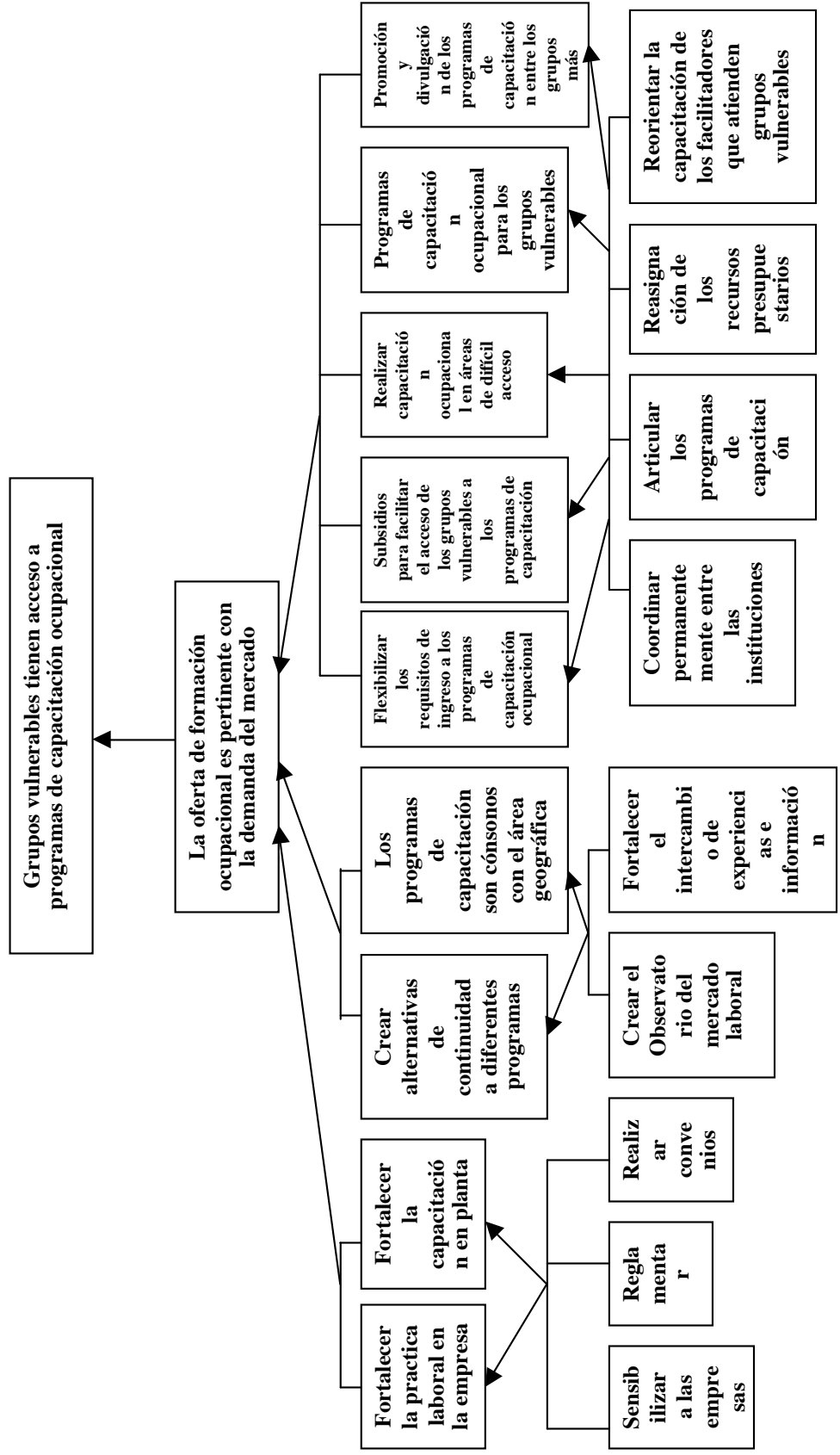
ANEXO 2
ARBOL DE
OBJETIVOS
GRUPO 2

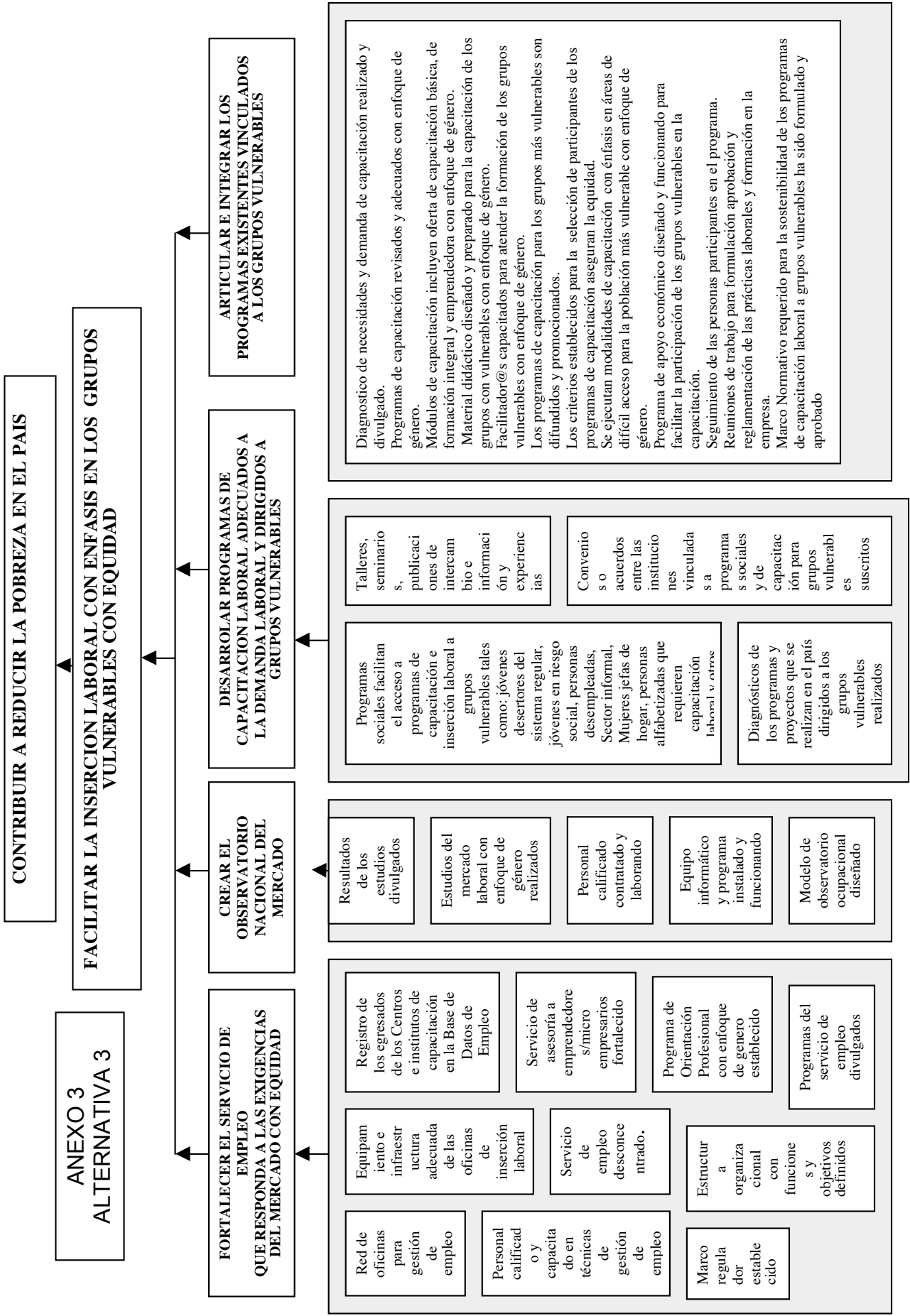


ANEXO 3
ALTERNATIVA 1



ANEXO 3
ALTERNATIVA 2





VALORACION Y SELECCION DE ALTERNATIVAS

CRITERIOS	ALTERNATIVAS		
	SERVICIO DE EMPLEO	CAPACITACION A GRUPOS VULNERABLES	INSERCIÓN LABORAL CON ENFASIS EN GRUPOS VULNERABLES
RECURSOS A DISPOSICIÓN DEL PROYECTO	1	2	1.5
PROBABILIDAD DE ALCANZAR LOS OBJETIVOS	2	1.5	2.5
COSTO – BENEFICIO	2	2	2.5
SOSTENIBILIDAD	2.5	2.5	2
INTERES DE LOS INVOLUCRADOS	2.5	2.5	3
TOTAL	10	10.5	11.5

