



Cooperación Técnica Alemana

**"Proyecto INAFORP-COSPAE-GTZ para el Sistema
Nacional de Formación Profesional Dual"**

Monitoreo y Evaluación para el Sistema Nacional de Formación Profesional Dual Panamá

**Tercera Consultoría
Mayo 2001**

Bárbara Massler



Cooperación Técnica Alemana

"Proyecto INAFORP-COSPAAE-GTZ para el Sistema Nacional de Formación Profesional Dual"

Panamá, 8 de mayo de 2001

Señores (as)
Participantes
Taller III de M + E
E. S. D.

Estimados (as) Señores (as):

ASUNTO: Resultados del III Taller de Monitoreo y Evaluación del proyecto de Cooperación Alemana INAFORP-COSPAAE-GTZ/Finalización de la cooperación.

Como última actividad del Proyecto de Cooperación Alemana entre el INAFORP-COSPAAE-GTZ se realizó del 2 al 5 de mayo el Tercer Seminario de Monitoreo y Evaluación con el objetivo de evaluar los logros y el impacto de la Cooperación Alemana y del Sistema Nacional de Formación Dual (SNFPD) en general.

Como ustedes saben la Cooperación Alemana terminará su labor a finales de junio próximo y queremos informarles sobre los resultados de este Taller con la intención que los integrantes del SNFPD aprovechen los conocimientos y experiencias recibidas durante el proceso de M + E para mejorar el Sistema y seguir evaluando periódicamente el impacto de esta formación profesional innovativa.

Se puede observar en el cuadro de M + E del Proyecto (anexo 2), que muchos de los resultados no se han podido cumplir por diferentes razones, las cuales ustedes deben analizar profundamente para que este análisis sirva de base para mejorar el SNFPD, un programa compartido entre INAFORP y COSPAAE.

Este Sistema entre los sectores estatales y privados todavía necesita muchos esfuerzos de las partes involucradas para lograr los fines esperados y el impacto necesario.

Importante sería también analizar los logros y las deficiencias del Sistema en reuniones internas con el personal directivo de las instituciones para tomar medidas de corrección, con el fin de mejorar el SNFPD y definir responsabilidades y funciones concretas de los departamentos y personas directa e indirectamente involucradas en el mismo.

Uno de los problemas más graves es la informalidad en todo el proceso, empezando con el incumplimiento de la parte legal (Decreto Ley #4, financiamiento del Sistema y el

Durante C E D E M

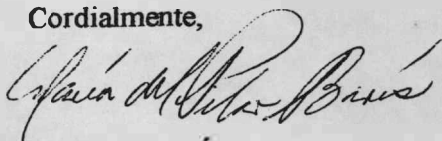
convenio bilateral); la falta de reconocimiento del Equipo Técnico de Gestión (ETG) como gremio de coordinación y organización del SNFPD, hasta definir los procesos de comunicación internos; desde agilizar las decisiones de gestión en el INAFORP hasta actualizar los documentos utilizados en el proceso de la formación profesional dual.

En el último día del seminario, 5 de mayo, el Sub-director de INAFORP, Prof. Rolando Carrasquilla, prometió realizar rápidamente una reunión con los directivos del INAFORP para analizar la situación del programa dual en la institución y tomar decisiones de corrección para garantizar el buen funcionamiento y una mayor sostenibilidad del Sistema. Recomendamos realizar esta reunión lo más pronto posible para no perder más tiempo.

Esperamos que los documentos en el anexo sirvan de reflexión y apoyo para cada uno (a) de ustedes con la finalidad que de una vez tomadas las decisiones necesarias el SNFPD contribuya de manera eficaz y eficiente al desarrollo de la formación profesional y en última instancia al desarrollo socio-económico de Panamá.

Deseamos a las instituciones involucradas al SNFPD lo mejor para su futuro institucional y a las personas colaboradoras en el mismo, todos los éxitos en su vida profesional y privada.

Cordialmente,



PILAR BARÉS

Contenido

- 1. Programa**
- 2. Listado de Participantes**
- 3. Compromisos del Segundo Taller de M + E**

Anexos:

- 1. POA 2001 del SNFPD.**
- 2. Monitoreo + Evaluación del Proyecto**
- 3. Calendario de M + E del SNFPD 2001**
- 4. Historia del Proyecto**
- 5. Resultado/logros esenciales y el Impacto del SNFPD**
- 6. Mecanismos/instrumentos utilizados para la institucionalización del SNFPD**
- 7. Experiencias con la Cooperación Alemana**
- 8. Exigencias para un programa eficaz y funcional en el futuro**
- 9. Gestión SNFPD**

Programa

Miércoles, 2 de mayo 2001 (Grupo temático):

- El rol y la utilidad de un sistema de M+E: Experiencias de los últimos meses
- Potencial y debilidades del sistema de M+E para el SNFPD
- Complementación del Plan operativo del SNFPD para fines de monitoreo
- El calendario de monitoreo y su aplicación

Jueves, 3 de mayo 2001 (Grupo temático):

- El monitoreo de resultados e impacto con la aplicación del Formato de Monitoreo
- Responsables de Monitoreo
- Las perspectivas de una institucionalización de un sistema de Planificación, Monitoreo y Evaluación para el SNDPD

Viernes, 4 de mayo 2001 (Grupo ampliado):

Análisis retrospectivo de los logros y del impacto del Proyecto INAFORP-COSPAAE-GTZ

- Cuales son los resultados/logros esenciales y el impacto para las instituciones, la economía y la sociedad en general?
- Cuales son los mecanismos, instrumentos desarrollados que conllevan/aron a la institucionalización del Sistema Dual? Aspectos positivos /negativos
- Cuales son las experiencias de la Cooperación Técnica Alemana?

Sábado, 5 de mayo 2001 (Grupo ampliado):

El SNFPD en el siglo XXI (Análisis prospectivo)

- El SNFPD funcional y eficaz ante los retos de la globalización en el siglo XXI
- Compromisos institucionales para la sostenibilidad del SNFPD y la distribución de roles y responsabilidades institucionales
- Necesidades de seguimiento (networking, backstopping, etc.)

TERCER TALLER DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

Listado de Participantes

1. Donilda de Sepúlveda	INAFORP	
2. Luz Aleyda Terán	RMT	
3. Belkis Rodríguez	RMT	
4. Jorge cárdenas	INAFORP	
5. Elías Contreras	INAFORP	
6. Xenia de la Cruz	COSPAE	
7. José Carrasco	COSPAE	
8. Felipe Morgan	INAFORP	
9. Daisy Adames	INAFORP	
10. Luis Carlos Arosemena	INAFORP	1 día
11. Silma Pinilla Díaz	GTZ	1 día
12. Rainer Herleth	GTZ	
13. Juan Torres	INAFORP	
14. Darkins Hilbert	INAFORP	2 días
15. Arnulfo Sánchez	INAFORP	
16. Maritza Herrera	RMT	2 días
17. Boris Andrade	Latas Panamá	2 días
18. Betsy A. De Juárez	INAFORP	1 día
19. Agripina de león	INAFORP	2 días
20. Silvia Rodríguez	Egresado del Dual	2 días
21. Antonio Ducreaux viceministro de Trabajo	Ex comisionado INAFORP	Ex 2 días
22. Zuleika de Plazaola	COSPAE	1 día
23. José Antonio Rivera	Comisiones técnicas	1 día
24. Mario Quelquejeu	Consejo Dual	1 día
25. Jacqueline Candanedo	Oficina de la Mujer/ INAFORP	2 días
26. Pilar Barés	GTZ	
27. Rolando Carrasquilla	INAFORP	2 días

Compromisos del Segundo Taller de Monitoreo y Evaluación

- **El ETG efectuará el último martes de cada mes una reunión de monitoreo de actividades y de los resultados, objetivos definidos para el SNFPD según el calendario de Monitoreo.**
- **El ETG complementará (hasta el 15 de enero 2001) el calendario de Monitoreo de 2001 con el cronograma que está pendiente de elaboración.**
- **El ETG complementará hasta el 15 de enero 2001 el Plan Operativo Anual para el SNFPD con la revisión y ampliación de las actividades propuestas, con la definición de responsables (y no solamente de integrantes del ETG) y con el cronograma.**
- **Para tal propósito cumpliendo con la fecha indicada serán necesarias varias reuniones previas del ETG (p.ej. el 6/12/2000).**
- **El ETG documentará los resultados de Monitoreo de los indicadores en el formulario formato de Monitoreo y Evaluación. El monitoreo de actividades se realizará verbalmente con la observación que la no-realización de actividades será documentada para poder incluirlas posteriormente en un nuevo POA revisado.**
- **Cuando las medidas correctivas necesitan de decisiones de alto nivel gerencial de COSPAE e INAFORP, el ETG preparará propuestas como base de decisión**

**Sistema Nacional de Formación Profesional Dual
Plan Operativo Anual - 2001**

anexo 1													Responsable	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Objetivo del Sistema: El Sistema satisface la demanda de mano de obra calificada con una formación cualitativamente superior y orientada a la practica.														
Resultado 1: Los programas de formación están diseñados de acuerdo a la demanda de mano de obra calificada en el mercado laboral.														
1.1. Revisar los programas antes del ciclo de formación	x	x												Programadores/as, instructores/as
1.2. Ajustar los programas antes de iniciar la formación.			x	x										Programadores/as, instructores/as
1.3. Discutir los ajustes realizados con las unidades administrativas involucradas.				x	x									Daysi Adamés
1.4. Revisar e incorporar el módulo de desarrollo humano con enfoque de género desde el módulo básico.	x	x												RMT, Jackeline Candanedo
1.5. Presentar a Comisiones Técnicas los programas ajustados para su aprobación.					x									Programadores/as
1.6. Elaborar material didáctico adecuado, técnicamente y desde la perspectiva de género y desarrollo humano.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	RMT, Jackeline Candanedo, Programadores/as, instructores/as
Resultado 2: Los centros de formación y los centros colaboradores ofrecen con excelencia el componente teórico y tecnológico; en las empresas se brinda en un nivel de calificación requerida integrando el desarrollo humano con perspectiva de género.														
2.1. Evaluar los equipos, materiales, herramientas necesarias para la formación práctica de los/as aprendices/zas.	x	x	x	x	x									José Carrasco
2.2. Desarrollar las prácticas de acuerdo al programa de formación en la empresa.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Instructores/as, José Carrasco
2.3. Ejecutar los cursos, según el programa de formación.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Instructores/as, monitores/as
2.4. Evaluar la infraestructura y personal técnico docente requeridos por la formación eórica.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Supervisores/as técnicos
2.5. Acreditar centros colaboradores.														
2.6. Evaluar infraestructura y personal técnico de los centros colaboradores.														
2.7. Ejecutar cursos en centros colaboradores.														
2.8. (Actividad de Monitoreo) Diseñar instrumentos para medir la satisfacción de los/as aprendices/zas en su formación teórica y práctica.						x	x							Felipe Morgan, Daysi Adames, Argelis Palacios
2.9. (Actividad de Monitoreo) Aplicar instrumentos a los/as aprendices/zas.								x						Felipe M., Daysi A., Argelis P.
2.10.(Actividad de Monitoreo) Tabular e interpretar los instrumentos.									x					Felipe M., Daysi A., Argelis P.
Resultado 3: Los aprendices y aprendizas reciben orientación psicopedagógica desde su inscripción durante su formación profesional.														
3.1. Elaborar un programa tutorial para los/as aprendices/zas.														
3.2. Ejecutar un programa tutorial para los aprendices/zas. A fin de que los seleccionados lleven un seguimiento permanente a lo largo de la formación y una vez finaliza-	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Mayra Mckay, Xenia de la Cruz

Anexo 2

Sistema Nacional de Formación Profesional Dual

Monitoreo y Evaluación Proyecto

Fecha de Monitoreo	No.	Objetivo del Proyecto/ Resultado	Indicador	Responsable	Meta	Cumplimiento	Valori- zación	Causa de la desviación	Medidas Correctivas
1 de mayo 2001		El SNFPD incrementa en número de jóvenes calificados con una superior y orientada a la práctica. R.1. La Cooperación entre el sector privado y el sector público para el desarrollo eficiente del Sistema, ha sido mejorada.	El 90% de hombres y el 90% de mujeres necen trabajando luego del primer año de haberse graduado	Ricaurte Grajales	90%				
	El 80% de hombres y el 80% de mujeres están satisfechos/as con su trabajo.		Ricaurte Grajales	80%					
	1.1. A partir de enero de 2001 el Consejo cuenta con una Dirección Ejecutiva Operativa y Funcional		Pilar Barés		Promesa por el Director de INAFORP; no existe Consejo; existen otras estructuras: El ETG, Comisión de Educación de COSPAE	C			
	1.2. INAFORP y COSPAE realizan reuniones mensuales para coordinar, planificar y asumir compromisos mutuos y acuerdos con respecto al Dual.		Pilar Barés	1 reunión mensual	No hay reuniones formales	C	1. Maternidad de la Directora de COSPAE. 2. No se le ha dado la importancia.		
		1.3. El Equipo de Gestión elabora el POA del SNFPD, en base a Poa's del INAFORP e involucrados.	Pilar Barés	POA	*correcciones *incorporación de género	C	*Tiempo no fue suficiente. *Demasiados esfuerzos necesarios		

Código para la columna 8:

A=cumplimiento total de la meta.

B=Desviación menor d ela meta (indicar causa de la desviación en la columna 9 y medidas correctivas en la columna 10)

C=Desviación grave de la meta (indicar causa de la desviación en la columna 9 y medidas correctivas en la columna 10)

Sistema Nacional de Formación Profesional Dual

Monitoreo y Evaluación Proyecto

anexo 2

Fecha de Monitoreo	No.	Objetivo del Proyecto/ Resultado	Indicador	Responsable	Meta	Cumplimiento	Valori- zación	Causa de la desviación	Medidas Correctivas
			1.4. El ETG se reúne mensualmente para monitorear y asumir compromisos mutuos con respecto al SNFPD.	Pilar Barés	1 reunión mensual	100%	"A"		
			1.5. El Consejo ha aprobado los siguientes reglamentos: 1. Selección de aprendices. 2. Selección de empresas formadoras 3. Reglamento Interno de aprendices. 4. Comisiones técnicas 5. Comisiones Evaluadoras. 6. Unidades Operativas 7. Centros colaboradores.	Pilar Barés	Todavía no se ha levantado.	1. Selección de aprendices/ zas elaborados por el ETG.	C	Sobrestima de la capacidad para preparar los reglamentos	
		R.2. Se ha constituido un fondo de financiamiento del SNFPD que asegura la participación sostenible del sector privado y el financiamiento de la formación profesional dual.	2.1. Existen los fondos que garanticen la ejecución de los servicios del Dual, de parte de INAFORP y COSPAE. (enero)		Fondos por parte de INAFORP. Fondos por parte de COSPAE	\$13,000.00	C		

Código para la columna 8:

A=cumplimiento total de la meta.

B=Desviación menor d ela meta (indicar causa de la desviación en la columna 9 y medidas correctivas en la columna 10)

C=Desviación grave de la meta (indicar causa de la desviación en la columna 9 y medidas correctivas en la columna 10)

Sistema Nacional de Formación Profesional Dual
Monitoreo y Evaluación Proyecto
anexo 2

Fecha de Monitoreo	No.	Objetivo del Proyecto/ Resultado	Indicador	Responsable	Meta	Cumplimiento	Valori- zación	Causa de la desviación	Medidas Correctivas
		R. 3. El SNFPD goza de una buena imagen y crece la demanda de sus servicios.	3.1. De la totalidad de aprendices/zas el 80% de hombres y el 80% de mujeres están satisfechos/as con su trabajo.	Daisy Adames	80%				
			3.2. El porcentaje para hombres y mujeres de deserción no sea mayor del: 10% después del módulo básico, 5% dentro del dual y 5% dentro del dual y 5%	Felipe Morgan Daisy Adames Argelis Palacios	10% después del M. B: 5% dentro del Dual 5% al final	En el Módulo básico, 43 en los nuevos oficios. 22 con puestos de trabajo 6 en el Sistema pero sin puestos. 80% de los 137 aprendices/zas en el módulo básico actual tienen puestos de trabajo.	B		
			3.3. En febrero de 2001 el Sistema Dual cuenta con 140 aprendices/zas en 6 oficios (25% mujeres) con un compromiso de un puesto de trabajo y 65 aprendices/zas en Pmá. y Colón (40 mujeres y 25 hombres) en su segundo año de formación.	Daisy Adames Argelis Palacios	Todavía no se ha levantado				
			3.4. Las empresas formadoras se incrementan en un 15%	Ilka Barahona	15%				

Código para la columna 8:

- A=cumplimiento total de la meta.
- B=Desviación menor d ela meta (indicar causa de la desviación en la columna 9 y medidas correctivas en la columna 10)
- C=Desviación grave de la meta (indicar causa de la desviación en la columna 9 y medidas correctivas en la columna 10)

Sistema Nacional de Formación Profesional Dual

Monitoreo y Evaluación Proyecto

Inexo 2

Fecha de Monitoreo	No.	Objetivo del Proyecto/ Resultado	Indicador	Responsable	Meta	Cumplimiento	Valori- zación	Causa de la causa de la	Medidas Correctivas
			<p>por generación y las empresas formadoras activas mantengan su participación en el Dual. Por ejemplo: la participación en las comisiones.</p> <p>3.5. Del total de hombres y mujeres egresados/as el 80% están acreditados con en CAP en el 2001 y el 90% en el 2002. (97-99: 64% tenían CAP)</p>		<p>Todavía no se ha levantado</p>				

ódigo para la columnan 8:

- A=cumplimiento total de la meta.
- B=Desviación menor d ela meta (indicar causa de la desviación en la columna 9 y medidas correctivas en la columna 10)
- C=Desviación grave de la meta (indicar causa de la desviación en la columna 9 y medidas correctivas en la columna 10)

**Sistema Nacional de Formación Profesional Dual
Calendario de Monitoreo y Evaluación 2001**

anexo 3

Objetivo del Sistema/ Resultado	Indicadores	Actividades del levantamiento y procesamiento de datos	Responsable	Fecha de Monitoreo												Requeri- miento de personal-días	Costos		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
<p>Objetivo del Sistema: El SNFPD responde a la demanda de mano de obra calificada con una formación cualitativamente superior y orientada a la práctica.</p>	1. El 90% de hombres y el 90% de mujeres permanecen trabajando luego del primer año de haberse graduado.		Ricaurte Grajales																
	2. El 80% de hombres y el 80% de mujeres están satisfechos/as con su trabajo.		Ricaurte Grajales																
	3. El 80% de empresas formadoras están de acuerdo con el perfil profesional de egresados (as) del dual.		Ricaurte Grajales																
	4. El 80% de aprendices y el 80% de aprendizas cuentan con un puesto de aprendizaje al iniciar el módulo básico.		Ricaurte Grajales																
	5. Se incrementa un 10 % la población de aprendices y en un 30% la población de aprendizas que participen en los oficios no tradicionales del programa dual en cada área de formación a partir del 2002.		Ricaurte Grajales																

3 4189 00058 5503

**Sistema Nacional de Formación Profesional Dual
Calendario de Monitoreo y Evaluación 2001**

anexo 3

5

Objetivo del Sistema/ Resultado	Indicadores	Actividades del levantamiento y procesamiento de datos	Responsable	Fecha de Monitoreo												Requeri- miento de personal-días	Costos
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Resultado 6: Las empresas reciben orientación para cumplir con su rol como formadoras.	6.1. El plan de asesoría se aplica en el 100% de las empresas formadoras	Visitas a las empresas	Ilka Barahona Dalys de Deivis			x			x			x			x		
	6.2. En el 2001, el 70% de las empresas forma- doras cumplen el 100% de las orientaciones en su rol de empresas forma- doras. En el 2002 el 80% y en el 2003 el 100%.	Visitas a las empresas	Ilka Barahona							x							
Resultado 7: Un programa de capacitación permanente de acuerdo a los requerimientos de los (as) involucrados (as) en el Sistema Dual (instructores (as), coordinadores (as), monitores (as), personal de apoyo y egresados (as).	7.1. Todos los involu- crados (as) han recibido capacitación sobre el funcionamiento del Sistema Dual.	Estadísticas del Depto. de Recursos Humanos	Felipe Morgan			x			x			x			x		
	7.2. El 100% de los (as) involucrados (as), instruc- tores (as), monitores (as) han recibido capacitación de acuerdo a sus requeri- mientos del Sistema.	Idea	Felipe Morgan			x			x			x			x		
	7.3. El 40% de egresados (as) reciben capacitación complementaria según la demanda laboral.	Idea	Felipe Morgan			x			x			x			x		

**Sistema Nacional de Formación Profesional Dual
Calendario de Monitoreo y Evaluación 2001**

anexo 3

7

Objetivo del Sistema/ Resultado	Indicadores	Actividades del levantamiento y procesamiento de datos	Responsable	Fecha de Monitoreo												Requeri- miento de personal-días	Costos	
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
	<p>ario de monitoreo.</p> <p>9.3. El Sistema Dual cuenta con una Gerencia operativa y funcional, involucrados el sector público y el sector privado.</p> <p>9.4. Existen canales de comunicación, funcionando ente los involucrados (as) en el Sistema.</p>		<p>Dir. Ejecutiva de INAFORP y COSPAE</p>															

Historia del Proyecto

Primera parte

1983 - 1989 Fomento profesional en el área metalmecánica con INAFORP

- Fomento de personal
- Formación modular
- Infraestructura y Equipamiento

Segunda parte:

1990 -2001 Proyecto para fortalecer el desarrollo del Sistema Nacional de Formación Profesional Dual con INAFORP/COSPAAE

- Ampliación de oficios y regional
- Elaboración de normas, procedimientos, curriculum etc. para la formación profesional dual
- Incorporación de las empresas para todo el proceso de formación profesional dual
- Fortalecimiento de las condiciones empresariales para la formación
- Preparación y constitución de una ley para el fomento de la formación profesional dual
- Integración de mujeres en los oficios del Dual y fomento de "Red Mujer"
- Creación de la gestión para un SNDFP con la cooperación COSPAAE/INAFORP

RESULTADOS/LOGROS ESENCIALES Y EL IMPACTO EN EL SNFPD

anexo 5

Para la Institución	Para la economía	Para la sociedad	Fracasos
<p>INAFORP</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Considero que el dual ha sido un logro grande para INAFORP pero hay que definir las responsabilidades de cada cual, para seguir caminando. 2. Configuración de un proceso técnico y administrativo documentado algunos subprocesos. 3. Creación de un perfil laboral que se adapta a las necesidades de la empresa. 4. Contacto directo con la empresa privada. 5. Instauración de subproceso de certificaciones de aptitud profesional. (CAP) 6. Incorporar la perspectiva de género en la institución, desde el lenguaje, símbolos y el hacer. 7. Contar con un programa nuevo apoyado por 16 años por la GTZ, válido e importante. 8. Diseño de curriculum periódicamente actualizado. 9. Descentralizar las acciones formativas. 10. Una formación descentralizada. 11. Vinculación de docentes de INAFORP con procesos productivos de empresas en cada visita de seguimiento de la formación. 12. Capacitación actualizada del 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creación de nuevas plazas de trabajo. 2. Desarrollo de un vivero de reclutamiento para diferentes ramas de la economía. 3. Personal semicalificado con salario de aprendiz/a. 4. Se ha constatado la capacidad productiva y eficiente de las mujeres en el mercado laboral. 5. Un recurso humano altamente productivo. 6. Trabajadores/as que se adaptan a los cambios tecnológicos. 7. Incrementa la oferta de mano de obra. 8. Capacitación de personal a un bajo costo operativo 9. Mejora la calida de trabajo y progreso en el país. 10. Es una alternativa para disminuir el desempleo. 11. Mayor productividad que se convierte en riqueza nacional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fuerza laboral con un alto grado de autoestima. 2. 219 trabajadores/as con reconocimiento formal de sus competencias laborales. (CAP) 3. Entes duplicadores de conocimiento tecnológico. 4. Una ley de aprendizaje dual favorable a estratos económicos más bajos. 5. El mercado laboral en algunos sectores, es más receptivo a la incorporación de mujeres a los oficios no tradicionales. 6. La discriminación de género es un tema de debate público y compartido por mujeres y hombres. 7. 46 gloriosas mujeres ejemplos vivos de la ruptura del sexismo laboral. 8. Mejoramiento en la calidad de vida en el seno familiar de egresados del dual. 9. Oportunidad para jóvenes que no pueden ingresar al sistema formal de capacitación. 10. Da oportunidad a jóvenes de bajos recursos. 11. Mayor números de mujeres capacitadas en áreas técnicas. 12. Oportunidad de trabajo a las mujeres. 13. Se esta iniciando una equidad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La independencia gerencial debió iniciarse antes. 2. Falta de determinación económica para la continuidad del proyecto. 3. Incumplimiento presupuestario de la Ley 4 impiden el cumplimiento de las metas del SNFPD. 4. Falta de coordinación entre COSPAE - INAFORP para la canalización de empresas. 5. Falta de presupuesto para el SNFPD. 6. No todas las empresas cumplen con los requisitos del ente formador. 7. Problemas de coordinación entre INAFORP-COSPAE-RMT: 8. Definición clara de las responsabilidades de los/as involucrados/as dentro del Sistema. 9. Falta de apoyo de las autoridades gubernamentales al programa. 10. Falta de gestión de los actores del Sistema para obtener los fondos designados para su funcionamiento. 11. Limitada capacidad de respuesta.

