

INSTITUTO PARA LA FORMACIÓN Y APROVECHAMIENTO DE RECURSOS HUMANOS



PLAN ESTRATÉGICO 2019 - 2024

**METAS POLÍTICAS A NIVEL MACRO, LÍNEAS
ESTRATÉGICAS Y FILOSOFÍA DE GESTIÓN DEL
IFARHU**

**PLAN ESTRATÉGICO QUINQUENAL,
LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y FILOSOFÍA DE GESTIÓN**

ÍNDICE

	Página
Listado de Abreviaturas y Siglas	1
PRIMERA PARTE	3
I. Contexto Estratégico	5
1.1. Síntesis de Análisis Situacional del País	5
1.2. Contexto Internacional de Referencia	9
1.3. Contexto Nacional Vinculado al Plan Estratégico del Ifarhu 2019-2024	12
II. Marco Normativo del Ifarhu	15
III. Población Beneficiaria, Socios y Aliados del Ifarhu	18
IV. Fortalezas, Debilidades, Amenazas y Oportunidades del Ifarhu	19
V. Pensamiento Estratégico 2019-2024	22
5.1. Misión, Visión, Principios Institucionales y Valores del Ifarhu	22
VI. Estrategia de Cambio	25
6.1. Objetivos y Funciones del Ifarhu	25
6.2. Dimensiones, Ejes y Líneas Estratégicas del Ifarhu 2019- 2024	26
6.3. Metas Políticas: Objetivos y Resultados de las Líneas Estratégica del Ifarhu para el período 2019-2024	27
VII. Filosofía de Gestión Institucional	29
SEGUNDA PARTE	31
VIII. Marco de Resultados Resumido: Ejes, Líneas Objetivos Estratégicos, Resultados y Productos	33
Anexo 1. Marco de Resultados para el Plan de Monitoreo y Evaluación	45
Bibliografía	

LISTADO DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

AIG	Autoridad Nacional para la Innovación Gubernamental
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BM	Banco Mundial
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
IFARHU	Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos
INEC-CGR	Instituto Nacional de Estadística y Censo – Contraloría General de la República
IPM	Índice de Pobreza Multidimensional
IPC	Índice de Precios al Consumidor
MEDUCA	Ministerio de Educación
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
MIDES	Ministerio de Desarrollo Social
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PEG	Plan Estratégico de Gobierno
PEN	Plan Estratégico Nacional
PEI	Plan Estratégico Institucional
PIB	Producto Interno Bruto
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación

PRIMERA PARTE

I. CONTEXTO ESTRATÉGICO

1.1. Síntesis de Análisis Situacional del País

La República de Panamá, ubicada en Centro América, con una población estimada de 4.2 millones de habitantes en el año 2019, ocupa una superficie total de 75,517 km², una de las más pequeñas de la región centroamericana. La población se distribuye de manera desigual en el territorio, con una alta concentración en la provincia de Panamá y Panamá Oeste, en las cuales habita más del 52.8% del total de la población.

El modelo de desarrollo económico está concentrado en los servicios, que representan alrededor de tres cuartas partes del PIB; y geográficamente en las provincias de Panamá y Colón, las que generan alrededor del 80% del mismo. Un Producto Interno Bruto (PIB) de B/.65.0 mil millones en valores corrientes en el año 2019, y un PIB per cápita de B/.15,642.8, uno de los más altos de América Latina.

Panamá se ha caracterizado por tener una de las tasas de inflación más bajas y estables de América Latina. La inflación en los últimos años se ha mantenido por debajo del 1%. El IPC Nacional Urbano acumulado de enero a diciembre del año 2019 presentó una variación de -0.4%¹.

Es una economía con un mercado interno pequeño, que mantiene un alto grado de apertura externa. Sus exportaciones totalizaron B/.13,595.5 millones en valores corrientes en el 2018 (B/.672.3 millones correspondientes a bienes y B/.12,923.2 a servicios).

El país está clasificado en la categoría de "economías de alto ingreso" y a su vez es el país de mayor desigualdad en América Latina, sólo superado por Brasil y Honduras². El estudio en referencia señala que esta elevada desigualdad y su persistencia están estrechamente relacionadas con los fuertes desequilibrios territoriales que existen en el país.

Existen marcadas diferencias entre sectores económicos con respecto a su importancia al PIB y a la generación de empleos. El sector servicios tiene una contribución importante tanto en el PIB como en el empleo; en tanto que la actividad agrícola tiene un aporte bajo al PIB, y sin embargo es el segundo sector en importancia en la generación de empleo. El sector primario concentraba el 13.9% del empleo en agosto de 2019 (representaba el 42.9% de la ocupación en las áreas rurales); el sector secundario empleaba al 17.4% de la PEA en el 2019 y el sector servicios al 68.7% (en el área urbana el sector de servicios representaba el 78.4% de la ocupación).

“Estas diferencias entre sectores limitan un desarrollo equilibrado territorialmente y podría mantener la dinámica de concentración de la producción y de la riqueza, con marcados efectos en la distribución

¹Según el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) de la Contraloría General de la República (CGR).

² La Desigualdad en Panamá, su carácter territorial y el papel de las inversiones públicas, BID 2019, Marco Fernández, Jhonatan Astudillo y Carlos Garcimartin.

del ingreso, ya que una parte importante del empleo se ubica en sectores de menor productividad, microempresas y en el sector informal, que se benefician menos del crecimiento económico³”.

Panamá en las últimas décadas fue una de las economías de más rápido crecimiento en la Región Latinoamericana y del mundo. *“En la década del 2009 - 2018, Panamá registró una tasa de crecimiento del PIB de 6.0% en promedio, superando ampliamente la de 1.8% registrada en la ALC. En términos de periodos, el PIB creció 7.0% en promedio del 2009 al 2013, disminuyendo a 5.0% del 2014 al 2018”⁴*

“Las contribuciones principales al rápido crecimiento pasado las constituyen el aumento de exportaciones e inversiones (públicas y privadas y directa extranjeras), un manejo fiscal ordenado y el aprovechamiento de oportunidades, tecnología y capacitación, así como la disponibilidad de crédito. Aunado a ellas, los aumentos de productividad provenientes del capital físico y humano han sido claves en generar altas tasas de crecimiento del PIB desde 1989 y la disminución de los altos niveles de desempleo de más del 20% de la fuerza laboral que existieron a fines de la década de los 80 del siglo pasado”⁵

Con la reversión del Canal de Panamá y sus áreas aledañas, cuyo proceso culminó en diciembre de 1999, se desarrolla un clúster de actividades logísticas y de transporte alrededor del Canal que ha permitido que el país se siga consolidando como una economía de servicios. Se destacan los sectores marítimos y logísticos para el comercio mundial vinculado al Canal de Panamá, puertos de trasbordo de contenedores, ferrocarril y zonas francas de comercio. Por otro lado, el sector financiero con su Centro Bancario Internacional se ha posicionado como uno de los principales de la región latinoamericana; y el hub aéreo de pasajeros (Tocumen) más grande de la región. Estos servicios se caracterizan por estar bien conectados con el mercado mundial y por su interconexión entre sí. El crecimiento del país estuvo influenciado también por la inversión pública en obras como la ampliación del Canal de Panamá, la Línea 1 del Metro, Cinta Costera II y III, así como otros proyectos del Plan de la red vial y de viviendas.

En los últimos años el país venía enfrentando una importante desaceleración de la actividad económica, y en el año 2019 tuvo el crecimiento más bajo de la década, en un contexto de bajo crecimiento en la región latinoamericana. Durante el 2019, la producción de bienes y servicios en la economía panameña, medida a través del PIB, presentó un crecimiento de 3.0% respecto al año anterior.

En el país, las proyecciones de crecimiento del PIB para 2020 eran de entre 4% y 4.5%, antes del impacto de la pandemia mundial del coronavirus (COVID-19).

Según las proyecciones de la CEPAL⁶ el conjunto de la región experimentará una caída promedio del PIB del 9.1% en 2020. El MEF señala que la economía panameña tendrá una contracción similar de 9%, e incluso otras estimaciones consideran que el escenario será aún peor⁷.

³ *Análisis Socioeconómico Impacto del COVID-19 en Panamá, mayo 2020, página 5.* https://www.pa.undp.org/content/panama/es/home/library/crisis_prevention_and_recovery/analisis-socioeconomico-del-impacto-del-covid-19-en-panama.html

⁴ *Plan Estratégico 2019-2024. Gobierno de la República de Panamá, página 32.*

⁵ *Plan Estratégico 2019-2024. Gobierno de la República de Panamá, página 26.*

⁶ *Enfrentar los efectos cada vez mayores del COVID-19 para una reactivación con igualdad: nuevas proyecciones, CEPAL. Informe Especial COVID 19, número 5, página 9.*

⁷ *-13.6%, según INDESA, -12.5% es la estimada por la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura; -10%-12%, según el Colegio de Economistas de Panamá.*

El comportamiento de la actividad económica venía generando, entre otros aspectos, un deterioro de los indicadores del mercado de trabajo, que se tradujo en un aumento de la tasa de desocupación, del trabajo por cuenta propia, de la informalidad laboral y del subempleo, afectando con mayor énfasis a los jóvenes de ambos sexos y a las mujeres.

La tasa oficial de desempleo total en Panamá fue de 7.1% en agosto de 2019 (la más alta de los últimos 10 años), siendo la masculina 5.8% y la femenina 8.8%. El desempleo afecta más a las mujeres y a los jóvenes. Se debe tener en cuenta que estas condiciones de desigualdad en el mercado laboral para las mujeres se dan pese a que ellas tienen más escolaridad que los hombres. En ese mismo año, la tasa de desempleo total por grupos de edad más alta se observó en los jóvenes de 15 a 19 años (19.4%).⁸

El empleo informal por su parte, ha tenido un aumento continuo en los últimos años. Así, la proporción de informales con respecto a la población ocupada no agrícola, pasó de 36.9% en el año 2011 a 44.9% en 2019. En agosto de 2019 se registraron unas 716,113 personas ocupadas con empleos informales no agrícolas. De éstos, el 40.3% están en la provincia de Panamá, 16.6% en Panamá Oeste, 10.5% en Chiriquí y 6.8% en Coclé, por lo que estas cuatro provincias en conjunto concentraban el 74.2% del total de informales en el país. Las tasas más altas de informalidad se encontraron en las comarcas indígenas (84.9%), y en las provincias de Darién (66.1%), Los Santos (55.7%) y Bocas del Toro (55.2%).

Los indicadores de pobreza, según los resultados del último estudio del Índice de Pobreza Multidimensional 2018⁹, señalaban que el número de personas en condición de pobreza era de 789,181, representando el 19% de la población y que afecta en gran medida en las áreas rurales, y principalmente a la población indígena. Panamá venía realizando avances importantes en la reducción de la pobreza en los últimos años, en gran medida generado por el crecimiento económico y las transferencias públicas.

Entre 2015 y 2018, si se utiliza la línea de pobreza de US\$5.5 al día, hubo una disminución de la pobreza del 15.4% a un 12.6%. En tanto que la pobreza extrema (US\$3.2 diarios), disminuyó de 6.7% a 5.2%. Sin embargo, la pobreza solo disminuyó marginalmente en 2019.¹⁰

Los impactos de la pandemia por la COVID-19 afectarán en gran medida los avances que se venían generando, lo cual agudizará los niveles de pobreza e inequidad dentro de los grupos más pobres y vulnerables en las poblaciones indígenas y afrodescendientes

El escenario con relación a este tema es sumamente preocupante. Así, la CEPAL proyecta que, *el número de personas en situación de pobreza se incrementará en 45.4 millones en 2020, con lo que el total de personas en esa condición pasaría de 185.5 millones en 2019 a 230.9 millones en 2020. Esta cifra representa el 37.3% de la población latinoamericana*¹¹.

La crisis de COVID-19 aumentará drásticamente la tasa de pobreza de las mujeres y ampliará la brecha entre hombres y mujeres que se encuentran en situación de pobreza, según ONU Mujeres

⁸ Encuesta de Mercado Laboral, Panamá, agosto 2019. INEC-CGR.

⁹ Índice de pobreza Multidimensional de Panamá, MEF-MIDES- INEC. 2018.

¹⁰ Banco Mundial. Panorama General.

<https://www.bancomundial.org/es/country/panama/overview#:~:text=Antes%20del%20impacto%20de%20la,en%20los%20%C3%BAltimos%20cinco%20a%C3%B1os.>

¹¹ CEPAL. *Enfrentar los Efectos cada vez mayores del COVID 19, para una reactivación con igualdad, nuevas proyecciones. Informe Especial COVID 19 No. 5. Julio 2020.*

y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Al respecto, indican que, “se esperaba que la tasa de pobreza entre las mujeres disminuyera el 2.7% entre 2019 y 2021; sin embargo, las proyecciones ahora prevén un aumento del 9.1% debido a la pandemia y sus consecuencias”¹².