- 1= BAJO
 2= MEDIO
 3= ALTO

**ASISTENCIAS TÉCNICAS PARA EL PROGRAMA DE FORMACIÓN
OCUPACIONAL E INSERCIÓN LABORAL
PANAMÁ**

**A1 – APOYO A LOS PROCESOS DE GESTION DE EMPLEO Y A LA
MODERNIZACIÓN Y DESCONCENTRACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO EN PANAMÁ**

Especialista en gestión e intermediación en el empleo con experiencia en desarrollo normativo

6 meses, en dos fases

Contraparte: MITRADEL

Fase del programa: Fase Experiencia Piloto y Fase de Desarrollo

Actividades:

1.1. Apoyo a la reorganización, establecimiento y funcionamiento de la estructura organizacional del servicio público de empleo.

1.1.1. Diseño de funciones y procedimiento del servicio público de empleo.

1.1.2. Elaboración de documento que refleja la estructura, funciones y procedimientos del servicio público de empleo.

1.1.3. Elaboración, si se requiere, de norma que haga sostenible el modelo de servicio público de empleo elegido.

1.1.4. Apoyo a la implementación.

1.1.5. Apoyo a la divulgación de la estructura, funciones y procedimientos del servicio público de empleo.

1.1.6. Apoyo a la información y capacitación del personal del servicio público de empleo.

1.2. Apoyo al desarrollo e implementación de la estrategia para la implantación de la red de oficinas de empleo del MITRADEL.

1.3. Apoyo al desarrollo e implementación de una estrategia para la desconcentración del servicio de inserción laboral.

1.3.1. Diseño de la estrategia para la desconcentración del servicio de inserción laboral.

1.3.2. Elaboración del documento para la desconcentración del servicio de inserción laboral.

1.3.3. Elaboración de la norma, si se requiere, para la desconcentración del servicio de inserción laboral.

1.3.4. Apoyo a la implementación de la desconcentración del servicio de inserción laboral.

1.3.5. Apoyo a la difusión de la desconcentración del servicio de inserción laboral.

1.5. Apoyo a la capacitación de los recursos humanos en gestión de empleo.

1.8. Apoyo a la divulgación de los programas de los servicios de empleo.

1.8.1. Apoyo a la realización de inventario de programas de los servicios de empleo.

1.8.2. Apoyo a la divulgación de los programas de los servicios de empleo.

1.9. Apoyo al establecimiento y funcionamiento de aplicativo informático de gestión de empleo y a la capacitación del personal.

A2 – APOYO A LOS PROCESOS DE ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN LABORAL EN LAS OFICINAS DE EMPLEO, LOS CENTROS DE CAPACITACIÓN TÉCNICA Y LOS CENTROS DE FORMACIÓN TÉCNICA DE PANAMÁ

Especialista en orientación e información profesional para el empleo con experiencia en desarrollo de materiales para la inserción

5 meses (2 y 3)

Contraparte: MITRADEL, INAFORP y MEDUC

Fase del programa: En dos momentos: Fase Previa y Fase de Desarrollo

Actividades:

1.6. Establecimiento de programas de orientación profesional con enfoque de género, de forma plurinstitucional, con énfasis en grupos vulnerables.

1.6.1. Apoyo al diseño de los programas de orientación profesional con enfoque de género adaptados a las necesidades del país.

1.6.2. Apoyo a la elaboración de programas de orientación profesional con enfoque de género.

1.6.3. Apoyo a la edición de materiales de orientación profesional con enfoque de género.

1.6.4. Capacitación del personal que desarrolla acciones de orientación profesional con enfoque de género.

4.3 Apoyo a la inclusión en los módulos de capacitación con enfoque de género de módulo de acceso al mercado laboral.

4.3.3. Apoyo en el diseño, elaboración y edición del módulo de formación emprendedora y acceso al mercado de trabajo con enfoque de género.