RESULTADOS/LOGROS ESENCIALES Y EL IMPACTO EN EL SNFPD

anexo 5

2

Para la Institución	Para la economía	Para la sociedad	Fracasos
<p>recurso humano y dotación de recursos materiales.</p> <p>13. Incorporación de la mujer a oficios no tradicionales.</p> <p>14. Establecer contenidos de programas educativos más acordes con la actualidad.</p> <p>15. Capacitación y pasantías de técnicos administrativos a través del proyecto INAFORP-COSP AE-GTZ.</p> <p>16. Oferta, nuevas alternativas de formación teórica y práctica.</p> <p>17. Mejoras del reconocimiento de la oferta formativa en el medio empresarial.</p> <p>18. Fortalecer la relación con el medio empresarial.</p> <p>19. Incorporación del sector privado en diferentes procesos de la formación profesional.</p> <p>20. Fortalecimiento de su proyección hacia las empresas.</p> <p>21. Mejoras en su infraestructura y desarrollo tecnológico.</p> <p>22. Personal técnico con excelentes calificaciones.</p> <p>COSP AE</p> <p>1. Establecer vínculos de cooperación entre las empresas y centro de formación.</p> <p>2. Importante para el trabajo mancomunado en el Dual.</p>		<p>laboral en el mercado de trabajo.</p> <p>14. Recursos humanos mejor capacitados en el país.</p> <p>15. Mejora en la calidad de vida de los egresados.</p>	

RESULTADOS/LOGROS ESENCIALES Y EL IMPACTO EN EL SNFPD

anexo 5

3

Para la Institución	Para la economía	Para la sociedad	Fracasos
<p>3. Creación de una comisión técnica que agrupen diferentes actividades económicas.</p> <p>4. Aunar esfuerzos con otros entes incidir e introducir cambios en INAFORP:</p> <p>5. Imagen social ante las empresas.</p> <p>6. Integrar a gremios empresariales.</p> <p>7. Ha aumentado la participación de empresas formadoras.</p> <p>8. Concientizar a los empresarios del valor del trabajo de la mujer.</p> <p>9. Reconocimiento como ente facilitador entre la empresa privada y la gestión gubernamental en el mejoramiento de la educación hacia el trabajo.</p> <p>10. Fortalecimiento en su capacidad de gestión.</p> <p>11. Aumento en la cobertura de beneficiarios.</p> <p>12. Involucramiento de empresas y empresarios/as en el Sistema.</p> <p>RED MUJER Y TRABAJO</p> <p>1. Incorporación del espacio en el ETG para permear la perspectiva de género, la política y el quehacer institucional dual y otros oficios.</p> <p>2. Sistematizar y crear productos y propuestas con perspectiva de género para ofertas a la institución válidos para todos los cursos.</p>			

RESULTADOS/LOGROS ESENCIALES Y EL IMPACTO EN EL SNFPD

anexo 5

4

Para la Institución	Para la economía	Para la sociedad	Fracasos
<p>4. Interactuar con otros sectores importantes para los cambios socioculturales.</p> <p>5. Inicio del proceso de eliminación de paradigmas sexistas dentro de las empresas.</p> <p>6. La RMT debería verse como un puntal muy importante en el desarrollo del avance de cada generación.</p> <p>7. Incorporación del género al Sistema Dual.</p> <p>8. Incorporación de temas de desarrollo humano al módulo básico.</p> <p>9. Aceptación de mujeres al programa Dual. (empresa)</p> <p>MITRADEL</p> <p>1. Ley de Formación Profesional.</p>			

