



GOBIERNO NACIONAL
★ CON PASO FIRME ★

INADEH

PLAN ESTRATÉGICO DEL INADEH 2026 - 2030

CONSEJO DIRECTIVO DEL INADEH

El Consejo Directivo es el máximo órgano de gobierno del INADEH, tripartito, paritario, integrado por Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Comercio e Industrias, Ministerio de Educación, representantes de los empleadores, de los trabajadores y de la Contraloría General de la República, que tiene como función principal formular las políticas de desarrollo nacional, cumplir con los objetivos y principios establecidos en el Artículo 4 del Decreto Ley No. 8 de 15 de febrero de 2006.

S.E. Jackeline Muñoz de Cedeño
Presidenta del Consejo Directivo
Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral

Yajaira Pitti
Secretaria del Consejo Directivo
Directora General del INADEH

Cristóbal Samudio
Comisionado Principal
CONEP

Hania Henríquez
Comisionado Principal
CONEP

Felipe Navarro
Comisionado Suplente
CONEP

Hadid Valenzuela
Comisionado Suplente
CONEP

Luis Sosa
Comisionado Suplente
CONEP

Arcely De Gracia
Comisionado Principal
CONATO

Manuel Tajú
Comisionado Principal
CONATO

Isabel Guzmán
Comisionado Principal
CONATO

Roberto Valencia
Comisionado Suplente
CONATO

Dialys Vargas
Comisionado Suplente
CONATO

Kevin Vargas
Comisionado Suplente
CONATO

Ana Gabriela Soberón Tejada
Vice Ministra
MITRADEL

S.E. Julio Moltó
Ministro
Ministerio de Comercio e Industria

Luis Antonio Herrera
Secretario General
Ministerio de Educación

Jackeline Vergara
Representante del Contralor General
Contraloría General de la República

Liz Marie Luciani
Jefa de Recurso Humano
Ministerio de Economía y Finanzas

Alexis Dixon Rodríguez
Unidad de Apoyo al Consejo Directivo
INADEH

RESOLUCIÓN No. CD-19-2025
(22 de diciembre de 2025)

“Por la cual se aprueba el Plan Estratégico de INADEH 2026-2030”

EL CONSEJO DIRECTIVO
En uso de sus facultades legales.

CONSIDERANDO:

Que en reunión ordinaria No.8, celebrada el día 22 de diciembre de 2025, se presentó al Consejo Directivo del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), la solicitud de aprobación del Plan Estratégico Institucional del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano para el quinquenio 2026-2030 (PEI 2026-2030).

Que el Decreto Ley No.8 de 15 de febrero de 2006, mediante el cual se crea el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), señala en su artículo 2, que dicho Instituto será “El organismo rector del Estado en materia de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial y promoverá una cultura de formación para la vida y el trabajo, en todas sus manifestaciones.

Que el Consejo Directivo es el máximo órgano de gobierno del INADEH, que tiene como función principal formular las políticas de desarrollo nacional y cumple con los objetivos y principios establecidos en el Artículo 4 del Decreto Ley No.8 de 15 de febrero de 2006.

Que el Artículo 20, numeral 1 establece las funciones del Consejo Directivo, que a su tenor señala:

“Aprobar la propuesta del Plan Estratégico Nacional de Formación Profesional, Capacitación Laboral y Capacitación en Gestión Empresarial, que le presente el Director General o la Directora General”.

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Decreto Ley No.8 del 15 de febrero de 2006, el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano, tendrá como objetivo fundamental, adoptar, dirigir, implementar y supervisar la ejecución de las políticas, estrategias y programas de formación profesional, capacitación laboral y en gestión empresarial, así como administrar y distribuir los recursos públicos asignados para tal fin.

Que el Plan Estratégico Institucional 2026-2030 (PEI 2026-2030) del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano, es un documento que recoge el sentir de la actual administración, ya que plantea los grandes objetivos que se han de seguir, en el camino hacia el logro de la Visión en el mediano y largo plazo, teniendo en cuenta los postulados de la Misión, que responda a lo establecido en la Ley 8 de 15 de febrero de 2006, que reestructura el sistema de formación profesional, capacitación laboral y en gestión empresarial y dicta otras disposiciones.

Que el INADEH, en el presente Plan Estratégico, se encuentra comprometido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 4 y 5) de las Naciones Unidas en el marco de la agenda 2030.

Que, con base a la naturaleza de sus funciones, el Plan Estratégico de INADEH 2026-2030, enfatiza en tres (3) Pilares Estratégicos: **Pilar No.1: INADEH posesionado como ente Rector en la Formación Profesional en Panamá; Pilar No.2: Fortalecimiento Institucional del INADEH; y Pilar No.3: INADEH mejora la calidad de la oferta formativa en función de la demanda.**

Que la proyección de objetivos y acciones para el período 2026-2030 será posible, solamente, con la formulación de los planes operativos anuales, de manera que se logren avances, haciendo el mejor uso de los recursos presupuestario, materiales y humano que se asignan cada año.

Que la administración actual, desea presentar a sus colaboradores y al país, un Plan Estratégico que, de respuesta tanto a lo interno como al entorno de nuestra institución, por

lo que en el presente quinquenio confió esa labor a la Oficina de Planificación, que presenta el PEI 2026-2030, para su aprobación.

Que el Consejo Directivo del INADEH, evaluó y manifestó unánimemente su conformidad en aprobar el Plan Estratégico Institucional del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano, para el quinquenio 2026-2030 (PEI 2026-2030) en estricto apego a lo que mandata el artículo 20, numeral 1 del Decreto Ley No.8 del 15 de febrero de 2006, por lo tanto,

RESUELVE:

PRIMERO: Aprobar el Plan Estratégico Institucional del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano, para el quinquenio 2026-2030 (PEI 2026-2030), en estricto apego a lo que mandata el artículo 20, numeral 1 del Decreto Ley No.8 del 15 de febrero de 2006.

SEGUNDO: Recomendar la divulgación del Plan Estratégico a nivel nacional, entre los sectores productivos del país y entre nuestros colaboradores para que se apropien de esta herramienta de planeación estratégica para la formulación de los próximos planes operativos anuales, de manera que se logren avances, haciendo el mejor uso de los recursos presupuestarios, materiales y humanos que se asignan cada año.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Decreto Ley No.8 de 15 de febrero de 2006.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.




Dr. Dario Sandoval Shaik
Presidente ad/hoc del Consejo
Directivo INADEH y Secretario
General del Ministerio de Trabajo y
Desarrollo Laboral.


Mgtr. Yajaira Pitti
Secretaria del Consejo
Directivo del INADEH.
Directora General del INADEH.

MENSAJE DE LA DIRECTORA GENERAL

Como Directora General y Representante Legal del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) organismo Rector de la Formación Profesional del país, me complace presentar a la comunidad en general nuestro Plan Estratégico INADEH 2026-2030.

El Gobierno de la República de Panamá, liderado por el Excelentísimo Señor José Raúl Mulino Quintero, en el marco del Plan Estratégico Gubernamental 2025-2029, ha priorizado impulsar a sectores económicos para el crecimiento y la generación de empleos de calidad; además, de ampliar las oportunidades para todos con educación pertinente asegurando así, que el crecimiento económico sea inclusivo y fortalezca la cohesión social de manera que cada ciudadano alcance una vida más prospera y digna.

En reunión ordinaria No. 8, celebrada el 22 de diciembre de 2025, el Consejo Directivo en su calidad de máxima autoridad de gobierno de la institución, aprobó el Plan Estratégico Institucional del INADEH para el quinquenio 2026-2030.

El Plan Estratégico aprobado es un documento que recoge el sentir de la actual administración y plantea los grandes objetivos que se han de seguir para la materialización de un ambicioso Plan de Transformación de la Institución, basado en tres (3) pilares estratégicos: Pilar No.1 INADEH posesionado como ente rector de la Formación Profesional en Panamá; Pilar No. 2: Fortalecimiento Institucional del INADEH y Pilar No. 3: INADEH mejora la calidad de la oferta formativa en función de la demanda.

La consecución de este Plan Estratégico involucró la participación del sector empresarial, grupo de trabajadores, instituciones gubernamentales, universidades, unidades administrativas de la institución y miembros del Consejo Directivo del INADEH; y con el mismo se mantiene el compromiso de cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible que permita cerrar brechas y seguir transformando vidas.

No cabe duda, la elaboración y puesta en marcha de este Plan es un proceso crucial en un entorno de cambios y desafíos constantes que nos permite: tomar decisiones, garantizar la eficiencia en la gestión de recursos y satisfacer las necesidades de la ciudadanía; sobre todo, de aquellos que no cuentan con las herramientas o posibilidades de acceder a una formación profesional para el trabajo, en donde nadie se debe quedar atrás.

Entre los aspectos más importantes del PEI podemos resaltar: la puesta en marcha de nuevos centros de formación profesional a lo largo del país, la actualización de nuevas ofertas formativas vinculadas a diversos sectores productivos, al igual que nuevas alianzas o vínculos internacionales con institutos homólogos de la región, incluyendo además, y con el apoyo del Despacho de la Honorable Primera Dama, Maricel Cohen de Mulino, y distintas entidades vinculadas tanto del sector público y privado, la creación del primer INADEH Azul + Plus, para personas con necesidades especiales, a fin de que puedan lograr su independencia y mejorar la calidad de vida a través de la inserción laboral.

Nuestro Plan de Transformación sigue su marcha, con pasos firmes y con nuestro compromiso de un trabajo en equipo, para contribuir a la modernización de la formación profesional en beneficio de los y las panameñas.


YAJAIRA E. PITTI ATENCIO
DIRECTORA GENERAL



Autoridades del INADEH



Yajaira Pitti
DIRECTORA GENERAL



Carmen Corro
SUBDIRECTORA GENERAL



Aubrey Oliver Dawkins
SECRETARIO GENERAL

OFICINA DE PLANIFICACIÓN

En Gaceta Oficial No.29739-A del 14 de marzo de 2023, se encuentra la Resolución No.CD-01-2023 de lunes 27 de febrero de 2023 “Por el cual se aprueba el manual de organización y funciones del instituto nacional de formación profesional y capacitación para el desarrollo humano”, dicta que la Oficina de Planificación se encuentra en un Nivel Asesor y menciona que entre sus objetivos está conducir el proceso de planificación y evaluación, para el fortalecimiento de la capacidad de gestión y eficacia administrativa institucional, a través de las políticas, planes, programas y proyectos en función al Plan estratégico (PEI) y Plan Operativo (POA) institucional alineado al Plan Estratégico de Gobierno (PEG), y entre sus funciones: definir los procesos, elaboración y seguimiento al plan estratégico con la finalidad de orientar la hoja de ruta para el cumplimiento de metas institucionales.

Para elaborar el Plan Estratégico del INADEH 2026-2030, recibimos el aval de la Directora General Yajaira Pitti, el 6 de enero de 2025, mediante Memorando DG-OP-002-2025.

El equipo de la Oficina de Planificación está conformado por los siguientes funcionarios:

Dylia Ana Rosales	Jefa a.i.
Yesenia Cedeño	Planificadora
Boris Pitty	Planificador
Juan Bosco Pinzón S.	Planificador – Coordinador en la elaboración del PEI 2026-2030

Tabla de contenido

SIGLAS	13
I. ANTECEDENTES	14
II. HISTORIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN PANAMÁ	15
III. ASPECTOS GENERALES	16
1. PLAN ESTRATÉGICO DE GOBIERNO 2025-2029	16
2. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.....	22
3. PRESUPUESTO BASADO EN RESULTADOS	23
4. RESULTADOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL INADEH 2021-2025.....	24
IV. METODOLOGÍA DE TRABAJO	25
V. ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL INADEH 2026-2030	30
ANÁLISIS FODA (FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS)	32
PILARES, OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS DEL INADEH 2026-2030.....	40
VI. MATRIZ DE SEGUIMIENTO AL PEI 2026-2030	49
VII. MATRIZ DE PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) PARA DARLE SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO DE INADEH 2026-2030	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76

SIGLAS

A#	Acción número...
CD	Consejo Directivo
CONACAL	Consejo Nacional de Calidad
CONACOM	Consejo Nacional de Competencias
CONATO	Consejo Nacional de Trabajadores Organizados
CONEP	Consejo Nacional de la Empresa Privada
DAF	Dirección de Administración y Finanzas
DFPC	Dirección de Formación Profesional y Capacitación
FODA	Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas
INADEH	Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano
MITRABS	Ministerio de Trabajo y Bienestar Social
MITRADEL	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral
OEO	Oficina de Equiparación de Oportunidades
OIA	Oficina de Ingeniería y Arquitectura
OIRH	Oficina Institucional de Recursos Humanos
P#	Pilar número...
PEG	Plan Estratégico de Gobierno
PEI	Plan Estratégico de INADEH
POA	Plan Operativo Anual

I. ANTECEDENTES

La Institución aprueba en marzo de 2017, el Plan Estratégico del INADEH 2016-2020, guiados por el informe elaborado por la Alta Comisión de las Políticas Públicas de Empleo del 2014 “Aumentar el empleo, la productividad y la inclusión social con más y mejor formación”. En ese entonces, el Plan Estratégico se elaboró bajo la contratación de un Consultor Extranjero, quien solicitó que la Dirección de Planificación y Evaluación lo acompañara en la tarea, para dejar una capacidad instalada en el tema de elaboración de planes estratégicos institucionales dentro de la Institución.

En marzo de 2020, se detecta en Panamá, el primer caso de la COVID-19, esta situación obliga al INADEH a cerrar la Institución y no dictar los cursos y programas de forma presencial. La Institución no debía parar y estábamos en el año de cierre del Plan Estratégico de INADEH 2016-2020. Agosto 2020, el Director de Planificación y Evaluación de la Institución, solicita a su equipo armar propuesta para la elaboración del Plan Estratégico del INADEH 2021-2025 y presentarla a la Dirección General.

El 10 de febrero de 2021, la Dirección General designa a la Dirección de Planificación y Evaluación para elaborar el Plan Estratégico del INADEH 2021-2025.

El 17 de noviembre de 2021, bajo la Resolución No.CD-10-2021, el Consejo Directivo aprueba el Plan Estratégico del INADEH 2021-2025, donde se definen los pilares o ejes de la Institución que sostendrá el valor público que le corresponde. Conocedores, que los ejes o pilares estratégicos describen los grandes ámbitos e inspiran la definición de los objetivos estratégicos, se definieron los ejes o pilares estratégicos del INADEH.

El 1° de julio de 2024, nuestro Presidente, su Excelencia José Raúl Mulino Quintero toma las riendas de la administración del Gobierno por el quinquenio 2024-2029 y el 26 de diciembre del mismo año, el Consejo de Gabinete aprueba mediante Resolución No.124, el Plan Estratégico de Gobierno 2025-2029.

Cada quinquenio es importante presentar a la comunidad y al país el plan estratégico, que guiará a nuestra Institución en este período, alineado al Plan Estratégico de Gobierno 2025-2029.

Según la Gaceta Oficial Digital No.29739-A del 14 de marzo de 2023 y de acuerdo a la Resolución CD-01-2023 de 27 de febrero de 2023, por el cual se aprueba el Manual de Organización y Funciones del Instituto Nacional de

Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano; la Oficina de Planificación es la responsable de **“Definir los procesos, elaboración y seguimiento al plan estratégico para orientar la hoja de ruta para el cumplimiento de metas institucionales”** y siguiendo el Memorando No.DG-OP-002-2025, con fecha 6 de enero de 2025, la Señora Directora General, Yajaira Pittí, otorga el mandato a la Oficina de Planificación de organizar y desarrollar las actividades conducentes a la elaboración del Plan Estratégico del INADEH 2026-2030, solicitando a todas las unidades gestoras, brindar la colaboración necesaria para que juntos, logremos tener un Plan Estratégico Institucional (PEI) a la altura que el país exige.

II. HISTORIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN PANAMÁ

Para el primer lustro de 1960, no se contaba con una entidad que calificara la mano de obra nacional, era notable la necesidad de ésta porque según el censo de 1960, el 13.7% de la población ocupada del país estaba compuesta por artesanos y operarios sin niveles de calificación. Dicha cifra se incrementaría en años posteriores al verificarse un crecimiento en el sector industrial, así como en los de servicios y en la industria de la construcción. Los cálculos para finales de la década aludida estimaban que para 1970, la necesidad de artesanos y obreros ascenderían a 30,000 trabajadores aproximadamente.

La infraestructura creada para la ejecución de los programas de Formación Profesional tuvo su sede en el Centro de Tocumen y su denominación fue Centro Presidente Robles para la Formación Acelerada de Obreros, la cual inició su construcción como parte del programa de curso de Albañilería. La obra fue terminada el 20 de septiembre de 1968, contando con un total de 32 talleres.

De acuerdo cómo se comportaba la necesidad de la demanda, la Institución fue cambiando de nombre. En 1978, al centro se le llamó Servicio Nacional de Formación Profesional (SENAFORP), y se inician las reformas de los programas del Sector Construcción con el Sistema de Formación Modular, con la colaboración de SUNTRACS y la Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC).

En 1981, se fortalece la oferta del SENAFORP, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Se realizó un acuerdo con el

Sindicato de Industriales de Panamá, para atender la demanda de capacitación en las empresas en los niveles gerenciales y operativos. Se intensifica la formación técnica de instructores en Centros de Formación Profesional Ocupacional con el apoyo de países como: Costa Rica, Colombia, Alemania, Japón, España y Brasil.

En los 80, se lleva a cabo ingente esfuerzo para crear un organismo autónomo que fuera a la vanguardia de la Formación Profesional Ocupacional en el país, las cuales estaban adscritas, inicialmente, al IFARHU y después al MITRABS; posteriormente, se crea el Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP), bajo la Ley No.18 del 29 de septiembre de 1983. Durante los próximos años de autonomía, la Institución pasa por diversas experiencias de evolución interna, que repercuten en el desarrollo de la Formación Profesional Ocupacional hasta febrero de 2006, cuando se reestructura el INAFORP y el Decreto Ley No.8 de 15 de febrero de 2006, se crea el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH).

De acuerdo con las estadísticas de la Institución, se han realizado 94,806 cursos y han egresado un total de 1,700,058 panameños, del año 2006 al 2024.

III. ASPECTOS GENERALES

1. PLAN ESTRATÉGICO DE GOBIERNO 2025-2029

El compromiso de la Administración del Excelentísimo Señor Presidente José Raúl Mulino Quintero se ha materializado en un Plan de Gobierno, según las palabras del mandatario: *“Volver a convertir a Panamá en un país más próspero y seguro, con más dinero en el bolsillo de la gente, más crecimiento y pleno empleo. Y sentir el orgullo de que Panamá sea la economía de mayor crecimiento de toda América Latina”*.

El diagnóstico realizado para la confección del Plan de Gobierno (PEG) identificó que el sistema educativo, al igual que la calidad y cobertura de los servicios públicos son las áreas más críticas que limitan el desarrollo integral del país. Esto requiere acciones contundentes para crear oportunidades equitativas para todos, que garanticen, al mismo tiempo, un equilibrio entre la responsabilidad fiscal y el crecimiento económico. Valorando los desafíos, el PEG propone acciones de políticas públicas

diseñadas a fortalecer la confianza y abordar efectivamente los retos, diferenciando entre criterios de urgencia y viabilidad.

Los cuatro pilares del PEG 2025-2029 son:

- Impulso a sectores económicos para el crecimiento y la generación de empleos de calidad.
- Oportunidades para todos con educación pertinente y servicios básicos de calidad.
- Gobernanza eficiente y fortalecimiento institucional.
- Sostenibilidad ambiental y manejo responsable de los recursos naturales.



A. IMPULSO A SECTORES ECONÓMICOS PARA EL CRECIMIENTO Y LA GENERACIÓN DE EMPLEOS DE CALIDAD

Se identificaron cinco áreas claves para enfocar los esfuerzos en los próximos años:

- Competitividad del clúster logístico y del Canal
- Institucionalidad agrícola e industrial
- Sofisticación turística
- Apropiación de nuevas tecnologías y del ecosistema de innovación
- Sistema financiero inclusivo y fuerte.

B. OPORTUNIDADES PARA TODOS CON EDUCACIÓN PERTINENTE Y SERVICIOS BÁSICOS DE CALIDAD.

Es un pilar fundamental en el PEG para asegurar que el crecimiento económico sea inclusivo y fortalezca la cohesión social en el país, de tal forma que cada ciudadano tenga una vida más próspera y digna, con mejores capacidades y oportunidades para contribuir al desarrollo de Panamá.

La educación es esencial como motor de desarrollo y un semillero de talento y creatividad que prepara a la juventud para los desafíos del futuro. La formación es primordial desde los primeros años del ser humano hasta la juventud y la etapa adulta, cuando las destrezas adquiridas resultan decisivas para que los panameños accedan a empleos bien remunerados y las empresas mantengan la competitividad con recurso humano capacitado.

Para apoyar el presente pilar, a la Administración del Excelentísimo Señor Presidente José Raúl Mulino le urge trabajar en los siguientes puntos:

- Formación, de la primera infancia a la educación técnica.
- Acceso a agua, saneamiento y electricidad.
- Equidad social, ética y territorial.
- Servicios de salud y bienestar.

C. GOBERNANZA EFICIENTE Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

El país requiere de un entorno que fomente confianza ciudadana, dinamismo empresarial, innovación y crecimiento sostenible. Para ello, es esencial que las instituciones públicas se alineen con el propósito de alcanzar estándares de un país con ingresos altos.

El actual pilar, que es transversal, debe desarrollarse a través de las siguientes áreas:

- Gestión fiscal prudente y moderna
- Transparencia, rendición de cuentas y participación ciudadana
- Justicia y seguridad para todos

D. SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL Y MANEJO RESPONSABLE DE LOS RECURSOS NATURALES

El crecimiento sostenible y responsable está atado a una gestión eficiente de los recursos ambientales y a la adecuada preparación frente a eventuales desastres naturales.

Más del 35% del territorio está conformado por parques nacionales y áreas protegidas, constituyendo el patrimonio irremplazable de nuestro país. A continuación, enunciaremos los ejes de trabajo del presente pilar:

- Protección de la biodiversidad.

- Manejo sostenible de cuencas hidrográficas.
- Reducción de la huella de carbono.
- Adaptación frente a la nueva realidad climática.
- Diálogo y conciencia nacional.

La Institución se alineará al PEG 2025-2029, para la confección de su Plan Estratégico. Observamos que el INADEH se encuentra comprometido en los siguientes pilares:

A. IMPULSO A SECTORES ECONÓMICOS PARA EL CRECIMIENTO Y LA GENERACIÓN DE EMPLEOS DE CALIDAD	• Estimular el emprendimiento y el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPYMES) mediante cadenas productivas y fomentar los vínculos entre empresas exportadoras y proveedores locales.
	• Fortalecer los programas de desarrollo tecnológicos y formación en centros educativos para mejorar la producción y comercialización de productos agropecuarios.
	• Implementar el Proyecto de Desarrollo Urbano Integral de Ciudades con Vocación Turística, con el respeto al medio ambiente, a las culturas indígenas y a toda la cadena de valor del turismo.
	• Ajustar los programas educativos para responder a las nuevas demandas digitales del mercado laboral.
	• Hacer de Panamá un “centro de operaciones” cinematográfico, a través del apoyo a institutos de formación en cines y carreras afines, además de incentivar plataformas de “streaming” para desarrollar una industria que genera ingresos directos.

A. IMPULSO A SECTORES ECONÓMICOS PARA EL CRECIMIENTO Y LA GENERACIÓN DE EMPLEOS DE CALIDAD	• Establecer agendas de investigación e innovación adaptadas a las necesidades específicas de sectores estratégicos como son los de logística, agroindustria, energías renovables y servicios financieros.
	• Crear el espacio del emprendedor.
	• Capacitar a MiPYMES en la preparación de planes de negocio y propuestas de inversión, además de desarrollar programas de incubación y aceleración para “start-ups” y empresas pequeñas

B. OPORTUNIDADES PARA TODOS CON EDUCACIÓN PERTINENTE Y SERVICIOS BÁSICOS DE CALIDAD	• Desarrollar un sistema de actualización y capacitación permanente de docentes, mediante el uso de tecnología y métodos de enseñanza modernos.
	• Elevar los alcances del Programa de Primer Empleo, convirtiéndolo en la estrategia más ambiciosa de la historia para reducir el desempleo juvenil (de aquellos que tienen entre 17 y 24 años), a través de pasantías laborales supervisadas, capacitación y certificación, con el propósito de facilitar la inserción efectiva de esta población en el mercado laboral.
	• Integrar y coordinar la oferta educativa técnica, unificando esfuerzos entre entidades como INADEH, ITSE, Instituto Panameño de Estudios Laborales y el Programa de Adaptación e Inserción Laboral (PAIL), además de institutos de educación superior y carreras técnicas en universidades. Esto para garantizar una educación de calidad alineada con las demandas del mercado.

B. OPORTUNIDADES PARA TODOS CON EDUCACIÓN PERTINENTE Y SERVICIOS BÁSICOS DE CALIDAD	• Estructurar alianzas con empresas que participen activamente en diseños curriculares y ofrezcan programas de pasantías, asegurando que los estudiantes adquieran habilidades relevantes para trabajar.
	• Actualizar los planes de estudio con enseñanzas de inglés, tecnología y habilidades blandas
	• Promover la integración laboral de personas con discapacidad, fomentando así un mercado laboral inclusivo y diverso.
	• Instalar sistemas fotovoltaicos de energía solar en áreas rurales y comarcas indígenas, para electrificar estas zonas alejadas o de difícil acceso.

C. GOBERNANZA EFICIENTE Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	• Animar la constitución de asociaciones público-privadas (APP) que faciliten el financiamiento y desarrollo de infraestructuras públicas eficientes, compartiendo riesgos y responsabilidades con el sector empresarial, lo que es útil para promover el crecimiento económico y la calidad de los servicios públicos.
	• Profesionalizar la función pública, para lo cual es necesario restarles discrecionalidad a las decisiones.
	• Instaurar planes de desarrollo profesional y fidelización de personal para mitigar la rotación y conservar funcionarios altamente capacitados.

2. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constituyen un compromiso para finalizar lo que se inició con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y abordar los problemas más urgentes a los que hoy se enfrenta el mundo. Estos objetivos, que son 17, están interrelacionados, lo que significa que el éxito de uno afecta el



de otros. Responder a la amenaza del cambio climático repercute en la forma en que gestionamos nuestros frágiles recursos naturales. Lograr la igualdad de género o mejorar la salud ayuda a erradicar la pobreza, fomentar la paz y sociedades inclusivas, contribuirá a la reducción de las desigualdades y a que prosperen las economías. En suma, es una oportunidad sin igual, en beneficio de la vida de las futuras generaciones.

Los ODS reafirman el compromiso internacional de poner fin a la pobreza de forma permanente en todas partes. Son ambiciosos, pues su meta es que nadie quede atrás. Lo que es más importante, nos invitan a todos a crear un planeta más sostenible, seguro y próspero para la humanidad.



El INADEH, continúa comprometido con el desarrollo sostenible; en el PEI 2021-2025, se alineó con 9 ODS. En seguimiento al Manual de Formulación de Programas Presupuestarios con Enfoque a Resultados, en su Capítulo II – DISEÑO Y PROGRAMAS, en la sección 2 – Pasos para el Diseño y Formulación de Programas Presupuestarios, en la subsección 2.7 – PASO 6: Determinación de Contribuciones al PEG y ODS, con base al punto para la Visión de Largo Plazo; se

analizaron las políticas y pilares relacionados al INADEH con los ODS y el presupuesto de los programas de la Institución; se determinó que la entidad contribuye en un 100% al ODS No.4: EDUCACIÓN DE CALIDAD. Como ente rector de la Formación Técnica Profesional, el INADEH tiene una importante misión que cumplir con este ODS en el renglón educativo de calidad: brindar una oferta académica mediante cursos, programas y talleres con altos estándares en las diferentes áreas de formación del sector laboral y contribuir de esta forma con mano de obra de calidad al país.

Es importante mencionar que el INADEH como ente rector de la formación profesional, en todos sus cursos y programas, al igual que la administración, su recurso humano participa transversalmente en el ODS No.5: IGUALDAD DE GENERO. La igualdad de género es fundamental para el desarrollo sostenible de la sociedad. Los cursos y programas que brinda el INADEH no tienen diferenciación de sexo, se ofrecen para toda la población panameña en todos los centros de formación a nivel nacional. En el año 2023, el INADEH se alzó con el Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas, nivel BRONCE.



3. PRESUPUESTO BASADO EN RESULTADOS

El Presupuesto basado en Resultados (PbR) es una estrategia de apoyo a la gestión pública que permite vincular la asignación de recursos presupuestales a bienes y servicios (producto) y a resultados para satisfacer las necesidades que demanda la población, con la característica de permitir que puedan ser medibles, monitoreables y evaluables.

Es importante la implementación del PbR en nuestro país para mejorar la credibilidad y confianza de los actores claves en el ejercicio presupuestario. Promueve la acción responsable, rendición de cuenta y transparencia de los gestores, fortalece la institucionalidad del Estado, favorece la priorización y focalización de la asignación del recurso, cónsona con las políticas públicas para reducir las brechas sociales; viabiliza los procesos de presupuesto participativa y creíbles; permite elevar la discusión sobre la calidad del gasto público, incluye metas de desempeño y permite conseguir un sistema de Monitoreo y Evaluación de la calidad del gasto y las políticas públicas.

Este programa busca alinear las prioridades del Plan Estratégico de Gobierno con las asignaciones presupuestarias, impulsando una gestión pública orientada a resultados. Existe un Manual de Formulación de Programas Presupuestarios con enfoque a Resultados que es un documento de apoyo para las instituciones públicas, analistas de planificación y presupuesto, como otros actores claves en el ciclo presupuestario del país.

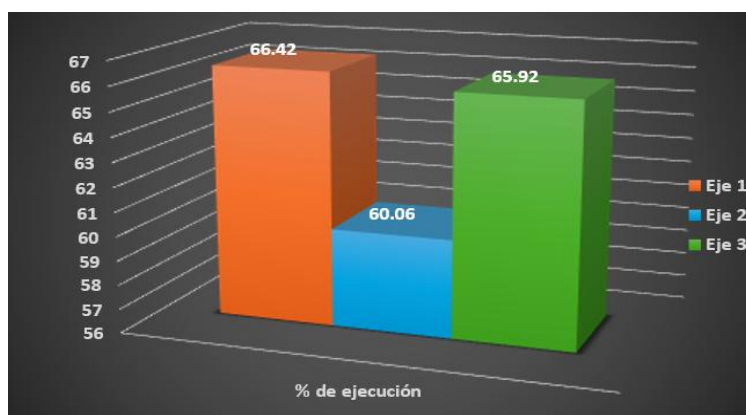


La Administración del Excelentísimo Señor Presidente José Raúl Mulino Quintero, dará continuidad al Presupuesto Basado en Resultados, fortaleciendo la planificación estratégica en todas las entidades del Estado y está contemplado en el PEG 2024-2029 dentro del tercer pilar “Gobernanza Eficiente y Fortalecimiento Institucional”.

4. RESULTADOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL INADEH 2021-2025.

El PEI 2021-2025 está por terminar; se realizará el seguimiento y evaluación, para establecer las tareas que se deben retomar o continuar en el documento que se presentará al país, para el quinquenio 2026-2030.

A continuación, presentamos el avance que se ha logrado en cada uno de los ejes o pilares del Plan Estratégico del INADEH 2021-2025:



El eje o pilar No.1 “*INADEH posicionado como ente Rector de la Formación Profesional en Panamá*”. El conjunto de acciones y lineamientos estratégicos (en el presente documento se anunciarán como objetivos estratégicos), logró el 66.42% de avance. El pilar No.2 “*Fortalecimiento Institucional del*

INADEH”, se logró el 60.06% y el pilar No.3 *“INADEH mejora la calidad de la oferta formativa en función de la demanda”*, el avance logrado fue del 65.92%. En resumen, el PEI 2021-2025 tuvo un promedio total del 64.13% de avance.

Cabe mencionar que el PEI 2021-2025, hay acciones con 0% de avance, las cuales detallamos a continuación:

EJE	ACCIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	% DE EJECUCIÓN
2	ACCIÓN: E2L4A3	Promover las oportunidades de participación de instructoras en las áreas técnicas predominantemente realizadas por hombres, iniciando en el segundo semestre 2022 para concluir su implementación a finales de 2025.	0
3	ACCIÓN: E3L1A1	Realizar 3 estudios de mercado para la detección de la demanda de los sectores productivos prioritarios a nivel nacional en un plazo de 18 meses, a partir del 2023.	0

La Oficina de Planificación hará los análisis pertinentes para retomar las acciones no terminadas, que estén alineadas con el Plan Estratégico de Gobierno del Excelentísimo Señor Presidente José Raúl Mulino Quintero, para integrarlas en el Plan Institucional del quinquenio presente.

IV. METODOLOGÍA DE TRABAJO

De acuerdo con el Licdo. Mario Krieger, Profesor Titular de Administración Pública y director de la Maestría en Gestión y Desarrollo Gubernamental; Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires: *“El planeamiento estratégico participativo de organizaciones públicas es el proceso que se ha dado un organismo público determinado para pensar y actuar estratégicamente, buscando definir su futuro y los procedimientos necesarios para alcanzarlo. Por medio de los análisis de escenarios y FODA, procura reducir la incertidumbre, y prepararse para aprovechar las oportunidades y afrontar las amenazas, aprovechar sus fortalezas, superar sus debilidades desarrollando sus estrategias para implementar las políticas públicas y los mandatos normados que son su razón de ser. Mediante él se busca alcanzar la visión organizacional, en el marco de sus valores a través del desarrollo de la misión. Se*

traduce en programas estratégicos y proyectos que buscan resolver problemas de acuerdo con la misión establecida. Es participativo porque pretende involucrar y comprometer al conjunto de actores internos y referentes. Guía la acción cotidiana y las actividades del Organismo. Orienta la presupuestación por programas”.

Con base a este planteamiento, se elabora el PEI 2026-2030.

A. ORGANIZACIÓN Y FORMA DE TRABAJO

1. Los grupos de trabajo se estructuraron de la siguiente forma:
 - a. Equipo Interno:
 - Consejo Directivo: Comisión de Planes y Estrategias.
 - Área Académica.
 - Área Administrativa.
 - 23 Centros de Formación Profesional-INADEH.
 - b. Equipo Externo:
 - Grupos de empresarios.
 - Grupos de trabajadores.
 - Instituciones gubernamentales.
 - Algunas universidades y consejeros empresariales, entre otros.
2. Se trabajó con el equipo interno, a través de un taller presencial, y mediante un cuestionario que se envió para responder una serie de preguntas que a continuación presentamos:
 - a. Cuestionario para analizar Valores Institucionales. En el proceso se realizó un consenso de los puntos para su actualización. Por el equipo interno participaron el área académica, administrativa y los 23 centros.
 - ✓ ¿Cuáles son los valores y principios éticos que se deben practicar en el INADEH? Aquí se analizarán los del PEI 2021-2025.
 - ✓ Valores propuestos para integrarlos en el PEI. Se mencionarán aquellos que no aparecen.
 - b. Cuestionario para obtener el FODA del INADEH, se trabajó con todo el Equipo Interno:

- ✓ ¿Cuáles son las principales fortalezas con las que cuenta el INADEH en la actualidad?
 - ✓ ¿Cuáles son las principales debilidades con las que cuenta el INADEH en la actualidad?
 - ✓ ¿Qué oportunidades tiene el INADEH?
 - ