

El estado del

sistema de formación profesional



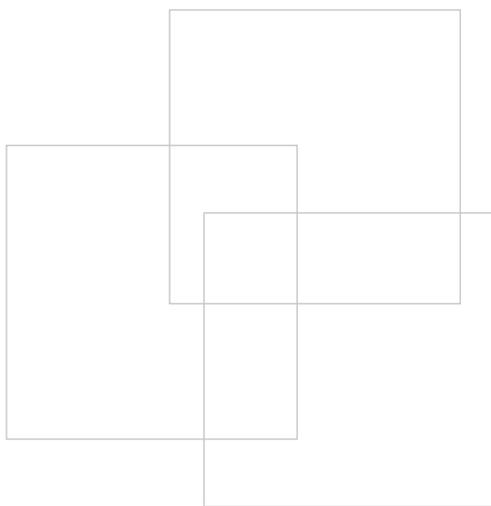
Organización
Internacional
del Trabajo



Panamá

El estado del _____

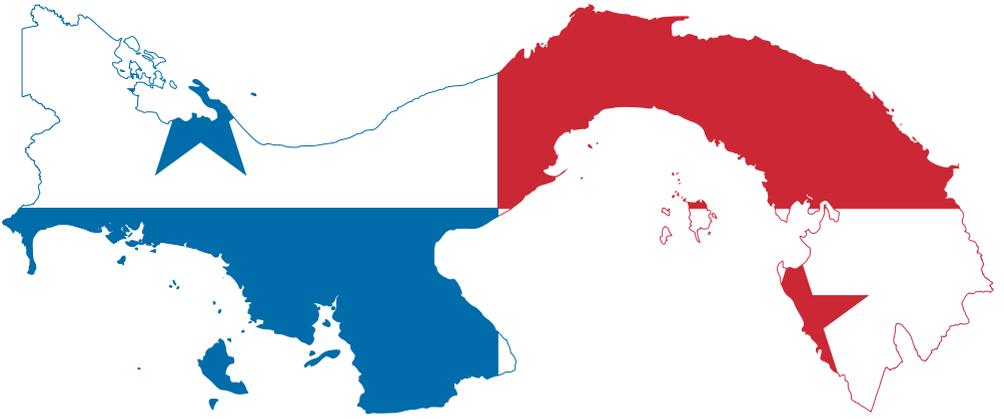
sistema de formación profesional



Panamá

Tabla de contenido

Contexto socioeconómico	7
Políticas de desarrollo y empleo	12
El sistema de desarrollo de competencias en Panamá	16
Anticipación de competencias	22
El reconocimiento de las competencias	24
Inclusión social	32
Aprendizaje a lo largo de la vida	38
Los principales desafíos	40
Posibles soluciones	44
Bibliografía	50



Contexto socioeconómico

Panamá tiene uno de los crecimientos económicos más altos de América Latina y a la vez enfrenta grandes desigualdades sociales que, sumadas a una reciente desaceleración económica, exigen al país mejorar el acceso, calidad y pertinencia de su oferta de educación técnica y formación profesional, como lo ha señalado una comisión tripartita del más alto nivel, creada hace cinco años para liderar distintas transformaciones que están en proceso.

El alto crecimiento económico de Panamá contrasta con una elevada desigualdad social.

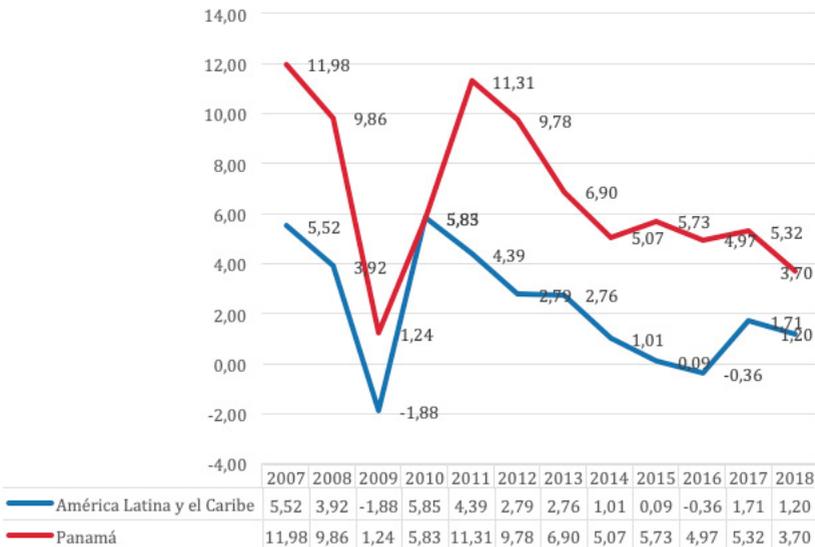
El crecimiento económico de Panamá, uno de los más altos de América Latina, se ha desacelerado en los últimos años (De 11,8 por ciento en 2008 a 3,7 en 2018) (MEF, 2018), lo que muestra la necesidad de incrementar la productividad, diversificar y modernizar la economía centrada en el Canal de Panamá. En el índice de competitividad, el país ha descendido del puesto 50º en 2017 al 64º en 2018 (Foro Económico Mundial, 2018)¹, debido, entre otros factores, a un sistema de educación y formación profesional débil en su calidad, con dificultades para desarrollar las competencias claves, anticipar las habilidades necesarias y eliminar las barreras de acceso de la población por razones de ubicación geográfica, étnicas, género y/o edad. El índice de Gini², que de 48,7 en 1979, subió poco más de dos puntos para un 49,9 en 2017 (Banco Mundial, 2019), muestra que la desigualdad social no ha cedido. Panamá, con cerca de cinco millones de habitantes, pese a tener un PIB per cápita de 15 088 dólares (Banco Mundial, 2019) y ser uno de los cuatro países de la región con un índice de desarrollo humano más alto (0,788 en 2015) (PNUD, 2015), se enfrenta a un 19,1 por ciento de su población en situación de pobreza multidimensional, porcentaje que sube a un 93 por ciento en las zonas distantes con población indígena (República de Panamá, 2018).

¹ El Foro Económico Mundial anualmente calcula el índice de competitividad de los países a través de la medida de factores del ambiente (instituciones, infraestructura, adopción de tecnologías de información y comunicación, estabilidad macroeconómica); capital humano (salud, habilidades), mercado (productos, mercado laboral, sector financiero, tamaño del mercado) y ecosistema de innovación. En 2018, junto con Panamá participaron otras 139 economías del mundo.

² El índice o coeficiente de Gini es una medida económica que sirve para calcular la desigualdad de ingresos que existe entre los ciudadanos de un país o territorio. El valor del índice de Gini se encuentra entre 0 y 1. Siendo cero la máxima igualdad y 1 la máxima desigualdad.

Panamá ha definido acciones para erradicar la pobreza extrema, reducir a la mitad la pobreza multidimensional y generar un sistema de protección social con énfasis en la población vulnerable (Gobierno de Panamá, Plan Estratégico de Gobierno 2015-2019 Un solo país 2017).

Figura 1. Tasa de crecimiento del PIB en Panamá vs. América Latina y el Caribe.



Fuente: Elaboración con base en INEC (2018) y Banco Mundial (2019).

El sistema de educación y formación adolece de baja calidad, hay altas tasas de abandono escolar y las trayectorias formativas son incompletas.

La cobertura total en educación es del 63,6 por ciento. La educación inicial es de 1,7 por ciento³, alcanzando en primaria el 95,8 por ciento para descender a 54,3 por ciento en media⁴. La tasa de deserción intra-anual⁵ para todos los niveles es de 1,9 por ciento, siendo en premedia y media de 2,7 por ciento (MEDUCA, 2017). Panamá ocupa el quinto lugar en niveles de deserción escolar en la región de América Latina (UNESCO, 2013). Entre 2010 y 2016 desertaron 38 285 estudiantes para vincularse a trabajos fuera de estándares laborales que los sitúan en condición de precariedad (UNICEF, 2018). El 55 por ciento de los jóvenes que ingresan a la universidad deserta al segundo año de estudios (PNUD, 2014). Las evaluaciones del aprendizaje internas, así como las Pruebas PISA en 2009 (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2018) y el Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo (TERCE) (UNESCO, 2016), muestran que los niños y los jóvenes no cuentan con las competencias requeridas para desenvolverse en situaciones cotidianas, participar con éxito en niveles educativos superiores e insertarse en el mercado laboral.