MECANISMOS O INSTRUMENTOS QUE CONLLEVARON A LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL SISTEMA DUAL

anexo 6

ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS

Grupo I

MECANISMOS O INSTRUMENTOS	ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
1. Contrato de Aprendizaje	1. Regula la relación laboral para el desarrollo apropiado de la formación.	1. Limitada flexibilidad para mayor cobertura.
2. Ley de Formación Dual	2. Permitió el reconocimiento oficial del tema.	2. Falta de la correspondiente reglamentación.
3. Certificado de Aptitud Profesional	3. Reconoce la idoneidad de los/as egresados/as.	3. No ha sido reglamentado.
4. Consejo Nacional de Formación Profesional Dual	4. Permite la participación de los sectores involucrados en la definición de políticas.	4. Inoperante.
5. Reglamento del Consejo	5. Define las responsabilidades de los actores.	5. No ha sido aplicado. Es excluyente.
6. Comisiones Técnicas	6. Permite valorar programas por áreas de formación.	6. Requiere ampliar la participación en otros sectores.
7. Unidad Operativa	7. Permite "coordinar" adecuadamente la administración del Sistema.	7. Su formación no es la adecuada para "Administrar" el Sistema. No están representados todos los sectores involucrados.
8. Planes Operativos	8. Permiten estructurar y dar seguimiento a las acciones requeridas a corto y mediano plazo.	8. No se les reconoce como un instrumento indispensable.
9. Programas técnicos por oficio	9. Responden a las necesidades del mercado.	9. Actualización lenta. *No adaptados para las PYMES.
10. Instrumentos de evaluación	10. Permiten medir los conocimientos y destrezas adquiridas.	10. Falta de validez, confiabilidad y seguimiento. Diseño inadecuado de pruebas.
11. Pruebas de selección (Técnicas y psicopedagógicas)	11. Permiten evaluar las características iniciales.	11. No miden lo que se desea medir. Restringidas al INAFORP:

MECANISMOS O INSTRUMENTOS QUE CONLLEVARON A LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL SISTEMA DUAL
anexo 6

ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS

Grupo I

2

MECANISMOS O INSTRUMENTOS	ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
<p>13. Estudios e investigaciones</p> <p>14. Talleres de Planificación</p>	<p>13. Proveen información sobre necesidades.</p> <p>14. Permiten recopilar experiencias de diversos sectores.</p> <p>Facilitan la elaboración de instrumentos operativos.</p>	<p>13. Sus resultados y recomendaciones no son atendidos.</p> <p>14. Participación limitada por razones de tiempo.</p>

MECANISMOS O INSTRUMENTOS QUE CONLLEVARON A LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL SISTEMA DUAL

anexo 6

ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS

Grupo II

3

MECANISMOS O INSTRUMENTOS	ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
<p>1. Consejo Nacional</p> <p>2. Comisiones Técnicas</p> <p>3. Comisiones Evaluadoras</p> <p>4. Equipo Técnico de Gestión</p> <p>5. Ley #4 Sistema Dual</p> <p>6. Normativo para la Certificación del CAP</p> <p>7. Normas y Procedimientos del Sistema Dual (Reglamento Interno, Selección de Aprendices/zas, Empresas Formadoras, Comisiones Evaluadoras, Centros Colaboradores, Comisiones Técnicas)</p> <p>8. Cuadernillo</p>	<p>2. Revisan y aprueban los programas según las necesidades del mercado.</p> <p>3. Se involucra al sector privado en la aplicación. Se realiza en un ambiente real de trabajo.</p> <p>4. Grado de responsabilidad de los involucrados. Se mejora la coordinación entre los involucrados.</p> <p>5. Existe una Ley que regula el Dual. Es un amparo para la empresa y le permite a jóvenes menores de edad entrar a una empresa.</p> <p>6. Esta coauspiciado por una imagen de las empresas. Alto estándar de calidad y tiene un reconocimiento valorado.</p> <p>7. Regula y define los roles</p> <p>8. Se controla en proceso de formación.</p>	<p>1. No opera. (falta de toma de decisiones políticas)</p> <p>3. Dificultades en la disposición de tiempo.</p> <p>4. No se ha formalizado el ETG ante el Sistema. (debe estar reconocido)</p> <p>5. No se ajusta a la realidad.</p> <p>6. Pocos aprendices/zas aprueban el CAP.</p> <p>7. No se cuenta con un manual actualizado.</p> <p>8. Poco interés de parte del monitor/a y el instructor/a, así como de los/as aprendices/zas.</p>

MECANISMOS O INSTRUMENTOS QUE CONLLEVARON A LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL SISTEMA DUAL

anexo 6

ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS

Grupo II

4

MECANISMOS O INSTRUMENTOS	ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
9. POA 10. Monitoreo y Evaluación	9. Nos brinda una planificación de las actividades. 10. Nos permite conocer y evaluar las actividades del Proyecto.	9. No se ha cumplido con la programación. 10. No se ha cumplido con la programación.

EXPERIENCIA CON LA COOPERACIÓN ALEMANA

anexo 7

ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
<ol style="list-style-type: none">1. Se aprendió el método Zoop.2. Incorporación del Sistema Nacional de Formación Profesional Dual en Panamá.3. Capacitación y asesoría al personal involucrado/a.4. Equipamiento de talleres.5. Confiaron en Panamá para la ejecución de este proyecto.6. Contribuyeron con recursos. (financieros y equipos)7. Propiciaron la participación de la sociedad civil en los procesos de formación.8. Asignaron una misión exclusiva para el proyecto.9. Armonizaron las relaciones entre los sectores involucrados.10. Introdujeron metodologías y conceptos novedosos al desarrollo de la formación.11. Mantuvieron un permanente seguimiento al cumplimiento de objetivos.12. Promovieron la participación de la mujer en oficios no tradicionales.	<ol style="list-style-type: none">1. Falta de la divulgación de los recursos asignados por la GTZ al proyecto.2. Lamentamos que se termine el proyecto.

EXIGENCIAS PARA UN PROGRAMA EFICAZ Y FUNCIONAL

anexo 8

PARTES DEL SISTEMA	EXIGENCIAS
EMPRESAS	<p>Grupo I</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mayor compromiso: Rol de empresa formadora, Capacitación. 2. Más participación. 3. Más puestos de aprendizaje. 4. Presencia en Comisiones Técnicas. <p>Grupo II</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplir con su rol formador. 2. Que el joven sea tratado como aprendiz/a y no como mano de obra barata. 3. Monitores/as con alta calidad de formación metodológica, teórica y con valores.
APRENDICES/ZAS	<p>Grupo I</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mejor preparación básica. 2. Motivación e interés. 3. Cumplimiento de deberes y obligaciones expresados en el Contrato y reglamentos internos. <p>Grupo II</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que cumplan con un bachillerato completo según las exigencias del mercado. 2. Que el módulo básico sea requisito para la obtención de puestos de trabajo.
INAFORP	<p>Grupo I</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Potenciar los procesos formativos de gestión gerencial del SNFPD para inducir cambios estructurales. 2. Cambios en el proceso de orientación profesional (reclutamiento, selección, seguimiento y control de participantes) cónsona con políticas de igualdad de oportunidades y procedimientos profesionales. 3. La gestión administrativa de gestión de INAFORP debe ser cónsona con los mecanismos legitimizados en el SNFPD y ser exigente con su cumplimiento. 4. Seguimiento y control de las normas y procedimientos referentes al SNFPD. 5. Supervisar eficientemente el proceso de formación en el centro y en las empresas y desarrollar correctivos. <p>Grupo II</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Redefinir los conceptos de misión, visión y valores del SNFPD. 2. Rediseñar los procesos técnicos y administrativos del SNFPD documentados. 3. Orientar el SNFPD hacia la calida total. 4. Mejora la calidad de egresados adoptamos sus actuales y futuros programas a normas de competencias laborales consensuadas por empresarios y trabajadores. 5. Determinar claramente las funciones de cada departamento y dárselas a conocer. 6. Establecer un programa de información continua para necesidades técnicas y metodológicas de monitores. 7. Reacción inmediata de formación dual a las demandas del mercado.

EXIGENCIAS PARA UN PROGRAMA EFICAZ Y FUNCIONAL

anexo 8

2

PARTES DEL SISTEMA	EXIGENCIAS
COSPAE	<p>Grupo I</p> <ol style="list-style-type: none">1. Profundizar asesoría.2. Mayor número de personal asignado.3. Concientizar al sector empresarial.4. Mayor participación en otros procesos (selección y orientación) <p>Grupo II</p> <ol style="list-style-type: none">1. Ampliar el banco de empresas elegibles para el SNFPD con las ubicadas como medianas y pequeñas.2. Sensibilizar al sector privado sobre el concepto del Sistema Dual.3. Cumplir con los puestos de aprendizaje del módulo básico.
RED MUJER Y TRABAJO	<p>Grupo I</p> <ol style="list-style-type: none">1. Mayor puestos de aprendizaje para mujeres.2. Mayor participación en otros procesos (módulo básico -D.H.); proceso de selección, específicamente en mujeres.3. Reconocimiento del trabajo o aportes que la RMT hace dentro del SNFPD.4. Permitir a la RMT una relación con los/as empresarios/as con el objetivo de sensibilizarlos/as sobre el trabajo de las mujeres, iniciando este contacto con COSPAE.

GESTIÓN DEL SISTEMA DUAL

anexo 9

PARTE	GESTIÓN
CONSEJO	<ol style="list-style-type: none">1. Gestionar una reunión con los miembros del Consejo (trabajadores - empleadores) para ver su interés de reactivarlo.2. Que la comisión Nacional de INAFORP tome las desiciones políticas y de desarrollo del Sistema (alternativa B)3. Las funciones del Consejo necesitan ser ejecidas como adicional a las de la Comisión Nacional de INAFORP:
ETG	<ol style="list-style-type: none">1. Clasificación de funciones.2. Revisión del reglamento.3. Reconocimiento Institucional.4. M + E, POA Sistema Dual efectivamente.5. Informar los resultados del M + E a los/as Directores/as Ejecutivos/as. (INAFORP - COSPAE)