A3 – APOYO A LA INFORMACIÓN, MOTIVACIÓN AL AUTOEMPLEO Y ASESORAMIENTO PARA LA CREACIÓN Y MANTENIMIENTO DE INICIATIVAS EMPRESARIALES EN PANAMÁ

Especialista en información y motivación al autoempleo así como en el desarrollo de acciones de asesoramiento y apoyo a iniciativas empresariales
6 meses (3 y 3)

Contraparte: MITRADEL

Fase del programa: En dos momentos: Fase Previa y Fase de Desarrollo

Actividades:

1.7. Fortalecimiento del servicio de asesoramiento a microempresas con énfasis en grupos vulnerables.

1.7.1. Apoyo al diseño de programas de asesoramiento a microempresas adaptados a las necesidades del país.

1.7.2. Apoyo a la elaboración de programas de asesoramiento a microempresas.

1.7.3. Apoyo a la edición del material de asesoramiento a microempresas.

1.7.4. Capacitación del personal que desarrolla acciones de asesoramiento a microempresas.

4.3 Apoyo a la inclusión en los módulos de capacitación con enfoque de género de módulo de formación emprendedora y de acceso al mercado laboral.

4.3.3. Apoyo en el diseño, elaboración y edición del módulo de formación emprendedora y acceso al mercado de trabajo con enfoque de género.

A4 – APOYO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE PANAMÁ

Especialista en análisis ocupacional y en la gestión de observatorios del mercado de trabajo con experiencia y conocimientos en el tratamiento de datos para la realización de informes del mercado laboral

3 meses

Contraparte: MITRADEL

Fase del programa: Fase Experiencia Piloto

Actividades:

- 2.1. Apoyo al diseño del modelo de observatorio ocupacional.
- 2.2. Apoyo a la determinación de equipos informáticos y programas y a su implementación.
- 2.3. Apoyo a la calificación y capacitación del personal designado en el observatorio.
- 2.4. Apoyo a la realización de estudios del mercado laboral con enfoque de género.
 - 2.4.1. Apoyo para la determinación de los estudios del mercado laboral a desarrollar.
 - 2.4.2. Apoyo a la elaboración de los instrumentos requeridos para los estudios del mercado laboral..
 - 2.4.3. Apoyo a la implementación de los estudios del mercado laboral.
- 2.5. Apoyo a la divulgación de los resultados de los estudios.
 - 2.5.1. Apoyo a la edición de los estudios del mercado laboral.
 - 2.5.2. Apoyo a la difusión de los estudios del mercado laboral.

A5. APOYO A LA DETERMINACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN TÉCNICA EN LOS DIFERENTES SECTORES DEL MERCADO DE TRABAJO TERRITORIAL. COLÓN.

Especialista en análisis de mercado de trabajo y necesidades de capacitación técnica

5 meses (2 + 3 meses)

Contraparte: MITRADEL – INAFORP

Fase del Programa: Fase Previa – Fase de Desarrollo

Actividades:

4.1. Apoyo a la realización y divulgación de diagnósticos de necesidades y demanda de capacitación territorial de la provincia de Colón.

4.1.1. Apoyo a la determinación de ámbitos sectoriales y territoriales del país.

4.1.2. Apoyo en la realización de estudios de necesidades de capacitación sectoriales y territoriales.

4.1.3. Apoyo a la edición de los estudios de necesidades de capacitación sectoriales y territoriales.

4.1.4. Apoyo a la divulgación de los estudios de necesidades de capacitación sectoriales y territoriales.

4.1. Apoyo a la realización y divulgación de diagnósticos de necesidades y demanda de capacitación territoriales en otras zonas del país con idénticas subactividades.

A6. APOYO A LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN TÉCNICA E INSERCIÓN LABORAL

Especialista en aplicar enfoque de equidad de género en procesos de capacitación e inserción laboral

2 meses

Contraparte: INAFORP

Fase del programa: Fase Experiencia Piloto

Actividades:

4.2. Revisión y adecuación de los programas de capacitación con enfoque de género.

4.2.1. Apoyo a la adecuación de los programas existentes de capacitación, con enfoque de género, de las ocupaciones detectadas en los estudios de necesidades de capacitación adecuados a la demanda del mercado de trabajo.

4.2.2. Apoyo a la elaboración de los programas de capacitación no existentes, con enfoque de género, de las ocupaciones detectadas en los estudios de necesidades de capacitación y adecuados a la demanda del mercado de trabajo.

4.2.3. Apoyo a la edición de los programas de capacitación, elaborados y adecuados.

4.3 Apoyo a la inclusión en los módulos de capacitación con enfoque de género de módulos de oferta de educación básica, de formación integral y formación emprendedora y de acceso al mercado laboral.

4.3.1. Apoyo en el diseño, elaboración y edición del módulo de educación básica y nivelación con enfoque de género.

4.3.2. Apoyo en el diseño, elaboración y edición del módulo de formación integral con enfoque de género.

4.3.3. Apoyo en el diseño, elaboración y edición del módulo de formación emprendedora y acceso al mercado de trabajo con enfoque de género.

4.7. Apoyo a que los criterios establecidos para la selección de participantes de los programas de capacitación aseguran la equidad.

4.7.2. Apoyo al establecimiento de criterios para la difusión, captación y selección de participantes.

4.7.3. Apoyo a la implementación del procedimiento de difusión, captación y selección que aseguran la equidad.

4.16. Apoyo, si se requiere, a la formulación del marco normativo requerido para la sostenibilidad de los programas de capacitación laboral a grupos vulnerables.

A7. APOYO A LA CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE GRUPOS VULNERABLES EN PANAMÁ

Especialista en metodología didáctica con experiencia en adaptación de materiales para grupos vulnerables

3 meses

Contraparte: INAFORP

Fase del programa: Previa – Experiencia piloto

Actividades:

4.4. Apoyo al diseño y preparación del material didáctico con enfoque de género para la capacitación de los grupos vulnerables.

4.4.1. Adecuación de los módulos de educación básica, formación integral y formación emprendedora para grupos vulnerables.

4.4.2. Adecuación de los paquetes didácticos de capacitación técnica (plan de formación, manual de la persona facilitadora y manual de la persona participante) para grupos vulnerables.

4.3 Apoyo a la inclusión en los módulos de capacitación con enfoque de género de módulos de oferta de educación básica, de formación integral y formación emprendedora y de acceso al mercado laboral.

4.3.1. Apoyo en el diseño, elaboración y edición del módulo de educación básica y nivelación con enfoque de género.

4.3.2. Apoyo en el diseño, elaboración y edición del módulo de formación integral con enfoque de género.

4.3.3. Apoyo en el diseño, elaboración y edición del módulo de formación emprendedora y acceso al mercado de trabajo con enfoque de género.

4.5. Apoyo a la capacitación de las personas facilitadoras para atender la formación de los grupos vulnerables con enfoque de género.

4.6. Apoyo a la difusión y promoción de los programas de capacitación para los grupos más vulnerables.

4.7. Apoyo a que los criterios establecidos para la selección de participantes de los programas de capacitación aseguran la equidad.

4.7.2. Apoyo al establecimiento de criterios para la difusión, captación y selección de participantes.

4.7.3. Apoyo a la implementación del procedimiento de difusión, captación y selección que aseguran la equidad.

4.16. Apoyo, si se requiere, a la formulación del marco normativo requerido para la sostenibilidad de los programas de capacitación laboral a grupos vulnerables.

A8. APOYO A LA CALIFICACIÓN Y/O CERTIFICACIÓN DE EMPÍRICOS PARA FACILITAR SU INSERCIÓN LABORAL EN PANAMÁ

Especialista en realización de pruebas de calificación y/o certificación y metodología didáctica con experiencia en procesos de calificación y/o certificación profesional

4 meses

Contraparte: INAFORP

Fase del programa: Experiencia Piloto

Actividades:

4.16. Apoyo a la calificación o certificación a empíricos en especialidades predeterminadas para facilitar su inserción en el mercado de trabajo.

4.16.1. Determinación de especialidades a calificar

4.16.2. Realización de pruebas teórico-prácticas de las especialidades y su estandarización.

4.16.3. Calificación de personas beneficiarias