³ Pese a ser gratuita, universal y obligatoria según la Ley 47 Orgánica de Educación.

⁴ Equivalente a educación secundaria alta, nivel 3, de la Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE). Unesco. 2011.

⁵ La tasa deserción intra-anual equivale al total de estudiantes que abandonan la escuela antes de concluir algún grado de un nivel educativo determinado, expresado como porcentaje del total de matrícula del año lectivo específico en los niveles de primaria, premedia y media.

La falta de habilidades profundiza las brechas en el acceso al trabajo decente.

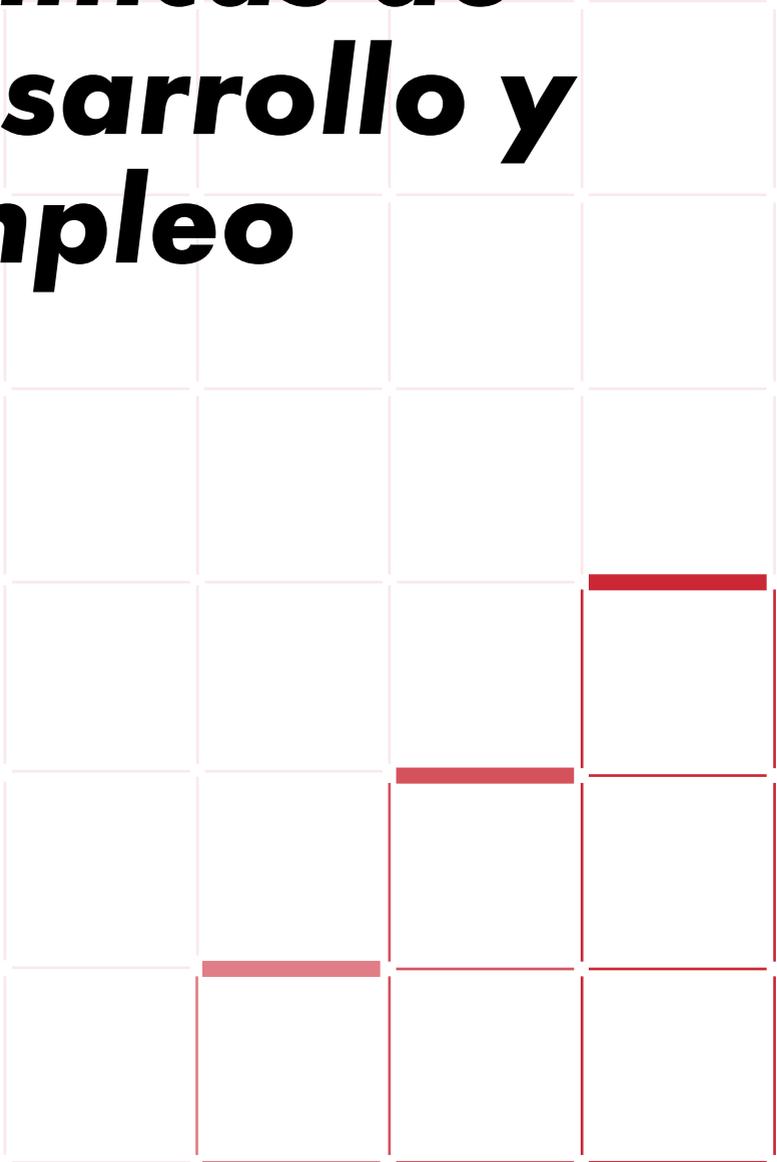
Una desocupación global del 6,1, que sube a 16,5 por ciento entre los 15 y los 24 años y a 7,9 por ciento en las mujeres (OIT, 2018), junto con una informalidad que de un año a otro sube tres puntos porcentuales y un subempleo del 13 por ciento en la población de 15 años y más edad (INE, 2019), evidencian las condiciones de vulnerabilidad, en especial de jóvenes y mujeres, que no son superadas por el acceso limitado a la educación de calidad, lo que reduce su acceso a trabajos decentes, al tiempo que los empleadores manifiestan la dificultad para encontrar personas con las habilidades requeridas, con especial, énfasis en las blandas.

Tabla 1. Tasas de desocupación, Panamá, 2013-2018.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018*
Global	4.1	4.8	5.1	5.5	6.1	5.8
Entre 15 y 24 years	10.8	12.6	13.1	13.7	16.5	15.5
Entre 25 años y más	2.7	3.3	3.5	3.9	4.1	3.8
Hombres	3.3	4.0	4.2	4.7	5.0	4.3
Mujeres	5.3	6.0	6.2	6.7	7.7	7.9
Nota: Es de tener en cuenta que existe desocupación oculta en Panamá. *Promedio al tercer trimestre.						

Fuente: Organización Internacional del Trabajo. Panorama Laboral 2018. América Latina y el Caribe. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

Políticas de desarrollo y empleo



En 2014, la Presidencia de la República, junto con el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), conformó la Alta Comisión de la Política Pública de Empleo en Ocupaciones Técnicas y Profesionales (en adelante: Alta Comisión), instancia de carácter tripartito que, luego de un proceso de diagnóstico y diálogo social, definió cinco líneas estratégicas de trabajo:

- I.** Articulación del sistema de formación profesional con las necesidades del sector productivo así como con las políticas educativas y económicas del país;
- II.** Reforzamiento de la pertinencia y calidad de la oferta formativa a nivel técnico;
- III.** Aumento de la inclusión y acceso de grupos vulnerables de población a los servicios de formación profesional;
- IV.** Promoción de la valoración social de las carreras técnicas;
- V.** Garantía de financiamiento para el desarrollo del sistema de formación profesional.

Las cinco líneas estratégicas de trabajo encierran 19 acciones prioritarias. El avance ha sido desigual, pero a partir del ejercicio de diálogo social se ha construido una visión compartida que apunta a consolidarse como referente para una política de mediano plazo.

“Todos tienen derecho a una educación y la responsabilidad de educarse. El Estado organiza y dirige la educación nacional como un servicio público y garantiza a los padres el derecho a participar en el proceso de sus hijos.”





– Constitución de la República de Panamá

Artículo 91

El sistema de desarrollo de competencias en Panamá



Las políticas de reforma de la EFP

La Alta Comisión definió como una de sus líneas estratégicas el fortalecimiento de la articulación del sistema de formación profesional con las necesidades del sector productivo, así como con las políticas económicas y educativas. Para ello, se plantearon tres recomendaciones que encierran:

- I.** La creación de un Consejo Consultivo Permanente que acompañe y apoye la implementación de la estrategia propuesta. Puesto en operación con el acompañamiento de la OIT, es una instancia que asegura la continuidad de las acciones orientadas a consolidar el sistema de formación profesional.
- II.** El establecimiento de un Viceministerio de Empleo en el MITRADEL que aunque no se ha creado, se han adelantado acciones en consonancia con lo definido, esto es, fortalecer los sistemas de inserción laboral en el MITRADEL.
- III.** El fomento de la articulación de la educación y la formación profesional, encerrando acciones de generación de información relevante para el diseño, evaluación y ajuste de las políticas de formación y empleo.

Una de las propuestas de la Alta Comisión fue establecer un Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) como un instrumento de organización de la oferta de cualificaciones que se otorgan en el país para reconocer los resultados de aprendizaje que se logran en el sistema educativo o de formación profesional o que un individuo adquiere a partir de la experiencia. El MNC, a través de una matriz de descriptores y niveles de competencias, alinea la oferta formativo-educativa con las necesidades del sector productivo, mejorando así la calidad y la pertinencia de la oferta formativa y del talento humano. En desarrollo de las recomendaciones de la Alta Comisión entre 2018 y 2019 se diseñó.

Por otra parte, con el propósito de atender las necesidades en sectores estratégicos para el país (turismo, industria, construcción, logística y negocios) y de generar una oferta atractiva para los egresados de la educación media, se creó el Instituto Técnico Superior Especializado (ITSE). Con una inversión superior a los 200 millones de dólares en infraestructura y dotaciones, diseño curricular y capacitación de instructores provenientes en su mayoría del mundo empresarial, el ITSE ofrece programas de uno a dos años bajo un modelo de formación integral de habilidades técnicas y personales (Secretaría de Metas, 2019). Inició labores en abril de 2019 con 150 estudiantes y proyecta alcanzar una matrícula de 5 000 participantes en dos años.

Gobernanza

En 1983 se creó el Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP), reestructurándose en 2006 como Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), instancia autónoma administrativa, técnica y financieramente, con un consejo directivo de carácter tripartito, a cargo de liderar el sistema de formación profesional junto con la orientación, organización, evaluación y certificación de todas las actividades en torno a la formación profesional, la capacitación laboral y la capacitación en gestión empresarial (República de Panamá, 2006). En 1997 se reguló la formación profesional dual⁶, con una muy limitada implementación a la fecha, pese a ser una característica central del sistema. El INADEH ejerce también la rectoría de la normalización y certificación de competencias. No existen procesos de aseguramiento de la calidad para el conjunto de oferentes de formación de carácter técnico y de naturaleza privada. Las ofertas de formación no crean sinergia con el sector productivo ni se articulan entre sí para configurar trayectorias formativas que faciliten la movilidad de las personas en el sistema de formación y promuevan el aprendizaje permanente. En virtud de lo anterior, en 2016 se estableció un Plan Estratégico del INADEH 2016-2020 cuyos objetivos fueron: i) reposicionar al INADEH como rector del Sistema de la Formación Profesional, ii) fortalecer su infraestructura; iii) mejorar la calidad y pertinencia de su oferta e iv) incrementar su capacidad de gestión operativa y presupuestal (INADEH, 2017).

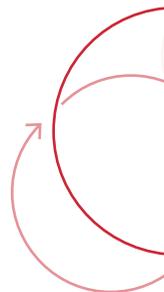
El INADEH ha iniciado acciones de mejoramiento de la dotación, fortalecimiento de los programas y el diseño de un modelo de gestión de sus centros de formación, acciones que se verán reforzadas con un plan que incluye renovación de infraestructura y del modelo institucional y académico, gracias a un crédito externo en trámite ante el gobierno.

⁶ También conocida como “aprendizaje”.

Diálogo Social

En 2015, Panamá adoptó el convenio sobre la consulta tripartita de la OIT, lo que ha fortalecido la relación entre empleadores y trabajadores con miras a adoptar normas nuevas y flexibles para proteger a los trabajadores (OIT, 2018). El diálogo social es dinámico y ha posicionado como derrotero el mejoramiento de la calidad de la oferta de educación y formación técnico-profesional y su articulación con las necesidades de desarrollo de habilidades expresadas por los empleadores. Prueba de ello, más allá del ejercicio para la creación de la Alta Comisión, es el Consejo de la Concertación Nacional para el Desarrollo, instancia creada desde 2006 con el fin de dar seguimiento a metas y acuerdos para el desarrollo del país en el marco de la Agenda 2030.

En esta participan partidos políticos, el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO), el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), consejos profesionales de distintos ramos, organizaciones sociales, incluidas las indígenas, instituciones de educación superior, entre otros. En esta instancia se definió también un Plan Nacional de Formación y Capacitación Técnica para población vulnerable y desfavorecida, que incluía contar con un plan de formación, capacitación y desarrollo de proyectos para promover el emprendimiento y la inserción laboral, que se describen en el apartado de inclusión social. Asimismo, se propuso facilitar los mecanismos para favorecer el acceso al trabajo de la población vulnerable, en particular del sector agrícola, y la vinculación al sistema de seguridad social de trabajadores informales y microempresarios. La mesa de trabajo creada para el seguimiento de tales acciones, a cargo del MITRADEL, ha sido acompañada por la OIT.



Financiamiento

La formación profesional, encabezada por el INADEH, recibe recursos provenientes del Seguro Educativo, que es un impuesto a los empleadores (1,50 por ciento sobre los salarios pagados), a los trabajadores tanto del sector público como privado (1,25 por ciento sobre el salario recibido) y a los independientes (2 por ciento). El 27 por ciento de los recursos recaudados por este impuesto son asignados al Ministerio de Educación (MEDUCA) y el 73 por ciento restante se distribuye entre programas nacionales de becas y créditos educativos (58 por ciento), la formación profesional en cabeza actualmente del INADEH (14 por ciento), la educación agropecuaria (6 por ciento), la radio y televisión educativa (6 por ciento), la educación sindical (5 por ciento), la educación cooperativa (5 por ciento), la capacitación y educación continua al recurso humano del sector productivo (3 por ciento), la educación dual del sector privado (1,5 por ciento) y la capacitación gremial docente (1 por ciento). El presupuesto asignado al INADEH en 2018 fue de 48.5 millones de dólares (MEF; 2019).

La Alta Comisión había previsto definir mecanismos para redistribuir los recursos del Seguro Educativo y asignar un porcentaje mayor al INADEH, de modo que los fondos provenientes del presupuesto general fueran menores para evitar la discrecional del gobierno en asignación. La Alta Comisión propuso también promover la cofinanciación del sector privado para estimular su participación en acciones de formación de habilidades tanto técnicas como blandas. Igualmente, sugirió que los programas de becas pudieran cubrir a la población que accede a la formación técnica profesional. No obstante las recomendaciones, estas acciones no se han llevado a cabo plenamente.



Anticipación de competencias

En 2018, el 35 por ciento de los empleadores reportó tener dificultades para cubrir sus vacantes, principalmente por falta de experiencia (27 por ciento), por carencia de habilidades duras para el trabajo (21 por ciento), por ausencia de candidatos (16 por ciento) y por debilidad en competencias blandas (8 por ciento), siendo el personal técnico el perfil más difícil de encontrar. La escasez de talento sube al 56 por ciento en las empresas de más de 250 trabajadores (Manpower Group, 2018).

La Alta Comisión identificó como causas de este déficit de competencias: la falta de mecanismos para anticipar las necesidades en materia de talento humano; la debilidad en la articulación de los distintos niveles, en parte por restricciones de orden normativo; la inexistencia de sistemas de aseguramiento de la calidad; la baja inversión en educación y formación profesional, entre otras (MITRADEL, 2014). Si bien se han realizado estudios sobre las habilidades requeridas en sectores específicos como el logístico (Banco Interamericano de Desarrollo, 2014, y Banco Interamericano de Desarrollo y Ministerio de Comercio e Industrias de Panamá, 2014), turismo, transporte y sector agrícola, estos han sido ejercicios puntuales.

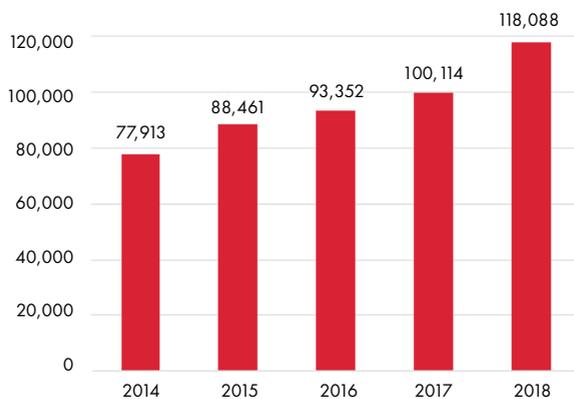
En 2017, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral creó la Unidad de Inteligencia de Mercado Laboral con el fin de anticipar las tendencias de empleo y prever las competencias requeridas, empero con avance limitado. Adicionalmente, a finales de 2018 se empezó la conformación del Centro de Prospectiva Tecnológica y Ocupacional del INADEH, proyecto adelantado con el apoyo del Centro Internacional de Desarrollo Sostenible, el Centro Nacional de Competitividad y el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial del Brasil. Por otra parte, con el acompañamiento de la OIT, el MITRADEL diseñó la plataforma tecnológica “Talento Humano Panamá”⁷ para promover la articulación de la oferta y la demanda, informando la ubicación de los centros de formación de tanto el MEDUCA y el INADEH, lo que se constituye en una importante herramienta para facilitar condiciones para la intermediación laboral que, junto con las acciones de orientación vocacional que realiza el MITRADEL, podría contribuir en un mediano plazo a reducir las asimetrías de información. El logro a la fecha es contar con la herramienta y tener agregada la información para su consulta pública.

⁷ www.talentohumanopanama.org.

El reconocimiento de las competencias

La educación técnica y formación profesional de Panamá es prestada por una amplia gama de instituciones de naturaleza y calidad diversa, razón entre otras por la que se ha considerado clave construir un Marco Nacional de Cualificaciones que organice, regule, genere insumos para el sistema de aseguramiento de la calidad y permita a los distintos oferentes de educación y formación orientarse a las habilidades demandadas por el sector productivo. El INADEH, además de ser la entidad rectora de la formación profesional en el país, se constituye en su principal oferente. Entre 2014 y 2018 se observa una tendencia de crecimiento sostenido en el número de personas inscritas (de 77 913 a 118 088) y de egresados (de 50 834 a 86 062) del INADEH (Ministerio de Economía y Finanzas, 2014-2018), resultado de la ampliación de programas, de la renovación de equipos y de las acciones de fortalecimiento de los centros de formación ubicados en las provincias.

Figura 2. Número de inscritos al INADEH, 2014-2018.



Fuente: Elaborado a partir de los Informes Económicos Sociales de 2014 a 2018, Ministerio de Economía y Finanzas.

Mejoramiento de la oferta

Figura 3. Oferta de educación técnica y formación profesional.

Oferta educativa de formación profesional	
Educación superior: formación especializada – tecnólogos: universidades	
Educación superior: formación general y técnica profesional: universidades	
Técnico superior no universitario: ITSE	Formación profesional INADEH
Educación técnica no universitaria: ITS oficiales y privados	Programas para jóvenes y adultos: actualización de la formación laboral y profesional de trabajadores en servicio INADEH
	Programas para jóvenes y adultos: formación y capacitación laboral INADEH
	Programas para jóvenes y adultos: capacitación para el trabajo en general y ocupaciones específicas INADEH
	Carreras intermedias: técnico intermedio - IPHE

Fuente: CAF, OIT/CINTERFOR Y OIT Panamá. Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá. Estructura básica, 2019.

Como se observa en la figura 3, la educación técnica es brindada, por un lado, por los institutos profesionales técnicos (IPT) a cargo del Ministerio de Educación (MEDUCA) con cerca de 50 mil estudiantes anuales en educación media técnica⁸, inscritos en 14 líneas de programa (electricidad, electrónica, construcción, comercio, turismo, entre otras), resultado de una transformación curricular llevada a cabo en 2015. Por otra parte, en la educación terciaria de carácter técnico no universitario, se encuentran siete institutos superiores (ITS) oficiales y 105 particulares. También está el Instituto Panameño de Habilitación Especial (IPHE) dirigido a estudiantes con discapacidad (IPHE, 2018). Igualmente, se encuentran los programas técnicos de las universidades y una oferta de educación terciaria no universitaria, representada en el ITSE. Por otra parte, el INADEH dispone de una oferta de programas⁹ (5,1 por ciento) y de cursos cortos¹⁰ (94,4 por ciento), a través de sus 22 centros de formación ubicados en distintas provincias (INADEH, 2018). Dispone de 185 aulas, 142 talleres, 92 laboratorios y 49 aulas polivalentes, pero con debilidades por falta del mantenimiento adecuado y desactualización de las dotaciones (INADEH, 2017). Tiene una cobertura del 9,5 por ciento de los jóvenes entre los 15 y los 24 años, esto es 73 881 de los 777 698 de todo el país (OIT, 2017).

⁸ Son tres grados de educación media, equivalentes a educación secundaria alta, nivel 3, de la Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE). Unesco. 2011.

⁹ Proceso orientado al desarrollo de competencias, con duración entre 301 y 2,000 horas.

¹⁰ Acciones puntuales de capacitación en un tema o área específica con una duración entre 40 y 300 horas.

En 2018, el INADEH creció en un 15 por ciento su matrícula, llegando a 118 088 personas, de las cuales el 68 por ciento estudió programas relacionados con comercio y servicios (idiomas, tecnologías de información y hotelería, principalmente), el 25 por ciento con industrial (artesanías, construcción civil, electricidad, electrónica y refrigeración) y el 5 por ciento con agropecuaria (producción bovina y avícola) (MEF, 2018).

El INADEH representa cerca del 61 por ciento del total de los matriculados de todas las ofertas de educación técnica y formación profesional, incluida la educación media técnica. En 2017, tan solo el 3 por ciento de los jóvenes (2 124) eran aprendices (OIT/CINTERFOR, 2017), esto por el limitado desarrollo de la formación dual por la inexistencia de incentivos para las empresas, pese a que se cuenta con un marco normativo que la regula y le asigna un 1,5 por ciento del Seguro Educativo e invita al sector productivo a participar. El aprendizaje dual es una modalidad que alterna momentos de formación con otros de trabajo en empresas. A pesar de que su relanzamiento fue incluido como acción de la Alta Comisión, la formación dual solo se ha implementado en el 0,03 por ciento de los cursos del INADEH.

Aunque las expectativas sociales siguen dando prioridad a la educación superior universitaria, en parte por la limitada información sobre la oferta de educación técnica y formación profesional, la percepción se ha ido transformando gracias a los programas tanto de formación como de orientación vocacional, desarrollados por el gobierno y entidades privadas. De manera general, las mujeres, los estudiantes de la educación media y sus familiares valoran positivamente la formación técnico-profesional como factor de desarrollo personal y movilidad social. El 92 por ciento de los estudiantes del INADEH, el 78 por ciento de sus egresados, el 72 por ciento de los de educación premedia (Nivel CINE 2- secundaria baja) y el 78 por ciento de media tienen una apreciación positiva de la formación técnica profesional (Banco Interamericano de Desarrollo, 2016).



Reconocimiento de las competencias y aseguramiento de calidad

El Sistema Nacional de Normalización y Certificación de Competencias, incluidas las laborales, genéricas y transversales, fue encomendado al INADEH, para lo que se conformó la Comisión Nacional de Competencias (CONACOM) que en 2011, produjo 94 normas de competencia laboral en tres sectores (construcción, informática y comunicaciones, y turismo). Sin embargo, el INADEH no desarrolló la capacidad interna para avanzar la construcción de normas de competencia laboral en otros sectores ni para promover su utilización. Por lo anterior, no existen señales claras de pertinencia sobre las competencias a las que deben apuntar los programas y se ha limitado la incorporación del enfoque de formación basada en competencias, lo que impacta en la capacidad para generar los resultados de aprendizaje esperados por el sector productivo.

El proceso de certificación de competencias se ha visto también detenido debido a esto, en tanto no existen referentes para llevarlo a cabo, limitándose la posibilidad de reconocer los aprendizajes obtenidos en desempeño de una ocupación y no en una institución de formación. Gracias al interés y apoyo de la Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC) a la fecha se han certificado 37 personas en el sector de construcción. Por otro lado, no hay mecanismos normativos para el reconocimiento de los aprendizajes obtenidos por la experiencia, hecho que es especialmente importante en sectores tan dinámicos como el de la construcción, así como en otros que se busca potenciar como el turismo y la agricultura.

