



Organización
Internacional
del Trabajo

Servicio de intermediación laboral y mapa de formación vocacional y financiamiento educativo

2016

Servicio de intermediación laboral y mapa de formación vocacional y financiamiento educativo

2016

Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo (FUNDAMENTALS)

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2016
Primera edición 2016

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT-FUNDAMENTALS

Servicio de intermediación laboral y mapa de formación vocacional y financiamiento educativo / Organización Internacional del Trabajo; Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo (FUNDAMENTALS) - Ginebra: OIT, 2016.

ISBN: 978-92-2-327309-5 (Impreso); 978-92-2-327310-1 (Web PDF)

International Labour Office; ILO Fundamental Principles and Rights at Work Branch

Datos de catalogación de la OIT

AGRADECIMIENTOS

Esta publicación ha sido elaborada en el marco del Proyecto para la construcción de políticas efectivas contra el trabajo infantil en Ecuador y Panamá.

Esta publicación de la OIT ha sido posible gracias a la financiación del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América (USDOL) (Proyecto RLA/12/07/USA).

Su contenido no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo, y la mención en la misma de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones no implica que el Gobierno de los Estados Unidos los apruebe o respalde.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escríbanos a: ilopubs@ilo.org.

Visite nuestro sitio Web: www.ilo.org/childlabour

Fotocompuesto por FUNDAMENTALS Ginebra, Suiza

Contenido

1 JUSTIFICACIÓN.....	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. LA GESTIÓN EN LA INTERMEDIACIÓN DE EMPLEO	3
3.1. INTERMEDIACIÓN LABORAL EN PANAMÁ.....	4
3.1.1. <i>Servicio Público de Empleo (SERPE)</i>	4
3.1.1.1. Objetivos Generales del SERPE	4
3.1.2. <i>Programa de Apoyo a la Inserción Laboral - PAIL</i>	5
3.1.2.1. Características del Programa.....	5
3.1.2.2. Compromisos de la empresa para participar en el Programa	5
3.1.2.3. Valores agregados del Programa.....	6
3.1.3. <i>Programa Pro Joven</i>	6
3.1.4. <i>Programa de Orientación Vocacional y Empleo - POVE</i>	6
3.1.5. <i>Dirección Nacional Contra el Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora – DIRETIPAT</i>	7
4. SERVICIO DE CAPACITACIÓN PARA ADOLESCENTES Y FINANCIAMIENTO EDUCATIVO.....	8
4.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
4.2. FORMACIÓN VOCACIONAL	9
4.2.1. <i>El desarrollo de la oferta de empleo</i>	9
4.2.1.1. El Sistema de Información, Orientación e Intermediación de Empleo.....	9
4.2.1.2. El Observatorio del Mercado Laboral.....	10
4.2.1.3. Sistema Nacional de Formación Vocacional y Técnica	10
4.2.1.4. Sistema Nacional de Competencias Laborales	10
4.3. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN VOCACIONAL.....	12
4.3.1. <i>Programa Padrino Empresario – MIDES</i>	12
4.3.2. <i>Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano – INADEH</i> ..	13
4.3.2.1. Cursos para la atención de menores de edad – Programa INADEH – MITRADEL.....	15
4.4. FINANCIAMIENTO EDUCATIVO	16
4.4.1. <i>Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU)</i>	16
4.4.2. <i>Programas de Financiamiento para Adolescentes</i>	17
4.4.2.1. Beca Universal.....	17
4.4.2.2. Becas Nacionales.....	18
4.4.2.2.1. Concurso general para estudiantes distinguidos.....	18
4.4.2.2.2. Concurso General para Educación Primaria	18
4.4.2.2.3. Concurso General para Educación Pre-Media y Educación Media	18
4.4.2.2.4. Becas para estudiantes destacados en el deporte y las bellas artes.	19
4.4.2.2.5. Becas para estudiantes sobresalientes en el área cultural.....	19
4.4.2.3. Asistencia económica	19
4.4.2.3.1. Estudiantes con Discapacidad	19
4.4.2.3.2. Estudiantes en Niveles de Pobreza.....	19
4.4.2.3.3. Asistencia Económica de Corregimiento	19
4.4.2.3.4. Erradicación del Trabajo Infantil.....	20
4.4.2.3.5. Asistencia Económica Colectiva.....	20

5. MECANISMO DE INSERCIÓN LABORAL PARA ADOLESCENTES	20
5.1. PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE ADOLESCENTES.	20
5.2. PROPUESTA DEL MECANISMO DE INSERCIÓN LABORAL	21
5.2.1. <i>Modelo Funcional y Estructural</i>	22
5.2.1.1. Servicio Público de Empleo – SERPE.....	22
5.2.1.2. Proceso de Diagnóstico Individual	22
Actores y Participantes en Programas de Orientación Vocacional	22
Beneficiarios	22
Componentes de la Orientación Vocacional.....	23
Componente Académico.....	23
Componente Familiar/Social.....	23
Componente Personal.....	24
Componente de Vinculación Laboral (Necesidades laborales)	24
Emprendimiento	24
5.2.1.3. Identificación de la Demanda Laboral.....	24
5.2.1.4. Gestión de Capacitación.....	24
5.2.1.5. Identificación de la Oferta Laboral	25
5.2.1.6. Proceso de Derivación.....	26
Envío a la Empresa.....	26
Seguimiento.....	26

1 Justificación

Situación del trabajo infantil

En Panamá, la Encuesta de Trabajo Infantil 2014 muestra que el 2.9% de los niños de 5 a 17 años trabaja. El trabajo continúa siendo mayoritariamente masculino, donde los niños representan el 68% de todo el trabajo infantil y las niñas el 32%.

Por grupos de edad, los adolescentes con edades entre 14 y 17 años constituyen el 44% del total. En términos geográficos, el trabajo infantil es mayoritariamente rural, con el 53% concentrado en las zonas rurales del país, le siguen las zonas rurales con el 31% y las zonas comarcales con el 16%.

En términos de educación, la mayoría de los niños y niñas combinan el trabajo infantil con la educación, representando el 69.2%, mientras que quienes se dedican exclusivamente al trabajo infantil alcanzan el 30.9%. En este último grupo, dominan los adolescentes con edades entre los 14 y 17 años de edad.

Por su parte, el 88% del trabajo infantil en Panamá corresponde a trabajo peligroso y sólo el 12% a trabajo por debajo de la edad mínima de admisión al empleo. De acuerdo con la Encuesta de Trabajo Infantil de 2014, el 60% del trabajo infantil se realiza en el contexto del trabajo familiar, el 22% para una empresa privada, el 12% bajo esquemas de autoempleo y el 6% como trabajo doméstico en casa de terceros.

Panamá se ha fijado el objetivo de eliminar todo el trabajo infantil para el año 2020 en su Hoja de Ruta Nacional, además de contar con el Comité para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de la Persona Adolescente Trabajadora como espacio para la articulación de políticas públicas y concertación de estrategias para la erradicación del Trabajo Infantil.

Situación del empleo juvenil.

La promoción del trabajo decente es el mandato principal de la OIT. La organización cuenta con una estructura tripartita única conformada por gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores. Los mandantes tripartidos de la OIT acordaron en una definición de trabajo decente para encaminar los esfuerzos de la organización. Este concepto reconoce que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.

En este sentido, la OIT definió el Programa de Trabajo Decente, que cuenta con 4 objetivos estratégicos: a) garantizar los derechos de los trabajadores, b) crear empleo, c) extender la protección social y e) promover el diálogo social. Estos cuatro objetivos tienen como objetivo transversal la igualdad de género.

En respuesta a la crisis mundial de empleo juvenil, en junio de 2012 durante la 101.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), la OIT adoptó la Resolución: La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción, pidiendo acción inmediata y enfocada para abordar la crisis del empleo juvenil, complementando la Resolución y conclusiones sobre el empleo juvenil que fueron adoptadas por la CIT en 2005.

La Resolución propone una serie de medidas probadas, enfocadas en cinco áreas estratégicas: políticas macroeconómicas, empleabilidad, políticas del mercado laboral, desarrollo de la capacidad empresarial de los jóvenes y derechos.

Los jóvenes enfrentan algunos desafíos importantes, especialmente aquellos que no han completado su educación o no cuentan con las competencias requeridas por las empresas, por lo cual tienen que recurrir al trabajo informal o a trabajos precarios. En Panamá, el porcentaje de desempleo juvenil hasta 19 años representa el 15.6% y la tasa de desempleo femenino se sitúa en 21%, la tasa de desempleo juvenil triplica a la total.

Proyecto para la construcción de políticas efectivas contra el trabajo infantil en Ecuador y Panamá.

El proyecto comprende un conjunto interrelacionado de intervenciones diseñado en relación y complementariedad con el Proyecto financiado por SGA 11-12. Su objetivo es fortalecer las políticas y mejorar las capacidades para combatir el trabajo infantil entre grupos vulnerables, especialmente las poblaciones indígenas, afro descendientes, migrantes y personas con discapacidades en Ecuador y Panamá.

La estrategia combina, como primer paso, la generación de conocimiento específico con una estrategia de incidencia que tiene como objetivo impactar las políticas públicas. El objetivo es la asignación del presupuesto del gasto público (con indicadores y metas) a la prevención y erradicación del trabajo infantil con un enfoque basado en resultados.

Las estrategias propuestas se basan en los logros y las lecciones aprendidas generadas por la OIT en América Latina y otros países, y tienen un enfoque importante en la difusión y el intercambio de lecciones aprendidas y buenas prácticas entre países y al interior de ellos a través de un modelo innovador de cooperación sur-sur sobre la base de una relación entre pares que contribuye a la sostenibilidad de las intervenciones del Proyecto.

Los aspectos de transparencia y rendición de cuentas se integrarán en todos los componentes mediante mecanismos locales, nacionales e internacionales, lo que contribuirá a la apropiación del proyecto por parte de las contrapartes y, en el largo plazo, asegurará la sostenibilidad de los esfuerzos.

2. Introducción

Al igual que en otras regiones en el mundo, en Centro América los jóvenes encuentran mayores dificultades que los adultos para insertarse adecuadamente en el mercado laboral. En esta región, las tasas de desempleo entre los jóvenes son hasta tres veces mayores que las de los adultos y, mientras uno de cada tres adultos empleados se encuentra en la informalidad, la mitad de los jóvenes empleados tienen empleos informales. La inadecuada inserción laboral de los jóvenes constituye una gran preocupación para los gobiernos, principalmente por tres razones. En primer lugar, se trata de un problema de gran magnitud que, dadas las tendencias demográficas, seguirá creciendo. En segundo lugar, la inadecuada inserción laboral de los jóvenes no sólo tiene impactos inmediatos sobre su calidad de vida, sino que también tiene importantes consecuencias en el mediano y el largo plazo. Por ejemplo, existe evidencia de que el desempleo juvenil tiene efectos negativos y

persistentes en la trayectoria laboral de los individuos y en sus salarios futuros¹ En tercer lugar, el desempleo y la inactividad de los jóvenes en las áreas urbanas dan lugar a otro tipo de riesgos sociales. Ante la ausencia de alternativas en el mercado laboral, los jóvenes pueden adoptar conductas de riesgo, como el consumo de drogas y alcohol, y la criminalidad².

El tratamiento de este problema demanda reformas estructurales que, por un lado, estimulen la generación de empleos formales y, por otro, garanticen que el sistema educativo dote a los jóvenes de las habilidades que el mercado demanda. También es fundamental la implementación de reformas orientadas a mejorar la eficiencia del mercado laboral, como aquellas que reducen los costos de la búsqueda de empleo y la contratación, y facilitan la asignación de los trabajadores a las firmas en las cuales resultan más productivos (Banco Interamericano de Desarrollo, 2004).

No obstante, en busca de resultados a más corto plazo, el gobierno de Panamá, a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral MITRADEL viene implementando políticas paliativas que intentan mejorar de manera más inmediata la situación laboral de los jóvenes, en particular, de aquellos considerados vulnerables por estar en situación de desventaja económica y social.

Se trata de medidas que, si bien no atienden los problemas más estructurales del mercado laboral, pueden transformar a corto plazo la trayectoria laboral de los beneficiarios. Entre estas medidas, la más frecuentemente utilizada ha sido la implementación de programas que ofrecen, en áreas urbanas, servicios de capacitación de corta duración y de vinculación con el mercado laboral. Estos programas, que están dirigidos usualmente a jóvenes vulnerables, se caracterizan por combinar servicios orientados a incrementar el capital humano de los beneficiarios (por ejemplo, capacidades cognitivas, socioemocionales y experiencia laboral) y a reducir los costos de la búsqueda de empleo de esta población. Además, se caracterizan por incorporar herramientas que buscan ofrecer una capacitación que esté orientada hacia la demanda, es decir, que responda a las necesidades del sector productivo.

El análisis se centra en el estudio de cinco programas de capacitación e inserción laboral de jóvenes en Panamá. Como insumo para la elaboración de este trabajo se utilizan: i) la información obtenida a través de entrevistas levantadas en el terreno; y ii) un análisis de la información sobre servicios de capacitación laboral y financiamiento educativo. Este estudio tiene dos contribuciones principales. En primer lugar, se examina de manera crítica la evidencia disponible sobre el impacto de estos programas y se propone un mecanismo de inserción laboral para adolescentes³; En segundo lugar, a partir de un análisis de los factores que contribuyen al éxito de estos programas, se presenta recomendaciones para los hacedores de política, para que sean tenidas en cuenta al momento de diseñar o rediseñar un programa de inserción laboral para adolescentes.

3. La Gestión en la Intermediación de Empleo

El servicio público de empleo es una herramienta imprescindible para poder conocer la realidad del mercado de trabajo de un país. Gracias al proceso de intermediación y vinculación entre las personas

¹ Véase, por ejemplo, Gregg (2001) y Mroz y Savage (2001).

² Véase, por ejemplo, Organización Mundial de la Salud (2002).

³ Es importante mencionar que este estudio se centrará en el grupo etareo de 14 a 17 años, considerados como adolescentes, se toma desde los 14 años en vista que en Panamá esta es la edad mínima para trabajar.

que ofrecen empleo y las personas que lo demandan, del registro de los puestos de trabajo ofertados como vacantes y de las ocupaciones que presentan las personas demandantes de empleo, se obtiene información crucial que permite acceder a las necesidades de personas trabajadoras y empresas así como planificar acciones y programas que corrijan los desequilibrios observados, es decir, permite el desarrollo de políticas activas de empleo.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, órgano rector de la política de empleo del país, se ha encargado de *“orientar y coordinar la política de mano de obra, para el mejor desarrollo de los recursos humanos, por medio de servicios de empleo y las investigaciones y coordinación”*.

3.1. Intermediación Laboral en Panamá

3.1.1. Servicio Público de Empleo (SERPE)

El Servicio Público de Empleo (SERPE) es una de las herramientas con que cuenta el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para ofrecer, tanto a empleados como a empleadores, una forma práctica de buscar cómo llenar las plazas de trabajo. Este programa sirve para orientar, asesorar e intermediar los empleados con los empleadores. En el SERPE se agrupan programas como:

- a. Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (PAIL)
- b. Programa Pro joven
- c. Programa de Orientación Vocacional y Empleo (POVE)

También están el Departamento de Integración Socioeconómica de Personas con Discapacidad, el Observatorio Laboral, Migración Laboral e Intermediación Laboral de Mano de Obra.

3.1.1.1. Objetivos Generales del SERPE

Los objetivos primordiales del Servicio Público de Empleo (SERPE) son:

- a. Poner en contacto de forma ágil, eficiente y oportuna la oferta y demanda de empleo a través de métodos modernos de selección de personal.
- b. Facilitar el acceso al mayor número de ciudadanos y ciudadanas de la República de Panamá, a los procesos de intermediación en el empleo y a la información laboral actualizada, a través de un proceso ordenado de descentralización y desconcentración del servicio público de empleo.
- c. Rentabilizar los recursos con que actualmente cuenta el país en el ámbito de la intermediación en el mercado de trabajo, integrándolos en una red de entidades públicas, que permita unificar los esfuerzos y mejorar la atención a los usuarios y usuarias del servicio, todo ello a través de la concertación y el fomento de la participación de los diferentes agentes sociales.
- d. Reunir proporcionar información sobre el mercado laboral a través de los diferentes puntos establecidos en la red nacional de oficinas, obteniendo una visión directa, completa y rápida de la situación actual del mercado de trabajo que permita realizar proyecciones sobre las tendencias futuras del citado mercado y proponer planes de acción eficaces y adaptados a la realidad panameña.

- e. Coordinar acciones con el sector productivo, instituciones de capacitaciones y otros, que conduzcan a la generación de empleo.

3.1.2. Programa de Apoyo a la Inserción Laboral - PAIL

Es un Programa que tiene como características principales que el MITRADEL y la EMPRESA son participantes, y aportan cada uno el **50%** de la beca, las cuales serán cada una por el monto equivalente al salario mínimo según la actividad económica y la región correspondiente, y en los casos que el becario presente condición de discapacidad, el programa solo pagará el **100%** de la beca, las cuales igualmente serán por el monto equivalente al salario mínimo, según la actividad económica y la región correspondiente.

El PAIL presenta valores agregados como ahorro de tiempo y dinero en el proceso de dotación y contratación de personal; Reconocimiento de participación conjunta con el Estado en categoría de agente económico comprometido con el bienestar general de la ciudadanía e interesado en aportar su contribución a la sociedad.

Existe una alianza estratégica ente el Gobierno Nacional, a través del MITRADEL y la Empresa Privada, en la cual, se brinda la oportunidad a Buscadores/as de Empleo de adquirir conocimientos, habilidades, y destrezas, a través de la realización de actividades teóricas y prácticas dentro de la empresa, que le permita adquirir capacidades y poder acceder adecuadamente al mundo laboral.

Una vez adquiridos los conocimientos, hábitos básicos de trabajo, habilidades y competencias, tendrán la facultad de ingresar a la fuerza de trabajo de la empresa aliada, con ello asegurarles estabilidad laboral y por ende, estabilidad de ingresos.

A través de las Becas Laborales, para adquirir competencias, directamente en las empresas aliadas, mediante un Acuerdo de Voluntades entre el MITRADEL y las EMPRESAS.

3.1.2.1. Características del Programa

- a. El MITRADEL y la EMPRESA participante, pagan a partes iguales una beca 50% cada una, con un monto equivalente al salario mínimo, según la Actividad Económica y la Región correspondiente.
- b. El Estado Panameño pagará el 100% de la beca con un monto equivalente al salario mínimo, según la Actividad Económica y la Región correspondiente, si el becario presenta condición de discapacidad.
- c. MITRADEL proporciona a c/u de los becarios/as, una póliza Colectiva de Accidentes que los/as cubre, por el período que dure la beca, no mayor de 3 meses.

3.1.2.2. Compromisos de la empresa para participar en el Programa

- a. Insertar Laboralmente el 80% de becarios/as que han aprobado satisfactoriamente la adaptación en su Empresa.
- b. Contrato mínimo de (3) meses al becario/a al terminar el período de Adaptación Laboral
- c. No discriminar por edad, sexo, raza condición de discapacidad o cualquier otra causa.

3.1.2.3. Valores agregados del Programa

- a. Ahorro en tiempo y dinero en Reclutamiento, Clasificación, Preselección y Selección del Personal.
- b. El Reconocimiento de participar con el Estado en un proyecto como agente económico comprometido con el bienestar general de la ciudadanía e interesado en aportar su contribución a la sociedad.
- c. Participar de la Responsabilidad Social junto con el Estado, al brindarles la oportunidad a personas en general y con discapacidad de obtener competencias en ocupaciones específicas dentro de la Empresa.

3.1.3. Programa Pro Joven

Con base en el crecimiento poblacional entre las edades entre 15 –29, y la tasa de desempleo juvenil en este segmento poblacional, donde las oportunidades laborales se reducen para jóvenes recién graduados sin experiencia laboral. Aunado a la demanda de las empresas de personal técnico calificado, surge la iniciativa de intermediación laboral denominada “Proyecto Panamá Pro Joven”, dirigido a jóvenes recién graduados en competencias técnicas y vocacionales de escuelas públicas, el Ministerio de Educación avaló el Proyecto Pro Joven que impulsa el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y que tiene tres ejes fundamentales:

- a. Capacitación en habilidades para el trabajo y la vida (habilidades blandas) ejecutada por psicólogos, trabajadores sociales, sociólogos y otros especialistas.
- b. Pasantía Laboral (3 meses) en una empresa reconocida, en un área donde el estudiante aplique sus conocimientos adquiridos en el bachillerato
- c. Tutoría conjunta entre especialistas de intermediación laboral (psicólogos, trabajadores sociales, sociólogos) y personal de Recursos Humanos de las empresas Al final, de este proyecto de intermediación laboral, un porcentaje significativo, de acuerdo a la disponibilidad de vacantes en las empresas, quedará insertado formalmente como un trabajador productivo.

Este proyecto pretende ser una alternativa de vinculación entre el joven (buscador de empleo) y las empresas, facilitando la inserción laboral oportuna, de acuerdo a la experticia del pasante y el perfil requerido por las empresas. Panamá Pro Joven está enfocado actualmente en las provincias de Chiriquí, Veraguas, Coclé y Panamá, con miras a cubrir al nivel nacional

Hasta el 2015 había 90 compañías que participan en este programa, sin embargo, se calcula que para finales del 2016 este número se duplique, Este proyecto, que se creó en 2014, ha capacitado a más de mil 50 jóvenes de entre 17 y 23 años en todo el país.

3.1.4. Programa de Orientación Vocacional y Empleo - POVE

El Programa de Orientación Vocacional y Empleo es un proyecto que nace a raíz de las recomendaciones de la Alta Comisión de la Política Pública de Empleo en ocupaciones técnicas y profesionales.

Busca divulgar información oportuna sobre la tendencia ocupacional y demanda de habilidades para el trabajo a estudiantes de colegios a nivel nacional, como parte de las estrategias para reducir la demanda insatisfecha de talento humano que afronta el país en algunas ocupaciones técnicas y profesionales.

El POVE, tiene como objetivo principal orientar a los estudiantes graduandos sobre la transición del sistema educativo al ámbito laboral, con especial énfasis sobre las carreras y ocupaciones que se perfilan entre las más prometedoras en los próximos años en Panamá

Más de 20 mil estudiantes graduandos, de escuelas técnicas y vocacionales a nivel nacional, serán orientados académicamente por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), a través de su Programa de Orientación Vocacional y Empleo (POVE), sobre la transición del sistema educativo al ámbito laboral.

Este Programa que beneficia a jóvenes entre los 16 a 18 años de edad, los motiva a estudiar carreras que van a tener mayores oportunidades de inserción en el mercado panameño en los próximos años, basado en el informe elaborado por la Alta Comisión de la Política Pública de Empleo en noviembre 2014.

Este informe estimó que el país, iba a demandar en los próximos cinco (5) años 232,289 empleos en las diferentes categorías de ocupaciones (profesionales, técnicos, no calificados) y sectores económicos prioritarios (Agricultura, Industria, Construcción, Comercio, Turismo, Logística).

En julio de 2015 inició el Programa de Orientación Vocacional y Empleo (POVE), como un plan piloto visitando a 15 colegios a nivel nacional atendiendo a más de 4,800 estudiantes graduandos, donde se les orientó a través de charlas, videos, música y vivencias, resaltando la importancia de estudiar una carrera que les haga feliz y les dé resultados positivos en su vida y las de sus familias, además de inculcarles que en todo trabajo es vital la responsabilidad, puntualidad, y el trabajo en equipo.

El Ministro de Trabajo, recalcó que el MITRADEL, continuará siendo gestor de políticas públicas de empleo, trabajo decente, orientación vocacional e intermediación laboral, para que las empresas cuenten con el talento humano panameño.

El POVE propicia espacios:

- a. Para los jóvenes que compartan sus perspectivas a otros jóvenes (paneles de estudiantes líderes)
- b. Para un diálogo entre profesionales y empresarios egresados del sistema educativo con estudiantes, así estos puedan conocer el resultado del esfuerzo y el proceso de formación, las perspectivas el mundo laboral y los factores que llevaron a los egresados a construir su perfil profesional (paneles de profesionales y empresarios).
- c. Para que los jóvenes conozcan la oferta de los centros de formación y programas públicos y privados enfocados en jóvenes (ferias en colegios).

3.1.5. Dirección Nacional Contra el Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora – DIRETIPAT

El fin de impulsar las acciones de erradicación del trabajo infantil y la protección de la persona adolescente trabajadora. Igualmente, la DIRETIPAT como Secretaría Técnica del Comité para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona

Adolescente Trabajadora (CETTIPAT) tiene como propósito garantizar y promover acciones coordinadas a nivel interinstitucional liderando y estableciendo los procesos de articulación necesarios para alcanzar las metas establecidas en los diferentes mandatos y compromisos internacionales que han sido ratificados por la República de Panamá.

¿Qué es Trabajo Infantil?

Se entiende por personas menor de edad trabajador en condiciones no autorizadas por la ley al menor de edad de 14 años de edad en cualquier caso de ocupación laboral; y a quien, siendo mayor de dicha edad, pero menor de 18 años de edad, desempeña actividades laborales expresamente prohibida por la ley. (Art. 508 Código de la Familia).

Causas del Trabajo Infantil

- Pobreza
- Violencia Domestica
- Falta de cobertura y Obligatoriedad
- Prácticas culturales
- Contradicciones Culturales

Misión

Ente rector, formulador y ejecutor de políticas de desarrollo laboral, dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida de la población panameña; promotor de relaciones de trabajo armoniosas y del uso de medios alternativos sobre la prevención y solución de conflictos laborales.

Visión

MITRADEL como ente rector de las políticas laborales orienta y coordina en alianza estratégica con el sector productivo, el diseño y ejecución de planes y programas para la generación de empleos e ingresos.

Promueve además el incremento de la producción y la productividad incorporando al mercado de trabajo la mano de que se requiere en cantidad, calidad y oportunidad, contribuyendo de esta forma a la disminución de la desocupación y la pobreza crítica.

Objetivos

Desarrollar programas de acción directa para erradicar y prevenir el Trabajo Infantil dentro del marco de sus peores formas.

Implementar acciones de coordinación y concertación de políticas tendientes a garantizar que el trabajo realizado por adolescentes se ejecute bajo la protección de sus derechos, a fin de mejorar su condición socio-laboral cumpliendo con las normas establecidas por el Código de Trabajo, Convenios y demás disposiciones legales instituidas en relación a la protección de la persona menor de edad trabajadora.

4. Servicio de capacitación para adolescentes y financiamiento educativo

4.1. Planteamiento del problema

Las y los jóvenes, que han sido excluidas (os) del sistema educativo formal y que no cuentan con un oficio que les facilite encontrar un puesto de trabajo de calidad, tanto en el sector privado de la

economía como en el sector público del país, constituye una de las principales preocupaciones del Servicio Público de Empleo, si tomamos como parámetro las personas jóvenes de 14 a 24 años de edad, que acuden diariamente a realizar la gestión de empleo.

Las tendencias actuales demandan cada día mayores requisitos a la población económicamente activa, debido a las modificaciones en las ocupaciones, la tecnología de avanzada, la competitividad tanto interna como externa, aspectos que perjudican principalmente a la población joven, deseosa de encontrar un puesto de trabajo.

Aunado a ello, la falta de opciones de empleo que contemplen sus necesidades y habilidades, las precarias condiciones de contratación, trabajos riesgosos, sin estabilidad, alta participación en el sector informal, hacen cada día más latente la necesidad de que la población joven obtenga oportunidades de capacitación para el trabajo acorde con los requerimientos de los empleadores.

4.2. Formación Vocacional

Las oportunidades laborales expresadas por medio de la demanda y la oferta se reflejan en la condición de empleabilidad de la fuerza laboral, por medio de una adecuación permanente en cuanto a los requerimientos de la demanda. Debe facilitarse la interacción de la oferta y demanda, mediante un sistema eficaz de orientación e intermediación.

En virtud de ello, es que los programas de fomento productivo deben implementarse en sectores o regiones de los que depende la ocupación de la fuerza de trabajo, posteriormente complementarse con programas de formación técnica para mejorar la empleabilidad de esta fuerza laboral a través de varios elementos orientadores, que se enumeran:

- a. Sistema de Información, Orientación e Intermediación de Empleo
- b. Sistema Nacional de Formación Vocacional y Técnica
- c. Zonas de menor desarrollo relativo
- d. Grupos de atención especial

4.2.1. El desarrollo de la oferta de empleo

La generación de empleo de calidad se debe realizar a través de un Sistema de Información, Orientación e Intermediación de Empleo, un Sistema de Educación Técnica y un Sistema de Formación Profesional.

4.2.1.1. El Sistema de Información, Orientación e Intermediación de Empleo

Este sistema deberá funcionar en coordinación interinstitucional, integrando esfuerzos de instancias públicas como privadas, que canalizarán recursos humanos y materiales a las actividades de información, orientación e intermediación de empleo. El objetivo es buscar la minimización del esfuerzo de búsqueda de empleo de las personas oferentes y al empleador la reducción de la duración de un puesto vacante, lo que redundará en un mejoramiento de la productividad de las empresas.

A través de la plataforma informática del SERPE, se deberá unificar estos sistemas de información, y su propósito será la creación de una base de datos a nivel nacional donde puedan registrarse todas las personas que buscan un empleo, quienes también tendrán acceso a la oferta formativa del país y

a los sistemas de becas y otras ayudas que le puedan facilitar la formación técnica y profesional. Por otro lado, a los empleadores le brindara acceso a la oferta disponible para llenar sus vacantes.

Las gestiones de intermediación constituyen información con datos, entre los que están las personas jóvenes, que luego de ser procesados y analizados, se logren convertir en indicadores para orientar los programas de educación y formación profesional.

4.2.1.2. El Observatorio del Mercado Laboral

Es un centro de acopio y elaboración de información estratégica sobre el mercado de trabajo, para conocer la dinámica y tendencias de corto, mediano y largo plazo y apoyar las diferentes instancias públicas y privadas en procesos que definen acciones en materia de planificación y promoción del empleo, su fin es institucionalizar un sistema de monitoreo integrado del mercado laboral, para facilitar la toma de decisiones de los distintos usuarios, del lado de la oferta como de la demanda.

4.2.1.3. Sistema Nacional de Formación Vocacional y Técnica⁴

Se determina la necesidad de un modelo curricular unificado; evaluar la posibilidad de convalidar los créditos del INADEH en los institutos técnicos superiores y universidades; trabajar por crear la regulación necesaria para el reconocimiento de las certificaciones a nivel de Centroamérica.

Coordinar todo lo relacionado a la implementación de las recomendaciones de la Alta Comisión de Políticas Públicas de Empleo, asesor en todo lo relacionado a la reestructuración y articulación de la formación vocacional técnica en Panamá. Además, se tomarán referencias de otros países como por ejemplo las del marco de cualificaciones de la Unión Europea, que tiene actualmente tres niveles: Educación Básica, Técnico Especialista (Bachiller), Institutos Técnicos.

Se realizará la articulación necesaria con los siguientes factores: Docentes capacitados, marco nacional de cualificaciones (proceso rápido) y la articulación entre instituciones del Sistema Nacional de Educación.

El enfoque estará en trabajar en definir nuestro Sistema Nacional Educativo y la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones.

4.2.1.4. Sistema Nacional de Competencias Laborales⁵

Con la creación del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) – Ley N° 8 de 15 de febrero de 2006 - también se crea la Comisión Nacional de Competencia (CONACOM), la cual tiene la responsabilidad de administrar el sistema de certificación de las competencias básicas, genéricas y laborales; así como asegurar la calidad y pertinencia de la formación y capacitación en relación con los requerimientos del sector o de la empresa, mediante la certificación de competencias básicas, genéricas y laborales en Panamá.

⁴ **Jueves 12 de marzo del 2015.** La Secretaría de Asuntos Económicos y Competitividad participó en reunión de trabajo enfocada en definir las acciones necesarias para la reestructuración y articulación del Sistema Nacional de Formación Vocacional en Panamá. En la reunión participaron el Secretario de Asuntos Económicos y Competitividad, el Licdo. Miguel Ángel Esbrí, en compañía del Ing. David Young; el Licdo. Modaldo Tunón, Director General del INADEH junto al Licdo. Jairo Rodríguez de la dirección de Planificación Curricular de este instituto y el Consultor Ángel Txabarri. SECRETARIA DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y COMPETITIVIDAD.

⁵ <http://www.capac.org/index.php/gestion-institucional/normalizacion-y-certificacion/sistema-nacional-de-competencias-laborales>

De acuerdo a la ley, la CONACOM debe contar con una Secretaría Técnica, al inicio de esta comisión, durante los años 2007 al 2009, esta Secretaría fue implementada desde la Fundación de Trabajo (FUNTRAB) a través de un convenio INADEH - FUNTRAB. Durante este periodo se adelantaron importantes acciones tales como la elaboración de sesenta y cuatro (64) Normas de Competencia Laboral, y la Certificación de Competencias Laborales de casi 300 panameños.

Es en el 2010, es cuando la Secretaría Técnica de CONACOM se establece en el INADEH, con el objetivo de cumplir con lo establecido en ley y según las tendencias en los países con mayor grado de avance en este tema.

PRINCIPALES FUNCIONES DE LA CONACOM

- a. Diseñar, coordinar y actualizar el Sistema Nacional de Competencias Laborales (SNCL).
- b. Proponer los lineamientos y políticas para la conformación, organización, operación y desarrollo de los Subsistemas de Normalización y Certificación de las Competencias Laborales.
- c. Aprobar los proyectos de Normas de Competencias Laborales (NCL).
- d. Validar las Certificaciones de Competencias Laborales.
- e. Reglamentar los Comités Sectoriales de Normalización y los Centros de Evaluación
- f. Aprobar la conformación de Comités Sectoriales de Normalización de Competencias Laborales, de acuerdo a los requisitos establecidos y a las reglamentaciones correspondientes.
- g. Acreditar a los centros de evaluación, de acuerdo a los requisitos establecidos y a las reglamentaciones correspondientes.
- h. Fiscalizar el cumplimiento de las Reglas y Procedimientos sobre Competencias Laborales, para garantizar la transparencia del sistema, una vez aprobadas por el Consejo Directivo del INADEH.
- i. Recomendar la celebración de acuerdos y convenios con instituciones nacionales e internacionales para la consecución de los fines de los Subsistemas de Normalización y de Certificación de Competencias Laborales.

La Secretaría Técnica es el brazo ejecutor de la CONACOM, a partir de allí se establecen sus funciones.

PRINCIPALES FUNCIONES DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DE LA CONACOM

- a. Desarrollar y proponer a la CONACOM las reglas, procedimientos y procesos de operación de los Subsistemas de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.
- b. Desarrollar y someter a la aprobación de la CONACOM los proyectos de Normas Técnicas de Competencias Laborales (NCL).
- c. Emitir las Certificaciones de Competencias Laborales.
- d. Proponer los mecanismos para la acreditación de los Centros de Evaluación.
- e. Generar y adoptar medidas para el adecuado funcionamiento de los Subsistemas de Normalización y Certificación de las Competencias Laborales en Panamá.
- f. Conformar, implementar y mantener actualizado el Sistema de Información y Registro (SIR) necesario para los Sub Sistema de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

CONFORMACIÓN DEL CONACOM

Se conformó y se instaló la CONACOM el 7 de octubre de 2010; hacen parte de ella el sector empresarial, el sector laboral y el sector gubernamental. Se incluyó la academia representada por el Consejo de Rectores de Panamá. Los sectores están representados por las instituciones y organizaciones siguientes:

- a. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL),
- b. Ministerio de Educación (MEDUCA),
- c. Ministerio de Comercio e Industrias (MICI),
- d. Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP),
- e. Concejo Nacional de los Trabajadores Organizados (CONATO),
- f. Consejo de Rectores de Panamá e,
- g. Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH). Preside y lleva la Secretaría Técnica de la CONACOM.

4.3. Programas de Capacitación y Formación Vocacional

4.3.1. Programa Padrino Empresario – MIDES

El Programa Padrino Empresario es de autogestión, y nace como una alternativa de prevención dirigido a adolescentes expuestos a situación de riesgo social, de ambos sexos, cuyas edades oscilan entre los 15 a 17 años de edad, para minimizar la vulnerabilidad a los problemas económicos y psicosociales propios de su entorno y núcleo familiar, a fin de que puedan continuar sus estudios y por ende mejoren su calidad de vida.

En lo que va del año, 148 empresarios han acogido a 103 jóvenes a nivel nacional en sus compañías, siendo las provincias de Panamá, Colón y Panamá Oeste los que mayor participación poseen, pagando en becas hasta el mes de abril del año en curso B/. 246,210.24.

Los y las jóvenes reciben capacitación laboral para un futuro empleo en la empresa patrocinadora, laborando 4 horas diarias de lunes a viernes, en los turnos matutino o vespertino dependiendo de la jornada escolar a la que asistan.

La empresa que se suscribe al Programa, paga por:

<i>Horas diarias</i>	Costo para la empresa mensual	Corresponden al joven mensualmente
4	180.00	150.00
5	225.00	187.50
6	270.00	225.00

Fuente: Información Proporcionada por Padrino Empresario
Elaboración: Propia

La diferencia que paga la empresa y que no recibe el joven es lo que se utiliza para los gastos administrativos y pago de la Póliza Contra Accidentes Personales.

Adicional, se le sugiere darle al joven un bono, para apoyarlos con el transporte, en la práctica las empresas otorgan entre B/.20.00 a B/.50.00 dólares quincenales, esta bonificación se les anexa en su facturación, esto motiva y apoya a los jóvenes con el alto costo del transporte y alimentación. Este queda a consideración de la empresa.

Las empresas patrocinadoras del Programa reciben los siguientes beneficios:

- La donación es deducible en un 100% de impuesto sobre la renta.
- La Institución tiene un Convenio con el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en el cual la empresa patrocinadora no tiene relación laboral con él o la adolescente.
- Están protegidos con un Seguro Contra Accidentes Personales, una hora antes, durante y una hora después de sus horas laborables.
- Al llevar al o la adolescente a la empresa, van evaluados psicológicamente y socialmente.
- Se les ofrece un seguimiento al o la adolescente a nivel integral (familiar, escolar y laboral).
- La empresa capacita al o la adolescente de acuerdo a la política existente en la misma para la inserción laboral al cumplir la mayoría de edad.
- La empresa le hace el pago de la beca al Programa y este a su vez les paga quincenalmente a los jóvenes.
- Mensualmente el programa le envía el Estado de Cuenta para que procedan al pago de la beca.
- Al graduarse el (la) joven o al haber cumplido la mayoría de edad, la empresa puede contratarlo(a) de acuerdo al rendimiento obtenido.
- Los(as) jóvenes desempeñan labores en diferentes áreas administrativas: contabilidad, introducir datos en la computadora, recepcionistas, archivos, ayudantes generales, mensajería interna y externa.

El Programa es auspiciado por las empresas privadas, el Ministerio de Desarrollo Social, la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y la sociedad civil; y cada una de estas tiene representantes ante el Consejo Directivo del Programa.

4.3.2. Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano – INADEH

El Ministerio del Trabajo y Desarrollo Laboral, como instancia responsable de las políticas laborales, frente al flagelo denominado "*Trabajo Infantil*", fundamenta su accionar a través de la ratificación de Convenios Internacionales, por un lado, el No. 138 sobre la Edad Mínima para Trabajar y por otro lado el No. 182 concerniente a las peores formas de Trabajo Infantil, aunado al decreto No. 1 del 5 de enero del 2016 que enlista el trabajo infantil peligroso en el marco de las peores formas de trabajo infantil en Panamá.

La Dirección Contra el Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador, es la unidad responsable de la protección integral de los niños y niñas involucrados en el ámbito laboral de forma prohibida y peligrosa, así como de la protección de las personas adolescentes trabajadoras. En este sentido la DIRETIPAT se concibe como el ente concertador y coordinador de las políticas públicas en materia de trabajo infantil conjuntamente con el Comité de Erradicación de Trabajo Infantil y Protección de las Persona Adolescente Trabajadora CETIPPAT.

En tal sentido, en alianza con el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano INADEH coordinan el desarrollo de cursos dirigidos a atender esta población, cuidando los derechos y a la vez permitiendo que estos cuenten con una herramienta de superación que le permita la transición de trabajo peligroso a trabajo adolescente permitido.

CREACIÓN⁶

De acuerdo al DECRETO LEY Nº 8 (de 15 de febrero de 2006) en su primer artículo, el Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP) creado mediante la Ley 18 de 1983, se reestructura, bajo el nombre de Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH). Ha sido creado como institución autónoma, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía financiera, administrativa y técnica en su régimen interno, en el manejo de su patrimonio y en el ejercicio de sus funciones, sujeto a la política general del Órgano Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y la Fiscalización de la Contraloría General de la República.

VISIÓN

El INADEH lideriza y desarrolla en cooperación con la sociedad civil y los sectores productivos, un sistema de formación profesional óptimo por la calidad de su gestión y productos formativos, con el reconocimiento de sus usuarios y en beneficio del recurso humano que requiere el mercado laboral, promoviendo y ampliando así una cultura nacional de la educación para la vida y el trabajo.

MISIÓN

Propiciar, establecer, organizar y mantener un sistema nacional que garantice la formación profesional del recurso humano, en ocupaciones requeridas en el proceso de desarrollo nacional, considerando las aptitudes y valores éticos-morales.

VALORES

1. Tripartismo

El INADEH es una institución cuyo consejo Directivo está integrado por representantes del Gobierno, del Sector Empresarial a través del CONEP y el CONATO por el Sector de los Trabajadores.

2. Solidaridad y Trabajo en equipo

El enlace de las personas alrededor del globo terráqueo o circunferencia, representa la solidaridad y el trabajo en equipo que se requiere para enfrentar los retos mundo globalizado.

3. Principio de Equidad

La representación de la mujer resalta el género cumpliendo de esta manera con el principio de equidad.

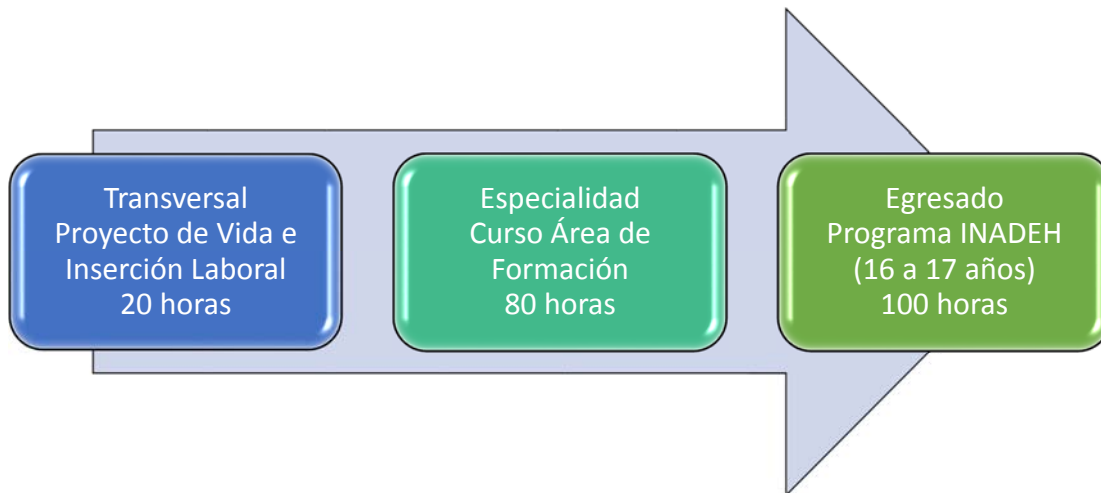
⁶ <https://www.oitcinterfor.org/instituci%C3%B3n-miembro/instituto-nacional-formaci%C3%B3n-profesional-capacitaci%C3%B3n-desarrollo-humano-inadeh>.

4. Calidad

La representación de la figura con el casco representa al obrero calificado, sinónimo de trabajo fuerte y constante. La representación de la figura con corbata representa al empresario y al ejecutivo tanto del sector privado como público.

4.3.2.1. Cursos para la atención de menores de edad – Programa INADEH – MITRADEL

Los cursos han sido diseñados para atender a menores de edad entre 16 a 17 años, los cursos de mayor riesgo solo podrán participar los adolescentes de 17 años. El total de horas de capacitación para un curso será de 100 horas, cada curso lleva una jornada de capacitación transversal de 20 horas.



Fuente: Información INADEH
Elaboración: Propia

La totalidad de 100 horas correspondes a 5 semanas de clases, distribuidas en 4 horas diarias los 5 días a la semana. El horario establecido es: matutino de 8:00 am a 12:00 pm o vespertino de 13:00 pm a 17:00 pm.

REQUISITOS PARA EL INGRESO

- Copia de cédula o partida de nacimiento.
- Formulario de inscripción INADEH
- Autorización del acudiente o tutor del menor
- Referidos por el Programa de atención de menores de MITRADEL – DIRETIPAT, dicha referencia será a través de una nota oficial.

ÁREAS DE FORMACIÓN Y NOMBRE DE LOS CURSOS⁷

- AGROPECUARIO
 - Mantenimiento de jardines
 - Cultivo de hortalizas
 - Ceba y manejo de pollo de engorde
- CONSTRUCCIÓN CIVIL (17 AÑOS)
 - Ebanistería básica

⁷ Información del INADEH.

- Plomería básica
- Albañilería básica
- 3. ELECTRICIDAD, ELECTRÓNICA Y REFRIGERACIÓN (17 AÑOS)
 - Electricidad básica
 - Electrónica básica
 - Mantenimiento básico de aire acondicionado
- 4. EMPRENDEDURISMO
 - Emprendedurismo
- 5. GASTRONOMÍA
 - Bocadillos, aperitivos y canapés
 - Diseño, montaje y servicio de buffet
 - Etiqueta y protocolo en servicio de salón
- 6. GESTIÓN EMPRESARIAL
 - Organización y manejo de archivo
 - Habilidades básicas para la oficina
 - Atención y servicio al cliente
 - Ortografía y redacción comercial
- 7. HOTELERÍA
 - Imagen y proyección para la industria hotelera
 - Operación básica en piso y habitación
 - Operación básica en recepción de hotel
- 8. IDIOMA INGLÉS
 - Elementary English Course
 - Intermediate English Course
 - Advanced English Course
 - Basic English Course
- 9. MECÁNICA AUTOMOTRÍZ (17 AÑOS)
 - Enderezado y reparación de carrocería
 - Pintura básica automotriz
 - Mantenimiento preventivo de automóvil
- 10. TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
 - Manejo básico de aplicaciones ofimática
 - Manejo intermedio de aplicaciones ofimática
 - Hoja electrónica básica
- 11. LOGÍSTICA Y CADENA DE SUMINISTRO
 - Estiba y verificación

4.4. Financiamiento Educativo

4.4.1. Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU)

MISIÓN

Planificar la formación y aprovechamiento del capital humano, otorgar becas a estudiantes destacados, brindar asistencia económica educativa a la población en situación de vulnerabilidad y

riesgo, establecer alianzas con organismos e instituciones educativas nacionales e internacionales para darles mayores oportunidades académicas a estudiantes y profesionales talentosos, ofrecer crédito educativo para financiar estudios de grado, postgrado y educación continua en áreas demandadas para el desarrollo integral del país.

VISIÓN

Ser la institución líder que oriente, estimule y apoye la formación del capital humano nacional, conforme las áreas demandadas para el desarrollo integral del país.

OBJETIVOS

- Planificar la formación y aprovechamiento del capital humano requerido para el desarrollo integral del país.
- Estimular a estudiantes y profesionales panameños de alto desempeño académico.
- Apoyar el desarrollo del talento nacional en las artes, el deporte y la cultura.
- Administrar efectivamente los recursos para las becas y auxilios educativos provenientes del Estado, personas naturales, entidades públicas y privadas en el nivel nacional e internacional.
- Manejar con equidad los fondos destinados por el Estado a la asistencia económica educativa a estudiantes que procedan de la población vulnerable y en situación de riesgo.
- Ofrecer crédito educativo para estudios de educación primaria, premedia, media y superior en las áreas demandadas para el desarrollo nacional.
- Desarrollar adecuadas políticas y estrategias de cobro que conduzcan a una recuperación eficiente y eficaz.
- Modernizar la institución mediante una simplificación administrativa expedita para ofrecer servicios eficientes y eficaces a los usuarios y clientes

4.4.2. Programas de Financiamiento para Adolescentes

4.4.2.1. Beca Universal

Artículo 1-A. La beca universal tendrá los siguientes objetivos:

1. “Prevenir y contrarrestar la deserción escolar de estudiantes que presentan problemas socioeconómicos, según evaluación del gabinete psicopedagógico, con el otorgamiento de un apoyo económico que coadyuve en sus necesidades escolares básicas.
2. Elevar los índices de inscripción y de asistencia escolar dentro de los procesos educativos.
3. Brindar la oportunidad de ser beneficiarios a los estudiantes de educación primaria, premedia y media que durante el año escolar en curso cuenten con el promedio académico requerido por esta Ley”.⁸

ASIGNACIÓN ANUAL

La beca universal tendrá una asignación anual de acuerdo con el nivel de enseñanza, por cada estudiante beneficiario, así:

⁸ Fuente: Artículo 1-A, Ley 40 de 2010.

1. “Doscientos setenta balboas (B/.270.00) para educación primaria.
2. Trescientos sesenta balboas (B/.360.00) para educación premedia.
3. Cuatrocientos cincuenta balboas (B/.450.00) para educación media.”⁹

REQUISITOS PARA COBRAR BECA UNIVERSAL

1. Identificación del estudiante (cédula juvenil)
2. Cintillo de escuela para padres
3. Boletín escolar.

4.4.2.2. Becas Nacionales

Becas: Financiamiento no reembolsable de estudios de educación básica general, media y superior dirigido a estudiantes o profesionales panameños distinguidos y estudiantes extranjeros beneficiados por Acuerdos y Convenios Internacionales para cursar estudios superiores en la República de Panamá.

Los programas de becas se financian con los aportes del presupuesto nacional, de los organismos internacionales, gobiernos extranjeros o personas particulares nacionales y extranjeras.

4.4.2.2.1. Concurso general para estudiantes distinguidos

Becas por puesto distinguido

Los programas de becas se financian con los aportes del presupuesto nacional, de los organismos internacionales, gobiernos extranjeros o personas particulares nacionales y extranjeras.

Estas becas consisten en distinguir a los estudiantes que posean los más altos promedios académicos al finalizar los estudios de educación premedia en los planteles oficiales y particulares del país; y de educación superior en las universidades oficiales y particulares que son miembros del Consejo de Rectores de Panamá; reconociéndoles sus esfuerzos y estimulándolos para continuar en el sistema educativo.

4.4.2.2.2. Concurso General para Educación Primaria

Beneficiar a estudiantes panameños que cursen estudios a partir del segundo grado en planteles oficiales de la República con promedio mínimo de cuatro (4.5)

4.4.2.2.3. Concurso General para Educación Pre-Media y Educación Media

Beneficiar a los estudiantes panameños que cursen estudios a partir del séptimo (7) grado de Educación Pre-Media y de Educación Media en planteles oficiales de la República con promedio mínimo de cuatro (4.5)

⁹ Fuente: Artículo 2 de la Ley 40 de 2010.

4.4.2.2.4. Becas para estudiantes destacados en el deporte y las bellas artes.

Deportivo

Otorgar becas a los estudiantes de planteles oficiales y particulares de educación básica y educación media con promedio de tres con cinco (3.5) mínimo y de educación superior con índice de uno (1.0) que triunfen en forma destacada en cualquier disciplina deportiva, en las competencias a escala nacional o internacional.

Bellas artes

Otorgar becas a estudiantes distinguidos en planteles oficiales y particulares de la República que estén practicando cualesquiera de las expresiones de las bellas artes.

4.4.2.2.5. Becas para estudiantes sobresalientes en el área cultural

Beneficiar a estudiantes que estén cursando cualquier grado de educación básica general, de educación media y de educación superior en planteles oficiales o particulares de la República, sobresalientes en eventos académicos o culturales organizados por instituciones gubernamentales, asociaciones, empresas u organismos internacionales, en los que represente a su centro educativo o región geográfica.

4.4.2.3. Asistencia económica

El Programa de Asistencia para la Población en Situación de Vulnerabilidad y Riesgo es un aporte económico no reembolsable dirigido a estudiantes de educación básica general, media y superior provenientes de la población vulnerable y en riesgo. Los programas de asistencia económica se financian con los aportes del presupuesto nacional.

4.4.2.3.1. Estudiantes con Discapacidad

Mejorar la condición de vida de niños, niñas y jóvenes con discapacidad. Ofrecer asistencia a los estudiantes discapacitados de bajos recursos económicos para iniciar o continuar estudios en los colegios oficiales y particulares o instituciones dedicadas a la educación especial, para incrementar la tasa de escolaridad en educación especial.

4.4.2.3.2. Estudiantes en Niveles de Pobreza

Apoyar con asistencia educativa a niños y jóvenes en los niveles de básica general y educación media, residentes en los 300 corregimientos de mayores niveles de pobreza, según lo establece el Informe de Niveles de Vida del PNUD.

4.4.2.3.3. Asistencia Económica de Corregimiento

Asistencia Económica de Corregimientos (Honorable Representantes) Otorgar beneficios a estudiantes de escasos recursos económicos que cursen estudios en los niveles de educación básica general y nivel medio, postulados en sus respectivos corregimientos.

4.4.2.3.4. Erradicación del Trabajo Infantil

Asistencia Económica para la Erradicación del Trabajo Infantil. Estimular a niños, niñas y adolescentes trabajadores para que inicien o continúen sus estudios académicos en escuelas oficiales de educación básica general y de educación media del país.

4.4.2.3.5. Asistencia Económica Colectiva

Apoyar programas del sector educativo en general, con el propósito de fortalecer la formación integral de los estudiantes o grupos que realizan una actividad con fines educativos.

5. Mecanismo de Inserción Laboral para Adolescentes

En los esfuerzos por construir una sociedad más equitativa, el Gobierno de Panamá, encara un desafío de gran envergadura: la creación de trabajo decente, como instrumento para reducir el desempleo y el subempleo, mejorar las condiciones en que se desarrolla el trabajo y garantizar el respeto a los derechos laborales.

Dentro de los ámbitos del empleo y la formación profesional, el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo y de las instituciones de formación profesional constituyen objetivos prioritarios que toda política de empleo debe contemplar, al verse implicadas iniciativas y acciones para fortalecer las capacidades profesionales y promover la reconversión profesional, incrementando así la empleabilidad de los trabajadores; la colocación de trabajadores en ocupaciones que respondan a sus expectativas y a las de los empleadores; la protección de los derechos de los trabajadores en general y de grupos vulnerables como adolescentes, jóvenes, migrantes y la promoción de la igualdad de género en el trabajo.

5.1. Problemática identificada para la inserción laboral de adolescentes.

Posterior a las visitas y entrevistas realizadas a todos los programas de inserción y formación laboral, se identifica que no existe un programa establecido para la inserción laboral de adolescentes, así también se identifica que esta función la está realizando la DIRETIPAT cuando esto se lo debería gestionar desde el SERPE, al ser el servicio de carácter PÚBLICO y GRATUITO que pretende vincular a las personas en disponibilidad para trabajar, desempleadas y subempleadas, y a las empresas con necesidades de recursos humanos al objeto de incrementar el equilibrio de la oferta y de la demanda de trabajo en el país. Supone un servicio con carácter UNIVERSAL cuyo objetivo es ser útil y eficaz, así como alcanzar a toda la población susceptible de trabajar y a todas aquellas empresas que requieren contratar a personas trabajadoras y el fomento de la movilidad social como mejora de las personas trabajadoras.

- a. **Pocos** programas enfocados para la inserción de adolescentes en el mercado laboral
- b. Servicios disponibles pero **desarticulados**.
- c. **Servicios de intermediación laboral desconectados entre sí**, la empresa es visitada en varias ocasiones por personal del Ministerio, pero por diferentes programas.
- d. **Servicios desconectados de la demanda de empresas** (las empresas solo se vinculaban con los servicios de bolsa de trabajo).

5.2. Propuesta del Mecanismo de Inserción Laboral

Una propuesta de mecanismo o modelo estructural de servicio para la inserción de adolescentes en el mercado laboral formal, precisa incluir los diferentes actores del servicio (instituciones) que participan en los procesos de gestión y promoción de empleo, los niveles de participación y responsabilidad, y las líneas o fórmulas de coordinación e integración interinstitucional.

Esta interrelación de servicios existentes deberá considerarse una ventaja en el desarrollo del mecanismo, puesto que no hay que crear nada sino aprovechar de los servicios existentes y re direccionarlos en el ámbito competente para generar el modelo de inserción.

Partiendo de los principios e instrumentos previamente reseñados, se precisa de un diseño estructural y funcional que responda a las necesidades que el modelo de servicio de empleo público panameño requiere.

Este modelo debe incluir una perspectiva estructural que muestre a los diferentes actores que participan en los procesos de gestión y promoción de empleo en el país, sus diferentes niveles de participación y corresponsabilidad y las líneas de coordinación interinstitucional para un ágil y eficaz funcionamiento.

Aquí se precisa señalar, además, la estructura jerárquica y los niveles de competencias, partiendo desde la conexión con la propia estructura del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Igualmente se incluyen las fórmulas más aconsejables de integración e interconexión con otras entidades e instituciones copartícipes en los procesos de intermediación laboral del país.

GRÁFICO 1: ESQUEMA DEL MODELO DE INSERCIÓN LABORAL PARA ADOLESCENTES



Fuente y Elaboración: Propia.

5.2.1. Modelo Funcional y Estructural

5.2.1.1. Servicio Público de Empleo – SERPE

El Servicio Público de Empleo tiene el objetivo de atender a toda la población del país, y está presente en los territorios que lo conforman. Para ello tiene una red de oficinas de empleo que se encargan de los procesos de intermediación y que funcionan como antenas de recogida de información del mercado de trabajo en los diferentes territorios y sectores productivos, por ende, la función en este modelo será el reclutamiento y proceso de recepción de adolescentes como usuarios del servicio.

Los beneficios que se obtendrán a través del uso del Servicio Público de Empleo:

- a. Reducción considerable de tiempo y dinero en los costos que ocasiona la búsqueda de empleo.
- b. Posibilidades de lograr un trabajo con mayor permanencia ya que se vinculan a plazas para las cuales están realmente preparadas.
- c. Obtención de mayores y mejores ingresos, al laborar en una posición de acuerdo a sus conocimientos y experiencia.
- d. Acceso a mayores oportunidades de empleo a nivel nacional.
- e. Acceso a programas de mejora de la ocupabilidad (capacitación, orientación laboral, programas de inserción).

5.2.1.2. Proceso de Diagnóstico Individual

A continuación, se describen los lineamientos generales y actividades que pueden ser utilizados como guía para un correcto proceso de orientación vocacional.

Actores y Participantes en Programas de Orientación Vocacional

Los actores directos son el estudiante y el orientador, sin embargo, no se debe prescindir la información que se puede obtener de los padres, hermanos y maestros. Es imprescindible aceptar que la orientación debe llevarse a cabo con un profesional especializado en el tema, sin embargo, no se debe descartar que los maestros, pedagogos y orientadores educativos también tienen las herramientas para colaborar en el proceso y formarse para conocer el uso de técnicas adecuadas (entrevistas, test, cuestionarios) para llevar a cabo esta función.

Beneficiarios

Los beneficiarios de este proyecto de forma tangible son los adolescentes en formación y preparación de bachillerato, quienes contarán con herramientas para tomar una decisión más acertada en su campo profesional y laboral. De manera intangible se ven beneficiadas las instituciones educativas superiores y técnicas, públicas y privadas, que disminuyen la deserción estudiantil; las organizaciones y empresas que son la oferta laboral, al tener empleados seguros de las funciones a realizar y llenar puestos vacantes que resultan difíciles de reclutar; y la sociedad al conseguir mayor equilibrio entre empleo y formación, donde la brecha a veces es inminente, y de esta forma se puede disminuir el desempleo y subempleo.

Componentes de la Orientación Vocacional

La orientación vocacional está dirigida para trabajar en cinco áreas de la persona:

GRÁFICO 2: COMPONENTES DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL



Componente Académico

El componente académico se entiende al contexto educativo del estudiante, donde la información importante a obtener es aquella relativa a los estudios, las asignaturas de su preferencia, las que no le agradan, además de detectar las fortalezas y los problemas de aprendizaje que se evidencian en el rendimiento en ciertas materias, y por último incluso es fundamental conocer las aptitudes del joven, tales como aptitud verbal, aptitud numérica, aptitud espacial, memoria, razonamiento lógico, razonamiento deductivo, razonamiento analítico, entre otros.

Componente Familiar/Social

El componente familiar/social implica conocer su entorno relativo a lo que el estudiante denomina su familia, es relevante datos concernientes de las personas con quien vive, su forma de vida, a que se dedican sus padres, si tiene hermanos, el lugar que ocupa entre los hermanos, lo que la familia suele comunicar con respecto a los intereses del estudiante, si los hermanos trabajan o estudian, así como también el tiempo que destina a actividades sociales, que le gusta hacer en ese tiempo y que características suelen tener los amigos con los que comparte, cuáles son los objetivos de los amigos. Husen citado en Damaris (1992) realizó un estudio con jóvenes suecos y llegó a la conclusión de que "el origen familiar y el estrato social en que se nace son las variables que mejor explican el éxito profesional alcanzado" es por esta razón que se debe indagar sobre el concepto que los padres tienen sobre el empleo, los estudios profesionales y su vida laboral.

Componente Personal

El componente personal, involucra los temas propios del sujeto, como sus intereses y preferencias, rasgos de personalidad, así como los objetivos, expectativas y la visualización que tiene de su futuro. Es recomendable incluso construir un plan de vida personal.

Componente de Vinculación Laboral (Necesidades laborales)

El componente de necesidades laborales implica una aproximación hacia los aspectos relativos a la obtención de empleo, el propósito principal de este componente es tener información del joven para asesorarle en la preparación de su hoja de vida, capacitarle para la presentación en las entrevistas de trabajo y tips para su ingreso en el mundo laboral, así como el manejo y organización de sus ingresos.

Emprendimiento

En esta dimensión existe la intención de guiar aquellos jóvenes cuyo objetivo es generar su propio negocio, si este es el caso, se debe intervenir con talleres para guiar a la persona en como armar un plan de negocio, fortalecer sus características personales, mejorar su capacidad de comunicación, y entregar información general sobre las facilidades y el procedimiento para poner en marcha un negocio.

5.2.1.3. Identificación de la Demanda Laboral

Es importante mencionar que en relación a las ocupaciones, la mitad o más de las empresas reconocen que tienen un grado de dificultad alto o muy alto para encontrar personal que se ajuste a sus requerimientos o necesidades, debido a esta dificultad es imperante que a través del SERPE, se trabaje encuentros con las empresas y se realice el levantamiento de la demanda laboral para así identificar cuáles son las necesidades de la misma en cuanto a cargos u ocupaciones al igual que capacitación a los adolescentes. Con esta información se deberá generar alianzas estratégicas público – privadas para lograr la fácil inserción laboral.

Los beneficios que obtendrán:

- a. Acceso a una amplia base de datos de personas que demandan empleo en todos los niveles, ocupaciones y oficios, a nivel nacional.
- b. Reducción sustancial en tiempo y costos que conlleva el reclutamiento de personal.
- c. Mejoras sustanciales en la productividad de las empresas al contar con trabajadores y trabajadoras idóneas.
- d. Contar con un servicio de evaluación profesional y de selección técnica de personal gratuito.

5.2.1.4. Gestión de Capacitación

La finalidad, de esta gestión es buscar el encuentro oportuno entre oferentes y demandantes de empleo en el mercado laboral, logrando la oportuna convergencia y facilitando así, tanto el recurso humano al empleador como la opción de un puesto de trabajo a las personas que requieren solventar sus necesidades.

De acuerdo a lo anterior, los Servicios de Intermediación, deben convertirse en plataforma de reclutamiento para la educación y la capacitación laboral.

A través de muchos estudios se ha detectado que a ciertos grupos de población se les dificulta el acceso al mercado laboral, como es el caso, de interés en este estudio, de las personas de 14 a 17 años de edad.

Conscientes de tal situación, debido a que los jóvenes, en su mayoría, han sido excluidos de la educación regular y provienen de hogares de escasos recursos económicos, es que se propone, en coordinación con el SERPE y en alianzas estratégicas con instituciones formadoras de recursos humanos, ofrecer opciones de capacitación con el propósito de disminuir las brechas de desigualdad entre las personas en busca de empleo.

La selección de trabajadores para las ocupaciones, generalmente lo hace la empresa tomando en cuenta habilidades blandas y técnicas de acuerdo al sector. Respecto al nivel académico requerido, si bien varía según tipo de ocupación (profesional, técnico, operario), también la empresa toma en relación la experiencia laboral requerida.

Las principales limitaciones que perciben los empresarios respecto a las competencias técnicas de los postulantes son el conocimiento de las áreas de vinculación.

Motivo por el cual se deberá aprovechar los programas existentes para lograr una mejor capacitación laboral para los adolescentes que hayan abandonado u educación formal o aquellos que por motivos personales deberán trabajar que son cabezas de hogar entre otros.

El INADEH es el ejemplo más evidente ya que es el encargado de la planificación y gestión de la formación profesional ocupacional del país y quien podrá dirigir los esfuerzos de capacitación en función de las necesidades de manos de obra y de los requerimientos que las empresas solicitan en las ofertas de empleo.

5.2.1.5. Identificación de la Oferta Laboral

Los adolescentes que demanda el empleo, necesita conocer los procedimientos y técnicas que le permitan realizar la documentación necesaria para acceder a un proceso de selección y pasarlo de manera satisfactoria, y será el SERPE el encargado del reclutamiento y análisis de la oferta laboral, así también existirán otras instancias que harán llegar información de adolescentes para ingresarlas en la base de datos del servicio público de empleo.

En el proceso de registro e inscripción de la demanda de empleo, es conveniente y necesario la utilización de un soporte documental de dicho proceso de inscripción. Actuando dicho soporte como acreditación documental firmado por la persona demandante de la solicitud formulada.

De igual manera, el expediente documental y operativo de la demanda de empleo, diferirá en función de encontrarnos con un sistema automático computarizado o no.

De tal forma, que dicha información esté concentrada en función de la tipología de la misma, evitando al efecto la dispersión de la información y en consecuencia dificulte la lectura y búsqueda de información por parte de los gestores en la intermediación de empleo.

A tal efecto, y en función de la tipología de la información podemos estructurar el expediente, fichas o soporte de computo en los siguientes bloques informativos, que a su vez contendrá n cada uno de ellos un conjunto de campos informativos relacionados con el tipo de información que conforma, siendo éstos los que a continuación indicamos:

- a. Datos de identificación.
- b. Datos socio-económicos.
- c. Datos ocupacionales.

- d. Conocimientos.
- e. Experiencia.
- f. Disponibilidades.
- g. Actitudes.
- h. Servicios requeridos o recomendados.
- i. Historial de situaciones.
- j. Historial de ofertas recibidas.

Este conjunto de información que conformará el expediente en la oferta laboral se obtendrá a través de la realización de varios procesos y acciones en el tiempo para con dicho demandante de servicios. Si bien, una serie de bloques informativos tales como los datos de identificación, socio económicos, ocupacionales se conseguirán por medio de los procesos de recepción y la entrevista ocupacional donde se recibe la información se clasifica y encuadra; la correspondiente a la información en referencia a los datos actitudes sería conveniente obtenerlos con posterioridad al desarrollo de actividades vinculadas al área de orientación con el demandante en cuestión. Completándose y obteniendo los datos correspondientes al historial de ofertas con la propia gestión del servicio para con el trabajador, así como su historial de situaciones en función de los diferentes cambios de situación a lo largo del tiempo.

5.2.1.6. Proceso de Derivación

Envío a la Empresa

- a. El personal funcionario da a conocer las características y condiciones del puesto de la vacante a las personas interesadas, solicitantes de empleo que acudieron por cita o por cuenta propia.
- b. De aceptar la persona preseleccionada las condiciones del puesto o vacante, se genera a través del SERPE una carta de presentación a la empresa y se verifica que los datos sean los correctos.
- c. Se entrega a las personas candidatas la nota especificando lugar, día y hora de la presentación en su puesto de trabajo y se orienta en la documentación que deberá presentar.

Seguimiento

- a. Después de haber realizado el envío de personal, se establece contacto con la empresa, en el mismo día, para verificar si el personal se presentó a la empresa, conocer sus impresiones sobre el personal enviado y cerciorarse, de la impresión de la empresa a través de una pequeña encuesta de satisfacción.
- b. Posterior al seguimiento de primera vista de colocación, se deberá generar un cronograma de seguimiento que conlleve por los menos un año, para generar la impresión del empleador y trabajador.