

República de Panamá

Ministerio de Planificación y Política Económica
Dirección General de Planificación Económica y Social
Dirección de Planificación Social
Departamento de Recursos Humanos y Empleo



LA EDUCACION NO FORMAL EN PANAMA

(DOCUMENTO DE TRABAJO)

N° 31

1-9-82

MINISTERIO DE PLANIFICACION Y POLITICA ECONOMICA
AGENCIA PARA EL DESARROLLO INTERNACIONAL

LA EDUCACION NO FORMAL
EN PANAMA

Panamá Octubre de 1978

REPUBLICA DE PANAMA
MINISTERIO DE PLANIFICACION Y POLITICA ECONOMICA

DR. ERNESTO PEREZ BALLADARES
MINISTRO

DR. ORVILLE K. GOODIN
VICE MINISTRO

DR. FERNANDO ARAMBURU PORRAS
DIRECTOR GENERAL DE PLANIFICACION ECONOMICA
Y SOCIAL

DIVISION DE PLANIFICACION SOCIAL

Ana Hernández de Pittí, Directora

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS Y EMPLEO

Aurora C. de Correa, Jefe del Departamento

Cecilio Gadpaille
Félix Morales T.
Miguel Achurra

Elda M. de Ayala
Argelis Arosemena
Daniel Camazón

DEPARTAMENTO DE POBLACION

Rosa E. de De La Cruz, Jefe del Departamento

Luis Modes
Armando Villarreal
Giovanni Ciniglio
María P. de Viggiano
Elisa Fernández
Nadja Vásquez
Manuel Flores

Luis Omar Montero
Pablo Vivar
Xenia Quintero
Miguel Higuero
Ricardo Acevedo
Nelly E. Rodríguez

DEPARTAMENTO DE ANALISIS SOCIAL

Eneida Zúñiga, Jefe del Departamento

María C. de Pastor
Martha B. de Sánchez

Rafael Paniza B.

PERSONAL TECNICO DE APOYO

Judith Dejud
Rosa Elvira Núñez

Moisés Ramírez
Moisés Lezcano

ASESORES

Peter Rupert, Experto Asociado de OIT
Valeria Ramírez, Experta de CELADE

SECRETARIAS

Edna de Arosemena,
Flor Ma. Medina
Princesa de Vergara
Elzevir P. de Delgado

Isabel Castillo
Nora Wong.
Daysi Rodríguez
Merlin Brown

PRESENTACION

El informe que se presenta sobre la Educación No-Formal en Panamá, es el resultado del esfuerzo coordinado entre el Ministerio de Planificación y Política Económica y la Agencia para el Desarrollo Internacional.

El objetivo principal del estudio fue el de establecer la situación actual, los problemas y las perspectivas de los programas de Educación No-Formal en Panamá, que más se vinculasen con los grupos marginados y además procurasen a través de la capacitación el acceso de éstos grupos a puestos de trabajo remunerados.

La elaboración del documento estuvo a cargo del Doctor Héctor García, experto consultor de la Agencia para el Desarrollo Internacional (AID) quien contó con la directa colaboración del Profesor FELIX MORALES TORRES, funcionario del Departamento de Recursos Humanos y Empleo del Ministerio de Planificación y Política Económica.

INDICE

CAPITULO NUMERO	PAGINA NUMERO
INTRODUCCION	viii
A. Propósito.....	ix
B. Términos de Referencia.....	ix
C. Estrategia Sugerida.....	*
D. Metodología.....	xi
I LA FORMACION PROFESIONAL NO-FORMAL.....	1
A. Qué Es?.....	1
B. Mayor Obstáculo.....	4
C. El Costo de No Adiestrar.....	4
D. Experiencia en Panamá.....	5
1. Determinación de Necesidades de Adies- tramiento.....	6
2. Activa participación de la Empresa Privada.....	6
3. Sistema de Selección de Participantes.	7
4. Sistema de Comités Tripartita Secto- riales para el Desarrollo de los cursos	7
5. Sistema de Colocaciones.....	7
6. Asistencia Económica a los Partici- pantes.....	7
II LA FORMACION NO-FORMAL EN PANAMA.....	9
A. Algunos Programas de Formación No-Formal	10
1. El servicio Nacional de Formación Profesional (SENAFORP).....	10
2. Centro de Aprendizaje Industrial (CAI) Instituto Panameño de Habilitación Especial (IPHE).....	11
3. Departamento de Adiestramiento, Mi- nisterio de Planificación y Política Económica.....	13
4. Formación No-Formal Sindical.....	16
5. Dirección General para el Desarrollo de la Comunidad (DIGEDECOS).....	17
6. Centro Cultural del Santuario Nacional	19
B. Resumen.....	20

INDICE
(continuación)

CAPITULO NUMERO		PAGINA NUMERO
III	SERVICIO NACIONAL DE FORMACION PROFESIONAL (SENAFORP).....	21
	A. Antecedentes.....	22
	B. Actividades-Modos de Formación.....	24
	1. Habilitación.....	24
	2. Máximo Aprovechamiento.....	25
	3. Complementación.....	25
	C. Logros.....	25
	D. Areas Geográficas Servidas.....	28
	E. Población Servida.....	29
	F. Coordinación con Otras Agencias.....	31
	G. Financiamiento.....	32
	H. Algunos de los Mayores Obstáculos del SENAFORP.....	33
	1. Recursos Económicos.....	33
	2. Determinación de Necesidades de Adiestramiento.....	33
	3. Perfeccionamiento de Instructores.	34
	4. Coordinación.....	34
	5. Sistema de Colocación y Seguimien- to de los Egresados.....	35
	I. Anteproyecto de Ley de la Formación Profesional.....	35
IV	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	39
	A. Conclusiones.....	40
	B. Recomendaciones.....	43
	1. Determinación de las Necesidades de Adiestramiento.....	43
	2. Sistema de Alcance a los Marginados	46
	3. Sistema de Colocaciones para Egre- sados del SENAFORP.....	48
	4. Sistema de Seguimiento de los Egre- sados.....	49
	5. Coordinación con otras Entidades..	49
	6. Fortalecimiento del SENAFORP.....	49

INDICE

(conclusión)

CAPITULO NUMERO		PAGINA NUMERO
	7. Fortalecimiento del Servicio Na- cional de Empleo.....	50
	8. Formación a Distancia.....	53 ■
	9. Centro de Desarrollo de Material Audiovisual y Auto-Instrucción Escrita.....	54
	10. Programa de Habilitación en el Puesto.....	55
ANEXO	Información Adicional sobre Institucio <u>ne</u> s.	

INTRODUCCION

El propósito del informe es el de presentar los resultados de las investigaciones realizadas del 6 de septiembre al 3 de octubre de 1979, de los programas e instituciones que a través de la capacitación tratan de mejorar condiciones de vida de los más pobres o desvalidos.

Este esfuerzo conjunto del Ministerio de Planificación y Política Económica con la Agencia para el Desarrollo Internacional por conocer con mayor profundidad cómo la dinámica de empleo estaba impactando a los grupos marginados urbanos, procuraba el desarrollo de un proyecto polifásico que contribuyera a mejorar las condiciones de vida y trabajo de éstos grupos.

De allí que pese a las limitaciones de tiempo y a las dificultades que implica el realizar un inventario de todas las instituciones públicas y privadas que desarrollan programas de capacitación no-formal, y de la escases de datos actualizados sobre las evaluaciones a éstos programas se logró establecer que, dada la diversidad de instituciones y programas, se analizarían los que por su naturaleza, organización e implicaciones eran los más relevantes, sin que ello presuponga negar la importancia o validéz que puedan tener las otras agencias o programas.

A. Propósito:

El propósito de este informe es el de presentar los resultados de las investigaciones ejecutadas bajo una corta misión durante el período del seis (6) de septiembre al tres (3) de octubre de este año 1979. Las investigaciones y observaciones son parte de un mayor esfuerzo conjunto del Ministerio de Planificación y Política Económica y la Agencia Internacional para el Desarrollo (AID) para conocer las actuales realidades del proceso de empleo y su impacto en los grupos marginados urbanos. Las investigaciones de los programas e instituciones que afectan o tratan de afectar las condiciones de vida de los más pobres se hacen con el propósito de desarrollar un proyecto polifásico diseñado para contribuir a mejorar las condiciones de empleo y de ingresos de los grupos marginados urbanos.

B. Términos de Referencia:

Bajo los términos de referencia de esta misión existen ciertos requerimientos como el de hacer un inventario de todas las instituciones, tanto públicas como privadas, que actualmente están suministrando a los jóvenes y adultos, fuera del sistema escolar, adiestramiento para el mejoramiento de las destrezas técnicas básicas.

Como se menciona en el informe, debido a la gran cantidad de programas e instituciones, la variedad de los mismos y la falta de información relevante actualizada no se puede realizar este inventario.

Ninguna de las instituciones visitadas, excepto el IPHE y el Departamento de Adiestramiento del Sector Público, tienen sistemas o mecanismos para la colocación y/o el seguimiento de los egresados. Por consiguiente, no existe información para determinar si los participantes fueron o no debidamente adiestrados o colocados en puestos de trabajo.

Enfrentando esta situación de falta de información y tiempo, se decidió cubrir la formación no-formal en general, sin embargo, y para los efectos de éste informe se ha hecho énfasis en el Servicio Nacional de Formación Profesional (SENAFORP) por ser la institución principal de Formación No-Formal en el país.

No obstante se creyó prudente cubrir algunos de aquellos programas o instituciones que de alguna manera afectan la labor del SENAFORP.

C. Estrategia Sugerida :

La estrategia que se sugiere a la Agencia Internacional para el Desarrollo/ Gobierno de Panamá en esta área, se presenta en forma de conclusiones y recomendaciones en el último capítulo de este informe. Estas incluyen no sólo sugerencias para el reforzamiento de programas e instituciones tradicionales, sino también la introducción de novedosos programas que estimularían el alcance de un mayor número de los marginados a un costo menor que los programas de formación no-formal tradicional. Esto no quiere decir que unos deben reemplazar a otros, pero que los nuevos programas sugeridos

(formación a distancia, formación en el puesto de trabajo) suplementen la función de formación profesional como se ejecuta actualmente.

D. Metodología:

La metodología utilizada para obtener la información deseada fue a través de visitas a las instituciones y entrevistas con los funcionarios responsables de la administración y operación de los programas.

I. LA FORMACION PROFFESIONAL NO-FORMAL:

A. Qué Es?

La frase Formación Profesional No-Formal no tiene una definición clara y concisa. Hoy día se usa para describir un sin número de programas de adiestramiento que realizan numerosas organizaciones. Algunas de las cuales utilizan métodos de Formación Formal, pero también imparten una variedad de cursos de formación no-formal para diferentes grupos de personas.

Para los efectos de este informe podríamos decir que la formación formal es aquella educación impartida por escuelas tanto públicas como privadas que se rigen por programas de enseñanza aprobados y supervisados por autoridades responsables de la educación en el país. Esto incluiría es escuelas vocacionales y los Institutos Técnico-Profesionales (LPT'S) y programas de enseñanza superior como las universidades. El resto de los programas de formación podrían considerarse como no formales o, en otras palabras, programas extra-escolares.

Algunas escuelas dictan cursos tanto de formación formal como de no formal para diferentes grupos de participantes. Escuelas públicas que operan programas de educación formal durante el día para los estudiantes regulares y que dictan cursos nocturnos de alfabetización o perfeccionamiento de destrezas para adultos son ejemplos de ésto.

La formación no formal cubre una gran gama de programas de adiestramiento impartidos por un gran número de organizaciones, clubes, asociaciones, empresas, grupos religiosos de diferentes denominaciones, patronatos, etc., con diferentes propósitos y dirigidos a diferentes poblaciones. Los programas de adiestramiento no-formal probablemente son tantos y de tal variedad de contenido, propósito y calidad que si se hace un estudio bien detallado, encontraríamos programas de "formación no-formal" en cada cuadra de la ciudad.

En este informe se pretende enfatizar aquella Formación No-Formal cuyo principal y básico propósito o meta es el suministrarle a los recursos humanos destrezas, de acuerdo con las necesidades del mercado de trabajo, que les permita obtener un empleo y así mejorar sus ingresos y su nivel de vida.

Esta acción es normalmente dirigida, en primer lugar, a nuevos miembros de la Población Económicamente Activa con deseos de trabajar que carecen de las destrezas que demanda el mercado de trabajo. Esto incluiría trabajadores que poseen destrezas en una ocupación en la cual no hay demanda y desean formación para otra ocupación que les permita obtener empleo.

El segundo grupo a quien la formación profesional es dirigida sería los recursos humanos que ya poseen algunas destrezas, obtenidas por previa capacitación o empíricamente.

mente, con deseos de superarse perfeccionando sus conocimientos en la misma ocupación o una relacionada.

La formación no-formal surgió por las apremiantes necesidades del desarrollo del país por trabajadores calificados y las necesidades de empleo de numerosos miembros de la población económicamente activa, quienes por falta de recursos económicos, falta de cupos en las escuelas y numerosas otras razones no podían continuar sus estudios. Estos desertores involuntarios del sistema formal terminan en de empleados, abierto o no, o subempleados recibiendo ingresos con los cuales no pueden satisfacer las más básicas ne cesidades de su familia.

Aunque la formación profesional todavía está en sus años "formativos", ya está contribuyendo significativamente al desarrollo en varios países, aumentando el número de tra bajadores calificados disponibles a los diferentes sectores económicos y permitiendo que obtengan empleo numerosas personas que de otra manera nunca hubieran tenido la oportu nidad de desarrollar sus aptitudes.

Sin embargo, y específicamente en Panamá, la diferencia entre las necesidades de formación y el número de personas que se están adiestrando es tan grande, que de no fortalecerse la formación no-formal, el crecimiento económico y el desarrollo del país seguiría siendo afectado des favorablemente.

B. Mayor Obstáculo:

La mayor dificultad de los Programas de Formación Profesional es la falta de recursos económicos. El aparente alto costo de habilitar un desempleado para que obtenga un empleo y satisfacer las necesidades de una empresa o perfeccionar trabajadores ya empleados para aumentar su productividad y la producción de su empresa, causa que estos programas nunca reciban el apoyo económico necesario.

Se habla del aparente alto costo de la Formación Profesional, pero el costo de no adiestrar es mucho más alto.

C. El Costo de No Adiestrar:

Estudios en varios países en la América Latina durante los últimos diez años revelan que la utilización de trabajadores no adiestrados en ocupaciones de la industria, de la construcción está resultando en un desperdicio de recursos enorme y aumentando el costo de la construcción por entre 15% y 25%. Este aumento innecesario en los costos de la construcción se debe al desperdicio en materia, daño a equipo y herramientas por parte de trabajadores no adiestrados. El siguiente ejemplo ilustra lo antes dicho.

"En un proyecto de construcción de vivienda de bajo costo con una inversión de B/10,000.000, la pérdida económica debido al desperdicio de materiales y herramientas más demoras innecesarias sería por lo menos del 15% o B/1,500,000.

El costo de formar 500 trabajadores como albañiles, carpinteros, plomeros y electricistas sería B/500.00 por tra

bajador o B/250,000.

Se puede estimar que el adiestramiento de estos 500 trabajadores reduciría el desperdicio en un 70% (no se puede eliminar todo el desperdicio) que representa una economía bruta de B/1,050,000. Si se le resta el costo de adiestramiento de los 500 trabajadores o B/250,000, resultaría en una economía neta de B/800,000".

Desafortunadamente, éstos costos de no adiestrar, causados por desperdicios, daño a equipo y herramientas, demoras y baja productividad no aparecen en los presupuestos o licitaciones y son prácticamente ignorados o aceptados como problemas insolubles.

D. Experiencia en Panamá:

Sería conveniente en éste capítulo que se dedica a la formación no-formal en general, mencionar la experiencia en Panamá para hacer destacar ciertos mecanismos que son esenciales para la exitosa ejecución de programas de formación profesional. Estos fueron establecidos en Panamá hace 12 años por medio de un proyecto especialmente diseñado pero desafortunadamente, éstos principios fueron descuidados y no se utilizan hoy día.

El Proyecto Nº118, como se le nombró, era un proyecto de demostración por medio del cual se establecieron ciertos principios esenciales para la efectiva ejecución de programas de formación profesional.

El Proyecto 118 se dirigió hacia el adiestramiento

acelerado de desempleados de la población marginada en ocupaciones de acuerdo con las necesidades de trabajadores calificados en los diferentes sectores económicos. En el proceso de implementación del proyecto se establecieron los siguientes sistemas, organizaciones y procedimientos para asegurar el éxito:

1. Determinación de Necesidades de Adiestramiento

Se estableció el Servicio Nacional de Empleo que contaba entre otras; con la Sección de Promoción del Empleo con cuatro funcionarios cuyas funciones eran el encuestar un promedio diario de seis empresas cada uno para conocer su empleomanía, actuales necesidades de personal (vacantes) y sus necesidades futuras. En base a ésta información se programaban los cursos a dictarse y así asegurar la colocación de los egresados.

2. Activa Participación de la Empresa Privada:

El proyecto se desarrolló con la consulta y efectiva colaboración de las empresas, tanto es así que el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP) fue signatario del convenio. Los empleadores fueron consultados acerca de las necesidades, participaron en el desarrollo de los cursos y observaron la ejecución de éstos a través de visitas a los talleres con cursos en marcha y asistieron efectivamente en la colocación de los egresados.

3. Sistema de Selección de Participantes:

Se estableció un sistema de pruebas psicotécnicas y de orientación para seleccionar los participantes de acuerdo con sus aptitudes y orientarlos hacia una ocupación en la cual tendrían mejor oportunidad de éxito.

4. Sistema de Comités Tripartitas Sectoriales para el Desarrollo de los Cursos:

Comités tripartitas de los sectores económicos pertinentes fueron formados para unidos, desarrollar los cursos de acuerdo con el actual funcionamiento de los puestos de trabajo en el mercado laboral. Representantes de la empresa privada, los sindicatos e instructores unieron sus esfuerzos para asegurar la relevancia de la instrucción.

5. Sistema de Colocación:

El nuevo Servicio Nacional de Empleo (SENE) estableció un sistema de colocaciones, con mucho éxito, para servir a los egresados. El enlace o estrecha colaboración entre el IFARHU (programas de formación), el SENE, la empresa privada y los sindicatos aseguran la colocación de los egresados.

6. Asistencia Económica a los Participantes:

Para poder romper el círculo vicioso de la pobreza en que se encontraban los participantes, se les prestó asistencia económica durante la formación para

que se pudieran dedicar completamente a sus estudios "sin preocuparse cada día por dónde iban a obtener alimentos para ellos y sus familias".

II

LA FORMACION NO-FORMAL EN PANAMA

II. LA FORMACION NO-FORMAL EN PANAMA

Considerando lo expresado anteriormente acerca de los numerosos programas de formación no-formal impartidos por diferentes agrupaciones y la enorme variedad de estructura, contenido, propósito, población a quienes son dirigidos, ca lidad de la enseñanza y disponibilidad de información acerca de su ejecución y resultados, sería prácticamente imposible, demasiado costoso y de dudosa utilidad efectuar un inventa- rio y evaluación correcta de éstos programas e instituciones.

Algunos de éstos programas e instituciones, los más co- nocidos y significativos, se describen brevemente para hacer resaltar la variedad de programas, pero el enfoque de este in forme será dirigido a los programas específicamente diseña- dos para general empleo a través de programas de formación de adultos desempleados y así habilitarlos, de acuerdo con las necesidades de la economía, para ocupar un puesto de tra- bajo.

A, Algunos Programas de Formación No-Formal:

1. El Servicio Nacional de Formación Profesional (SENAFORP):

Es la principal y más significativa organización cuyo primordial propósito es la habilitación de los recursos humanos para satisfacer las demandas de los di- ferentes sectores económicos. La importancia de es ta institución para el desarrollo del país es tan significa- tiva que se le dedica un capítulo separado.

2. Centro de Aprendizaje Industrial (CAI), Instituto Panameño de Habilidadación Especial (IPHE):

El Centro de Aprendizaje Industrial (CAI) y los Talleres de Producción son programas del Instituto Panameño de Habilidadación Especial (IPHE). El IPHE fue creado por la Ley N°53 del 30 de noviembre de 1951 con el propósito de que "se dedicaría primordialmente a la educación, enseñanza y habilitación de jóvenes ciegos, sordos, deficientes mentales de ambos sexos". (1) La mencionada Ley ha sido reformada varias veces, últimamente por el Decreto de Gabinete N°46 del 15 de noviembre de 1968.

El CAI fue creado para cubrir las necesidades vocacionales de los jóvenes impedidos con el objetivo, entre otros, de que éstos jóvenes adquirieran destrezas para obtener así su independencia económica de acuerdo con las necesidades del individuo y de la comunidad.

La población atendida por el Centro de Aprendizaje Industrial, básicamente provienen de las familias más pobres, salvo muy pocas excepciones. La mayoría son residentes del barrio de San Miguelito.

(1) Memoria IPHE, 1978

Los alumnos primeramente son admitidos al IPHE donde reciben educación especial en ocasiones por varios años y luego ingresan al CAI para su formación para el empleo.

El Centro actualmente tiene una matrícula de aproximadamente 450 individuos siendo formados en planta y 119 que están recibiendo formación en la escuela vocacional de Artes y Oficio y en el Instituto Profesional y Técnico (IPT) de La Chorrera. Las edades de los alumnos fluctúa entre los 14 años y los 23 . Aproximadamente la mitad de los participantes (50%) son del sexo femenino.

Los estudiantes más avanzados del CAI son referidos a los talleres de producción donde aprenden hábitos de trabajo y se preparan para ingresar al mercado laboral.

Estadísticas en la citada Memoria indican que un promedio de 26.7 egresados se han colocado en empresas privadas y 14.3 en agencias gubernamentales durante los últimos tres años (1976, 77 y 78) para un promedio aproximado de 41 egresados colocados al año.

La magnitud de las operaciones de los Talleres de Producción se puede medir mejor por el número de jóvenes de ambos sexos que participan en el programa, 111 jóvenes impedidos de una población laboral de 132 trabajadores, y por el tamaño de la producción estimada para este año, B/428,749.

Los fondos para operaciones del IPHE y naturalmente de su Departamento de Capacitación Industrial

emanan de las siguientes fuentes:

- a. Subsidio del Estado
- b. Casinos Nacionales
- c. Hipódromo Nacional
- d. Municipio de Panamá
- e. Ganacia de los Talleres de Producción y
- f. Donaciones.

Esta institución está ejecutando una función esencial y de manera muy organizada. Los programas son muy especiales y dirigidos a la población más marginada de los marginados porque no solamente son impedidos, sino también a miembros de familias de escasos recursos.

Sus facilidades, equipo y otros recursos son extremadamente limitados para la labor que se les ha encomendado. Se sugiere que sean considerados para asistencia económica adicional en cualquier proyecto de generación de empleo.

3. Departamento de Adiestramiento, Ministerio de Planificación y Política Económica:

Este Departamento es el eje del Sistema Nacional de Adiestramiento para la Administración Pública. El sistema está compuesto por el Departamento, que opera en la Oficina Central de Adiestramiento (OCA) y las oficinas institucionales de adiestramiento (OIA).

El objetivo del sistema es el de adiestrar personal del sector público para mejorar sus capacidades de acuerdo con las prioridades nacionales. El Departamento (OCA) coordina y analiza los recursos dedicados al adiestramiento en el sector público para su óptima utilización. Existen unas 17 oficinas institucionales de adiestramiento.

El Departamento de Adiestramiento imparte cursos dirigidos a funcionarios públicos, en áreas tales como: Planificación, Administración Presupuestaria, Técnicas de Supervisión y Análisis Financieros y mejora de Métodos de Trabajo. Las estadísticas disponibles indican que un total de 816 funcionarios fueron adiestrados en 1977, cifra que es aproximadamente similar a la de los últimos años.

En el mismo año las oficinas institucionales de adiestramiento, coordinados por la OCA, capacitaron un total de 3,798 servidores públicos en cursos de perfeccionamiento tales como Análisis de Estados Financieros, Economía e Introducción a la Banca, Formación de Cajeros y Estadísticos.

El adiestramiento se efectúa en el país por medio de instructores contratados, quienes trabajan en la empresa privada, universidades u otras agencias del Gobierno. Tanto el Departamento como las OIA's tienen facilidades y equipo audiovisual, pero

también obtienen espacio prestado cuando es necesario e intercambian material didáctico y equipo audiovisual.

Su coordinación con la empresa privada es muy estrecha y hay intercambio de becas también, permitiendo que funcionarios públicos participen en programas ofrecidos por la empresa privada como los de la APEDE:

Los programas de adiestramiento son financiados por el Estado en parte y asistencia técnica y económica de varias agencias internacionales como la OEA, AID, Naciones Unidas, BID y asistencia bilateral de otras naciones. Esta asistencia internacional se efectúa en varias formas como becas, instructores o financiamiento.

Este programa es de urgente necesidad para Panamá. Las entidades gubernamentales han crecido a un paso agigantado durante los últimos diez años: el Ministerio de Trabajo creció en personal de un total de aproximadamente 250 personas a 1,200 hoy día y el DIGEDECOP, de prácticamente cero a 700 empleados públicos. Este crecimiento acelerado se ha complicado con las nuevas responsabilidades de Panamá en lo que fue la zona del canal. Aunque esto no se comenta mucho, es evidente que existe una "piratería" de personal calificado muy vigorosa entre diferentes

organismos. El continuo cambio de personal no se puede evitar pues son muy pocos los empleados públicos que no buscan mejorar su situación económica aunque esta acción sea acompañada por el riesgo que supone la movilidad.

4. Formación No-Formal Sindical:

El movimiento laboral ha crecido significativamente, probablemente más en fortaleza e importancia que en número, o por lo menos esto es lo más significativo. Y así también ha crecido la educación sindical o formación no-formal de sindicalistas.

Este es otro estilo de formación no-formal que bien podríamos llamar divulgación educativa o educación cultural que es desarrollada por los diferentes institutos de educación sindical que existen en el país, el Instituto Panameño de Educación Laboral (IPEL) y los institutos de las diferentes centrales sindicales; la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP), la Central Istmeña de Tranajadores (CIT) y la Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP). Se desconoce si las federaciones independientes desarrollan y dictan cursos de sindicalismo a sus miembros, pero se sospecha que sí. Los programas de formación de todos estos institutos son financiados por el 5% del Seguro Educativo.

Los Institutos de las Centrales desarrollan y dictan cursos básicos y de nivel medio y el IPEL administra la educación sindical de nivel superior.

El fortalecimiento del movimiento laboral en Panamá es una saludable señal. Su debilidad en el pasado ha forzado la intervención gubernamental en prácticamente todos los conflictos entre los sindicatos y la empresa privada. El Ministerio de Trabajo ha tenido que dedicar gran parte de sus recursos y esfuerzos a asuntos que podrían ser solucionados por la empresa privada y los sindicatos mismos. Esto ha causado que el MITRAB haya descuidado sus más importantes funciones como es el desarrollo y utilización de recursos humanos y el desarrollo y coordinación de la implementación de la política de empleo del país.

5. Dirección General para el Desarrollo de la Comunidad (DIGEDECOM):

La formación impartida por el DIGEDECOM representa una forma más de formación no-formal. En sus programas de desarrollo de la comunidad ejecutan proyectos tales como escuelas, caminos, puentes, viviendas y centros comunales. Como los miembros de la comunidad a menudo no poseen los conocimientos técnicos para la ejecución de los proyectos, se les presta asistencia técnica en la forma de un trabajador

calificado que les enseñe como hacer el proyecto y los supervise. Esta formación no-formal, una forma de aprendizaje informal, le enseña al participante a ejecutar ciertas tareas en el actual trabajo que le permiten completar la obra, pero no lo habilita para ocupar un puesto de trabajo en la ocupación.

El DIGEDECOS también es responsable de la coordinación del Plan de Urgencia denominado ahora Plan Especial para el Desarrollo de la Comunidad (PEDECO).

La población atendida por el PEDECO es de aproximadamente 23,000 personas. De las cuales el 20% de ésta población se planificó suministrarle enseñanza, asesoría y supervisión para formar grupos de producción que eventualmente formen pequeñas industrias.

Este plan de formación de gran número de personas para el establecimiento de pequeñas industrias es relativamente nuevo y no hay información disponible acerca de los resultados. No se sabe si se ha hecho estudios de factibilidad para asegurar que habría un mercado para los productos de éstas pequeñas empresas. En estos momentos no es posible hacer una evaluación de la función de formación no formal en este caso.

6. Centro Cultural del Santuario Nacional: (1)

Las actividades de este Centro Cultural es otra forma más de la formación no-formal. Es un programa administrado por religiosos cuyo objetivo es la promoción de la empleada doméstica.

La población servida es, en su gran mayoría, empleadas domésticas de la vecindad con una minoría de participantes residentes de los barrios marginados. Un total de 150 mujeres participan en el programa.

Los cursos ofrecidos son estandard para esta población: cocina y repostería, costura, belleza, laborés manuales, relaciones humanas, alfabetización y religión. Los alumnos que terminan tres de cursos de alfabetización reciben un certificado de primaria reconocido por el Ministerio de Educación.

Las instrucciones son impartidas por una combinación de instructores religiosos y otros laicos. El salario de una de las instructoras es financiado por el Ministerio de Educación que es la única contribución económica externa. El Centro es financiado por el Santuario Nacional y los participantes pagan una matrícula de B/5.00 al año y B/4.00 por mes.

(1) Información suministrada por experta consultora Sra. Gloria Jordan de AID.

La efectividad de las operaciones de este programa es difícil o imposible de evaluar por la falta de estadísticas y seguimiento de los egresados. Sin embargo, su labor es encomiable y hay seguridad de que un gran número de éstas personas, que nunca hubieran tenido una oportunidad de superarse, están adquiriendo conocimientos que les ayudarán a mejorar su nivel de vida o por lo menos, hacer posible que una vida dura sea un poco más placentera y soportable.

B. Resumen:

En este capítulo se ha tratado de señalar algunos programas y formas de formación no-formal. Hay muchas más organizaciones involucradas en éste tipo de adiestramiento. Fe y Alegría, Industrias de Buena Voluntad, CARITAS, la Ciudad del Niño y cientos de iglesias son algunas otras organizaciones que tratan de mejorar la vida de ciertos sectores de la población.

Sus servicios son muy valiosos y contribuyen al desarrollo de los recursos humanos en alguna forma, pero son muy difíciles de evaluar y coordinar.

Como se mencionó antes, en el próximo capítulo se tratará de enfocar al SENAFORP.

III

SERVICIO NACIONAL DE FORMACION PROFESIONAL ·
(SENAFORP)

III. SERVICIO NACIONAL DE FORMACION PROFESIONAL (SENAFORP):

A. Antecedentes:

El Servicio Nacional de Formación Profesional comenzó operaciones en el año 1968 en el centro de formación construido en el Corregimiento de Tocumen, adyacente a la carretera hacia el aeropuerto.

El Instituto para la Formación y Aprovechamiento de los Recursos Humanos (IFARHU), creado en enero de 1965 mediante la Ley N°1 de ese año, en 1966 compró dos escuelas de capacitación de la empresa "Camer International" de origen español. Cada escuela estaba constituida de equipo, herramientas, materiales de instrucción y material didáctico para la capacitación de 200 participantes (400 las dos) en una serie de ocupaciones tales como: tornero, fresador, soldador, pintor, albañil, carpintero y plomero. Estas escuelas son similares a las seis compradas por la República Dominicana unos años antes (veáse cuadro N°1).

Con un préstamo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) se construyeron los edificios en terrenos donados por el Gobierno para ubicar las escuelas. Los alumnos de los cursos de construcción del Proyecto N°118 construyeron algunos de los primeros edificios como práctica y después de la terminación de los cursos muchos fueron empleados por el IFARHU para terminar la construcción del Centro.

El Ministerio de Trabajo de España suministró la asistencia técnica para la formación de instructores y elaboración de programas (1967-1969) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) comenzó su primera fase de asistencia técnica del 1969 (Proyecto OIT/PAN 69-518).

La asistencia técnica de la OIT continuó a través de diferentes proyectos. Actualmente está siendo representada por el experto Ing. Alfredo Montesinos. El programa de asistencia técnica de la OIT espera la llegada de varios expertos a corto plazo; hay además creciente expectativa por la aprobación de la nueva Ley de Formación Profesional que convierte al SENAFORP en una Agencia semi-autónoma.

El Ministerio de Trabajo de España ha vuelto a prestar asistencia técnica a esta institución recientemente representada por el Ing. Antonio Antolin. España también tiene planes para expandir esta asistencia en el futuro cercano.

B. Actividades - Modos de Formación:

El SENAFORP utiliza principalmente tres modos de Formación Profesional en sus programas:

1. Habilitación:

Estos cursos son de corta duración, 300 a 500 horas de enseñanza dirigidas a trabajadores nuevos desempleados, para habilitarlos en una ocupación en demanda y así permitir que ocupen un puesto de trabajo.

Este tipo de formación también se usa para suministrarles nuevas destrezas a trabajadores calificados en ocupaciones para las que no hay demanda para que puedan obtener empleo en la nueva ocupación.

2. Máximo Aprovechamiento:

La diferencia entre este tipo de curso y los de habilitación es la duración de los cursos que en este tipo es de 600 a 900 horas.

3. Complementación:

Estos cursos son de muy corta duración, más ó menos de 60 a 90 horas, dependiendo de la materia a enseñarse. Son normalmente ofrecidos durante horas no laborables y dirigidos a trabajadores que ya tienen conocimiento en una ocupación y desean superarse perfeccionando sus habilidades.

Este año 1979, no se han dictado cursos de máximo aprovechamiento. De enero a septiembre de 1979 se dictaron 156 cursos para formar 1,843 participantes: 51 fueron cursos de habilitación para 587 estudiantes y 105 cursos de complementación para 1,256 alumnos. Como una ilustración, se ofrecen los cuadros 2 y 3 indicando el número de participantes por sector y modo y participantes egresados según sector.

C. Logros:

Las actividades del SENAFORP, como indica el número de egresados desde su creación hace diez años, han

CURSOS POR SECTOR Y MODO

ÉNERO-SEPTIEMBRE
1979

Sectores	Total	MODO DE FORMACION		
		Complementación	Habilitación	Máximo Aprovechamiento
TOTAL	<u>156</u>	<u>105</u>	<u>51</u>	
1. Agropecuario	30	30	--	--
2. Construcción	16	5	11	--
3. Comercio y Servicios	31	22	9	--
4. Industrial	35	9	26	--
5. Formación en la Empresa	34	34	--	--
6. Metal Mecánico	8	3	5	--
7. Metodología	2	2	--	--

FUENTE: Servicio Nacional de Formación Profesional (MITRAB).

M I T R A B
 DEPARTAMENTO DE FORMACION PROFESIONAL
 División Técnica
 PARTICIPANTES EGRESADOS SEGUN
 SECTOR
 1968 a 1978

AÑOS	TOTAL	S E C T O R E S							
		AGROPEC.	CONST.	COM. Y SERV.	INDUSTRIAL	FORM. en EMP.	METAL MEC.	METODOLOGIA	APREND.
TOTAL	49,592	13,329	6,509	9,247	10,235	4,826	2,835	2,539	62
1968	587	50	121	63	142	--	50	161	--
1969	1,190	236	287	74	262	58	150	123	--
1970	1,528	77	499	30	103	284	364	171	--
1971	2,618	99	501	191	170	682	385	590	--
1972	2,917	129	885	288	262	980	226	137	--
1973	3,786	1,047	777	399	519	834	165	45	--
1974	3,772	1,558	389	733	478	186	252	176	--
1975	11,592	3,789	1,418	2,627	2,408	666	334	350	--
1976	6,755	1,653	602	1,738	1,672	443	432	215	--
1977	6,932	2,615	485	1,762	1,380	182	151	295	62
1978	7,915	2,086	545	1,342	2,829	511	326	276	--

Fuente de Información: MITRAB:- Departamento de Formación Profesional (varios errores corregidos)

ido creciendo desde la formación de 587 personas en el año 1968 a la formación de 7,915 en 1978, con un enorme incremento de personas adiestradas en el año 1975 (total 11,502). En 1979, el año de reorganización y reestructuración, las actividades han sido reducidas considerablemente y solamente 105 cursos para 1,843 participantes han sido ofrecidos durante los primeros nueve meses de este año, 1979.

Aunque en esta corta misión no es posible hacer una evaluación correcta de la calidad del adiestramiento durante los últimos cinco o seis años, conversaciones con numerosos funcionarios del gobierno y de la empresa privada indican que hay razones para considerar que la formación ofrecida en los últimos años no ha sido adecuada a las necesidades nacionales. Los numerosos obstáculos que ha enfrentado el SENAFORP durante éstos años como se describen brevemente más adelante parece confirmar la opinión de los funcionarios consultados en referencia a la relativa calidad del adiestramiento.

D. Areas Geográficas Servidas:

La Formación Profesional ofrecida por SENAFORP además de la ofrecida en el Centro de Tocumen, ha cubierto todas las provincias, de acuerdo con datos disponibles en el informe evaluativo del SENAFORP para el año 1977, el más reciente informe disponible. De un total de 631 cursos ofrecidos ese años, 367 o el 58% fueron

dictados en el Centro de Tocumen y el resto en las provincias.

Estos programas ofrecidos fuera de la capital, que bien podríamos llamar programas de extensión, se ejecutan por medio de Programas Móviles. Inmediatamente se cree conveniente aclarar que éstas unidades móviles no son camiones talleres donde se dictan clases, sino que el equipo, material didáctico e instructor se trasladan al área seleccionada y se instalan en un local previamente obtenido para ofrecer el curso donde permanecen durante su duración. El camión puede regresar al Centro para trasladar otras unidades. Al terminar el curso el equipo, material e instructor pueden trasladarse a otra localidad para dictar el mismo curso o uno similar, de acuerdo con las necesidades, o regresar al centro.

E. Población Servida:

El SENAFORP fue creado por la apremiante necesidad de adiestrar los recursos humanos necesitados por los diferentes sectores de la economía. Gran número de valiosos recursos en potencia permanecían desempleados por su falta de destrezas que ofrecer en el mercado laboral mientras la producción y la productividad de las empresas sufría por falta de trabajadores calificados.

La mayoría de éstos desempleados eran jóvenes adultos que por alguna razón mayormente económica, no pudieron continuar estudios en el sistema formal. Estos

jóvenes adultos provenían de familias de escasos recursos, residentes de los barrios marginados.

Los programas del SENAFORP son dirigidos principalmente a esta población de jóvenes adultos desempleados, miembros de las familias de más bajos recursos económicos, con el propósito de desarrollar sus habilidades, a través de cursos de corta duración, para ocupar un puesto de trabajo y así poder aumentar sus ingresos y nivel de vida.

El impacto de éstos programas en la población necesitada es muy limitado debido a las enormes necesidades de adiestramiento y las limitaciones de los recursos disponibles a SENAFORP. Por ejemplo, estadísticas indican que de una población desempleada de 43,800 en el año 1978, solamente 1,638 o el 3.7% de los desempleados fueron adiestrados.

Esta seria limitación de programas que la institución puede ejecutar causa que éstos no sean promovidos y no se trate de alcanzar mayor número de los marginados de los barrios más pobres. De acuerdo con reciente información, muchas de estas personas más necesitadas ni siquiera saben que el SENAFORP existe y mucho menos que ellos podrían superarse a través de los programas impartidos gratuitamente.

F. Coordinación con Otras Agencias:

Esta falta de alcance a los más pobres se confirma por la falta de coordinación entre agencias cuya razón de ser es el prestar servicios de diferente índole a la población marginada. Se nota en Panamá y en muchos otros países, que algunas agencias tratan de satisfacer todas las necesidades en vez de coordinar con la agencia cuya especialidad es una particular actividad y en el proceso duplican esfuerzos, malgastando fondos y terminan con un producto de dudosa calidad.

El SENAFORP ha mantenido coordinación con otras instituciones de formación tales como el Ministerio de Educación y el Politécnico, pero su coordinación con otras entidades que sirven a la población más pobre y necesitada como el Servicio Nacional de Empleo, la Dirección General del Niño y la Familia, la Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (DIGEDECOM) y organizaciones privada que sirven a esta población ha sido algo desarticulada.

Sin embargo, lo más grave de la falta de coordinación ha sido la falta de contactos con la empresa privada. Los programas de formación profesional comenzados en 1967 hacían resaltar la activa participación de la empresa privada en dichos programas, desde la programación y el desarrollo de los cursos hasta la

colocación de los egresados. Aparentemente, hubo un distanciamiento, un alejamiento entre la formación y la empresa privada. Afortunadamente, se ven indicios de una reconciliación demostrada por el éxito de la comisión Laboral Tripartita en la preparación del Ante proyecto de Ley de la Formación Profesional y el aparente deseo de continuar esta asociación hasta el uso de comités tripartita para el desarrollo de cursos como se hacía antes.

G. Financiamiento:

La fuente principal de fondos del SENAFORP está su puesta a emanar del Seguro Educativo, el cual se creó en julio 27 de 1971, mediante el Decreto Ley N°168. De acuerdo con el Decreto, SENAFORP debería recibir el 15% del total de los fondos recolectados. Se ha es timado que este 15% del Seguro Educativo representa ac tualmente unos 2,6 millones de balboas. Aparentemente la institución nunca ha recibido los fondos designados para su operación. El Presupuesto actual (1979) de la institución es de 1.4 millones de balboas y ni eso han recibido. Una adecuada operación del Programa de For mación Profesional de la institución requeriría aproxi madamente tres millones de balboas al año con un incre mento anual, considerando la tasa de inflación. Esto es sin considerar la necesidad de incrementar el número de cursos significativamente para poder eventualmente

satisfacer una mayor parte de las necesidades de adiestramiento reales. Se dice "una mayor parte de las necesidades" porque la deficiencia es tan grande que tomaría muchos años y una gran cantidad de fondos para satisfacer las presentes necesidades y las que aparecerán en el futuro.

H. Algunos de los Mayores Obstáculos a las Labores del SENAFORP:

1. Recursos Económicos:

En la sección previa se mencionó la escasez de financiamiento que enfrentado el SENAFORP. Parece evidente que fondos destinados a la formación profesional han sido utilizados para otros fines y la cantidad y peor aún, la calidad de la formación ha sido afectada desfavorablemente. Es cierto que la abundancia de recursos económicos no garantiza la apropiada y exitosa ejecución de programas de formación profesional, pero sí es cierto que la falta de recursos económicos sí garantiza su fracaso.

2. Determinación de Necesidades de Adiestramiento:

No hay un sistema adecuado para determinar las necesidades de adiestramiento para que los programas de formación profesional puedan ser programados de acuerdo con las realidades actuales.

La falta de un Servicio de Empleo efectivo con un programa de visitas a empresas (diariamente) para dete

terminar las necesidades de recursos humanos, priva a la institución de información actualizada para la adecuada programación de cursos. Las encuestas que se han hecho en los últimos años (esporádicamente) carecen de suficiente información para servir las necesidades del SENAFORP.

3. Perfeccionamiento de Instructores:

No se ha mantenido un programa serio y sistemático para perfeccionar las habilidades de instructores. También la información disponible indica que en los últimos años ingresaron a la institución algunos instructores sin pasar por un procedimiento de selección estricto que asegure su idoneidad y grado de calificación para la ejecución de sus responsabilidades.

Aparentemente, la organización ha comenzado un programa de perfeccionamiento de los instructores, lo cual debe fortalecer y ejecutarse vigorosamente.

4. Coordinación:

El único esfuerzo de coordinación observado ha sido con otras instituciones de enseñanza, pero sólo como respuesta a ciertas acciones externas. No hay coordinación sistemática con otras agencias del Gobierno y entidades privadas sirviendo a la misma población y naturalmente no existe un sistema de alcance a los más necesitados. La coordinación

estrecha con la empresa privada, tan cuidadosamente establecida hace varios años, se ha descuidado al punto de que no ha existido en varios años.

5. Sistema de Colocación y Seguimiento de los Egresados:

La falta de un sistema de colocación y seguimiento de los egresados reduce la efectividad de los programas de formación considerablemente. Si el propósito de la formación es habilitar una persona para ocupar un puesto de trabajo, entonces el proceso no termina hasta que el egresado esté colocado.

Un sistema de seguimiento es necesario para la retroalimentación de información referente a la efectividad de la formación para así continuar el mejoramiento de los cursos ofrecidos y estimular el regreso de los egresados para su perfeccionamiento por medio de cursos de complementación. Un programa de seguimiento estimularía también una mayor cooperación de los empleadores al reconocer el genuino interés de la institución por satisfacer sus necesidades de recursos calificados.

I. Anteproyecto de Ley de Formación Profesional:

Una de las más prioritarias y significativa actividad en referencia a la formación profesional en Panamá ha sido el desarrollo del Anteproyecto de Ley de Formación Profesional. Aunque la promesa del ordenamiento

y reglamentación de la formación profesional es muy importante, lo más significativo ha sido la manera de proceder.

Este anteproyecto de Ley ha sido desarrollado por una Comisión Nacional de Adiestramiento y Formación Profesional rejuvenecida que ha analizado un problema muy serio y de crítica importancia al desarrollo de la economía del país y ha producido un documento y procedimientos aceptables a los tres sectores que controlan el desarrollo económico: Gobierno, la Empresa Privada y los Sindicatos. Este proceder augura un porvenir halagador para la formación profesional en Panamá.

Sin embargo, queda mucho por hacer. Las leyes no solucionan problemas por sí mismas; son solamente instrumentos. Su efectividad depende de las personas responsables por su implementación. Desafortunadamente, no se puede legislar buena voluntad, seriedad de propósito, sentido de responsabilidad y otras características necesarias en personas responsables de la ejecución de las leyes. Tampoco se solucionan problemas cambiándole el nombre a una institución.

El anteproyecto de Ley convierte a la institución ahora conocida como SENAFORP en una institución semi-autónoma, con patrimonio propio, autonomía administrativa y financiera, que se designará Servicio Nacional de Formación Profesional, SENAP y ubicado en el ámbito

de responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Bienes
tar Social.

Las actividades del SENAP serán regidas por una Co
misión Nacional compuesta por representantes de la em-
presa privada, los sindicatos y el gobierno y será pre
sidida por el Ministerio de Trabajo. Esto estimularía
una continuación de la coordinación entre estos tres
sectores, iniciada por la Comisión que desarrollo el
proyecto de ley.

Es una lástima, y se considera una deficiencia, que
no se incluyera el Servicio de Empleo en esta propues-
ta institución semi-autónoma. La formación profesio-
nal es solamente una función dentro de un proceso mu-
cho mayor y más importante: Desarrollo y Utilización
de los Recursos Humanos. La formación es el desarro-
llo de éstos recursos y el servicio de empleo es res-
ponsable de la utilización de ellos. El anteproyecto
de ley hace muy poca referencia al Servicio de Empleo
y la que existe no es significativa. La Comisión apa-
rentemente ignoró una función extremadamente importante
y de la cual debe depender la formación profesional.

En mucho de lo escrito acerca de la formación
profesional hoy día aparecen palabras y frases haciendo
referencia al empleo, "formación para empleo" por
ejemplo. Estas palabras y frases son muy bonitas, pero

vacías sin significado alguno. Si uno observa las operaciones de las instituciones de formación profesional, nota que no existen sistema ni mecanismos para asegurar el empleo de los egresados. Tampoco existe coordinación entre éstos organismos y los servicios de empleo en los países en que éstos existen. La formación profesional se convierte en un objetivo, ella misma y el proceso se considera completo cuando el participante egresa de la institución. Esta actitud es como la de un cazador de pájaros que dispara quince perdigones con la esperanza de que por lo menos uno dé en el blanco sin preocuparse de los otros catorce.

Esta misma falla, de fortalecer una función sin ni siquiera mirar el resto del proceso, puede ocurrir y probablemente ocurra en Panamá; la base ya está establecida. Panamá no tiene un servicio de empleo que pueda ejecutar la otra parte del proceso: utilización de los recursos humanos.

IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

No es posible ni aconsejable, tratar de observar o evaluar la función de formación profesional sin considerar otras funciones que en el marco de la formación no-formal, son parte de un proceso mayor de Desarrollo y Utilización de los Recursos Humanos. La formación profesional no es un objetivo, sino una meta, un camino para llegar a través del empleo, al objetivo, que es mejorar el nivel de vida de los ciudadanos.

La formación profesional debe subordinarse necesariamente al empleo, a las necesidades tanto de la economía como a las de los miembros de la sociedad.

Por lo expresado arriba, éstas conclusiones y recomendaciones incluyen consideraciones de otras funciones que no son ejecutadas por instituciones de formación profesional, pero que afectan directamente la efectividad de éstas últimas.

A. Conclusiones:

Es evidente que la función de Desarrollo No-Formal y Utilización de Recursos Humanos se ha deteriorado, al punto de que ésta función tan importante y esencial para el desarrollo económico del país no es atendida efectivamente y las instituciones responsables son prácticamente incapaces de resolver los problemas a ellos encomendados se desea recalcar que los sistemas para la efectiva operación de éstas funciones fueron desarrollados en los últimos años de las décadas de los 60 y en los primeros de los 70 en Panamá. La Ley del Seguro Educa

tivo parecía asegurar el perfeccionamiento y engrandecimiento de éstas funciones para el beneficio del país. Considerando que el personal clave necesario para la administración de éstos programas fueron adiestrados, a un alto costo, y ejecutaban sus funciones con eficiencia y también considerando el hecho de que sustanciales sumas de dinero fueron invertidas en facilidades, equipo y asistencia técnica, de allí que no se justifique el descuido y deterioro de éstos programas.

En el caso del desarrollo de recursos humanos no-formal (formación profesional) el gobierno panameño tiéne invertido en el Centro de Tocumen aproximadamente unos ocho (8) millones de balboas (aprecios de hoy día) en instalaciones y equipo seriamente sub-utilizado.

El Servicio de Empleo se a desmejorado hasta convertirse en una mera bolsa de trabajo. Actividades esenciales a la organización del mercado de trabajo, tales como pruebas y orientación de los desempleados, análisis ocupacional, determinación de necesidades y promoción de empleo a través de visitas diarias a los empleadores, han sido eliminados.

Afortunadamente, no todo es pesimismo. Se observan ciertas "señales" o actividades que parecen indicar que Panamá está en éstos momentos en un punto de partida en la reactivación de la economía y que los funcionarios públicos y de la empresa privada están ansiosos de pro-

mover el desarrollo y utilización de los recursos humanos. En otras palabras, las actitudes parecen indicar un deseo de como se dice comúnmente "borrón y cuenta nueva". Las siguientes son señales muy positivas:

1. Altos funcionarios de los Ministerio de Trabajo y Planificación están tratando de mejorar tanto la Formación Profesional como el Servicio de Empleo.
2. La Comisión Nacional de Adiestramiento y Formación Profesional, compuesta por representantes de los sindicatos, la empresa privada y el gobierno ha terminado un Anteproyecto de Ley de la Formación Profesional que promote reglamentar las actividades de formación profesional en el país por medio de una Comisión Nacional del Servicio Nacional de Formación Profesional compuesta por representantes de la empresa privada, los sindicatos y el gobierno. Esta Comisión Tripartita aseguraría la estrecha coordinación y la colaboración entre éstos tres grupos tan importantes en la sociedad panameña.
3. La Organización Internacional de Trabajo (OIT), que ha prestado asistencia técnica al SENAFORP por varios años contempla aumentar esta asistencia.
4. El Gobierno de España, que también está prestando asistencia técnica en materia de formación profesional a Panamá, está considerando ampliar ésta.
5. El Ministerio de Planificación y la AID, están en estos momentos estudiando la posibilidad de desarrollar

un programa de significativa envergadura para fortalecer los programas de formación profesional y empleo y las instituciones responsables de su ejecución.

6. Otro elemento muy positivo es el hecho de que la infraestructura básica para la ejecución eficiente de éstos programas ya se han establecido y aunque se necesite alguna inversión para reactivarlos adecuadamente, la suma será insignificante comparada con lo que sería necesario para arrancar del punto cero.

B. Recomendaciones:

1. Determinación de las Necesidades de Adiestramiento:

Se recomienda el desarrollo de un sistema de determinación de necesidades de adiestramiento, con por lo menos, los siguientes componentes:

a. Estudios de la Demanda Actual:

Visitas a empresarios por oficiales de promoción de empleo del Servicio Nacional de Empleo para determinar sus necesidades de recursos humanos actualmente (vacantes) y futuras, más las necesidades de adiestramiento del personal ocupado.

b. Características de los Desempleados:

Recolección de estadísticas de las características de los desempleados entrevistados en el Servicio Nacional de Empleo y análisis de éstas estadísticas con miras al desarrollo de programas de formación profesional o empleo específi-

camente diseñados para alcanza a ésta población.

c. Encuesta de Hogares:

La publicación de las encuestas de hogares se demora excesivamente para ser verdaderamente útil. Esto se debe a la falta de capacidad de computadoras. Se recomienda que ésta actividad sea incrementada para poder satisfacer las necesidades de información actualizada. También se recomienda que se haga un esfuerzo por medir el sub-empleo.

d. Encuestas de Establecimientos:

Se recomienda el desarrollo de un sistema de encuestas de establecimientos para medir la demanda (necesidades de recursos humanos en el presente y futuro cercano) y las necesidades de adiestramiento. Sería ideal que éstas encuestas se efectuaran trimestralmente o por lo menos dos veces al año, preferiblemente en marzo y septiembre para que las instituciones de formación profesional tengan la información necesaria para la programación de los cursos para el año venidero. Las encuestas de marzo ayudarían a éstas instituciones a revisar o reprogramar sus cursos del segundo semestre si las necesidades así lo requieren. Se sugiere que éstas encuestas de establecimientos cubran las ocupaciones hasta el tercer

número, lleve o dígito como aparecen en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. Informar a instituciones responsables del desarrollo de recursos humanos, por ejemplo, que se necesitan cierto número de profesionales y cierto número de trabajadores no-agrícolas no quiere decir mucho, pues éstas instituciones necesitan información más detallada para poder programar sus cursos adecuadamente.

e. Otras Informaciones:

La unidad responsable de la recolección, análisis y divulgación de estadísticas de recursos humanos debe considerar el estudio de numerosas informaciones emanados de otras agencias gubernamentales, la empresa privada, las universidades y otras organizaciones.

f. Unidad Responsable:

La unidad responsable de la recolección, análisis y divulgación de estadísticas de recursos humanos y empleo es el Departamento de Análisis y Política de Empleo del Ministerio de Trabajo. Este Departamento carece de personal calificado y de otros recursos necesarios para la exitosa ejecución de ésta función (Determinación de Necesidades). Esta unidad, para poder funcionar y cumplir su misión con eficiencia

necesita funcionarios como economistas, estadígrafos y por lo menos, un demógrafo más el personal de apoyo calificado.

2. Sistema de Alcance a los Marginados:

Existe una gran necesidad de llevar los servicios de formación y empleo a las personas marginadas que viven en los barrios más pobres. Estas son personas que normalmente ignoran la existencia de éstos servicios o ni siquiera los solicitan porque en su mente están seguros que no se les atenderá apropiadamente y que el viaje "a la ciudad" sería una pérdida de tiempo.

Se sugiere que un sistema de alcance a los marginados se establezca como un esfuerzo mancomunado de tres instituciones que sirven esta población: SENAFORP; La Dirección Nacional del Niño y la Familia (DINFA) y el Servicio Nacional de Empleo (SENE).

La DINFA está contemplando el establecimiento de cuatro Centros Culturales, uno en cada uno de los barrios de Curundú, San Joaquín, San Miguelito y Chorrillo. El SENE podría establecer una mini-oficina de empleo en cada centro, manejada por uno o dos oficiales de colocación, quienes prestarían ese servicio a los residentes de los barrios mencionados referidos por los trabajadores sociales actualmente en el campo. También se servirían

otros residentes de los barrios que acudieran por su propia cuenta.

Los trabajadores sociales que descubren que uno de los problemas que tiene la familia es falta de empleo, referirían a la persona a la mini-oficina de empleo en el barrio.

El oficial de colocación entrevistaría al referido y tomaría una o más acciones a su disposición:

- a. Referir a la persona a un puesto de trabajo si él o ella es trabajador/a calificado.
- b. Solicitar que a la persona se le administren pruebas psico-técnicas para determinar sus aptitudes y orientación.
- c. Referir a la persona al SENAFORP para que se le habilite para ocupar un puesto de trabajo si no tiene calificaciones.

Este oficial de colocación coordinaría los esfuerzos del SENE y SENAFORP en las comunidades y trabajaría coordinadamente con los funcionarios de la DINFA para tratar de solucionar los problemas de empleo de éstas familias más necesitadas. También mantendría un estrecho contacto con la oficina central de colocaciones para obtener prioridad en las vacantes reportadas a esa entidad. SENAFORP también ofrecería prioridad en sus cursos a este personal.

3. Sistema de Colocaciones para Egresados del SENAFORP:

Un SENE reorganizado y operando eficientemente, muy bien podría establecer un sistema de colocaciones para los egresados del SENAFORP. Se sugiere que el SENE estacione una de sus oficinas de colocación en el Centro de Tocumen para establecer un enlace estrecho entre éstas dos Direcciones. Este funcionario se mantendría al tanto de las actividades del SENAFORP, entrevistaría y llenaría solicitudes de empleo de los participantes próximos a graduarse y en coordinación con la oficina central de colocaciones trataría de ubicar a los egresados tan pronto terminen sus estudios.

El SENE debe ser la fuente principal de solicitudes para la formación profesional. La mayoría de los "clientes" del SENE son personas que no tienen calificación alguna y esa es una de las causas de su desempleo. Estas personas deberían ser referidas al SENAFORP para habilitación o readiestramiento. Para agilizar esta coordinación entre las dos instituciones, sería conveniente y muy saludable que el SENAFORP estacione un funcionario en las oficinas principales del SENE para coadyudar a mantener una estrecha relación entre estas dos Direcciones y estimular el flujo de informaciones entre ellas.

4. Sistema de Seguimiento de los Egresados:

Se recomienda que el SENAFORP establezca un sistema de seguimiento a los egresados que serviría de retroalimentación de información respecto a la relevancia y eficacia de los programas de formación profesional. Esta información sería extremadamente valiosa para la programación y el desarrollo de los cursos.

5. Coordinación con Otras Entidades:

La coordinación de SENAFORP con la empresa privada y los sindicatos parece que será automática cuando la nueva ley de formación profesional sea aprobada e implementada. Esta coordinación debe extenderse a otras agencias gubernamentales tales como: DIGEDECOR, DINFA, SENE y el IPHE y a entidades privadas como Fé y Alegría, Industrias de Buena Voluntad, CARITAS, la Ciudad del Niño, etc.

6. Fortalecimiento del SENAFORP:

Como se mencionó anteriormente, la infraestructura básica de esta institución existe pero se necesita actualizarla. Reparación de maquinaria y equipo, reemplazo de herramientas gastadas y no existentes, nuevas piezas para algunos de los equipos, algún equipo nuevo para cursos adicionales y unidades de transporte convertirían a este centro en uno de

los mejores équipados.

Una inversión de manos de un millón de balboas salvaría un capital de aproximadamente ocho (8) millones.

7. Fortalecimiento del Servicio Nacional de Empleo:

Algunos expertos internacionales y funcionarios nacionales en otros países de América Latina comentan que es inútil fortalecer los servicios de empleo mientras éstos estén ubicados en los Ministerios de Trabajo. Se insiste que éstos Ministerios están muy ocupados con asuntos laborales como inspección de trabajo, conflictos laborales, huelgas y la política para prestar atención adecuada al desarrollo de los servicios de empleo. La historia parece confirmar sus opiniones. Grandes cantidades de recursos económicos se han invertido para establecerlos, pero pronto se convierte en depositario del personal que ninguna otra unidad de la organización desea; se les asigna instalaciones inadecuadas para su labor; equipo, como transporte, que organizaciones internacionales donan a los servicios de empleo prácticamente de inmediato son confiscados por la jerarquía del Ministerio; personal de alto nivel idóneo y calificado por adiestramiento y asistencia técnica, son removidos y reemplazados por personal no idóneo que no tiene la menor idea de lo que es un servicio de empleo.

Estas realidades confirman la opinión de los expertos. Aparentemente los Ministerio de Trabajo no comprenden o no quieren comprender la necesidad de un servicio de empleo eficiente para el desarrollo de la economía del país.

Un servicio de empleo funcionando adecuadamente es una entidad esencial para la organización del mercado de trabajo y el desarrollo de la economía y el país. El dilema es, donde ubicarlo si no se puede desarrollar esta función en el Ministerio de Trabajo?

La realidad es que Panamá ya no tiene un servicio de empleo y que necesita establecer uno con recursos económicos adecuados y personal idóneo propiamente adiestrado.

Es necesario desarrollar otra vez las siguientes funciones que han desaparecido:

a. Pruebas de Orientación:

A todo trabajador nuevo y aquellos que tienen dificultades en obtener y mantener un empleo se les debe administrar pruebas psicotécnicas para determinar sus aptitudes e interés y orientarlos hacia una ocupación donde pueda desenvolverse con más éxito.

b. Promoción de Empleo:

Oficiales de empleo, bien seleccionados y adiestrados, deben visitar las empresas priva-

das diariamente y sistemáticamente para determinar las necesidades actuales (vacantes) y futuras de los empleadores. En la ciudad de Panamá se necesitarían cuatro de éstos funcionarios equipados con transporte. La ciudad sería dividida en varios sectores geográficos. A cada funcionario se le asignaría un sector para que visitara un promedio de cinco a seis empresas al día. Las vacantes obtenidas serían reportadas a la oficina de colocaciones para la acción apropiada. Los informes de éstos funcionarios terminarían en la unidad de análisis, la cual combinaría esta información con otras obtenidas para mantener al SENAFORP y otras instituciones de formación de recursos humanos, como el IFARHU, de las necesidades de adiestramiento periódicamente.

c. Análisis Ocupacional:

Es necesario re-establecer un programa de análisis ocupacional para clasificar y estandarizar ocupaciones en Panamá. Es necesario que tanto las instituciones de formación, la empresa privada y los sindicatos hablen el mismo lenguaje para identificar tareas y ocupaciones. Esta labor culminaría en algo como un diccionario de ocupaciones que serviría a todos los sec

tores pertinente y ayudaría grandemente en la prevención de conflictos laborales.

8. Formación a Distancia:

El uso de la televisión y materiales de auto-instrucción escritos se está intensificando en varios países de América Latina. Estos programas son más efectivos en el área agropecuaria, servicios y comercio.

La mayor ventaja de éstos métodos es que alcanza una mayor población a menor costo.

En el área industrial no es posible enseñar las destrezas necesarias a menos que el participante pueda practicar en algún taller. Para superar ésta dificultad se sugiere que se desarrolle un programa combinado de material de auto-instrucción escrito y prácticas en un taller.

Para simplificar esta sugerencia: "el estudiante recibiría material de auto-instrucción escrito con la responsabilidad de estudiarlo durante la semana. El sábado, cuando los talleres de las diferentes instituciones de formación no están activos, éstos estudiantes se reportarían a un taller del SENAFORP, de los IPT u otras instituciones públicas o privadas que estén interesadas en participar en el programa. Los instructores de las instituciones pertinentes que voluntariamente ingresen en el programa recibirían remuneración adecuada por labor extra.

Este programa sería dirigido a personas que por alguna razón no pueden asistir a los centros de formación.

El costo por participantes adiestrado se ha estimado se reduciría a aproximadamente 25% de lo que cuesta adiestrar una persona en cursos regulares".

9. Centro de Desarrollo de Material Audiovisual y de Auto-Instrucción Escrita:

Se recomienda que se establezca y desarrolle en el centro del SENAFORP un centro de desarrollo de material audiovisual y de auto-instrucción escrito.

Los avances de la tecnología en la televisión hace posible hoy día el desarrollo de programas de televisión por medio de cassettes que se pueden utilizar repetidamente y duplicarse cuantas veces sea necesario.

Este centro sugerido se dedicaría a desarrollar programas de televisión por medio de cassettes que se podrían usar en circuitos cerrados o en unidades de televisión equipados para ese propósito. El centro de material audiovisual establecería una biblioteca para el uso no sólo del SENAFORP, sino para el uso de otras instituciones privadas o públicas involucradas en la formación técnica. Esto incluiría a organizaciones como los IPT, el Politécnico y el Instituto Don Bosco. También podrían utilizarse en los programas de Formación de Empresa. Un programa como

el que se ha sugerido y descrito muy brevemente, es desarrollado y administrado como se debe, sería una inyección de enorme vitalidad a la formación de recursos humanos y resultaría en significativos aumentos en la producción y productividad del país con sus consecuentes beneficios.

10. Programa de Habilitación en el Puesto de Trabajo:

Se recomienda el desarrollo de un programa de habilitación y/o complementación en el puesto de trabajo para incrementar la formación y reducir los costos de la misma. Este programa no se titula aprendizaje porque difiere considerablemente de los programas de aprendizaje observados. Realmente, es una alternativa válida, los programas de autoinstrucción escrita combinado con prácticas en talleres. El Programa de formación en el puesto de trabajo requiere coordinación muy estrecha entre la institución de formación y la empresa.

La institución y la empresa llegan a un acuerdo con respecto a, entre otras cosas, las tareas que el participante aprenderá, la duración de la formación y la remuneración que el participante ha de recibir durante la formación. Los sindicatos también participarían en las negociaciones.

El participante sería un alumno de la institución durante la formación, no un empleado de la empresa.

El programa de formación sería bien estructurado para asegurar que el estudiante recibiría formación adecuada. Un instructor de la institución de formación sería responsable de la ejecución del programa y su supervisión.

El programa de formación podría ser reforzado con material de auto-instrucción escrito producido por el centro como sugerimos anteriormente y por varias horas de prácticas en los talleres de la institución los sábados bajo la supervisión del instructor.

La remuneración del participante podría basarse en su progreso en el puesto de trabajo.

ANEXOS

INFORMACION ADICIONAL SOBRE INSTITUCIONES

SERVICIO NACIONAL DE FORMACION PROFESIONAL
(SENAFORP)

PROYECTO DE DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL

Inventario

SISTEMAS DE CAPACITACION - FORMAL - NO FORMAL

I. Consideraciones Generales:

A. Datos de Capacitación

1. Institución:

Servicio Nacional de Formación Profesional, SENAFORP

2. Dirección:

Corregimiento de Tocumen
Apartado 2441, zona 3, Panamá

3. Teléfono: 66-2013 ó 66-1333 Ext.20

4. Actividades:

Capacitación de adolescentes y adultos para su adaptación a un empleo y/o mejorar las destrezas de los ya empleados En el presente las actividades de SENAFOR son mínimas por dificultades económicas. En este momento se está contemplando una restructuración del Centro Piloto y sus actividades.

5. Director:

Sra. Ana María Jaén

6. Suministró Información:

Prof. Domingo Telesca
Departamento Técnico.

B. Alumnado:

1. Matrícula - Cantidad:

De enero a septiembre, 1979 se han adiestrado 1843 personas en seis sectores económicos y metodología de la Formación.

2. Edad:

Las edades de los participantes fluctúan entre 18 años y 35 años.

3. Sexo:

Este año enero-sept., 1979 el 57.8% han sido participantes masculinos y el 42.2% femenino. De 1843, total de 1060 eran masculinos y 777 femenino.

4. Condición Socio-Económica:

Clase de ingresos mínimos pero se puede estimar los más pobres de los pobres urbanos no son servidos en números significativos.

5. Previa Experiencia Capacitación/Trabajo:

Método de habilitación trabajadores nuevos sin experiencia. Complementación. Perfeccionamiento de trabajadores ya empleados.

6. Jornada Parcial o completa:

Jornadas varían. La más larga es de seis horas durante el día. La más corta, perfeccionamiento, 3 horas de noche.

7. Actualmente Empleado/donde:

Se estima que solamente los que atienden de noche son empleados de diferentes empresas.

8. Aspiraciones Subsiguientes a la Capacitación:

En algunos casos o cursos los alumnos participan en un corto período de aprendizaje en empresas antes de graduarse.

9. Lugar de Procedencia:

Area Metropolitana los que registran en el Centro de To-

C. Admisión ^{cumen.} :

1. Requisitos:

Habilitación. Que sepan leer, escribir, y las cuatro funciones básicas de matemáticas. Complementación: Experiencia en la ocupación.

2. Procedimientos de Selección:

Alumnos solicitan y se les suministra pruebas y orientación.

3. Cupos Disponibles y Solicitudes:

Falta de recursos, y la poca capacidad limita los cupos SENAFORP no promueve los cursos deliberadamente para reducir solicitudes.

4. Capacidad para Orientación Vocacional, Adecuada?

SI

D. Colocación de Graduados:

1. Sistema en uso para colocar graduandos:

No existe sistema para colocación de graduados. De vez en cuando se hacen esfuerzos con el Servicio de Empleo pero esto no está organizado.

2. Porcentaje de Exito:

No se sabe. No hay seguimiento.

3. Sistema de Seguimiento:

No existe. Se ideó un sistema pero nunca se implantó.

E. Facultad:

1. Cantidad:

82 instructores.(en planilla)

2. Requisitos para Instructores:

No existen. Se están estableciendo.

3. Calificaciones:

Se dice que normalmente los instructores tiene 12 años de educación y cuatro ó cinco años de experiencia trabajando en la ocupación.

4. Jornada Parcial/Completa, Horario:

La mayoría en jornada de 8 horas. Algunos a medio tiempo (4 horas).

5. Si parcial, Tendencia a emplearse en Sector Privado en su Especialización:

Los que trabajan a medio tiempo normalmente tienen su propio negocio o pequeña empresa.

6. Escala de Salarios:

De B/. 275.00 a B/. 330.00 - mensual

7. Cambios y sus Causas:

Los cambios no son significativos.

8. Flexibilidad para contratar/despedir personal; contratación de personal a corto plazo:

En el presente no hay flexibilidad para contratar personal a corto plazo, pero se ha incluido en el presupuesto de 1980.

9. Programas de complementación para profesores, Asistencia recibida de la institución:

El programa de perfeccionamiento es de reciente establecimiento. Se han adiestrado 27 instructores localmente y cuatro han ido a recibir perfeccionamiento al exterior (España).

F. Ofrecimiento de Cursos

1. Nivel y Tipo:

1. Habilitación- Trabajadores nuevos Duración: 400 horas
2. Formación - Trabajadores nuevos Duración: 600 horas
3. Complementación: Trabajadores con experiencia Duración: 60 horas.

2. Participación del Sector Privado en su desarrollo y ejecución:

Ninguna. Desde 1972 el sector privado no ha participado en el desarrollo y ejecución de cursos.

3. Inclusión en los Cursos de Experiencia de trabajo Aplicada:

Solamente en cursos de complementación.

4. Programas de formación en la empresa:

Se están desarrollando.

5. Habilidad para desarrollar cursos a corto plazo para satisfacer las necesidades del Sector Privado:

No hay tal posibilidad ahora pero se esta programando para el año 1980.

G. Planes de Estudio

1. Tipo:

Hay planes de estudio para cada curso pero no se han actualizado. desde 1972.

2. Como desarrollados; participación de las empresas privadas?

Hasta el 1972 se desarrollaba con la participación de una comisión tri-partita, por sector económica (Sector privado, Sindicatos-Instructores). Esto no se ha practicado desde entonces, pero se esta tratando de revivir al sistema otra vez.

3. Adecuados:

No completamente

4. Cuadros de logros o progreso de los alumnos:

No hay

- H. Programación

1. Información Utilizada para Programar los Cursos:

Se informa que informaciones contenidas en el Plan Nacional y las que emanan del Ministerio de Trabajo se utilizan para programar cursos. Sin embargo se sospecha que esta información no es confiable porque las estadísticas disponibles no son adecuadas para la programación de cursos. Una muy seria y digamos crítica, deficiencia en la programación de cursos es la falta de determinaciones de necesidades de adiestramiento.

2. Sectores participantes (empresa privada?):

- I. Instalaciones Físicas/Equipo

1. Capacidad Instalada-Estado:

La capacidad instalada basicamente es buena. Sin embargo, han sido descuidadas por un número de años y necesitan alguna reparaciones actualización como en el caso de los cursos de mecánica diesel y metal mecánica y algún nuevo taller para para cursos nuevos y necesarios como en el caso de mecánica Automotriz.

2. Propio/Alquilado:

Propios; se estima que las instalaciones incluyendo equipo tienen un valor de aproximadamente B/. 8 a 10 millones.

3. Suficiencia y mantenimiento del equipo:
El equipo básico es adecuado aunque alguno necesita actualización por los cambios tecnológicos en los últimos 12 años. También el equipo existente se ha descuidado y necesita reparaciones, piezas nuevas y es necesario añadir algún equipo. Se estima que para adecuar el centro otra vez se necesitaría una inversión de aproximadamente B/.1.millón.
4. Disponibilidad de materiales de instrucción:
Hay una gran deficiencia en la disponibilidad de materiales de instrucción por falta de recursos económicos. Esta deficiencia está afectando la calidad de la formación y la capacidad de los egresados gravemente.
5. Ayudas visuales:
No hay
6. Disponibilidad de transporte para alumnos:
No adecuado. Varias unidades están inservibles por falta de recursos para repararlas. Falta de mantenimiento.
7. Unidades Móviles:
Equipo y materiales de instrucción se transportan en un camión y se instalan en el local donde se dictará el curso.
8. Adecuación para cursos ofrecidos:
Necesita mejoramiento: unidades de transporte, equipo y material..
9. Mejoras necesarias:
En general se necesita renovar el equipo existente y añadir más reemplazar las herramientas gastadas e introducir ayudas visuales.
10. Evaluación de adecuación por especialidad ocupacional:
Por lo corto del tiempo no fue posible evaluar cada ocupación, sin embargo, los que necesitan mayor atención urgentemente son las ocupaciones en metal mecánica, mecánica automotriz, mecánica diesel, y ocupaciones en la industria hotelera.

J. Financiación

1. Cantidad:

El Centro se esta operando esta año con menos de 50% de lo necesario. Presupuesto para 1979 fue de B/. 1.4 Millones pero han recibido menos.

2. Fuentes:

Ministerio de Trabajo, 15% del Seguro Educativo

3. Adecuación:

Seramente deficiente. El presupuesto de este año (1979) fue de B/. 1.4 millones pero ni eso se ha recibido completamente. El Centro necesita por lo menos B/. 3.00 para poder operar adecuadamente.

K. Costos de operacion unitarios por área de ocupación:

El Departamento Técnico de SENAFORP estima que el costo de adiestramiento por persona es poco menos de B/.1.00 por hora de enseñanza. Esto quiere decir que el adiestramiento de una persona en un curso de 400 horas de duración cuesta aproximadamente B/. 400.00

L. Vínculos/colaboración con otras instituciones de capacitación:

EL SENAFORP ha colaborado con el Ministerio de Educación y con el Politécnico y desea y programa aumentar esta colaboración.

M. Programas Especiales vigentes/proyectados:

1. Unidades Móviles:

EL SENAFORP está involucrado en una reestructuración en el momento, pendiente de la nueva ley de Formación Profesional que incluye aumento del programa de unidades móviles.

2. Capacitación para auto-empleo:

Se esta considerando para el futuro.

3. Otros:

Adecuación grupos hacia quienes va dirigida; necesidades de ayuda; alumnos, facultad, etc.

Los programas de SENAFORP están dirigidos principalmente a personas que no tienen destrezas necesitadas en el mercado de trabajo para habilitarlos para un empleo o para perfeccionar las destrezas de trabajadores calificados ya ocupados. El Centro no ofrece ayuda económica a los participantes.

II- DISPOSICIONES DENTRO DEL SISTEMA PARA LOS INDIVIDUOS PROVENIENTES DE FAMILIAS DE BAJOS INGRESOS:

- a. Ayuda especial recibida al ingresar al sistema; durante la colocación en un trabajo:

Participantes no reciben ayuda especial alguna.

- b. Programas especiales en existencia/programados para ayudar a estos individuos en el transcurso del programa (tutela de nivelación; financiera, etc.):

- c. Interés en restricciones que se afrontan en el desarrollo de programas en esta área:

El interés existe pero los recursos necesarios no están disponibles.

III- ACCIONES EN MARCHA/ PROGRAMADA PARA SUPERAR LAS RESTRICCIONES ENCONTRADAS PARA SUMINISTRAR SERVICIOS AL PUBLICO EN GENERAL, EL POBRE URBANO EN PARTICULAR:

No acciones en marcha ni programadas para superar las restricciones. La carencia de recursos económicos limita grandemente lo que el Centro no puede hacer en esta área.

IV- AYUDA DE DONANTES INTERNACIONALES:

- a. Areas en las cuales se desea obtener asistencia de donantes internacionales; naturaleza de la asistencia deseada:
 1. Financiera (Equipo, materiales, transporte)
 2. Becas para instructores
 3. Asistencia Técnica (análisis ocupacional, mecánica diesel y otras especialidades.
 4. Formación a distancia (televisión, auto-instrucción combinadas con práctica).

- b. Programas de asistencia, en marcha y programadas, del Banco Mundial, IDB, otros gobiernos y donantes internacionales:
 1. La OIT tiene un programa de asistencia técnica a SENAFORP el cual piensan expandir trayendo mas expertos

 2. España también está prestando asistencia técnica (un experto ahora) y también piensa expandirla.

- c. Areas específicas en donde la ayuda potencial de la AID podrá ser utilizada en la manera más efectiva:
 1. Financiera- A. Actualización de talleres tecnológicamente: Metal-mecánica (lorno, fresa y ajuste). mecanica automotriz; mecanica diesel, B. Instalar nuevos talleres: mantenimiento, afilado, rectificado, metrologia, tratamientos termicos, electricidad industrial, refrigeración, etc.

CENTRO DE APRENDIZAJE INDUSTRIAL
(IPHE)

PROYECTO DE DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL

Inventario

SISTEMAS DE CAPACITACION - FORMAL - NO FORMAL

I. Consideraciones Generales:

A. Datos de Capacitación

1. Institución:

Centro de Aprendizaje Industrial
Instituto Panameño de Rehabilitación Especial (IPHE)

2. Dirección:

Camino Real, Betania, Panamá, Panamá

3. Teléfono:

61-7435

4. Actividades:

Formación Profesional de niños y jóvenes con impedimentos físicos y mentales (ciegos, sordos, retardados mentales).

5. Director:

Lic. Mercedes de Malara

6. Suministró Información:

La Directora

B. Alumnado:

1. Matrícula - Cantidad:

450- en planta

119- en la escuela vocacional Artes y Oficios y en el Instituto Profesional y Técnico de la Chorrera.

2. Edad:

De los 14-1/2 años a los 23 años

3. Sexo:

50% femeninos y 50% masculino

4. Condición Socio-Económica:
Familias de bajos ingresos
 5. Previa Experiencia Capacitación/Trabajo:
Normalmente ninguna
 6. Jornada Parcial o completa:
Jornada completa
 7. Actualmente Empleado/donde:
No empleados
 8. Aspiraciones Subsiguientes a la Capacitación:
Empleo
 9. Lugar de Procedencia:
Area Metropolitana (la mayoría de San Miguelito)
- C. Admisión :
1. Requisitos:
No menos de 14-1/2 años de edad. Impedimento físico
 2. Procedimientos de Selección:
Normalmente referidos por el Ministerio de Educación o por un médico.
 3. Cupos Disponibles y Solicitudes:
Siempre hay candidatos esperando cupos (promedio de 80).
 4. Capacidad para Orientación Vocacional, Adecuada?
Amplia. Consejeros disponible.
- D. Colocación de Graduados:
1. Sistema en uso para colocar graduandos:
Las consejeras hacen las gestiones para colocar los graduados. Muy poco contacto con el Servicio Nal. de Empleo.

2. Porcentaje de Exito: Fué imposible obtener una cifra ó porcentaje de los colocados aparentemente no hay esta - dísticas disponibles, la situación económica parece afecta la colocación de graduados. Han habido problemas con los sindicatos, para la colocación de algunos impe - didos.
3. Sistema de Seguimiento: Las consejeras operan un sistema de seguimiento en basado en contactos de tipo personales.

E. Facultad

1. Cantidad

23 Instructores (docencia)

10 Instructores / supervisores en Talleres de Producción.

2. Requisitos para Instructores: Título de Escuela Vocacio - nal y 2 años de experiencia en la empresa privada.

3. Calificaciones: Según requerimientos Técnicos y Profesio - nales

4. Jornada Parcial/Completa, Horario:

Completa

5. Si parcial, Tendencia a emplearse en Sector Privado en su Especialización:

6. Escuela de Salarios:

de B/. 270.00 a B/.330.00 - mensuales

7. Cambios y sus Causas: No hay cambios significativo. El personal docente es bastante estable.

8. Flexibilidad para contratar/despedir personal; contrata - ción de personal a corto plazo:

Hay flexibilidad cuando se necesita

9. Programas de complementación para profesores, Asistencia recibida de la institución:

No existen en forma sistemática. Los instructores continúan sus estudios por su cuenta.

F. Crecimiento de Cursos

1. Nivel y Tipo:

A- Nivel de principiante.

1- Ebanistería 3- Herrería
2- Tapicería 4- Soldadura

2. Participación del Sector Privado en su desarrollo y ejecución:

Negativo

3. Inclusión en los Cursos de Experiencia de trabajo

Negativo :

4. Programas de formación en la empresa:

Algunos participantes practican en la empresa. Dan excursiones a las empresas como orientación.

5. Habilidad para desarrollar cursos a corto plazo para satisfacer las necesidades del Sector Privado:

No aplicable.

G. Planes de Estudio

1. Tipo:

Especial. Tipo vocacional basado en el progreso del individuo.

2. Como desarrollados; participación de las empresas privadas?

Se desarrollan en la escuela. La empresa privada no participa.

3. Adecuados:

Si son muy especiales.

4. Cuadros de logros o progreso de los alumnos:

No aplicable

- H. Programación

1. Información Utilizada para Programar los Cursos:

Programación de cursos se basa en instalaciones. Equipo disponible y necesidades y habilidades de los estudiantes.

2. Sectores participantes (empresa privada?):

No

- I. Instalaciones Físicas/Equipo

1. Capacidad Instalada-Estado:

Aulas convertidas en talleres.. Muy pequeñas para las necesidades. Sobrecargadas con 450 alumnos.

2. Propio/Alquilado:

Propio

3. Suficiencia y mantenimiento del equipo:
Equipo insuficiente, viejo y obsoleto. No llena los requisitos de seguridad. Se necesita más equipo pero no se solicita porque no hay donde ponerlo.

4. Disponibilidad de materiales de instrucción:
Los alumnos suministran su propio material de práctica.

5. Ayudas visuales:
Solamente en Orientación vocacional y son prestadas por la Universidad de Panamá
6. Disponibilidad de transporte para alumnos:
Negativo

7. Unidades Móviles:
No aplicable.

8. Adecuación para cursos ofrecidos:
Las limitaciones expresadas arriba: equipo viejo, obsoleto e insuficiente y la sobre carga de las instalaciones indican que no son adecuados para los cursos ofrecidos.
9. Mejoras necesarias:
Se necesitan instalaciones adecuadas. Reparación y/o reemplazo de equipo. Añadir curso de acuerdo con las posibilidades de empleo de este personal impedido.

10. Evaluación de adecuación por especialidad ocupacional:
No se pudo hacer una evaluación por especialidad.

- a. Areas en las cuales se desea obtener asistencia de donantes internacionales; naturaleza de la asistencia deseada:

Asistencia económica. Talleres, equipo, materiales de instrucción, ayudas visuales, etc. Becas para perfeccionar intrucctores.

- b. Programas de asistencia, en marcha y programadas, del Banco Mundial, BID, otros gobiernos y donantes internacionales:

CARITAS tiene un programa de donación de alimentos con ellos.

- c. Areas específicas en donde la ayuda potencial de la AID podrá ser utilizada en la manera más efectiva:

EL IPHE recientemente posee un terreno adyacente a la institución de aproximadamente una hectárea. Este terreno podría ser habilitado para construcción de talleres adecuados y las aylas en uso como talleres podrían ser utilizados para lo que fueron construidas. La AID podría asistir en la construcción de este centro de capacitación de impedidos, los cuales provienen de las familias de más bajos recursos.

J. Financiación

1. Cantidad:

Presupuesto este año B/478,000

2. Fuentes:

Más de B/. 200.000 vienen de las ganancias de los talleres de producción. El resto de la institución (Estado).

3. Adecuación:

Como en todos los casos de capacitación no formal en Panamá y otros países en desarrollo; Es insuficiente para la labor que se desea ejecutar.

K. Costos de operación unitarios por área de ocupación:

No disponible

L. Vínculos/colaboración con otras instituciones de capacitación:

Tiene vínculos con: Artes y Oficios, SENAFORP, IPT de Chorrera.

M. Programas Especiales vigentes/proyectados:

1. Unidades Móviles:

No aplicable

2. Capacitación para auto-empleo:

Si a través de los centros de formación - producción

3. Otros

II- DISPOSICIONES DENTRO DEL SISTEMA PARA LOS INDIVIDUOS PROVENIENTES DE FAMILIAS DE BAJOS INGRESOS:

Los alumnos provienen de familias de bajos ingresos en su gran mayoría. Puede haber alguna excepción pero no fueron señaladas.

- a. Ayuda especial recibida al ingresar al sistema; durante la colocación en un trabajo.

Como los alumnos son impedidos si reciben ayuda especial en el sistema y en colocación y trabajo pero no asistencia económica.

- b. Programas especiales en existencia/programados para ayudar a estos individuos en el transcurso del programa (tutela de nivelación; ayuda financiera, etc.):

Orientación de la familia. Nivelación y tutela especial. Pero no ayuda financiera. Solo 7 alumnos reciben un subsidio de B/.40.00 al mes promedio. Donan algunos alimentos suministrados por CARITAS.

- c. Interés en restricciones que se afrontan en el desarrollo de programas en esta área:

Hay un gran interés en mejorar y expandir el programa pero hay limitaciones económicas.

III- ACCIONES EN MARCHA/PROGRAMADAS PARA SUPERAR LAS RESTRICCIONES ENCONTRADAS PARA SUMINISTRAR SERVICIOS AL PUBLICO EN GENERAL, EL POBRE URBANO EN PARTICULAR:

Nada especial, sigue mejorando programas lentamente,

IV - AYUDA DE DONANTES INTERNACIONALES:- BID y BANCO MUNDIAL

DIRECCION DE PLANIFICACION Y DESARROLLO INSTITUCIONAL
DEPARTAMENTO DE ADIESTRAMIENTO
(MIPPE)

PROYECTO DE DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL

Inventario

SISTEMAS DE CAPACITACION - FORMAL - NO FORMAL

I. Consideraciones Generales:

A. Datos de Capacitación

1. Institución: Departamento de Adiestramiento, Dirección de Planificación y Desarrollo Institucional, Ministerio de Planificación y Política Económica.
2. Dirección:
Vía Transistmica y Brasil, Edificio Maheli, Panamá, Panamá.
3. Teléfono: 61-1745
4. Actividades: El Departamento ejecuta el adiestramiento de personal del sector público también coordina el adiestramiento del resto del personal a través de las oficinas Institucionales de Adiestramiento. (O.I.A)
5. Director: Lic. Maritza de Araica, Directora, Departamento de Adiestramiento.
6. Suministró Información:
La Directora del Departamento

B. Alumnado:

1. Matrícula - Cantidad:
En 1977- aproximadamente 1,000 personas fueron adiestradas.
2. Edad:
Máxima - mujeres, 48 años de edad.
- hombres, 53 años de edad.
3. Sexo:
Participantes-: mujeres 47%
- hombres 53%

4. Condición Socio-Económica:

Todos los participantes son empleados públicos.

5. Previa Experiencia Capacitación/Trabajo:

El adiestramiento se suministra para mejorar su productividad en el puesto.

6. Jornada Parcial o completa:

Completa

7. Actualmente Empleado/donde:

Empleados Públicos.

8. Aspiraciones Subsiguientes a la Capacitación:

Mejorar su carrera profesional.

9. Lugar de Procedencia:

No aplicable.

C. Admisión:

1. Requisitos:

Principalmente que el solicitante esté desempeñando funciones en el puesto de trabajo relacionado al adiestramiento ofrecido.

2. Procedimientos de Selección:

Los participantes se seleccionan por un comite compuesto de: 1- Funcionario del Departamento de Adiestramiento, 1- Director del Programa o el Instructor, 1- Funcionario de la Oficina Institucional de Adiestramiento.

3. Cupos Disponibles y Solicitudes:

Se adiestran de 30 a 35 personas en cada curso. Las solicitudes responden al ofrecimiento, de curso

4. Capacidad para Orientación Vocacional, Adecuada?

Normalmente son orientados por la Oficina Institucional de su agencia.

Continuación de la Pág. #2

D. Colocación de Graduados:

Vuelven a su puesto o uno superior.

1. Sistema en uso para colocar graduandos:

No aplicable.

2. Porcentaje de Exito: La Evaluación del aprovechamiento indica que el 73% de los conocimientos adquiridos se se utilizan en la práctica.
3. Sistema de Seguimiento:
Existe un sistema de evaluación para entrevistar al egresado y a su supervisor para determinar la efectividad del adiestramiento.
- E. Facultad:
 1. Cantidad:
Aproximadamente 35 instructores son contratados anualmente para dictar cursos de uno a tres meses.
 2. Requisitos para Instructores:
Idoneidad, experiencia como instructor.
 3. Calificaciones:
Requerida de acuerdo con la materia del curso a dictarse.
 4. Jornada Parcial/Completa, Horario:
Parcial
 5. Si parcial, Tendencia a emplearse en Sector Privado en su Especialización: Todos (100%) son empleados y expertos en su especialidad. La gran mayoría del sector privado, algunos del sector público.
 6. Escala de Salarios: De B/.10.00 a 15.00 la hora los miembros del sector privado contratados, Los empleados del Gobierno reciben B/. 100.00 por preparación de 35 horas de clase.
 7. Cambios y sus Causas:
La naturaleza del programa requiere cambios.
 8. Flexibilidad para contratar/despedir personal; contratación de personal a corto plazo:
Instructores se contratan con seis semanas de anticipación.

9. Programas de complementación para profesores, Asistencia recibida de la institución:

Metodología de la Instrucción para funcionarios del sector público que son instructores de la OJA'S.

F. Ofrecimiento de Cursos

1. Nivel y Tipo:

Cursos cortos dirigidos a funcionarios del sector público.

2. Participación del Sector Privado en su desarrollo y Ejecución:

La mayoría de los instructores vienen del sector privado. Intercambio de participantes entre cursos dictados por los dos sectores. APEDE ofrece becas.

3. Inclusión en los Cursos de Experiencia de trabajo

Los participantes normalmente trabajan en una ocupación relacionada con el material incluido en los cursos.

4. Programas de formación en la empresa:

Véase No. 2 arriba

5. Habilidad para desarrollar cursos a corto plazo para satisfacer las necesidades del Sector Privado.

Los cursos del año se programan con anticipación, pero es posible y se desarrollan cursos a corto plazo para satisfacer las necesidades del sector público.

G. Planes de Estudio

Cada curso tiene su plan de estudio

1. Tipo:

De acuerdo con la materia y personal a adiestrarse.

2. Como desarrollados; participación de las empresas privadas?

Desarrollados por los instructores , la mayoría miembros de empresas privadas.

3. Adecuados:

Sí.

4. Cuadros de logros o progreso de los alumnos:

No aplicable.

- H. Programación:

1. Información Utilizada para Programar los Cursos:

Determinación anual de necesidades de adiestramiento en el sector público .

2. Sectores participantes (empresa privada?):

Instructores miembros de la empresa privada contribuyen.

- I. Instalaciones Físicas/Equipo

1. Capacidad Instalada-Estado:

Dos salones con capacidad para 30 personas, cuatro saloncitos pequeños para trabajos de equipo.

2. Propio/Alquilado: Propio- tambien obtienen prestados otros locales cuando los necesitan.

3. Suficiencia y mantenimiento del equipo:
Obtienen prestado y prestan equipo y material audio-visual. Este tipo de equipo y material nunca es suficiente y hay que renovarlo continuamente.
4. Disponibilidad de materiales de instrucción:
Disponible- adecuado.
5. Ayudas visuales:
Disponibles - o propias o por préstamo.
6. Disponibilidad de transporte para alumnos:
Alumnos lo proveen..
7. Unidades Móviles:
~~No aplicable.~~
8. Adecuación para cursos ofrecidos:
Adecuado.
9. Mejoras necesarias:
Movilidad de personal de las instituciones. Mejores locales y equipo más moderno.
10. Evaluación de adecuación por especialidad ocupacional:
No se hizo evaluación por especialidad ocupacional.

J. Financiación

1. Cantidad: Ø. 20.00 anuales para pago de instructores y material didáctico. Reciben asistencia en forma de becas e instructores de la AID y otras instituciones.
2. Fuentes: B/. 20.000 del Estado más asistencia del exterior.
3. Adecuación: Sí.

K. Costos de operacion unitarios por área de ocupación:
Varían. Habrían que hacer un estudio especial para obtener estos datos.

L. Vínculos/colaboración con otras instituciones de capacitación:

Coordinan con otras instituciones de adiestramiento en las agencias gubernamentales, la empresa privada (APEDE), la Universidad y otras instituciones.

M. Programas Especiales vigentes/proyectados:

1. Unidades Móviles:

No aplicable.

2. Capacitación para auto-empleo:

No aplicable

3. Otros

Adecuación; grupos hacia quienes va dirigida; necesidades de ayuda; alumnos, facultad, etc.

Programas de esta naturaleza nunca son suficientes. El adiestramiento de los empleados del sector público es de crítica necesidad. El crecimiento de algunas agencias gubernamentales ha sido super acelerado en los últimos diez años y la capacidad de algunas instituciones para manejar la cosa pública ha sido afectada críticamente. Las actividades en la Zona del Canal, han agravado la situación; mucho del mejor talento se encuentra trabajando en la transferencia del canal. Esto último, combinado con el crecimiento de las instituciones, ha creado una piratería de personal calificado que está afectando algunas instituciones seriamente.

II. Disposiciones dentro del sistema para los individuos provenientes de familias de bajos ingresos.

No aplicable.

III. Acciones en marcha/ programadas para superar las restricciones encontradas para suministrar servicios al público en general, el pobre urbano en particular:

No aplicable

IV Ayuda de Donantes internacionales:

PERSONAS CONSULTADAS

PERSONAS CONSULTADAS

MINISTERIO DE PLANIFICACION Y POLITICA ECONOMICA

1. Licda. Aurora Corsen de Correa.
Jefe del Departamento de Recursos Humanos y Empleo.
2. Profesor Félix Morales Torres.
Sección de Recursos Humanos y Empleo.
3. Licda. Maritza G. de Araica.
Jefe del Departamento de Adiestramiento.

AGENCIA PARA EL DESARROLLO INTERNACIONAL - AID

4. Dr. Anthony J. Cauterucci
Jefe, División de Recursos Humanos.
5. Dra. L. Marcia Bernbaum
División de Recursos Humanos.
6. Sr. Eric Zallman
División de Recursos Humanos.
7. Profesor Anel Rodríguez R.
División de Recursos Humanos.
8. Dr. Donal F. Enos
División de Recursos Humanos.
9. Sra. Gloria Jordan
Consultora.
10. Lic. Hugo Rodríguez
Consultor.

MINISTERIO DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL

11. Licdo. Oyden Ortega
Honorable Ministro de Trabajo y Bienestar Social.
12. Licdo. Carlos Gasnell
Director, Dirección General de Empleo.
13. Lic. Miguel Del Cid
Jefe, Depto. de Análisis y Política de Empleo.

14. Lic. José Rolando González
Director, Depto. de Mano de Obra.

15. Prof. Norman Wynter

SERVICIO NACIONAL DE FORMACION PROFESIONAL (SENAFORP/MITRAB)

16. Sra. Ana María Jaén
Directora, Servicio Nacional de Formación Profesional.

17. Prof. Benjamín Gómez
Mecánica en General.

18. Prof. Elvira Wilson
Modistería.

19. Prof. Clara de Chera
Modistería.

20. Ing. F. Antolin
Experto, Formación Profesional, Misión Española,
SENAFORP -MITRAB

21. Prof. Domingo Telesca
Técnico-SENAFORP.

22. Dr. Franklin Raymores
Director, Dirección Nacional de Adiestramiento y De-
sarrollo de Personal.

23. Prof. Andrés Cntillo
Técnico en Adiestramiento.

24. Lic. Lorenzo Guerrero
Sub-Director, Instituto Panameño de Educación
Laboral (IPEL).

DIRECCION GENERAL DEL NIÑO Y LA FAMILIA (DINFA):

25. Prof. Bertilda de Rivera
Directora, General del Niño y la Familia.

26. Licda. Norberta Tejada
Sub-directora.

27. Licda. Nery de Sosa
Jefe, Departamento de Orientación Infantil.

28. Lic. Edgar Altafulla
Jefe, Depto. de Orientación a la Familia.
29. Licda. Iliá de Martínez
Jefe, Depto. de Promoción y Capacitación de la Mujer.

DIRECCION GENERAL PARA EL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD DIGEDECOP

30. Licdo. Samuel A. Mowatt
Sub-director.
31. Licdo. José Félix Dutary
Jefe del Depto. de Capacitación.
32. Licdo. César Jaramillo
Jefe del Depto. de Capacitación.
33. Licda. Yolanda de Guardia
Sub-directora, Sección de Investigaciones, Centros de P
Producción.

SINDICATO DE INDUSTRIALES DE PANAMA (SIP):

34. Ing. Antonio Ducreaux S.
Gerente General, Aceros de Panamá, S.A. y
Secretario de Educación, Sindicato Industrial de Panamá.

SINDICATO NACIONAL DE PEQUEÑAS INDUSTRIAS:

35. Señor E. Navarrete
Presidente, Sindicato Nacional de Pequeñas Industrias.
36. Licda. Cecilia Ureta
Miembro.
37. Señor Marcos D. Aquila
Miembro.
38. Señor Ubaldino de Obaldía
Miembro.

INSTITUTO PANAMEÑO DE HABILITACION ESPECIAL (IPHE)

39. Licda. Mercedes de Malara
Directora, Centro de Adiestramiento Industrial.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

52. Ing. Alfredo Montesinos -CTP
Experto en Formación Profesional.

FE Y ALEGRIA

53. Lic. Heriberto Torres
Director Ejecutivo.

40. Licda. Ana Teresa Quintero
Directora, Talleres de Producción
41. Licda. Rebeca de Nicolau
Supervisora, Educación Vocacional
42. Licda. Gregoria de Lee
Consejera
43. Licda. Arlene de López
Consejera
44. Licda. Bertilda de Díaz
Consejera
45. Licda. Flor de María Henríquez
Consejera.

CAMARA PANAMEÑA DE LA CONSTRUCCION - CAPAC

46. Doctor, Carlos Icaza
Asesor Legal.
47. Ing. Angel Barnes
Vice-Presidente.

CUIDAD DEL NIÑO

48. Rev. Fortunato Peiroten
Director

CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE LA REPUBLICA DE PANAMA-CTRP

49. Señor Dean Butcher
Secretario General.

CENTRAL ISTMEÑA DE TRABAJADORES - CIT-

50. Señor Julio César Pinzón
Ex-Secretario General.

INSTITUTO POLITECNICO

51. Dr. Victor Levi
Director.