Por otra parte, si bien el marco normativo determinó en 2006 la conformación de una Comisión Nacional de Gestión de la Calidad, la gobernanza del INADEH no incluye una instancia a cargo del sistema de aseguramiento de la calidad de los centros de formación de esa entidad ni de los oferentes privados. De hecho, la habilitación de estos últimos es débil tanto en la definición de condiciones de calidad como en los procesos de verificación que están más bien referidos al marco jurídico para la obtención de licencia de operaciones para su funcionamiento. El diseño y operación de un registro nacional de formación y capacitación no se ha puesto en marcha. En 2017, el INADEH inició la definición de un modelo de gestión de sus centros de formación con el apoyo del Grupo Actividad Laboral Escolar Cooperativa (ALECOP), que está previsto implementarse en todos los centros de manera paulatina, en un periodo de cuatro años.

A junio de 2019, como resultado de una cooperación técnica del Banco de Desarrollo de América Latina (CAF), la OIT, la OIT/CINTERFOR y el MITRADEL, se cuenta ya con una matriz estructurada del Marco Nacional de Cualificaciones, una hoja de ruta para su implementación y una propuesta de gobernanza, sugerida por la Comisión creada por la Alta Comisión para liderar el tema. En esta comisión del MNC han participado actores de gobierno, oferentes oficiales y privados de educación, formación técnica y formación profesional, así como organizaciones de trabajadores, gremios del sector productivo y otras entidades relacionadas con la gestión del talento humano. Como se mencionó en el punto de política de desarrollo y de empleo, el MNC permitirá avanzar en el reconocimiento de competencias adquiridas en la experiencia de trabajo y además organizará la oferta existente. También permitirá definir mecanismos para superar las restricciones normativas que impiden el establecimiento de equivalencias entre aprendizajes obtenidos en distintas ofertas y limitan el tránsito entre ellas.

Inclusión social

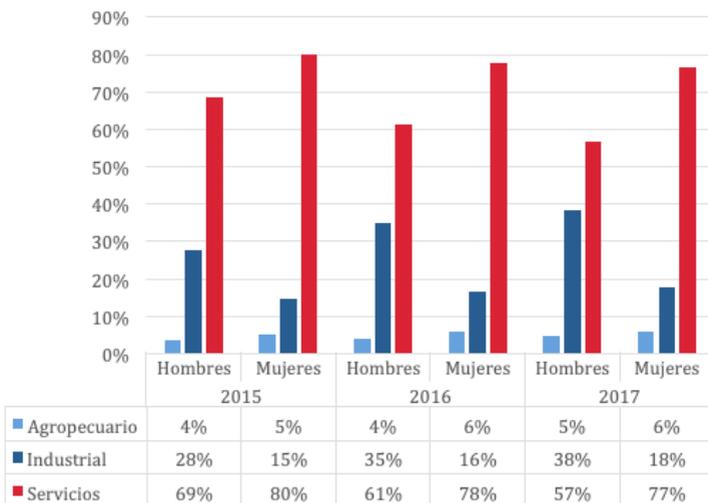
Las limitaciones que enfrentan los grupos étnicos, las poblaciones rurales, las mujeres y los jóvenes en su acceso a servicios sociales de calidad, se extiende también a la educación técnica y a la formación profesional.



Acceso al desarrollo de competencias

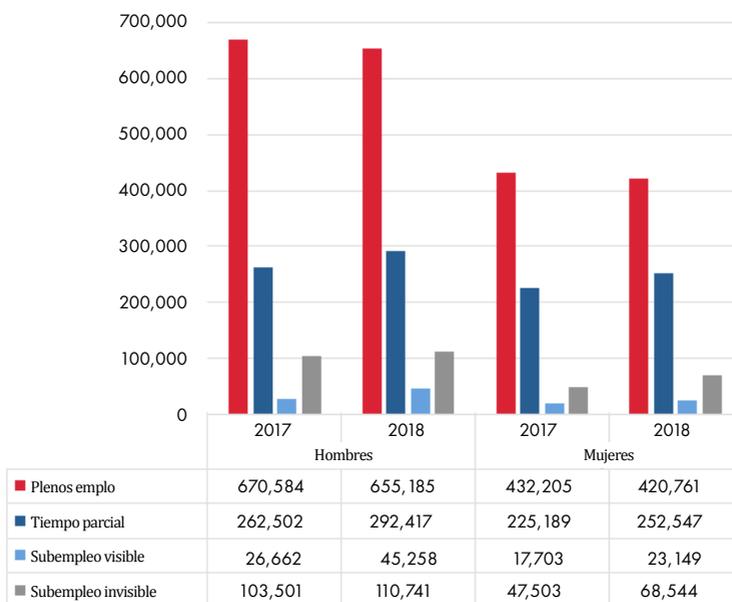
Como se indicó en el apartado sobre contexto socioeconómico, Panamá enfrenta grandes desigualdades sociales, siendo las niñas, los niños, los jóvenes, las mujeres y la población indígena, los más afectados. El 56 por ciento de los matriculados en INADEH son mujeres y el 44 por ciento hombres (Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología, 2018). La participación femenina en la formación profesional se concentra principalmente en programas asociados a los sectores de servicios (77 por ciento) y en menor medida al industrial (18 por ciento) y al agropecuario (6 por ciento) (Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología, 2018), lo que muestra que persisten los estereotipos de género que alejan a las mujeres de las actividades relacionadas con ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés), lo que las pone en situación de riesgo frente a los cambios en la composición del trabajo que se anticipan con la revolución industrial 4.0. Pese a los avances en la última década, en los indicadores de ocupación, resalta el hecho de que aunque las mujeres se forman más, tienen menos oportunidades (230 000 mujeres menos) para acceder al pleno empleo que los hombres (MEF, 2018).

Figura 4. Porcentaje de participación de hombres y mujeres en los programas del INADEH por sector, 2015-2017.



Fuente: Elaborado a partir de INADEH. Citado por SENACYT. 2018.

Figura 5. Características del empleo para hombres y mujeres, 2017-2018.



Fuente: República de Panamá. Instituto Nacional de Estadística. Datos a partir de la Encuesta Nacional de Hogares, 2017 - 2018.

Por otro lado, el Instituto Panameño de Habilitación Especial atendió en 2017 a 1.048 jóvenes con discapacidad en procesos de formación junto con INADEH (IPHE, 2017). Adicionalmente, el MITRADEL cuenta con el Programa para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad (PAIL), iniciativa para erradicar la desigualdad y promover la empleabilidad de esta población (cerca de 970 000 en todo el país) a través de orientación, formación técnica e intermediación laboral. Este programa busca dar cumplimiento a la normatividad que exige a las empresas de más de 25 trabajadores contratar un 2 por ciento de población con discapacidad. Existe también el Programa Empleo con Apoyo dirigido a población con discapacidad intelectual y una línea de becas para población con discapacidad en el Instituto para la Formación el Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU).



Acompañamiento a la transición laboral

Para favorecer la transición al mercado laboral, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) entre 2015 y 2019 ha realizado cinco acciones:

- I.** Se diseñó el Programa de Inserción Laboral, con el fin de facilitar la inserción laboral de jóvenes desertores del subsistema regular de educación, jóvenes en riesgo social, mujeres jóvenes jefes de hogar, personas egresadas de la educación básica general de adultos, personas desempleadas, personas que trabajan en el sector informal, mediante acciones de formación y capacitación profesional. Entre enero y abril de 2019, se han formado cinco hombres y 13 mujeres. No están disponibles datos de años anteriores.
- II.** Se han otorgado becas a 978 jóvenes orientadas a brindarles experiencia laboral básica para desarrollar distintas competencias.
- III.** MITRADEL entre 2015 y 2019 ha ejecutado el Programa PROJOVEN dirigido a egresados de escuelas técnicas públicas para desarrollar sus habilidades blandas, a través de talleres de orientación vocacional, pasantías laborales y tutorías.
- IV.** Se ha implementado el Programa de Orientación Vocacional y Empleo (POVE) que en 2017 brindó información a 16 430 jóvenes de instituciones educativas públicas, entre los 15 y 18 años, sobre las tendencias ocupacionales y la oferta de programas de formación.

Aprendizaje a lo largo de la vida

Como ya se indicó, Panamá presenta una deserción escolar alta que deja por fuera del sistema educativo a 3 de cada 10 niños al terminar la educación media (Nivel 3 CINE - secundaria alta) (Alta Comisión, 2014), lo que impacta desde ese momento en su posibilidad de configurar un proceso de aprendizaje a lo largo de la vida. La Alta Comisión, con el fin de generar opciones de incorporación de jóvenes a los programas de formación profesional, en particular de aquellos que no continúan con la educación terciaria, recomendó bajar la edad de ingreso al INADEH a 15 años.

Para promover la formación continua, el IFARHU otorga créditos para estudios superiores dentro y fuera de Panamá, asigna becas para el pago de matrículas y entrega auxilios de sostenimiento. Por otra parte, el concepto de la formación a lo largo de la vida será visible gracias al Marco Nacional de Cualificaciones una vez definidas las trayectorias formativo-laborales y se establezcan los cambios normativos necesarios para facilitar el tránsito y la movilidad de las personas a lo largo de su vida formativa.



Los principales desafíos

1 Debilidad en la formación de habilidades claves para un desarrollo económico y social equitativo y sostenible.

La baja calidad de la educación básica y media y la alta deserción, las restricciones de calidad y pertinencia de la educación técnica y la formación profesional impiden la creación de las habilidades que el país demanda para elevar su productividad, mejorar la competitividad, fortalecerse en nuevos sectores, sostener su crecimiento económico y redistribuir los beneficios del desarrollo de forma equitativa. El nivel bajo de desempeño de la población en competencias básicas (lectura y matemáticas), técnicas y blandas, reduce sus posibilidades para continuar una ruta de formación continua, ampliar sus oportunidades de inserción laboral y mejorar su calidad de vida.

2 Avances limitados de los mecanismos de la anticipación de habilidades.

Pese a los esfuerzos que en la materia se han desarrollado en los años recientes, es preciso consolidar los sistemas de anticipación de habilidades y de detección de brechas en creación, convocando la participación del sector empresarial para generar los datos requeridos de manera periódica, incorporando mecanismos ágiles, debidamente soportados tecnológicamente que permitan generar información integrada de manera oportuna y fácil de usar para el diseño, seguimiento y evaluación de la oferta de formación de habilidades. El sector productivo se vinculó en el diseño curricular de los programas del nuevo Instituto Técnico Superior Especializado (ITSE), pero en general es limitada su vinculación en esta materia.

3 Fragmentación y descoordinación de la oferta de educación técnica y formación profesional.

El sistema educativo no está articulado en función de los resultados de aprendizaje que puede demostrar una persona en el trabajo. Tampoco existe un esquema de movilidad que favorezca la permanencia en el sistema y la acumulación de habilidades a nivel vertical u horizontal, lo que exacerba la duplicidad de esfuerzos y la dificultad para configurar trayectorias formativo-laborales a lo largo de la vida.

Para el sector productivo, los perfiles no son claramente identificables y diferenciables, como sucede con la oferta de institutos técnicos superiores frente a la del INADEH.

4 Estancamiento de los procesos de normalización y certificación de competencias.

El escaso avance en los procesos de normalización y certificación de competencias laborales limita el diseño de perfiles pertinentes, la incorporación del enfoque de formación basada en competencias así como la capacidad de la oferta para responder a las demandas del sector productivo de manera eficiente y la posibilidad de reconocer los aprendizajes derivados de la experiencia laboral.

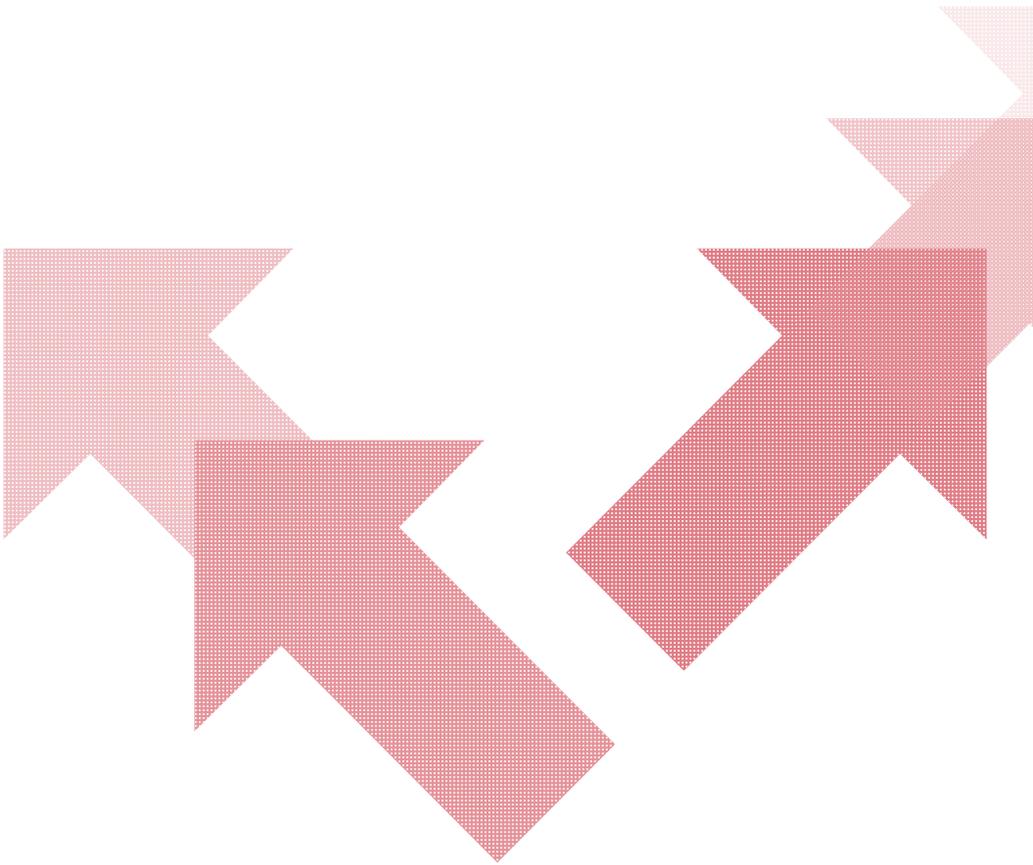
5 Carencia de un sistema de aseguramiento de la calidad de la formación técnica profesional.

Existen múltiples actores, tanto públicos como privados que ofrecen educación técnica y formación profesional, sin embargo, no se dispone de mecanismos de aseguramiento de la calidad que incorpore condiciones deseables en la oferta.

6 Avance efectivo del diálogo social a la definición de políticas de estado y a la implementación de acciones concretas y sostenidas.

La Alta Comisión y su Consejo Consultivo Permanente son escenarios para el diálogo social que han favorecido la construcción de una visión compartida sobre los retos en materia de talento humano. Es un reto transitar de las recomendaciones a la acción y de las políticas de gobierno a las de Estado que permitan consolidar los esfuerzos que se han dado y concretar estrategias sostenibles en cuanto a empleo, anticipación de necesidades del talento humano, la formación de competencias, entre otros, para evitar el desgaste de los escenarios de diálogo social.

Posibles soluciones





1 **Desarrollar habilidades claves a través de una educación inclusiva y de calidad.**

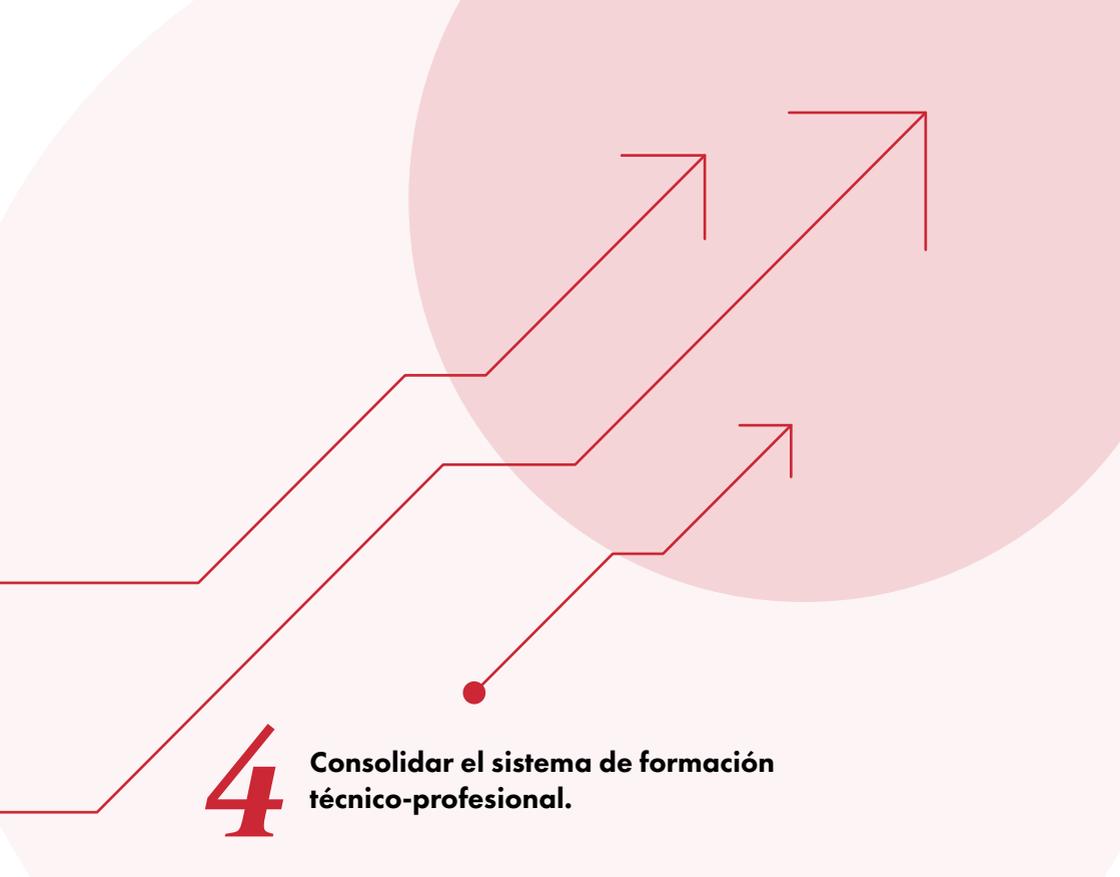
El país debe priorizar, en la actualidad y en la próxima década, sus acciones de mejoramiento del acceso, calidad y pertinencia de su educación inicial, premedia y media para garantizar el desarrollo de las habilidades tanto básicas como blandas. Debe consolidar el sistema de formación de capital humano a la luz de las apuestas estratégicas de diversificación y fortalecimiento de su aparato productivo. Deberá diseñar mecanismos para promover la inserción al mercado laboral formal en virtud de que el 64,2 por ciento de los panameños está entre los 15 y los 64 años de edad y de que la situación más favorable del bono demográfico será el año 2025, luego de lo cual aumentará la dependencia económica por el peso de relativo de la población mayor.

2 Hacer efectivos y operativos los mecanismos de anticipación de competencias y de seguimiento de egresados.

Se deben consolidar sistemas dinámicos y sostenibles de identificación de brechas de talento humano y anticipación de las competencias, evitando duplicidad de esfuerzos, generando plataformas robustas que permitan tener trazabilidad de la información. Es importante ampliar la cobertura de la plataforma Talento Humano Panamá para que se puedan incorporar otras variables que brinden información sobre la situación de los egresados de la formación profesional.

3 Implementar el MNC y definir una gobernanza que garantice continuidad.

El despliegue del Marco Nacional de Cualificaciones es una herramienta que permitirá diferenciar las ofertas de formación existentes y generar trayectos formativo-laborales de utilidad tanto para los oferentes, los empleadores como las personas que acceden a la formación. Se debe dar continuidad al proceso de consolidación del Marco Nacional de Cualificaciones con ejercicios sectoriales concretos no solo para el poblamiento del marco, en un primer momento, sino para el ajuste de la oferta de formación de acuerdo con niveles y descriptores definidos. El MNC cumple un papel central para establecer consensos sobre la manera en que el sector productivo reporta sus necesidades, de modo que la formación profesional pueda apuntar a los resultados de aprendizaje acordados.



4

Consolidar el sistema de formación técnico-profesional.

Se recomienda generar las condiciones para consolidar el sistema de formación profesional, estableciendo escenarios que permitan determinar la gobernanza requerida, evaluando y generando las capacidades que se precisan. Al tiempo deberá revisarse el marco normativo vigente para eliminar las inflexibilidades que produce para la movilidad de los individuos en el sistema. Con base en el sistema de formación profesional, es un desafío reactivar los procesos de normalización de competencias, de manera que se cuente con referentes para el diseño curricular y la certificación de personas. Por otra parte, es necesario activar vínculos con el sector productivo con los oferentes de formación profesional para activar los mecanismos legales que existen para la promoción de la formación dual. Asimismo, la formación profesional debería contar con líneas de beca y auxilios educativos para el sostenimiento para incentivar la participación de jóvenes y adultos de escasos recursos económicos.



5 Implementar un sistema de aseguramiento de la calidad y pertinencia de la formación profesional.

Para abordar el desafío del diseño e implementación de un sistema de aseguramiento de la calidad y pertinencia, desde los procesos de habilitación de la oferta de educación técnica y formación profesional, de carácter tanto privado, como del mismo INADEH, es preciso realizar una caracterización de la oferta de educación técnica y formación profesional para establecer las brechas existentes con respecto a las condiciones de calidad y pertinencia que se establezcan en el sistema de aseguramiento y diseñar mecanismos y estímulos para que los oferentes implementen planes de mejora de la calidad. En relación con el INADEH se debe revisar el esquema de vinculación y permanencia de los instructores, en tanto las prácticas actuales dificultan los procesos de renovación y actualización de la oferta.

6 Impulsar la adopción de políticas de estado y la implementación de las acciones y apuestas derivadas del diálogo social.

Es conveniente aprovechar los avances en la construcción del diagnóstico y visión compartida que se han generado con el diálogo social dado en torno a la Alta Comisión y dar seguimiento a las acciones definidas, ubicando las restricciones que se han presentado, reenfocando lo pertinente y buscando la sostenibilidad de los logros alcanzados, gracias a la definición de políticas de estado.

Bibliografía

1. Banco Interamericano de Desarrollo. (2017). *Aprender mejor. Políticas públicas para el desarrollo de habilidades*. Recuperado de <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=4611>
2. Banco Interamericano de Desarrollo. (2016). [Programa NEO Panamá]. *Estudio de Percepción de los Jóvenes y sus Familias sobre la Formación y el Trabajo Ocupacional y Técnico en Panamá*. Panamá.
3. Banco Interamericano de Desarrollo. (2014). *Mercado de trabajo y seguridad social en Panamá*. Notas técnicas No. IDB.-TN-695. Recuperado de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Mercados-de-trabajo-y-seguridad-social-en-Panam%C3%A1.pdf>
4. Banco Interamericano de Desarrollo y Ministerio de Comercio e Industrias de Panamá. (2014). *Estudio de Necesidades, Ofertas Académicas y Plan Piloto de Formación a Nivel Técnico en Logística*. Panamá.
5. Banco Mundial. (2019). Banco de Datos (Databank). Recuperado de <https://datos.bancomundial.org/pais/panama?view=chart>
6. Contraloría General de la República. (2017). *Informe del Contralor General de la República*. Recuperado de <https://www.contraloria.gob.pa/assets/informe-del-contralor-2017.pdf>
7. Contraloría General de la República de Panamá. Instituto Nacional de Estadística y Censo. (2018). *Encuesta de Mercado Laboral, agosto 2018*. Recuperado de <https://www.contraloria.gob.pa/inec/archivos/P9041Comentarios%20.pdf>
8. Contraloría General de la República de Panamá. Instituto Nacional de Estadística y Censo. Panamá en cifras. 2012-2016. Recuperado de https://www.contraloria.gob.pa/inec/Publicaciones/Publicaciones.aspx?ID_SUBCATEGORIA=45&ID_PUBLICACION=855&ID_IDIOMA=1&ID_CATEGORIA=17
9. Contraloría General de la República de Panamá. Instituto Nacional de Estadística y Censo. (2016). *Situación de la población. El proceso de transición demográfica en Panamá*. Sección 221. Recuperado de <https://www.contraloria.gob.pa/inec/archivos/P7441El%20Proceso%20de%20Transici%C3%B3n%20Demogr%C3%A1fica%20en%20Panam%C3%A1.pdf>

10. Contraloría General de la República de Panamá. Instituto Nacional de Estadística y Censo. (2015). *Organización del Sistema Educativo Nacional*. Recuperado de: <https://www.contraloria.gob.pa/inec/archivos/P8351ORGANIZACION%20DEL%20SISTEMA%20EDUCATIVO%20NACIONAL.pdf>
11. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2018). *Niños, niñas y adolescentes en Panamá: Panorama 2018*. Panamá, Panamá: UNICEF.
12. Foro Económico Mundial. (2018). *The Global Competitiveness Report 2018*. Recuperado de <http://www3.weforum.org/docs/GCR2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2018.pdf>
13. Gobierno de la República de Panamá. (2017). *Objetivos de Desarrollo Sostenible. Informe Voluntario Panamá. Julio de 2017*. Recuperado de <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/16594Panama.pdf>
14. Gobierno de la República de Panamá. (2014). *Plan Estratégico de Gobierno 2015-2019 Un solo país*. Recuperado de <https://www.mef.gob.pa/wp-content/uploads/2018/07/Plan-Estrategico-de-Gobierno-2015-2019-1.pdf>
15. Instituto Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo Humano. (2018). [Dirección de Planificación y Evaluación]. *Estadísticas año 2018. Cifras preliminares a 31 de julio de 2018*. Documento en Excel.
16. Instituto Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo Humano. (2017). *Plan Estratégico del INADEH 2016-2020*. Panamá.
17. Instituto Panameño de Habilitación Especial. (2017). [Departamento de Estadísticas]. *Compendio estadístico 2017*. Panamá.
18. Manpower Group. (2018). *2018 Talent Shortage Survey. Solving the Talent Storage. Build, Buy, Borrow and Bridge*. Recuperado de [https://go.manpowergroup.com/hubfs/TalentShortage%202018%20\(Global\)%20Assets/PDFs/MG_TalentShortage2018_lo%206_25_18_FINAL.pdf](https://go.manpowergroup.com/hubfs/TalentShortage%202018%20(Global)%20Assets/PDFs/MG_TalentShortage2018_lo%206_25_18_FINAL.pdf)
19. Ministerio de Economía y Finanzas. (2019). *Cuenta General del Tesoro. Vigencia fiscal 2018*. Recuperado de: <https://www.mef.gob.pa/wp-content/uploads/2019/03/Informe-de-la-Cuenta-General-del-Tesoro-Vigencia-Fiscal-2018.pdf>
20. Ministerio de Economía y Finanzas. (2018). *Índice de Pobreza Multidimensional de Panamá – Año 2018* (p. 9). Panamá, Panamá: Ministerio de Economía y Finanzas.

21. Ministerio de Economía y Finanzas. (2018). *Informes Económicos y Sociales – Años 2014 a 2018*. Panamá: República de Panamá. Recuperado de <https://www.mef.gob.pa/documentos/informes-de-analisis-economico-y-social/>
22. Ministerio de Educación. (2017). *Boletín de Estadística Educativa, 2017*. Panamá: República de Panamá.
23. Ministerio de Educación. (2018). *Boletín de Estadística Educativa, 2018*. Reporte de Cobertura Oficial y Particular 1992 -2017. Panamá: República de Panamá.
24. Ministerio de Educación, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. (2017). *Compromiso Nacional por la Educación*. Panamá: Editora Novo Art, S.A.
25. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (2019). [Dirección de Planificación, Departamento de Estadística]. *Buscadores de empleo e inserciones laborales de personas con discapacidad, registradas en la Dirección de Empleo: Ene-Dic 2019 (P)*. Panamá: República de Panamá. Recuperado de <https://www.mitradel.gob.pa/wp-content/uploads/2019/03/discapacidad.pdf>
26. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (2019). *Los NiNiS en Panamá: Un aporte a la comprensión de la situación de las personas jóvenes que ni estudian ni trabajan*. Recuperado de <https://www.mitradel.gob.pa/los-ninins-en-panama-un-aporte-a-la-comprension-de-la-situacion-de-las-personas-jovenes-que-ni-estudian-ni-trabajan/>
27. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (2019) *Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (PAIL)*. Panamá: República de Panamá. Recuperado de <https://www.mitradel.gob.pa/programa-de-apoyo-a-la-insercion-laboral/>
28. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (2018). *Programa de Orientación Vocacional para el Empleo (POVE)*. Documento en Word. Panamá: República de Panamá.
29. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2016). [Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación]. *Informe de resultados TERCE. Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo. Logros de aprendizaje (p 15)*. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000243532>
30. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2015). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. Recuperado de: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/images/SITIED-espanol.pdf>
31. Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Diálogo social y tripartismo. Informe VI. Conferencia Internacional del Trabajo 107*. Ginebra: OIT.

32. Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Panorama Laboral 2018. América Latina y el Caribe* (p.38). Perú, Lima: OIT Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_654969/lang-es/index.htm
33. Organización Internacional del Trabajo, Instituto Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo Humano. (2018). *Diseño de una hoja de ruta para la igualdad de oportunidades y resultados en el sistema de formación profesional de Panamá. Parte 1 Diagnóstico*. Documento en Word.
34. Organización Internacional del Trabajo/Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional-OIT/CINTERFOR. (2018). *Análisis de entorno y situación actual de Panamá: antecedentes para la construcción del Marco Nacional de Cualificaciones*. Panamá, Panamá: OIT/CINTERFOR.
35. Organización Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional OIT/CINTERFOR. (2017). *El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe: Diagnóstico y lineamientos para su fortalecimiento* (p. 28). Montevideo, Recuperado de http://www.oitcinterfor.org/publicaciones/futuro_fp
36. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2018). Pisa for Development. *Capacity Building Plan: Panama*. Recuperado de <http://www.oecd.org/pisa/pisa-for-development/pisafordevelopmentworkingpapersandblogs/Panama-Capacity-Building-Plan.pdf>
37. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. (2015). *Atlas de Desarrollo Humano Local: Panamá* (p. 12). Panamá, Panamá: PNUD
38. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. (2014). *Informe Nacional de Desarrollo Humano. Panamá 2014. El Futuro es ahora: primera infancia, juventud y formación de capacidades para la vida* (p. 70). Recuperado de <http://hdr.undp.org/sites/default/files/idh-panama-ene-10-14-final.pdf>
39. Quevedo, R. (2016). [Programa NEO Panamá]. *Estudio de percepción de los jóvenes y sus familias sobre la formación y el trabajo ocupacional y técnico en Panamá* (p. 14). Recuperado de https://www.youthneo.org/Portals/13/Images/NEO/SW_Recursos/43f94c68-794b-4e7e-9c16-09ef8ad1bcce_Informe%20Estudio%20de%20Percepcion%20Panam%C3%A1.pdf
40. Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. (2018). *Diagnóstico de género sobre la participación de las mujeres en la ciencia en Panamá*. Recuperado de https://www.senacyt.gob.pa/wp-content/uploads/2019/02/Diagnostico_Genero_Ciencia_Panamacon_Sumario_Ejecutivorev2-1-2.pdf



Departamento de habilidades y empleabilidad

Departamento de Políticas de Empleo
Oficina Internacional del Trabajo,
4, ruta des Morillons
CH-1211 Ginebra 22, Suiza
Sitio web: www.ilo.org/skills



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs

