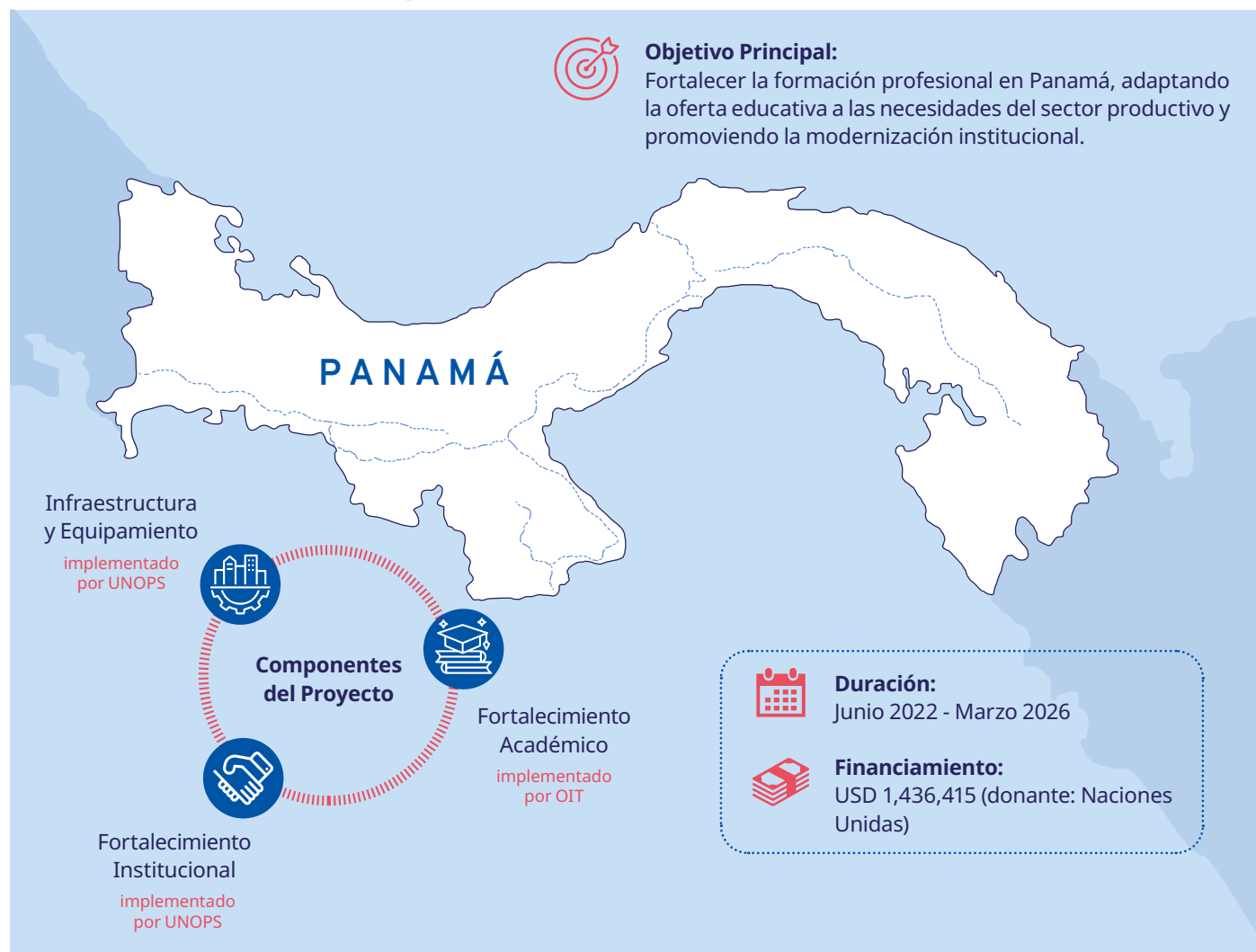


Datos Rápidos

▶ Evaluación intermedia del proyecto "Asistencia técnica al INADEH"

▶ Antecedentes del Proyecto



▶ Principales hallazgos

A. Relevancia del Proyecto



El proyecto aborda la urgente necesidad de renovar la infraestructura y ampliar la capacidad instalada del INADEH (Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano), actualizar las competencias de las personas responsables de la formación, y generar una nueva oferta formativa en consonancia con la demanda de los principales sectores productivos de Panamá



Responde a la demanda de sectores clave como **Agroindustria, Turismo, Logística y TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones)**.

B. Coherencia



La estructura integral del proyecto combina adecuadamente los elementos centrales para transformar y mejorar al INADEH, con construcción de nueva infraestructura, adquisición de equipos, modernización académica e institucional.



Desafíos detectados: Falta de personal en el INADEH y demoras en procesos de contratación de los implementadores, para ejecutar los productos y acciones en los subcomponentes en los que la OIT tiene un rol de aseguramiento de calidad.

C. Efectividad



Avance académico:

41% (superior al promedio general del proyecto, que es 28%).



Logros importantes:

Principalmente en los subcomponentes que implementó la OIT : (S1) Calidad y pertinencia formativa y (S4) Diálogo social en formación profesional.

- **Conformación de los CSC (Consejos Sectoriales de Competencias)** en las áreas de formación vinculadas a los sectores prioritarios del Proyecto y **reactivación de la CONACOM (Comisión Nacional de Competencias)** después de 8 años.
- En el sector TIC **elaboración y aprobación de las Normas de Competencia Laboral (NCL) para cinco perfiles de competencia**, así como sus respectivos **diseños curriculares**; y en los otros sectores priorizados, la definición de cinco perfiles de competencia en cada uno de ellos.
- Se han generado **espacios de colaboración y comunicación permanente** con diferentes actores de la sociedad y con entidades de formación profesional de otros países.
- **Implementación de formación dual en mecánica automotriz y logística.**



Factores clave:

- **Capacitaciones OIT-CINTERFOR (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional):** Formación al equipo de CONACOM e INADEH para fortalecer los CSC.
- **Asistencia Técnica:** Apoyo al INADEH en perfiles por competencias y diseño curricular basado en cualificaciones.
- **Eventos:** Primer congreso de Innovación y reconocimiento a oferentes, instructores y egresados destacados de los 23 CFP (Centro de Formación Profesional) del INADEH.



Retos:

Progreso lento en los subcomponentes: (S2) Sistema de formación continua para instructores, (S3) Gestión de indicadores de desempeño y (S5) Fortalecimiento INADEH como rector de la Formación Profesional.

D. Eficiencia



Ejecución presupuestaria: 52%, alineada con el avance técnico del proyecto.



Aspectos más valorados por los socios y las principales contribuciones de la OIT: experiencia y conocimiento sobre regulación laboral en Panamá y necesidades laborales del mercado; flexibilidad para adecuarse a las necesidades del INADEH; da credibilidad y legitimidad a la intervención ; cuenta con una red internacional de aliados, lo que les permite compartir experiencias de otros países.



Obstáculos: Procesos administrativos complejos en los subcomponentes implementados por terceros.

Subcomponentes del componente académico de Plan de Transformación y Mejora Integral (PTMI)

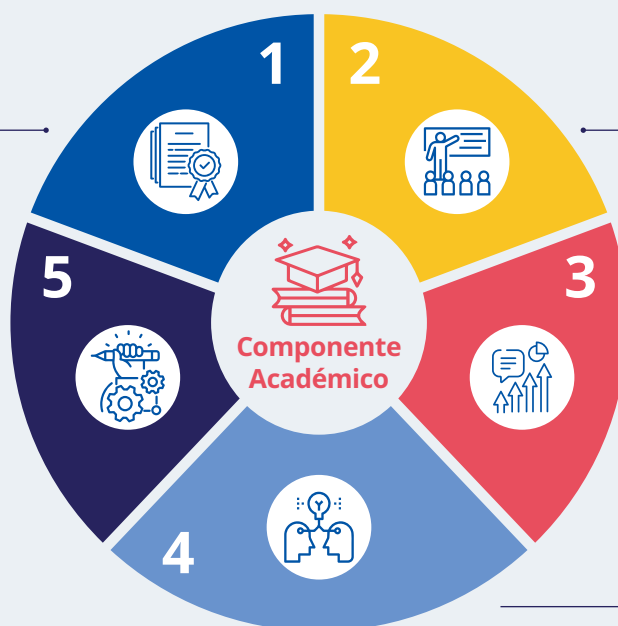
Calidad y pertinencia de la oferta educativa

Fortalecimiento con institución rectora de la formación

Implementación de un sistema de formación continua

Sistema gerencial de indicadores de desempeño

Promoción del diálogo social en torno a la formación profesional Académico



E. Impacto y Sostenibilidad

No hay evidencia objetiva sobre el cumplimiento de los objetivos, pero a partir de las entrevistas se puede afirmar que:



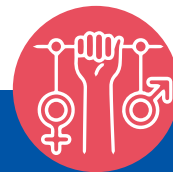
Se fortalecieron habilidades en el personal de INADEH en elaborar perfiles por competencias y el diseño curricular basado en cualificaciones y estándares de competencias laborales



Replicabilidad: Se elaboraron guías para los CSC y el diseño curricular basado en cualificaciones, aprobadas y ya en uso por el INADEH.



Limitaciones para la sostenibilidad: La falta de metodólogos en INADEH para dar continuidad a los procesos de desarrollo de perfiles, NCL y diseños curriculares.



► Integración del enfoque de género



El PTMI cuenta con un Comité de Género y un Plan de GDI.



La OIT contribuyó con diagnósticos, encuestas y formación para integrar la perspectiva de género en los cursos del INADEH y fomentar la inserción laboral de mujeres.



► Participación de organizaciones



Empleadores y trabajadores participan en los CSC, diseñando perfiles ocupacionales y currículos (SC 1), en el sondeo de percepción sobre la FP (SC 4), y en los programas de Formación Dual (SC 5).



Forman parte del Consejo Directivo del INADEH, CONACOM y CONACAL (Comisión Nacional de Gestión de la Calidad). El proyecto ha fortalecido la relación entre el INADEH y empleadores, aunque no están en la gobernanza del PTMI.



► Lecciones aprendidas



Estabilidad institucional: Los cambios de personal afectan la continuidad y dificultan la planificación estratégica a largo plazo.



Diálogo Social: Existe una base de colaboración tripartita en Panamá, que puede potenciar el desarrollo del proyecto.



Factores de éxito: Claridad de objetivos, transparencia, trabajo en equipo, involucrar a las diferentes áreas del INADEH, el compromiso del personal, confianza interinstitucional, y contar con espacios de toma de decisiones.



► Buenas prácticas identificadas



Desarrollo curricular estructurado: La OIT apoyó un enfoque para que la oferta formativa se plantee de una manera más estructurada, menos empírica y más acorde a las necesidades de los sectores, en consulta con ellos.



Flexibilidad financiera de la OIT: Redistribuciones presupuestarias permitieron avances donde la OIT no tenía responsabilidad directa.



Gobernanza mensual del PTMI: Junta de proyectos con actores clave para monitorear avances y tomar decisiones.



La buena coordinación entre la OIT con el INADEH y con UNOPS (Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos)



Incorporación de mujeres en oficios no tradicionales: Creciente participación femenina en cursos de electricidad, operación de maquinaria pesada, entre otros.



► Recomendaciones clave



Sensibilizar a nuevas autoridades: Destacar la importancia de asegurar personal adecuado en el INADEH y fomentar la colaboración con MITRADEL (Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral) para alinearse con demandas del sector productivo.



Fortalecer alianzas inclusivas: Crear acciones conjuntas con organizaciones que apoyen a mujeres, jóvenes y otros grupos vulnerables.



Incorporar metodólogos en el INADEH: Asegurar continuidad y calidad en el desarrollo de perfiles y diseños curriculares.



Capacitación continua para instructores: Formalizar la hoja de ruta para la certificación de instructores y replicar experiencias piloto.



Mejorar la imagen de la formación profesional: Diseñar e implementar la

campaña de comunicación para mejorar la valoración de la formación profesional, y desarrollar el curso “Herramientas para fortalecer la formación profesional en Panamá”, a cargo de CINTERFOR/OIT,



Optimizar gestión y contratación: Evaluar la transferencia de recursos a la OIT para agilizar procesos y reducir costos en subcontratación.



Cumplir con productos clave de modernización: Avanzar en sistemas de aseguramiento de calidad y gerencia de indicadores.



Expandir CSC: Crear CSC en sectores emergentes como economía verde y cuidados.



Impulsar la reforma de la Ley de Formación Dual: Fortalecer el marco para mejorar la inserción laboral juvenil.