Otro estudio para América, de la CEPAL, en conjunto con la OIT, señala que la “recuperación será lenta, y la pandemia ha exacerbado el riesgo de mayores brechas laborales y sociales en detrimento de grupos ya desfavorecidos, como los trabajadores informales, las mujeres y los jóvenes que se incorporan al mercado laboral”¹³.

Panamá culminó el año 2019 con un déficit fiscal de B/.2,100 millones, el que combinado con el alto endeudamiento limita la capacidad de realizar inversiones públicas para enfrentar los graves problemas sociales. Esta situación se agudizó con la pandemia¹⁴ del COVID-19, por lo que el país ha tenido que recurrir a un mayor endeudamiento externo.

La deuda pública, según el Ministerio de Economía y Finanzas, al cierre de septiembre de 2020 fue de US\$36,107 millones, por lo que en siete meses de pandemia se aumentó en US\$6,275 millones.

Por otro lado, la recaudación del Estado continúa cayendo significativamente, provocada por la casi paralización de la economía durante varios meses y su lenta reactivación en los últimos meses.

*“Durante el periodo acumulado de enero a septiembre de 2020, la recaudación de los ingresos corrientes del Gobierno Central estuvieron B/.1,795.2 millones por debajo de lo presupuestado. Para los primeros nueve meses de 2020, se tenían presupuestado recaudar B/.5,278.8 millones y se obtuvieron B/.3,483.6 millones, 34% menos de lo programado”*¹⁵. Adicionalmente, se indica que en el periodo acumulado de enero a septiembre de 2020, casi todos los tributos mostraron resultados negativos.

La pandemia ha visibilizado aún más las profundas desigualdades e inequidades existentes, así como las debilidades y fallas estructurales sociales y económicas que ya tenía el país; y aumentarán aún más los niveles de desigualdad existentes al nivel territorial, de cobertura de servicios básicos, étnica y de género, entre otros aspectos.

Para el quinquenio 2019-2024 el país enfrentará fuertes desafíos, una situación en la cual se combinan varios factores simultáneamente, una economía nacional en descenso, un elevado endeudamiento externo y la existencia de un elevado déficit fiscal en un entorno internacional desfavorable; a los que se le suman desafíos tales como mejorar la cobertura, acceso, calidad y pertinencia de servicios sociales básicos: educación, salud, agua y saneamiento en todas las regiones urbanas, rurales e indígenas; el desarrollo de un sistema de protección social; la formación de capital humano y social; invertir en la seguridad alimentaria, en ciencia y tecnología; fortalecer las destrezas y la eficiencia de las instituciones públicas; la provisión de infraestructura clave y ampliar la generación de empleo e ingresos, entre otros.

¹²https://www.undp.org/content/undp/es/home/news-centre/news/2020/_COVID-19_will_widen_poverty_gap_between_women_and_men_.html

¹³ CEPAL / OIT *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política*. Número 23. Noviembre de 2020.

¹⁴ *A principio del mes de marzo de 2020 se registra el primer caso de COVID 19 en el país y el gobierno implementa un plan operativo nacional del sistema de salud para la prevención y control del nuevo coronavirus COVID 19.*

¹⁵<https://www.mef.gob.pa/2020/10/de-enero-a-septiembre-de-2020-los-ingresos-corrientes-del-gobierno-central-cayeron-b-1795-2-millones-respecto-a-lo-presupuestado-y-b-1533-0-millones-respecto-al-2019/>.

Tal y como señala la CEPAL, *“Las opciones de políticas para abordar la pandemia implican consolidar un plan nacional y un consenso intersectorial. La respuesta debería ser estructurada en tres fases no lineales e interrelacionadas —de control, reactivación y reconstrucción—, considerando la participación de actores técnicos y representativos no solo del campo de la salud, sino también de diversos ámbitos sociales y económicos¹⁶. Los retrocesos que se prevén en términos económicos y sociales amenazan gravemente el cumplimiento de los Objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Esta pandemia ha evidenciado la relevancia de sus principios centrales: la integralidad del desarrollo sostenible y la interdependencia de sus tres dimensiones —social, ambiental y económica—, así como la necesidad de “no dejar a nadie atrás”. La salud de la población y el crecimiento económico deben ir de la mano, junto con el desarrollo social y el cuidado del medio ambiente, para promover el bienestar de todas las personas”¹⁷.*

En suma, la COVID-19 ha puesto en evidencia la urgente necesidad de invertir en el capital humano requerido para el desarrollo sostenible, teniendo como norte el cumplimiento de los 17 objetivos de desarrollo sostenible. El país requerirá realizar transformaciones profundas para enfrentar los desafíos ya indicados y en los cuales el Ifarhu tiene un rol estratégico en la formación de capital humano alineado a las demandas del mercado laboral, en un esfuerzo articulado entre el sector público y privado, facilitando el otorgamiento de becas y créditos educativos, sobre todo a aquella de poblaciones rurales e indígenas, según las prioridades para el desarrollo sostenible; así como en el aprovechamiento de este capital formado.

1.2. Contexto Internacional de Referencia

El 25 de septiembre de 2015, en el marco de la 70 edición de la Asamblea General de Naciones Unidas en Nueva York, los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas adoptaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que estará vigente durante los próximos 15 años.

Los ODS comprenden las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental, y tienen un enfoque más integrador y de mayor alcance que los ODM. La sostenibilidad es el centro de la nueva hoja de ruta; la equidad, haciendo énfasis en las poblaciones más vulnerables; universalidad, ya que se reconoce que no se puede hablar de agenda de desarrollo si no se asume que todos los problemas están interconectados y hay que abordarlos desde todos los países; compromiso, al involucrar a todos los países del mundo; y alcance, al contar con 17 ODS con 169 metas a lograr y 230 indicadores.

¹⁶Informe COVID 19. CEPAL/OPS. CEPAL Salud y economía: una convergencia necesaria para enfrentar el COVID-19 y retomar la senda hacia el desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe. Página 4.

¹⁷Informe COVID 19. CEPAL/OPS. CEPAL Salud y economía: una convergencia necesaria para enfrentar el COVID-19 y retomar la senda hacia el desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe. Pág. 8.

EJES DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



La agenda 2030 gira en torno a cinco ejes centrales: PERSONAS, PLANETA, PROSPERIDAD, PAZ Y ASOCIACIONES,

Los ODM no se abandonan, sino que los Objetivos del Desarrollo Sostenible, complementan y profundizan el trabajo, sin que nadie quede rezagado y así lograr un desarrollo económico global sostenible y respetuoso con el planeta y los recursos que ofrece.

4

En Panamá se promulgó el Decreto Ejecutivo 393 del lunes 14 de septiembre de 2015, por medio del cual se adoptan los ODS como su marco de referencia principal para guiar los esfuerzos tendientes al logro del desarrollo humano inclusivo y sostenible. A través de este Decreto se establecen procesos de organización, articulación y direccionamiento de tipo institucional que permitan potenciar los esfuerzos, intereses y recursos tendientes a alcanzar las metas propuestas. De igual manera, se creó e instaló la Comisión interinstitucional y de la Sociedad Civil para el Apoyo y Seguimiento a los ODS, en cumplimiento a lo que establece el citado Decreto Ejecutivo No. 393.

Esta Comisión es la encargada de presentar propuestas de políticas públicas, programas, planes y recomendaciones al Gabinete Social para el cumplimiento de los ODS. Está adscrita al Gabinete Social. A través de ella se facilita la participación de las instituciones de dicho Gabinete, y de los distintos sectores de la sociedad civil; y se definen las pautas para el cumplimiento de la agenda 2030 con visión de Estado.

Adicionalmente, se ha fortalecido al Gabinete Social (Decreto Ejecutivo No. 132 de 12 de septiembre de 2019, el cual reorganiza el citado Gabinete), tomando en cuenta el compromiso que ha asumido el país en el cumplimiento de la Agenda 2030 y particularmente en el combate a la pobreza y la reducción de las desigualdades. El Gabinete Social está integrado por tres niveles: ejecutivo, ejecutor y asesor. El nivel ejecutivo está integrado por el pleno del Gabinete Social con carácter de miembros permanentes, a saber: el Presidente (quien lo preside), MIDES (coordinador o coordinadora técnica del Gabinete), MEDUCA, MEF, MINSA, Mi Ambiente, MIVIOT, MITRADEL, MINGOB, Mi Cultura, MIDA, MOP, AMPYME, Ifarhu y la Secretaria de Asuntos Sociales de la Presidencia.

Los ODS representan el principal referente para el desarrollo del Plan Estratégico del Ifarhu 2019-2024. Al Ifarhu le corresponde desarrollar acciones para aportar al cumplimiento de los ODS, en particular, de los siguientes: 4, 5, 8, 10, 12, 16 y 17, principalmente.

TABLA 1
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y METAS RELACIONADAS CON EL ACCIONAR DEL IFARHU
Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
<i>Meta 4.1. De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos.</i>
<i>Meta 4.3. De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.</i>
<i>Meta 4.4. De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.</i>
<i>Meta 4.5. De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.</i>
<i>Meta 4.7.b De aquí a 2020, aumentar considerablemente a nivel mundial el número de becas disponibles para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países africanos, a fin de que sus estudiantes puedan matricularse en programas de enseñanza superior, incluidos programas de formación profesional y programas técnicos, científicos, de ingeniería y de tecnología de la información y las comunicaciones, de países desarrollados y otros países en desarrollo</i>
Objetivo 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas
<i>Meta 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.</i>
Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
<i>Meta 8.2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación.</i>
Objetivo 10: Reducir la desigualdad en los países y entre ellos
<i>Meta 10.2 De aquí al 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.</i>
Objetivo 12: Garantizar modelos de consumo y producción sostenibles
<i>Meta 12.2. De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.</i>
<i>Meta 12.5. De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.</i>
<i>Meta 12.8. De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.</i>
<i>Meta 12.7. Promover prácticas de adquisición pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales.</i>

TABLA 1 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y METAS RELACIONADAS CON EL ACCIONAR DEL IFARHU
Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.
<i>Meta 16.6. Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.</i>
Objetivo 17: Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.
<i>Meta 17.16. Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo.</i>
<i>Meta 17.17. Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.</i>

1.3. Contexto Nacional Vinculado al Plan Estratégico del Ifarhu 2019-2024

1.3.1. Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado Panamá 2030

El Plan Estratégico y Nacional con Visión de Estado Panamá 2030 (PEN 2030) tiene como finalidad “*garantizar la incorporación constante y permanente de su sostenibilidad económica, social y ambiental, a través de mecanismos de consulta provincial, comarcal y municipal con alcance de legitimidad de todas las formas democráticas de interacción sociopolítica en la elaboración y diseño; recolección, ordenamiento, sistematización y análisis de información cuantitativo y cualitativo*”¹⁸.

El PEN 2030 alinea los acuerdos e iniciativas de la Concertación Nacional para el Desarrollo con los 17 objetivos de Desarrollo Sostenible (aprobados en las Naciones Unidas y adoptados en Panamá desde el año 2015) y el Plan Estratégico de Gobierno (PEG).

En el PEN se establece el marco estratégico, la visión del Estado hacia el 2030, los ejes estratégicos y objetivos metas, con las acciones relevantes para lograr dichos objetivos propuestos.

Los ejes estratégicos son los que se indican a continuación:

1. Buena Vida para Todos
2. Crecer más y mejor
3. Sostenibilidad ambiental
4. Democracia, Institucionalidad y Gobernanza
5. Alianzas estratégicas para el Desarrollo

En cuanto a las líneas transversales, el documento establece que existen *líneas transversales emergentes “que definen el campo de actuación de la política pública en los próximos años y sus principales prioridades en su ruta hacia el desarrollo humano. Cualesquiera sean las políticas públicas*

¹⁸Plan Estratégico y Nacional con visión de Estado Panamá 2030. Consejo de la Concertación Nacional para el Desarrollo/PNUD. Panamá. 2017.

que se definan, deben garantizar que sus intervenciones fomenten la igualdad de oportunidades, la interculturalidad, la sostenibilidad y la descentralización”,

El PEN definió como prioridades nacionales, las siguientes:

- Trabajo decente y crecimiento económico
- Salud y bienestar
- Paz, Justicia e instituciones sólidas
- Educación de calidad
- Ciudades y comunidades sostenibles

Por su parte, los objetivos metas del PEN definen las prioridades del país hacia el año 2030, en los cuales se deben desarrollar los siguientes efectos sustantivos:

- Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos, en todas las edades (ODS-3).
- Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos (ODS-4).
- Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (ODS-8).
- Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles (ODS-16).

1.3.2. Plan Estratégico de Gobierno y Plan de Acción Uniendo Fuerzas

El Plan Estratégico de Gobierno 2019-2024 (PEG) establece las principales políticas y lineamientos a desarrollar durante los 5 años del actual gobierno nacional. El PEG está alineado al Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado “Panamá 20-30” para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS).

El Plan Estratégico de Gobierno contiene el compromiso de la actual administración, de incrementar la calidad, eficacia y eficiencia del gasto público para mejorar la relación costo-beneficio social y, por ende, mejorar la condición de vida de los panameños. Destaca acciones específicas para el manejo transparente y la rendición de cuentas, y al respecto propone *“un nuevo ordenamiento jurídico moderno que sea el marco de las adquisiciones y disposiciones de obras, bienes, servicios y consultorías, y del proceso de selección de contratistas, que garantice que las licitaciones y compras cumplan con la aplicación de los principios de transparencia, economía, responsabilidad, eficiencia, efectividad y seguridad jurídica en la contratación pública, y minimicen la discrecionalidad de los funcionarios públicos”*¹⁹.

El PEG destaca la necesidad de la reactivación económica del país a corto plazo; y la estrategia multisectorial e interinstitucional Colmena, apoyada en la gobernanza local, con la cual se pretende trabajar articuladamente para combatir la pobreza y las desigualdades.

¹⁹ Plan Estratégico de Gobierno. República de Panamá. 2019-2024.

El objetivo fundamental del actual gobierno es el combate a la pobreza y la desigualdad. El gobierno pretende lograr lo siguiente:

- Consolidar y mantener la disciplina fiscal.
- Restaurar el buen nombre del país, mediante la transparencia y la credibilidad internacional.
- Apoyar las reformas y adcentamiento del sistema judicial.
- Reformar la Constitución Política.
- Implementar a la brevedad posible un plan que sienta las bases para la reactivación económica y de esta manera, hacerle frente a la deteriorada situación de crecimiento y generación de empleo con impactos en el corto, mediano y largo plazo.
- Activar el Plan Estratégico de Gobierno 1 de julio 2019 al 30 de junio 2024, cuyas iniciativas e implicaciones tienen un horizonte de más largo plazo.
- Fortalecer la capacidad de ejecución del sector público para prestar servicios a la población de manera eficaz y eficiente.

El Plan de Acción cuenta con 4 pilares, “la Estrella” que es la Educación y 125 acciones prioritarias.

Los pilares del Plan de Acción son:

1. El buen Gobierno
2. Estado de derecho
3. Economía competitiva y que genere empleo.
4. Combate a la pobreza y la desigualdad.

Para cada uno de sus pilares se establecen los compromisos y tareas prioritarias.

1.3.3. Estrategia Nacional para la reducción de la pobreza (Colmena)

El actual Gobierno Nacional ha definido la Estrategia “Colmena”, Panamá libre de pobreza y hambre, la Sexta Frontera”, como acción que busca el combate efectivo a la pobreza y el hambre en los 300 corregimientos más pobres multidimensionalmente del país, de 63 distritos.

La Estrategia pretende disminuir la desigualdad y la pobreza con acciones focalizadas y llevadas a cabo por las distintas instancias que conforman el Gabinete Social. A través de esta estrategia, se trabajará en los corregimientos con mayor pobreza en el área rural. También se le dará respuestas a la población urbana que se encuentre en pobreza.



El Gabinete Social es la instancia de coordinación interinstitucional y multisectorial presidido por el Presidente de la República. Entre sus objetivos está actuar como organismo asesor del Órgano Ejecutivo y del Consejo de Gabinete en materia de desarrollo social y servir de instancia de discusión de la agenda social alineada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El Gabinete Social ha sido fortalecido a través del Decreto Ejecutivo No. 132 de 12 de septiembre de 2019, por medio del cual se amplía la cantidad de instancias que lo conforman. El Gabinete Social cuenta con la asistencia y asesoría técnica de una Secretaría Técnica, adscrita al Ministerio de Desarrollo Social y una Comisión Multisectorial. A la Secretaría Técnica le correspondió el diseño de la Estrategia Colmena.

La Secretaría Técnica del Gabinete Social, en conjunto con las Gobernaciones seleccionadas, y a través de la mesa técnica provincial, trabaja articuladamente en la intervención en los corregimientos identificados para ejecutar la Estrategia Colmena. La alianza con los Gobiernos Locales, Gobernaciones y Juntas técnicas de manera coordinada y alineada, con y desde las comunidades, permiten unir esfuerzos para el logro de los resultados en cada corregimiento seleccionado. La comunidad organizada plantea sus prioridades con base a diagnósticos participativos. La estrategia está focalizada en dos énfasis, a saber:

- Mejorar los servicios que el Estado ofrece (salud, agua potable, saneamiento, electrificación rural, infraestructura vial, educación, vivienda, deporte, entre otros).
- Identificar las actividades generadoras de ingreso que permitirán mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

II. MARCO NORMATIVO DEL IFARHU

El Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (Ifarhu) cuenta con más de 55 años de brindar sus servicios a la población estudiantil en el país, con una cobertura geográfica al nivel nacional, incluyendo las comarcas.

La Institución sustenta su accionar en la Constitución Política de la República de Panamá y en su ley Orgánica No. 1 de 11 de enero de 1965, así como en un conjunto de leyes relacionadas y decretos, tal como se resume en esta sección.

Esta ley orgánica fue sustentada en base a la necesidad de asegurar un adecuado equilibrio en el mercado nacional entre la oferta y demanda de profesionales de distinta índole, en correspondencia al Plan de desarrollo económico y social del Estado. Así mismo, consideraba la conveniencia de evaluar, coordinar y centralizar los fondos económicos con fines educativos, destinados a estudiantes y funcionarios del Estado, a través de diferentes dependencias del Gobierno y organismos públicos y privados, nacionales, extranjeros e internacionales. Se hacía necesario contar con una institución del Estado que pudiese utilizar dichos recursos para beneficio de una población estudiantil en constante crecimiento.

La **Constitución Política de la República de Panamá**²⁰, en su Artículo 102 dispone que “El Estado establecerá sistemas que proporcionen los recursos adecuados para otorgar becas, auxilios u otras prestaciones económicas a los estudiantes que lo merezcan o lo necesiten. En igualdad de circunstancias, se preferirá a los económicamente más necesitados”.

De igual manera, Panamá tiene el compromiso adquirido a nivel internacional de cumplir con la Convención sobre los Derechos del Niño; así como también los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La **Ley 15 de 06 de noviembre de 1990**²¹, por la cual se aprueba la **Convención de los Derechos del Niño**, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 20 de noviembre de 1989.

La citada Convención en su Artículo 28, numeral 1, establece:

“1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a la educación y, a fin de que se pueda ejercer progresivamente y en condiciones de igualdad de oportunidades ese derecho, deberán en particular:

- a. Implantar la enseñanza primaria obligatoria y gratuita para todos;*
- b. Fomentar el desarrollo, en sus distintas formas, de la enseñanza secundaria, incluida la enseñanza general y profesional, hacer que todos los niños dispongan de ella y tengan acceso a ella y adoptar medidas apropiadas tales como la implantación de la enseñanza gratuita y la concesión de asistencia financiera en caso de necesidad;*
- c. Hacer la enseñanza superior accesible a todos, sobre la base de la capacidad, por cuantos medios sean apropiados;*
- d. Hacer que todos los niños dispongan de información y orientación en cuestiones educacionales y profesionales y tengan acceso a ellas;*
- e. Adoptar medidas para fomentar la asistencia regular a las escuelas y reducir las tasas de deserción escolar”.*

La **Ley 1 de 11 de enero de 1965** (modificada por las Leyes 45 del 25 de julio de 1978; 23 de 29 de junio de 2006; 55 de 14 de diciembre de 2007 y por la Ley 60 de 3 de agosto de 2011). **Por la cual se crea el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos** como institución del Estado y se determina su organización, funciones y asignaciones.

El artículo 1 establece que, se crea por la presente Ley una persona jurídica de derecho público, institución del Estado, la cual administrará su propio patrimonio y estará sujeto a la vigilancia del Órgano Ejecutivo por conducto del Ministerio de Educación y a la fiscalización de la Contraloría General de la República. Adicionalmente, se establece que la Nación es subsidiariamente responsable de todas las obligaciones que contraiga esta institución.

La citada Ley Orgánica, en el artículo 2, señala que el Ifarhu tiene como objetivo primordial *“desarrollar un programa que garantice el adecuado aprovechamiento en la formación técnica y la utilización racional de los recursos humanos de la República como medio de acelerar su desarrollo económico y social”*. Este artículo también hace referencia a las funciones que debe cumplir la Institución.

La **Ley número 31 del 2 de septiembre de 1977**, reformada mediante Ley 20 de 30 de Diciembre de 1985. Esta ley en su Artículo 1, establece la **creación del Programa Especial para el Perfeccionamiento**

²⁰Constitución Política de la República de Panamá aprobada el 11 de octubre de 1972, cuyo texto original ha sido actualizado por los Actos Reformatorios de 1978, por el Acto Constitucional de 1983 y los Actos Legislativos No. 1 de 1993 y No. 2 de 1994 y el Acto Legislativo No. 1 de 2004. Texto Único publicado en la Gaceta Oficial No. 25176 del 15 de noviembre de 2004.

²¹Gaceta Oficial No. 21667 de 16 de marzo de 1990. República de Panamá.

Profesional de los Servidores Públicos, bajo la dirección y responsabilidad del Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (Ifarhu). El objetivo del Programa Especial es el de elevar el nivel de conocimientos científicos y técnicos de los servidores públicos, en las áreas prioritarias que demanda el desarrollo del país. En el Artículo 2, la creación de la Comisión Intergubernamental, encargada de atender todos los aspectos concernientes a la selección entre los beneficiarios de este Programa Especial, recomendar o negar la concesión de la licencia a que se refiere el Artículo 4 de esta Ley.

Adicionalmente, el Estado panameño, desde el año 2010, viene asumiendo este compromiso con la educación, como parte de su Política Social, ofreciendo un estímulo económico a los estudiantes del Primer y Segundo Nivel de Educación en las etapas de Educación Primaria, Pre-Media y Media de centros educativos oficiales y particulares. Dicho estímulo es financiado con ingresos que se recaudan del Impuesto sobre la Transferencia de Bienes Corporales Muebles y la Prestación de Servicios (ITBMS), de acuerdo con lo establecido en la **Ley 13 de 22 de marzo de 2017**.

La Ley 40 de 23 de agosto de 2010, y sus modificaciones y adiciones introducidas por la **Ley 14 de 12 de agosto de 2014**, fueron determinantes para elevar los índices de inscripción y de asistencia escolar para contrarrestar la deserción escolar. Más recientemente, se promulgó la **Ley 148 del 21 de abril de 2020**, que crea el Programa de Asistencia Social Educativa Universal y dictan otras disposiciones (Gaceta Oficial 29007).

Esta Ley, en su artículo 2, establece que el Programa de Asistencia Social Educativa Universal (PASE-U) tendrá los siguientes objetivos:

1. Prevenir el ausentismo, la repitencia y contrarrestar la deserción escolar.
2. Elevar los índices de inscripción y de asistencia escolar.
3. Beneficiar a los estudiantes de educación primaria, pre-media, media y de educación especial, que durante el año escolar cumplan con lo requerido por esta Ley.
4. Motivar y fortalecer el mejoramiento académico.

En el Artículo 4, se especifica cómo se otorgará el beneficio a los estudiantes que participen del Programa. Este tendrá una asignación anual que se desglosará en tres pagos y que dependerá del nivel de enseñanza en que se encuentre cada estudiante, de conformidad con lo siguiente:

- Doscientos setenta balboas (B/.270.00) para educación primaria, lo que corresponde a noventa balboas (B/.90.00) cada tres meses.
- Cuatrocientos cincuenta balboas (B/. 450.00) para educación media, lo que corresponde a ciento cincuenta balboas (B/.150.00) cada tres meses.
- Trescientos sesenta balboas (B/.360.00) para educación pre-media, lo que corresponde a ciento veinte balboas (B/.120.00) cada tres meses.
- Para los estudiantes de educación especial, la asignación se realizará de conformidad con la etapa escolar establecida en este artículo.

Esta nueva ley, permite que los jóvenes destacados reciban doble beneficio; es decir, becas por mérito y el PASE-U. Al respecto, el artículo 7 señala que el Programa se otorgará hasta la culminación de los estudios de educación media, de conformidad con lo establecido en el Reglamento y no habrá restricción en cuanto al número de beneficiarios en un mismo núcleo familiar. El estudiante podrá

optar por recibir, en adición a este programa, otro beneficio de asistencia económica, becas u otros beneficios por parte del Estado e instituciones privadas.

En el artículo 16 se establece que la presente Ley modifica el artículo 169 de la Ley 8 de 15 de marzo de 2010 y deroga la Ley 40 de 23 de agosto de 2010.

Adicionalmente a este marco normativo, la Institución cuenta con su Reglamento Interno, Manual de Funcionamiento, Manuales de Procedimientos, y Reglamento de los servicios que brinda a su población objetivo, entre otros, para hacer más efectivo el cumplimiento de su misión institucional.

III. POBLACIÓN BENEFICIARIA, SOCIOS Y ALIADOS DEL IFARHU

El Ifarhu, a través de sus principales servicios, becas y créditos educativos, y otros subsidios, beneficia a la población panameña en los tres niveles de enseñanza: básica general (primaria y pre-media) media, y universitaria.

TABLA 2 POBLACIÓN BENEFICIARIA	
▪ Población estudiantil de básica general	
▪ Población de educación media	
▪ Población de educación superior (universitaria)	
▪ Profesionales y técnicos	
▪ Funcionarios de nivel técnico y profesional del sector público	

La Institución ofrece sus servicios basados en los méritos de los beneficiarios y/o según necesidades o requerimientos de la población, priorizando aquella proveniente de hogares en pobreza multidimensional, con discapacidades y/o con alguna vulneración en sus derechos.

El Ifarhu atiende a la población estudiantil en sus instalaciones ubicadas en las diez (10) provincias y en tres (3) comarcas.

La Institución mantiene una política de comunicación permanente con los padres de familia, comunidad, aliados y socios estratégicos.

TABLA 3 ACTORES CLAVES ALIADOS Y SOCIOS ESTRATÉGICOS	
▪ Padres de familia	▪ Instituciones públicas y privadas
▪ Comunidad	▪ Organismos internacionales
▪ Sociedad civil	▪ Fundaciones y Organismos no gubernamentales
▪ Universidades oficiales y particulares	▪ Sector empresarial

IV. FORTALEZAS, DEBILIDADES, AMENAZAS Y OPORTUNIDADES DEL IFARHU

A continuación se resumen las fortalezas, debilidades, amenazas, desafíos y oportunidades, elaboradas con base a la información obtenida en las jornadas de trajo realizadas y revisión de información suministrada por la Institución a diciembre del año 2019.

TABLA 4 FORTALEZAS DEL IFARHU
<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de Ley Orgánica, como fundamento legal para su accionar. • Se cuenta con una base normativa, decretos y reglamentos para los servicios que ofrece la Institución.
<ul style="list-style-type: none"> • Presencia geográfica a nivel nacional con la existencia de una sede central en la ciudad capital y oficinas regionales y comarcales. • Existencia de 8 centros estudiantiles: Victoriano Lorenzo (Coclé), Omar Torrijos Herrera (Coclesito), Colón, Chiriquí, La Palma (Darién), Herrera, Las Palmitas (Los Santos) y Veraguas, que benefician a estudiantes de escasos recursos económicos que enfrentan problemas para culminar su educación media y que provienen de regiones apartadas.
<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de distintas ofertas de becas y otros beneficios no reembolsables para la población estudiantil, según los niveles del sistema educativo panameño.
<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con una oferta de préstamos para fines educativos, otorgados en condiciones muy favorables (bajas tasas de interés y adecuados plazos de pago).
<ul style="list-style-type: none"> • Recurso humano de la Institución con deseos de superación.
<ul style="list-style-type: none"> • Facilidad de acceso a la información general, a través de la página web.
<ul style="list-style-type: none"> • Alianzas estratégicas con actores del sector gubernamental, no gubernamental y del sector privado, algunas formalizadas en Convenios y Acuerdos.

TABLA 5 DEBILIDADES DEL IFARHU
POLÍTICAS Y NORMATIVAS
SERVICIOS FINALES / USUARIOS
<ul style="list-style-type: none"> • Deficiente calidad en la atención al usuario y público en general “largas filas y quejas de los usuarios”. • Inexistencia de una “cultura de servicio institucional”. • Desaprovechados los equipos rodantes “Ifarhu Móvil” para brindar servicios a las comunidades. • Escuelas excluidas de los beneficios de los programas del Ifarhu. • Dificultad para acceder a las poblaciones más vulnerables. • Debilidades en la atención, seguimiento y otros servicios ofrecidos en los centros estudiantiles y para acompañar su proceso de aprendizaje. • No se potencia el recurso humano formado. • Pocas acciones para alinear la oferta a la demanda del mercado laboral.

**TABLA 5
DEBILIDADES DEL IFARHU**

MODELO DE GESTIÓN /PROCESOS

- Debilidades en la planificación institucional.
- Inexistente sistema gerencial basado en resultados.
- Algunos procesos y reglamentos desactualizados.
- Desproporción en la distribución del presupuesto (inversión y funcionamiento).
- No se cuenta con una política de gobierno digital para agilizar los trámites y disminuir los costos de operación y el uso de papel. Procesos de tramitación poco eficientes, bajo nivel de digitalización de las operaciones.
- Toma de decisiones centralizadas en la sede principal. Concentración de trámites y procesos a nivel de la sede central (servicios y programas).
- Inexistencia / debilidad en los planes o programas de capacitación orientado a la calidad y servicio al usuario, entre otros aspectos.
- Débiles canales de comunicación de los distintos mandos en la Institución.
- Debilidades en la supervisión y seguimiento a los procesos de trámites de los programas y servicios institucionales.
- Insuficiente / ineficientes mecanismos de promoción del crédito educativo.
- Deficiencias en el sistema de pago, que genera retrasos considerables en el cumplimiento de los pagos de los contratos y otras cuentas por pagar de la Institución.
- Debilidades con el mecanismo o sistema de digitalización y almacenamiento de los expedientes a nivel nacional.
- Incipiente automatización de los procesos de becas y crédito educativo.
- Incipiente sistema único para el pago de becas y préstamos.

INFRAESTRUCTURAS, EQUIPOS Y TECNOLOGÍA

- No se dispone de edificio propio en la sede central.
- Insuficientes infraestructuras físicas.
- Instalaciones deterioradas debido al nulo o poco mantenimiento.
- Equipo y tecnología para la comunicación y conectividad insuficiente o inexistente, sobre todo en las áreas comarcales y regionales.
- Limitados / desfasados equipos tecnológicos a nivel nacional.
- No se cuenta con un Programa de Mantenimiento de las infraestructuras ni del equipo existente.

RECURSOS HUMANOS

- Inexistencia de una política de recursos humanos.
- Carencia de sistema de administración / gestión de recursos humanos.
- Insuficiente recurso humano técnico y profesional en áreas claves de la Institución.
- Inexistencia de un Programa de Formación o Capacitación continua del recurso humano (virtual o presencial), según el perfil de necesidades de la Institución.
- Bajo nivel de especialización técnica / profesional.
- Bajos salarios.

TABLA 5 DEBILIDADES DEL IFARHU
SISTEMA DE INFORMACIÓN, MONITOREO, EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inexistencia de una planificación con indicadores para medir el avance y logros, objetivos y metas de la Institución, con enfoque basado en resultados. ▪ Debilidades en el seguimiento y evaluación de los programas que se ejecutan. ▪ Inexistencia de un sistema único de beneficiarios con plataforma digital, que integre todos los servicios; brinde información en tiempo real y eficiente a los beneficiarios de becas y préstamos; y mejore la eficiencia de la recaudación. • Deficiente sistema de información estadística de los servicios que brinda la Institución. ▪ Deficiente sistema de informática y de bases de datos de los expedientes de los beneficiarios y otras informaciones de interés. ▪ Ineficiente mecanismo para la recepción y tramitación de consultas, quejas y respuestas a usuarios. ▪ Poco dominio de las nuevas tecnologías de información y comunicación por parte del recurso humano que trabaja en el Ifarhu. ▪ Débil gestión del conocimiento (sistematizar, identificar y replicar buenas prácticas y lecciones aprendidas).

TABLA 6 AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inseguridad en la asignación de los fondos a la Institución. Disminución del fondo del Seguro Educativo destinado al Ifarhu. ▪ Transferencias tardías de fondos para la ejecución de programas, de parte de las instituciones públicas y privadas que llevan a cabo convenios de colaboración con el Ifarhu. ▪ La morosidad en los préstamos educativos otorgados por la Institución. ▪ Insatisfacción de la población objetivo por la deficiente calidad del servicio. ▪ Inestabilidad social, económica y política que se ha incrementado a consecuencia de la pandemia COVID-19. ▪ Atrasos en el procesamiento de la información para autorizar los pagos generados, debido a la entrega de boletines incompletos por parte de las instituciones educativas.

TABLA 7 OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existencia del Plan de Gobierno y Plan de Acción “Uniando Fuerzas”. ▪ Existencia de la Estrategia Colmena que focaliza acciones y fortalece la oferta sectorial de servicios del Estado panameño. ▪ Existencia de leyes de descentralización (Ley 66 de 2015 que reforma la Ley 37 de 2009, que descentraliza la Administración Pública y dicta otras disposiciones). ▪ El Decreto Ejecutivo 393 del 14 de septiembre de 2015, por medio del cual la República de Panamá adopta los ODS como su guía para el accionar 2016-2030. ▪ Disponibilidad de tecnologías de información y comunicación (TIC) e innovación que se puedan incorporar en los procesos de la Institución. ▪ Ofertas de becas de países con los que se tienen convenios y acuerdos. ▪ Posibilidad de fortalecer alianzas estratégicas con socios a nivel nacional e internacional.

- Posibilidad de incrementar los enlaces con instancias a nivel nacional, con otros países y con organismos internacionales.
- Comunidad motivada e interesada en los programas y proyectos del Ifarhu.
- **Disponibilidad e interés de actores claves del sector privado, no gubernamental, academia, centros de investigación, y de los organismos internacionales de alcanzar objetivos comunes con el Ifarhu en beneficio del país.**
- **Existencia de convenios con actores claves.**

V. PENSAMIENTO ESTRATÉGICO IFARHU 2019-2024

5.1. MISIÓN, VISIÓN, PRINCIPIOS INSTITUCIONALES Y VALORES DEL Ifarhu

Teniendo como punto de partida el diagnóstico institucional (FODA) que incluye la situación de los aspectos internos y externos en su relación con el entorno, se actualiza la Misión y la Visión²².

5.1.1. Misión

Institución dedicada al desarrollo de la formación y aprovechamiento del capital humano, mediante el otorgamiento de becas, otros fondos no reembolsables y créditos educativos, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de su población objetivo a nivel nacional y de la comunidad en general.

5.1.2. Visión

Ser la instancia con merecido liderazgo y reconocimiento en el ámbito nacional e internacional, por la calidad, diversidad, pertinencia, acceso equitativo y cobertura de su oferta de servicios; y su compromiso con la comunidad.

5.1.3. Principios Institucionales y Valores

El Ifarhu, para lograr su misión, alcanzar los objetivos y los cambios que se ha propuesto, tendrá como fundamento principios institucionales y valores que lo identifican y guían en su accionar durante la presente gestión gubernamental.

Los principios se refieren a una base de fundamentos, reglas, políticas o normas por las cuales deben regirse los individuos. En este sentido, el Ifarhu se rige por los Principios Generales que dicta el “Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos que laboran en las entidades del Gobierno Central”. El servidor público deberá acatar los principios siguientes:

²² Memoria-Ifarhu-2019, Página 9.

TABLA 8 PRINCIPIOS GENERALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS²³	
CONCEPTO	DEFINICIÓN
Probidad	Debe actuar con rectitud y honradez, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. Tampoco aceptará prestación o compensación alguna por parte de terceros que le pueda llevar a incurrir en falta a sus deberes y obligaciones.
Prudencia	Debe actuar con pleno conocimiento de las materias sometidas a su consideración y con la misma diligencia que un buen administrador emplearía para sus propios bienes, dado que el ejercicio de la función pública debe inspirar confianza en la comunidad. Asimismo, debe evitar acciones que pudieran poner en riesgo la finalidad de la función pública, el patrimonio del Estado o la imagen que debe tener la sociedad respecto de sus servidores.
Justicia	Debe tener permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones y coadyuvará a la realización plena de los derechos de que goza el ciudadano en sus relaciones con el Estado.
Templanza	Desarrollar la función pública con respeto y sobriedad, usando las prerrogativas inherentes a su cargo y los medios de que dispone únicamente para el cumplimiento de sus funciones y deberes. Así mismo, debe evitar cualquier ostentación que pudiera poner en duda su honestidad o su disposición para el cumplimiento de los deberes propios de su cargo.
Idoneidad	Aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública.
Responsabilidad	Esfuerzo honesto para cumplir cabalmente sus deberes. Cuanto más elevado sea el cargo que ocupa un servidor público, mayor es su responsabilidad para el cumplimiento de este Código Uniforme de Ética.
Transparencia	El servidor público, salvo las limitaciones previstas en la ley, garantizará el acceso a la información gubernamental, sin otros límites que aquellos que impongan el interés público y los derechos de privacidad de los particulares. También garantizará el uso y aplicación transparente y responsable de los recursos públicos, absteniéndose de ejercer toda discrecionalidad respecto de los mismos.
Igualdad	El servidor público tendrá como regla invariable de sus actos y decisiones, el respetar la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos y extranjeros residentes en el país, sin distingo de raza, nacimiento, nacionalidad, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas.
Respeto	El servidor público, respetará, sin excepción alguna, la dignidad de la persona humana y los derechos y libertades que le son inherentes.
Liderazgo	El servidor público promoverá y apoyará con su ejemplo personal los principios establecidos en este Decreto Ejecutivo.

²³ Decreto Ejecutivo 246, de 15 de Diciembre de 2004, "Por el cual se dicta el Código uniforme de ética de los servidores públicos que laboran en las entidades del Gobierno Central".

Los valores se refieren a las cualidades que caracterizan a cada individuo, forman parte de sus creencias y, en consecuencia, lo llevan a actuar de una determinada forma. Los valores son una fuente de motivación e impulsan a actuar en beneficio de la sociedad.

TABLA 9 VALORES	
CONCEPTO	DEFINICIÓN
Compromiso Social	Contribuye a la formación y desarrollo de la población estudiantil de primaria, pre-media y media, universitaria, profesionales y técnicos en general y del sector público, especialmente de aquellas personas que proceden de la población vulnerable y en situación de riesgo social.
Transparencia	Actúa conforme a la ley, facilita el mayor acceso público a los servicios y rinde cuentas a la comunidad.
Trabajo en Equipo	Fomenta una cultura de trabajo en conjunto, donde la labor de cada funcionario contribuye a obtener un resultado colectivo.
Efectividad	Procede con la más óptima eficiencia y eficacia para ofrecer servicios de calidad a usuarios y clientes. Se es efectivo si se es eficaz y eficiente. La eficacia es lograr un resultado o efecto. Eficiencia es la capacidad de lograr el efecto en cuestión, con el mínimo de recursos posibles.
Equidad	Guía las actuaciones y decisiones institucionales con ecuanimidad y conciencia del deber público. Hace uso de la imparcialidad para reconocer el derecho de cada persona.
Solidaridad	Brinda su apoyo incondicional a causas y necesidades individuales y sociales de la población a la que brinda sus servicios.
Servicio de Calidad	Ejecuta las funciones técnicas y administrativas a satisfacción de las necesidades y expectativas de sus usuarios y clientes, y con vocación de servicio público.
Honradez	Actúa con rectitud, íntegro en su accionar.

VI. ESTRATEGIA DE CAMBIO

6.1. OBJETIVO Y FUNCIONES DEL IFARHU

La Institución tiene como objetivo primordial²⁴ desarrollar un programa que garantice el adecuado aprovechamiento en la formación técnica y la utilización racional de los recursos humanos de la República como medio de acelerar su desarrollo económico y social.

El Ifarhu para cumplir con su objetivo, debe llevar a cabo las siguientes funciones:

<i>a) Estudiar y determinar a escala nacional las necesidades actuales y futuras del país en el sector público como en el privado en materia de formación y adiestramiento de personal y evaluar los recursos humanos disponibles y necesarios para su desarrollo económico y social;</i>	<i>f) Contribuir con las instituciones de estudios superiores del país, a la formación del personal docente de éstas y sugerir las áreas de formación de profesionales que el desarrollo del país requiere;</i>
<i>b) Ser la institución pública encargada de recibir y tramitar las ofertas de becas de personas o entidades públicas o privadas nacionales, extranjeras o internaciones para estudiantes y profesionales panameños y seleccionar, en coordinación con dichas personas o entidades, a los beneficiarios, así como presentar, a nombre del Gobierno Nacional, los candidatos más capacitados y a los propios beneficiarios, cuando fuere el caso, que llenen los requisitos exigidos por los oferentes, salvo las becas que deban otorgarse dentro del programa de adiestramientos de servidores públicos como parte de programas de cooperación técnica internacional.</i>	<i>g. Proporcionar un servicio de préstamos a estudiantes y profesionales panameños para cursar estudios universitarios o de nivel medio en el país que constituyan la culminación de una carrera o para cursar estudios universitarios o de especialización técnica en el exterior, cuando fuere necesario, asegurándoles la posibilidad de hacer estudios de tiempo completo y la debida terminación de los mismos;</i>
<i>c) Mantener un programa de adiestramiento de funcionarios públicos en el país y en el exterior de acuerdo con las necesidades más urgentes del desarrollo nacional y con vista al logro de un adecuado equilibrio entre la oferta y la demanda de profesionales en el país;</i>	<i>h) Administrar todos los fondos destinados por el Estado a la asistencia económica con fines educativos y cualesquiera fondos que entidades públicas o privadas, nacionales, extranjeras o internacionales pongan a disposición del Instituto con este mismo fin.</i>
<i>d) Organizar un servicio tendiente a asegurar la mejor utilización por el Estado, la Industria, el Comercio y las Empresas particulares, de los conocimientos de las personas que han cursado estudios o recibido el adiestramiento a través del Instituto. Además, el Estado y las Entidades Autónomas darán preferencia en los puestos vacantes a los estudiantes que han obtenido becas y se han</i>	<i>i) Mantener un centro de información sobre instituciones docentes existentes dentro y fuera del país, sus calendarios académicos, sus planes y programas, condiciones de admisión, costo y posibilidades de estudios en ellas, y colaborar con los padres de familia y con los estudiantes en la selección de los centros educativos nacionales o extranjeros donde puedan los</i>

²⁴Artículo 2 de la ley Orgánica del Ifarhu.

<i>graduado a través del Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos;</i>	<i>interesados realizar con mayor provecho sus estudios;</i>
<i>e) Preparar y mantener un registro de todos los profesionales de la República que incluya, entre otra información, aquella relativa a las Universidades en donde cada cuál cursó estudios, su currículum vitae, su ocupación actual y el sueldo que devenga;</i>	<i>j) Mantener un servicio de supervisión académica de los estudiantes que hagan uso de las facilidades otorgadas por el Instituto a fin de comprobar si cumplen con los compromisos adquiridos.</i>
<i>Parágrafo: El Instituto coordinará de manera especial con el Departamento de Personal de la Carrera Administrativa los planes de adiestramiento de funcionarios, que se organicen.</i>	

6.2. DIMENSIONES, EJES Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS DEL 2019-2024

Las líneas estratégicas del Plan del Ifarhu surgen de la Misión y dan cuenta de lo que se requiere hacer para cumplir con dicha Misión.

Para convertir la estrategia de la organización en acción y resultados, se definen y articulan las líneas estratégicas en las cuatro perspectivas esenciales.

- La perspectiva de la **misión institucional**
- La perspectiva de los **procesos internos**
- La perspectiva de los **recursos humanos**
- La perspectiva de los **usuarios finales o servicios a proporcionar**

TABLA 11
DIMENSIÓN, EJE Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS DEL IFARHU 2019-2024

DIMENSIÓN	EJE	LÍNEAS ESTRATÉGICAS
1. Su misión institucional	1. Política Institucional	1. Política para la formación y aprovechamiento del capital humano de calidad, equitativa e inclusiva.
2. Procesos internos, tecnología infraestructura; recursos humanos y financieros	2. Fortalecimiento Institucional	2.1. Modernización e innovación para una gestión social de calidad y excelencia.
		2.2. Recurso humano competente y comprometido.
		2.3. Sostenibilidad y optimización financiera.
3. Usuarios finales y/o servicios que proporciona	3. Oferta de Servicios	3. Oferta de servicios del Ifarhu, de calidad, accesibles y con cobertura nacional, provincial, comarcal y regional.
4. Ambiente	3. "Ifarhu VERDE"	4. Educación y concienciación ambiental.

6.3. METAS POLÍTICAS: OBJETIVOS Y RESULTADOS DE LAS LÍNEAS ESTRATÉGICA DEL IFARHU PARA EL PERÍODO 2019-2024

El Ifarhu, atendiendo a su Misión y Visión, centrará su accionar en las siguientes metas políticas durante la presente administración.

TABLA 12
METAS POLÍTICAS: OBJETIVOS Y RESULTADOS DE LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS DEL IFARHU
PARA EL PERÍODO 2019-2024

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	OBJETIVOS	RESULTADOS
1. Política para la formación y aprovechamiento del capital humano de calidad, equitativa e inclusiva.	OE.1. Establecer una Política de Largo Plazo de calidad, equitativa e inclusiva, para la formación y aprovechamiento del recurso humano, alineada con la demanda, en áreas estratégicas para el desarrollo sostenible del país; priorizando las poblaciones indígenas, afrodescendientes, mujeres y personas con discapacidad, a nivel nacional, provincial, comarcal y regional.	R.1. Institucionalizada y divulgada una Política y Hoja de Ruta para la formación y aprovechamiento del capital humano para el desarrollo sostenible; de calidad, equitativa, inclusiva, con énfasis en las poblaciones indígenas, afrodescendientes, mujeres y personas con discapacidad, a nivel nacional, provincial, comarcal y regional.
2. 1. Modernización e Innovación para una gestión social de calidad y excelencia.	OE.2.1. Contar con un Ifarhu moderno, transparente, eficiente y eficaz, orientado a resultados, que brinda servicios de calidad; caracterizado por la mejora continua, la automatización de sus servicios y el desarrollo permanente del recurso humano.	R.2.1. Institución fortalecida, con una estructura organizacional mejorada, gestión de calidad basada en resultados, sistemas automatizados y dotada de recursos humanos, infraestructura y recursos financieros, para cumplir con su misión.
		R.2.1.1. Diseño organizacional y de gestión de calidad actualizado y funcionando con base a los servicios que ofrece la Institución a nivel nacional, provincial, comarcal y regional.
		R.2.1.2. Fortalecida la Sede y Direcciones Regionales con Infraestructura física nueva o mejorada, accesible, moderna con condiciones adecuadas de espacio y estacionamiento; debidamente equipadas para cumplir con la misión institucional.
		R.2.1.3. Padres y madres de familia, estudiantes, profesionales y técnicos, funcionarios, colaboradores del Ifarhu población en general; y otros actores claves (sector público y privado, academia y donantes) informados y actualizados sobre política institucional, programas, proyectos y resultados del Ifarhu, por medio de una efectiva estrategia de comunicación y divulgación, y de rendición de cuentas.

2.2. Recurso humano competente y comprometido	OE.2.2. Contar con colaboradores competentes y comprometidos, según requerimientos de la nueva institucionalidad.	R.2.2. Recurso humano competente y comprometido, con estabilidad laboral, nombrados según criterios técnicos y remunerados acordes con la carrera administrativa, a nivel nacional, provincial, comarcal y regional.
2.3. Sostenibilidad y optimización financiera	OE.2.3. Mejorar la captación, dotación, y administración de los recursos financieros de la Institución.	R.2.3. Lograda una mayor captación y dotación de recursos financieros de la Institución; gestionados y administrados con eficiencia, eficacia, equidad y transparencia.
3. Oferta de Servicios del <i>Ifarhu</i> de calidad, accesible y con <i>cobertura nacional, provincial, comarcal y regional</i>	OE.3.1. Mejorar la calidad, cobertura y accesibilidad de la oferta de los programas y servicios del <i>Ifarhu</i> , en función de la demanda de profesionales y técnicos que el país requiere para su desarrollo sostenible, a nivel nacional, provincial, comarcal y regional.	R.3.1. Una oferta de servicios del <i>Ifarhu</i> de mayor calidad, cobertura y accesibilidad para los beneficiarios a nivel nacional, provincial, comarcal y regional, a través de la dotación de becas, créditos educativos u otra asistencia para tales fines, tanto en el país como en el exterior; priorizando la inclusión de poblaciones en pobreza y de mayor vulnerabilidad.
	OE.3.2. Lograr un mejor aprovechamiento del capital humano a nivel nacional, provincial, comarcal y regional.	R.3.2. Incrementar el aprovechamiento del capital humano a nivel nacional, provincial, comarcal y regional, por parte del sector gubernamental, no gubernamental y privado, para el desarrollo humano sostenible del país.
4. Educación y Concienciación Ambiental	OE.4. Institucionalizar una Política y Plan de Acción de Educación y Concienciación Ambiental en el <i>Ifarhu</i> .	R.4. Población vinculada al <i>Ifarhu</i> , sensibilizada y generando acciones para el uso sostenible de los recursos naturales en el país.

VII. FILOSOFIA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Este documento constituye el principal referente de la Institución para guiar su accionar durante la vigencia 2019 – 2024. El mismo se encuentra en estrecha vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado (PEN 2030), el Plan Estratégico de Gobierno (PEG), el Plan “Uniendo Fuerzas” y la Estrategia “Colmena”.

La nueva filosofía del Ifarhu pretende incidir en las dimensiones claves que toda organización necesita transformar para generar cambios cuali y cuantitativos. En ese sentido, se enfocará en:

- a) Hacer efectiva su Misión y Visión.
- b) Fortalecer la Institución con énfasis en la simplificación de sus procesos internos, digitalización y automatización de los mismos, la dotación de recursos humanos, así como de infraestructura y recursos financieros.
- c) Ofrecer una oferta de servicios con calidad, diversidad, pertinencia, acceso equitativo y cobertura de la misma a su población objetivo.

Adicionalmente, se incorpora como eje una política de concienciación y educación ambiental para aportar al uso sostenible de los recursos naturales en el país.

El objetivo central de la política social es el Desarrollo Humano Sostenible; y en consecuencia el Ifarhu requiere trabajar articuladamente como parte del Gabinete Social, para aportar a dicha política, a través de la dotación de becas, créditos educativos y otros apoyos para la formación y aprovechamiento de los recursos humanos que el país requiere para su crecimiento y desarrollo.

El Ifarhu requiere adecuar los enfoques, la institucionalidad, los instrumentos, mecanismos y formas de intervención, tendiente a lograr las siguientes transformaciones a los distintos niveles:

- Institucionalizar la Política Pública y Hoja de Ruta para la formación y aprovechamiento de los recursos humanos que supere el enfoque de corto plazo de la gestión gubernamental.
- Colocar al ser humano como centro y sujeto principal de la política, programas, proyectos y acciones institucionales para el desarrollo humano sostenible, priorizando a las poblaciones indígenas, afrodescendientes, mujeres y personas con discapacidad.
- Fortalecer la institucionalidad elevándola de rango de Instituto a Autoridad, con un nuevo enfoque estratégico y de gestión, caracterizada por la eficiencia y eficacia.
- Institucionalizar una Política y Plan de Acción de Educación y Concienciación Ambiental en el Ifarhu, que genere cambios de comportamientos y acciones para el uso sostenible de los recursos naturales en el país.
- Desconcentrar la gestión de los Programas y Proyectos hacia las sedes provinciales, comarcales y regionales.
- Valorar y dimensionar la perspectiva de los recursos humanos del Ifarhu como el principal motor que mueve a la organización, y para lo cual se requiere el desarrollo permanente de dicho recurso técnico y profesional; su retribución salarial y mejora de sus condiciones laborales acordes con la carrera administrativa y las nuevas tendencias de la gestión pública.
- Garantizar que la inclusión y la equidad constituyan requisitos básicos que deben cumplirse en cada una de las acciones que realice la Institución.

- Sustentar la toma de decisiones para la formación y aprovechamiento del recurso humano en la generación de datos y estudios actualizados y confiables, según temas relevantes del accionar institucional.
- Alinear la oferta y la demanda en áreas estratégicas para el desarrollo sostenible del país, con base a estudios específicos; y en alianza con los actores claves de la sociedad, sector público y privado.
- Lograr sinergias y alianzas estratégicas para incrementar la formación y capacitación del capital humano y el aprovechamiento del mismo para el desarrollo humano sostenible del país, a nivel nacional, provincial, comarcal y local, con apoyo de actores del sector gubernamental, no gubernamental y privado.
- Elevar la calidad, diversidad, cobertura y accesibilidad de la oferta de servicios del Ifarhu a su población beneficiaria, a nivel nacional, provincial, comarcal y regional.
- Comunicar y divulgar de manera clara, amigable, veraz y oportuna; articuladamente y en correspondencia con el nuevo enfoque institucional, a toda la población vinculada a la Institución (estudiantes, profesionales y técnicos, funcionarios, padres y madres de familia, población en general, colaboradores del Ifarhu y otros actores claves – sector público y privado –, academia y donantes, entre otros).
- Simplificar y agilizar los trámites y procesos e incorporar innovaciones y tecnologías para la digitalización y automatización de la gestión, que permita ahorro de tiempo y recursos.
- Implantar una gestión de calidad basada en resultados, apoyada en una planificación estratégica; eficientes mecanismos de supervisión académica, generación de conocimiento; monitoreo y evaluación de los procesos y resultados; y con sistemas digitalizados y automatizados de información y servicios.
- Adecuar el diseño organizacional con base a los servicios que ofrece la Institución a nivel nacional, provincial – comarcal y local.
- Construir o rehabilitar las Infraestructura físicas que la Institución requiere, con condiciones adecuadas de espacio y estacionamiento; debidamente equipadas para cumplir con la misión institucional.
- Actualizar y poner en funcionamiento mecanismos efectivos para la captación, dotación, gestión y administración de los recursos financieros de la Institución.
- Incorporar y hacer efectivo el mecanismo de transparencia y rendición de cuentas en el Ifarhu.

SEGUNDA PARTE

VIII. MARCO DE RESULTADOS RESUMIDO: EJES, LÍNEAS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, RESULTADOS Y PRODUCTOS

EJE 1. POLÍTICA INSTITUCIONAL

LÍNEA ESTRATÉGICA 1. POLÍTICA PARA LA FORMACIÓN Y APROVECHAMIENTO DEL CAPITAL HUMANO, DE CALIDAD, EQUITATIVA E INCLUSIVA

**TABLA 13
OBJETIVO, RESULTADO Y PRODUCTOS, SEGÚN LÍNEA ESTRATÉGICA**

OBJETIVO
<p>OE.1. Establecer una Política de Largo Plazo de calidad, equitativa e inclusiva, para la formación y aprovechamiento del recurso humano, alineada con la demanda, en áreas estratégicas para el desarrollo sostenible del país; priorizando las poblaciones indígenas, afrodescendientes, mujeres y personas con discapacidad, a nivel nacional, provincial, comarcal y regional.</p>
RESULTADO
<p>R.1. Institucionalizada y divulgada una Política y Hoja de Ruta para la formación y aprovechamiento del capital humano para el desarrollo sostenible; de calidad, equitativa, inclusiva, con énfasis en las poblaciones indígenas, afrodescendientes, mujeres y personas con discapacidad, a nivel nacional, provincial, comarcal y regional.</p>
PRODUCTOS
<p>Revisada y actualizada Ley Orgánica del Ifarhu (articulado con el R.3.2. de aprovechamiento de recursos humanos).</p> <p>Creada la Autoridad para la Formación y Aprovechamiento de los Recursos Humanos Normativa del Ifarhu.</p>
<p>Realizado estudio sobre la demanda actual y futura de becas y préstamos para la formación, capacitación y especialización del recurso humano que requiere el país para su crecimiento y desarrollo sostenible (estudio vinculados con los del Eje 3).</p>
<p>Estudio elaborado sobre la disponibilidad de recurso humano existente en la sede, oficinas regionales y centros estudiantiles, y los requerimientos adicionales de dicho recurso para hacer frente al volumen de la demanda de la población estudiantil (becas, préstamos y otros) a nivel nacional, provincial y comarcal (articulado con el R.2.2. de Recurso humano y Eje 3).</p>
<p>Estudio elaborado para identificar los requerimientos institucionales de estructura física y equipo, que permita dar respuesta al volumen de la demanda de la población estudiantil (becas, préstamos y otros) a nivel nacional, provincial y comarcal (articulado con el Eje de Fortalecimiento Institucional).</p>
<p>Consejo del Ifarhu fortalecido y funcionando.</p>
<p>Articulada y coordinada la definición e implementación de la política para la formación y aprovechamiento del capital humano del Ifarhu con otras entidades y organizaciones públicas, privadas y de la academia, con intereses afines.</p>
<p>Política actualizada para el otorgamiento de becas y crédito educativo para la formación de capital humano y su aprovechamiento para el período 2020-2030, con base a los resultados de los estudios, de manera concertada con los actores claves del sector gubernamental, sector privado y de la sociedad civil organizada; y divulgada.</p>
<p>Elaborada una Hoja de Ruta/Plan de Acción de los servicios factibles de brindarse a nivel nacional (sede central, provincial, comarcal y regional), para la formación y especialización del capital humano y su aprovechamiento, con base a los resultados de los estudios diagnósticos realizados.</p>

EJE 2. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
LÍNEA ESTRATÉGICA 2.1. MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN PARA UNA GESTIÓN SOCIAL DE CALIDAD Y EXCELENCIA

TABLA 14
OBJETIVO, RESULTADO Y PRODUCTOS, SEGÚN LÍNEA ESTRATÉGICA
OBJETIVO
OE.2.1. Contar con un Ifarhu moderno, transparente, eficiente y eficaz, orientado a resultados, que brinda servicios de calidad; caracterizado por la mejora continua, la automatización de sus servicios y el desarrollo permanente del recurso humano.
RESULTADO
R.2.1. Institución fortalecida, con una estructura organizacional mejorada, gestión de calidad basada en resultados, sistemas automatizados, y dotada de recursos humanos, infraestructura y recursos financieros, para cumplir con su misión.
R.2.1.1. Diseño organizacional y de gestión actualizado y funcionando con base a los servicios que ofrece la Institución a nivel nacional, provincial, comarcal y regional.
PRODUCTOS
Portafolio de servicios que ofrece el Ifarhu, revisado y actualizado.
Revisada, actualizada y aprobada la estructura organizativa y de funcionamiento ²⁵ y la descripción de cada puesto de trabajo, acorde con los trámites y portafolio de servicios que brinda el Ifarhu.
Actualizados los trámites, procesos y procedimientos de los servicios que brinda la Institución (becas, créditos educativos, estadísticas, entre otros) para la sede central y direcciones provinciales, comarcales y agencias regionales.
Unidad Ejecutora de Gobierno Digital, al más alto nivel, actualizada, formalizada en el organigrama y funcionando, como interlocutora y enlace con la AIG para los temas de Gobierno Digital, y encargada de gestionar la planificación de las tecnologías y servicios “en línea” para los ciudadanos y empresas ²⁶ .
Unidad de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación (I+D+I) creada, formalizada en el organigrama y funcionando ²⁷ .
Ubicado el Departamento de Cobro en la Dirección de Finanzas.
Plan Estratégico Institucional elaborado, difundido, implementado, monitoreado y evaluado a nivel nacional, comarcal, provincial y regional.
Plan Operativo Anual para el fortalecimiento institucional del Ifarhu, diseñado, implementado, monitoreado y evaluado.
Definido e implementado un plan de acción escalonado por región para la desconcentración de los servicios, en función de la dotación de recursos humanos, tecnológicos, conectividad, infraestructuras y equipos, entre otros, según necesidades identificadas.
Elaborada la Política con su Agenda Digital o Plan para la incorporación de las TIC en el Ifarhu.
Diseñada la arquitectura de TI, con la descripción detallada de la estructura de los componentes tecnológicos (infraestructura, redes, aplicaciones), la relación entre ellos y los principios para su diseño e implementación.

²⁵ Incluye los siguientes aspectos: misión, visión, objetivo, aspectos legales, estructura orgánica, objetivos y políticas del Ifarhu, así como también las funciones generales y específicas de cada una de sus unidades administrativas.

²⁶ Ley 83 de 2012 de Gobierno Electrónico y el Decreto Ejecutivo 357 de 2016, y Resolución 98 de 16 de octubre de 2017.

²⁷ Esta unidad tiene entre sus funciones llevar a cabo proyectos de investigación y otras actividades, en alianza con el sector privado, gubernamental, academia y sociedad civil organizada.

Infraestructura y plataforma tecnológica de información y comunicación del Ifarhu que soporta los sistemas y servicios de información digital, transmisión de datos y comunicación, funcionando (hardware, software, redes, conectividad y aspectos de seguridad), que permite la digitalización y automatización de los procesos y resultados del Ifarhu.

Establecido un sistema de gestión de calidad con trámites y procedimientos efectivos y ágiles (a nivel técnico, administrativo y financieros) para la prestación de los servicios a la población beneficiaria a nivel nacional (sede, direcciones provinciales, comarcales, agencias regionales y oficinas de enlace); y evaluado anualmente.

Habilitada una sección en la página web que permita realizar trámites y servicios en línea de los programas de becas, crédito y otros servicios que ofrece el Ifarhu.

Diseñado, instalado y funcionando un sistema automatizado de gestión e información gerencial (SiGIG) basado en resultados, con sus respectivos subsistemas para el área técnica y administrativa-financiera:

- a. *Un subsistema de gestión documental y actualización de la información y estadísticas de la oferta de productos y servicios institucionales.*
- b. *Un subsistema automatizado único, de beneficiarios y plataforma para el correspondiente manejo de las transacciones para el pago de los programas de becas, créditos educativos u otros servicios educativos que [el Ifarhu](#) brinda a nivel nacional, provincial, comarcal y regional, a sus beneficiarios en el extranjero.*
- c. *Un subsistema automatizado de gestión presupuestaria, financiera y cobros.*
- d. *Subsistema de custodia de bienes.*

Un sistema administrativo con sus respectivos subsistemas:

- a. *Subsistema de recursos humanos (solicitud de vacaciones, permisos, licencias, cartas de trabajo, control de asistencia y otros).*
- b. *Subsistema de transparencia documental (Transdoc).*
- c. *Un subsistema de bienes patrimoniales.*
- d. *Un subsistema de gestión vehicular.*
- e. *Otro subsistema que la Institución requiera.*

Un sistema de conectividad y comunicación institucional funcionando (telefonía, Internet, Intranet, servicio de almacenamiento en nube, consulta electrónica, entre otros) a nivel nacional, provincial, comarcal y regional.

Actualizado, implementado y evaluado Plan de Adquisición de la Institución, amigable con el ambiente, a nivel nacional, provincial, comarcal y regional (articulado con el Eje de Educación y Concienciación Ambiental).

Diseñado y funcionando un Sistema de Monitoreo, Evaluación y Gestión del Conocimiento, basado en resultados, de los programas y servicios que brinda la Institución a la población beneficiaria y egresada²⁸.

Formalizadas y funcionando alianzas estratégicas (Acuerdos y Convenios), con sus respectivos mecanismos de coordinación intra e interinstitucional (sector gubernamental, no gubernamental y empresa privada).

²⁸ Entre otros: seguimiento a becarios y prestatarios graduados (base de datos, encuestas a egresados por áreas, informe anual de seguimiento).

EJE 2. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
LÍNEA ESTRATÉGICA 2.1 MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN PARA UNA GESTIÓN SOCIAL DE CALIDAD Y EXCELENCIA

TABLA 15
OBJETIVO, RESULTADO Y PRODUCTOS, SEGÚN LÍNEA ESTRATÉGICA
OBJETIVO
OE.2.1. Contar con un Ifarhu moderno, transparente, eficiente y eficaz, orientado a resultados, que brinda servicios de calidad; caracterizado por la mejora continua, la automatización de sus servicios y el desarrollo permanente del recurso humano.
RESULTADOS
R.2.1. Institución fortalecida, con una estructura organizacional mejorada, gestión de calidad basada en resultados, sistemas automatizados, y dotada de recursos humanos, infraestructura y recursos financieros, para cumplir con su misión.
R.2.1.2. Fortalecida la sede y direcciones provinciales, comarcales, agencias regionales y oficinas de enlace, con infraestructura física nueva o mejorada, accesible, moderna, con condiciones adecuadas de espacio y estacionamiento; debidamente equipadas para cumplir con la misión institucional.
PRODUCTOS
Actualizado diagnóstico de las condiciones actuales de las estructuras físicas (sede principal, oficinas regionales y centros estudiantiles).
Infraestructura rehabilitada en la sede central del Ifarhu o construido un edificio propio, en un lugar accesible; e infraestructuras rehabilitadas o nuevas construcciones del Ifarhu en las oficinas provinciales, comarcales, regionales y centros estudiantiles.
Oficinas móviles nuevas o rehabilitadas (Ifarhu móvil) y equipadas para que faciliten el acceso a los usuarios a los servicios que brinda el Ifarhu, según requerimientos y características identificadas en el diagnóstico.
Debidamente equipada infraestructura física rehabilitada o construida en la sede central, en las oficinas provinciales, comarcales, regionales y centros estudiantiles; debidamente equipadas, según requerimientos y características identificadas en el diagnóstico.
Diseñado e implementado un Plan de mantenimiento y conservación de infraestructura y equipos, a nivel de la sede central y direcciones provinciales, comarcales, regionales y centros estudiantiles.

EJE 2. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

LÍNEA ESTRATÉGICA 2.1 MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN PARA UNA GESTIÓN SOCIAL DE CALIDAD Y EXCELENCIA

TABLA 16
OBJETIVO, RESULTADO Y PRODUCTOS, SEGÚN LÍNEA ESTRATÉGICA
OBJETIVO
OE.2.1. Contar con un Ifarhu moderno, transparente, eficiente y eficaz, orientado a resultados, que brinda servicios de calidad; caracterizado por la mejora continua, la automatización de sus servicios y el desarrollo permanente del recurso humano.
RESULTADOS
R.2.1. Institución fortalecida, con una estructura organizacional mejorada, gestión de calidad basada en resultados, sistemas automatizados, y dotada de recursos humanos, infraestructura y recursos financieros, para cumplir con su misión.
R.2.1.3. Padres y madres de familia, estudiantes, profesionales y técnicos, funcionarios, colaboradores del Ifarhu, población en general; y otros actores claves (sector público y privado, academia y donantes) informados y actualizados sobre política institucional, programas, proyectos y resultados del Ifarhu, por medio de una efectiva estrategia de comunicación y divulgación, y de rendición de cuentas.
PRODUCTO
Diseñada una estrategia de comunicación y divulgación a lo interno y externo de la Institución, que da cuenta de la nueva institucionalidad y la posiciona como la instancia a cargo de la formación y aprovechamiento de los recursos humanos en el país, efectiva e inclusiva.
Actualizada y divulgada imagen corporativa de la Institución, a nivel de la sede central, oficinas provinciales, comarcales y regionales.
Diseñada e implementada una campaña de información a lo interno de la Institución (boletín informativo interno digital, jornadas informativas por direcciones claves, afiches informativos, entre otros).
Campaña de información, orientación y motivación sobre la oferta institucional existente a nivel nacional, provincial y comarcal, diferenciada según su población objetivo, área geográfica y medio a utilizar.
Campaña de información y orientación sobre los resultados de las investigaciones realizadas por la Institución (demandas de formación, de capacitación y de especialización del recurso humano que el país requiere y otros temas de investigación llevados a cabo), según población objetivo, área geográfica y medio a utilizar.
Diseñada e implementada una campaña de información sobre la oferta de profesionales y técnicos existentes en el país.
Innovada y funcionando la página web de la Institución, accesible, con diseño inclusivo y amigable a toda la población.
Redes sociales de la Institución actualizadas y funcionando.
Estrategia de comunicación, mecanismos y campañas disponibles y accesibles en la Intranet y en la página web, con su cronograma de actividades por mes y año.
Diseñado y funcionando un mecanismo efectivo de transparencia y rendición de cuentas.

EJE 2. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

LÍNEA ESTRATÉGICA 2.2. RECURSO HUMANO COMPETENTE Y COMPROMETIDO

TABLA 17
OBJETIVO, RESULTADO Y PRODUCTOS, SEGÚN LÍNEA ESTRATÉGICA
OBJETIVO
OE.2.2. Contar con colaboradores competentes y comprometidos, según requerimientos de la nueva institucionalidad.
RESULTADO
R.2.2. Recurso humano competente y comprometido, con estabilidad laboral, nombrados según criterios técnicos y remunerados acorde con la carrera administrativa, a nivel nacional, provincial, comarcal y regional.
PRODUCTOS
Actualizada la Política Institucional de Recursos Humanos, alineada a su Misión y Visión, para los servicios que brinda a nivel nacional, provincial, comarcal y regional.
Elaborado un diagnóstico de necesidades de formación y capacitación a nivel técnico, profesional y de desarrollo humano, de los colaboradores de la Institución, a nivel nacional, provincial, comarcal y regional.
Elaborado el Programa de actualización y mejora continua de formación y capacitación técnica, profesionalización y de desarrollo humano (en línea y/o presencial), a nivel nacional, provincial, comarcal y regional, según necesidades identificadas en el estudio previo.
Adquirida y puesta en funcionamiento una plataforma tecnológica para el Programa de capacitación y profesionalización y desarrollo humano, según necesidades identificadas en estudio previo.
Capacitado el recurso humano en el Ifarhu (en línea y/o presencial), según resultados del diagnóstico realizado, atendiendo al perfil de cada puesto y necesidad de la Institución.
Monitoreados y evaluados la efectividad y pertinencia del Programa de formación técnica, profesional y de desarrollo humano (en línea y presencial), que beneficia a los colaboradores/as de la Institución.
Iniciativas creadas en la Institución, que promueven la unión, colaboración y relacionamiento positivo entre los y las colaboradores/as.
Diseñado e implementado un sistema de evaluación del desempeño y productividad del recurso humano.
Adecuada la organización del recurso humano en la Institución, según los resultados de evaluación técnica realizada y en el marco de la normativa vigente.
Recurso humano remunerado salarialmente acorde a su formación, función y experiencia, según los resultados de evaluación técnica realizada y en el marco de la normativa vigente.

EJE 2. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
LÍNEA ESTRATÉGICA 2.3. SOSTENIBILIDAD Y OPTIMIZACIÓN FINANCIERA

TABLA 18
OBJETIVO, RESULTADO Y PRODUCTOS, SEGÚN LÍNEA ESTRATÉGICA
OBJETIVO
OE.2.3. Mejorar la captación, dotación y administración de los recursos financieros de la Institución.
RESULTADO
R.2.3. Lograda una mayor captación y dotación de recursos financieros de la Institución y administrados con eficiencia, eficacia, equidad y transparencia.
PRODUCTOS
Estrategia financiera con sus respectivos mecanismos para la captación de recursos en el Ifarhu para fines educativos provenientes de entidades públicas o privadas, nacionales, extranjeras o internacionales.
Actualizado el Reglamento de Crédito Educativo.
Estandarizando y automatizado el trámite de cobros con sus respectivos procesos.
Actualizado, funcionando y evaluado mecanismo para la recuperación de la cartera morosa de préstamos educativos.
Actualizado, funcionando y evaluado mecanismo para la custodia de bienes dejados en garantías.
Institucionalizada la rendición de cuentas y transparencia de la gestión financiera y destino de los recursos a nivel nacional, comarcal, provincial y regional.

EJE 3. OFERTA DE SERVICIOS

LÍNEA ESTRATÉGICA 3. OFERTA DE SERVICIOS DEL IFARHU DE CALIDAD, ACCESIBLE Y CON COBERTURA A NIVEL NACIONAL, PROVINCIAL, COMARCAL Y REGIONAL

TABLA 19
OBJETIVO, RESULTADO Y PRODUCTOS, SEGÚN LÍNEA ESTRATÉGICA
OBJETIVO
OE.3.1. Mejorar la calidad, cobertura y accesibilidad de la oferta de los programas y servicios del Ifarhu, en función de la demanda de profesionales y técnicos que el país requiere para su desarrollo sostenible, a nivel nacional, provincial, comarcal y regional.
RESULTADO
R.3.1. Una oferta de servicios del Ifarhu de mayor calidad, cobertura y accesibilidad para los beneficiarios a nivel nacional, provincial, comarcal y regional, a través de la dotación de becas, créditos educativos u otra asistencia para tales fines, tanto en el país como en el exterior; priorizando la inclusión de poblaciones en pobreza y de mayor vulnerabilidad.
PRODUCTOS
Programa de Asistencia Social Educativa Universal (PASE-U) a estudiantes que cursen la educación primaria, pre-media, media y de educación especial del subsistema regular hasta la culminación de sus estudios; administrado y funcionando a nivel nacional, provincial y comarcal, con mecanismos efectivos de supervisión y control de calidad.
Programa de Becas Nacionales para cursar estudios de educación básica general, media y superior, dirigido a estudiantes o profesionales panameños distinguidos y a estudiantes extranjeros beneficiados por acuerdos y convenios internacionales para realizar estudios superiores en la República de Panamá; actualizado y funcionando a nivel nacional, provincial, comarcal y regional, con mecanismos efectivos de supervisión y control de calidad.
Programa de Becas Internacionales a estudiantes y profesionales panameños para cursar estudios superiores o de especialización en universidades extranjeras, bajo los auspicios de organizaciones, organismos, fundaciones particulares y públicas, internacionales o extranjeras; actualizado y funcionando a nivel nacional, provincial, comarcal y regional; con mecanismos efectivos de supervisión y control de calidad.
Programa de Asistencia Económica Educativa dirigido a niños, adolescentes, jóvenes y profesionales que cursan cualquier año de educación básica general, media y superior, en centros educativos del país que requieran apoyo económico que le ayude a solventar los gastos de índole educacional (estudiantes provenientes de la población vulnerable y en situación de riesgo); así como también dirigido a apoyar proyectos colectivos en comunidades indígenas y corregimientos de extrema pobreza nivel nacional ²⁹ , actualizado y funcionando a nivel nacional, provincial comarcal y regional; con mecanismos efectivos de supervisión y control de calidad.
Programa de Becas para el desarrollo científico y tecnológico a nivel de doctorados, postdoctorados; y de excelencia a profesionales en áreas de ciencia, tecnología, investigación, economía, derecho, finanzas y otras (Convenio Ifarhu-Senacyt), funcionando a nivel nacional, provincial y comarcal con mecanismos efectivos de supervisión y control de calidad.
Otras becas de instituciones públicas y privadas que el Ifarhu administra mediante convenios, funcionando a nivel nacional, provincial, comarcal y regional; con mecanismos efectivos de supervisión y control de calidad.
Programa Especial de Becas para el Perfeccionamiento Profesional de los Servidores Públicos en áreas que demanda el desarrollo del país, funcionando a nivel nacional, provincial, comarcal y regional; con mecanismos efectivos de supervisión y control de calidad.

²⁹ Proyectos que se ajustan a las necesidades de la comunidad o región del país, en las diez (10) provincias y comarcas.

TABLA 19
OBJETIVO, RESULTADO Y PRODUCTOS, SEGÚN LÍNEA ESTRATÉGICA

PRODUCTOS
Programa de Crédito Educativo a estudiantes panameños para realizar estudios de nivel superior en Panamá y en el exterior, actualizado en sus políticas y reglamento de crédito, tipos de garantía, entre otros aspectos, y funcionando a nivel nacional, provincial, comarcal y regional; con mecanismos efectivos de supervisión y control de calidad.
Asesoría y “coaching” de calidad a padres y madres de familia, estudiantes en general, graduandos y otros beneficiarios, funcionando, a través de los centros de orientación e información; con mecanismos efectivos de supervisión y control de calidad y en alianzas estratégicas con instituciones a nivel público y privado, nacional e internacional.
Servicios de calidad y oportunos a estudiantes de escasos recursos económicos, a través de centros fortalecidos ³⁰ , con mecanismos efectivos de supervisión y control de calidad.
Servicios ofrecidos por las Oficinas de Coordinación y Enlace fortalecidas en las sedes regionales, con mecanismos efectivos de supervisión y control de calidad.
Desconcentrados los servicios brindados por la Institución, a través de las oficinas provinciales, comarcales y regionales.
Servicios ofrecidos a través de las Oficinas de Pueblos Indígenas y de Igualdad de Oportunidades fortalecidas; con mecanismos efectivos de supervisión y control de calidad.

³⁰ Centros estudiantiles consolidan su oferta, tanto las de apoyo para que los estudiantes puedan culminar sus estudios de pre-media y media, como las de formación integral; brindan asesoría y seguimiento a los jóvenes graduandos para que continúen sus estudios a nivel universitario; y difunden las acciones que realizan los centros, entre otros aspectos, en alianza con actores gubernamentales, no gubernamentales y privados.

EJE 3. OFERTA DE SERVICIOS

LÍNEA ESTRATÉGICA 3. OFERTA DE SERVICIOS DEL IFARHU DE CALIDAD, ACCESIBLE Y CON COBERTURA NACIONAL, PROVINCIAL, COMARCAL Y REGIONAL

TABLA 20 OBJETIVO, RESULTADO Y PRODUCTOS, SEGÚN LÍNEA ESTRATÉGICA
OBJETIVO
OE.3.2. Lograr un mejor aprovechamiento del capital humano a nivel nacional, provincial, comarcal y regional.
RESULTADO
R.3.2. Incrementar el aprovechamiento del capital humano a nivel nacional, provincial, comarcal y regional, por parte del sector gubernamental, no gubernamental y privado, para el desarrollo humano sostenible del país.
PRODUCTOS
Actualizada y divulgada la ley orgánica ³¹ , en lo concerniente al mejor aprovechamiento de los recursos humanos del país.
Establecidas, actualizadas y/o formalizadas alianzas estratégicas y convenios con gremios, organizaciones, empresa privada, academia y entidades públicas, con la finalidad de realizar acciones conjuntas (elaboración de bases de datos y de estudios, generación de información sobre las necesidades de formación de recursos humanos en áreas estratégicas para el desarrollo del país, divulgación de base de datos de los profesionales y técnicos del país, e incorporación de éstos al mercado laboral, priorizando a los beneficiarios del Ifarhu).
Estudio elaborado para determinar la oferta del capital humano formado en el país, sus capacidades y competencias, a nivel nacional, provincial, comarcal y distrital.
Identificados los requerimientos y demanda de recursos humanos profesionales y técnicos del sector privado y sector público, a nivel nacional, provincial, comarcal y regional.
Divulgada la información de los estudios y bases de datos existentes de profesionales y técnicos del país, así como los requerimientos y demanda de recursos humanos del sector público y privado, a través de los medios de comunicación (cámaras o entidades empresariales, página web, medios impresos, redes sociales, enlaces institucionales, entre otros), a nivel nacional, provincial, comarcal y regional.
Elaborado y en funcionamiento un Plan de Acción para asegurar la mejor utilización del capital humano del país, principalmente de los egresados de programas del Ifarhu, con instancias del sector público, privado, academia y sociedad civil organizada; y que las vacantes del Estado y de las entidades autónomas, sean cubiertas principalmente por graduados beneficiados por la Institución.
Evaluable anualmente y adecuado, en caso necesario, el Plan de Acción y el Mecanismo de diálogo, coordinación y colaboración interinstitucional e intersectorial para asegurar el mayor aprovechamiento del recurso humano del país.

³¹Revisión del Artículo 2, acápite d) y e) y el Artículo 36, Ley 1 (De 11 de enero de 1965) modificada por las Leyes 45, del 25 de julio de 1978; 23, de 29 de junio de 2006; 55, de 14 de diciembre de 2007 y por la Ley 60 de 3 de agosto de 2011.

EJE 4. "IFARHU VERDE"

LÍNEA ESTRATÉGICA 4. EDUCACIÓN Y CONCIENCIACIÓN AMBIENTAL

TABLA 21
OBJETIVO, RESULTADO Y PRODUCTOS, SEGÚN LÍNEA ESTRATÉGICA
OBJETIVO
OE.4. Institucionalizar una Política y Plan de Acción de Educación y Concienciación Ambiental en el Ifarhu ³² .
RESULTADO
R.4. Población vinculada al Ifarhu, sensibilizada y generando acciones para el uso sostenible de los recursos naturales en el país.
PRODUCTOS
Diseñada e implementada Política de Educación y Concienciación Ambiental.
Plan de Acción de Educación y Concienciación Ambiental elaborado en sus 2 componentes: - Educación y Concienciación Ambiental. - Utilización de productos ecológicamente aceptados; y reducción y reciclaje de residuos.
Estrategia de comunicación y divulgación diseñada, dirigida a nivel interno y externo de la Institución para dar a conocer la Política y Plan de Acción de Educación Ambiental en sus 2 componentes.
Campañas de concientización ambiental implementada y evaluada, según componente, población objetivo (colaboradores/as del Ifarhu, población en general y beneficiarios/as) y medio a utilizar (talleres, jornadas, convivios, panfletos, video clips, página web, prensa y radio).
Plan de Acción Ambiental implementado y evaluado, en su componente de Utilización de productos ecológicamente aceptados; Reducción y reciclaje de residuos sólidos en la Institución (medidas para el reciclado y reutilización de papel: cajas, tanques o contenedores de colores para la clasificación de los desechos; la recolección y envío de desechos a empresas de reciclaje autorizadas por convenios con la Institución, entre otros).
Formalizados y funcionando convenios con organizaciones públicas y privadas, de la academia y sociedad civil organizada, en apoyo a la política y plan de acción ambiental.

³²La Política y el Plan de Acción están orientados a:

- Sensibilizar y educar en temas ambientales.
- Lograr una mejor comprensión de las normativas, política y aspectos claves, y problemas relacionados a la temática.
- Fomentar valores, buenos hábitos, actitudes y aptitudes que promuevan una cultura ambiental.
- Promover hábitos de consumo amigables con el ambiente (no utilización de agua embotellada en envases plásticos; no utilización de carrizos o pajillas y vasos de plásticos, entre otros, y su reemplazo por otros productos que no afecten el ambiente).
- Promover el uso racional de la energía eléctrica, del agua potable, de nuevas fuentes de energía, y de bienes de consumo amigables con el ambiente.
- Fomentar el reciclaje de desechos sólidos, entre otros aspectos.

ANEXO 1
MARCO DE RESULTADOS PARA EL PLAN DE MONITOREO Y
EVALUACIÓN

BIBLIOGRAFÍA

- Banco Mundial. *Panamá. Panorama General en:*
<https://www.bancomundial.org/es/country/panama/overview>.
- BID. 2019. *La Desigualdad en Panamá, su Carácter Territorial y el Papel de las Inversiones Públicas.* Marco Fernández, Jhonatan Astudillo, Carlos Garcimartin.
- BID. 2019. *Panamá: Desafíos para Consolidar su Desarrollo.*
- Cepal. 2019. *Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe.*
- Cepal. 2020. *Enfrentar los Efectos cada vez Mayores de la COVID-19, para una Reactivación con Igualdad, nuevas Proyecciones. Informe Especial COVID-19, No. 5. Julio 2020.*
- Cepal/OPS. *Informe COVID-19. Salud y Economía: Una Convergencia Necesaria para Enfrentar la COVID-19 y retomar la Senda hacia el Desarrollo Sostenible en América Latina y el Caribe en:*
http://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/07/1116086/opshsscovid-19200027_spa.pdf.
- Cepal/OIT. 2020. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La Dinámica Laboral en una Crisis de Características Inéditas: Desafíos de Política. Noviembre de 2020, número 23.*
- CGR - INEC. 2019. *Encuesta de Mercado Laboral, Panamá, Agosto 2019.*
- CGR - INEC. 2019. *Cifras Estimadas del Producto Interno Bruto de la República, a Precios Corrientes y en Medidas de Volumen Encadenadas con año de Referencia 2007, Anual y Trimestral.*
- Consejo de la Concertación Nacional para el Desarrollo/PNUD. 2017. *Plan Estratégico Nacional con Visión de Estado Panamá 2030.*
- Gaceta Oficial de la República de Panamá. 2005. *La Ley Orgánica del Ifarhu No. 1 de 11 de enero de 1965, por la cual se crea el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos como Institución del Estado y se Determina su Organización, Funciones y Asignaciones, Reformada por la Ley 45 de 25 de julio de 1978, la Ley 23 de 29 de junio de 2006, la Ley 55 de 14 de diciembre de 2007 y la Ley 60 de 3 de agosto de 2011.*
- Gaceta Oficial de la República de Panamá. *Decreto Ejecutivo 246, de 15 de diciembre de 2004, "Por el cual se dicta el Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos que Laboran en las Entidades del Gobierno Central".*
- Gobierno de la República de Panamá. 2019. *Plan Estratégico 2019-2024.*
- Gobierno de la República de Panamá. 2019. *Plan de Acción "Uniando Fuerzas". Tareas Principales y Acciones Prioritarias para Transformar Panamá, en:*
https://nitocortizo.com/temas_campana/educacion/plan-de-gobierno-2/

Gobierno de la República de Panamá. 2017. *Informe Voluntario Panamá, 2017 “Objetivos de Desarrollo Sostenible”*, en <https://www.mides.gob.pa/wp-content/uploads/2017/09/Informe-Voluntario-ODS-2017.pdf>, ó <http://www.gabinetesocial.gob.pa/informe-voluntario/>.

Ifarhu. 2015. *Plan Estratégico del Ifarhu, 2015-2019*.

MEF. 2019. *Informe Trimestral. Situación, Evolución y Riesgo del Financiamiento Público de la República de Panamá*.

MEF-MIDES-INEC. 2018. *Índice de Pobreza Multidimensional de Panamá, 2018*, en <https://www.mides.gob.pa/wp-content/uploads/2018/09/MED-DAES-Informe-del-%c3%8dndice-de-Pobreza-Multidimensional-de-Panam%c3%a1-2018-1.pdf>.

Ministerio de la Presidencia. República de Panamá. *Decreto Ejecutivo No. 246 (de 15 de diciembre de 2004). “Por el cual se dicta el Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos que laboran en las entidades del Gobierno Central”*.

Naciones Unidas. *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una Oportunidad para América Latina y El Caribe*.

OCDE 2017. *Estudio multidimensional de Panamá. Volumen 1: Evaluación inicial. Mensajes principales en:* https://www.oecd.org/development/mdcr/countries/panama/Cap1_MDCPanama_Mensajes%20principales_SP-web.pdf

PNUD. *Informe Nacional de Desarrollo Humano de Panamá 2019, Renovando las instituciones para el Desarrollo Humano Sostenible*, PNUD, 2019, en: <https://www.pa.undp.org/content/panama/es/home/presscenter/articles/2019/pnud-presenta-el-informe-nacional-de-desarrollo-humano-2019.html>,

PNUD. 2020. *Análisis Socioeconómico Impacto de la COVID-19 en Panamá, mayo 2020*. https://www.pa.undp.org/content/panama/es/home/library/crisis_prevention_and_recovery/analisis-socioeconomico-del-impacto-del-COVID-19-en-panama.html.

OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN

Resultados de las Reuniones y Jornadas con personal directivo y técnico del Ifarhu (Diciembre 2019 y enero, octubre, noviembre y diciembre 2020).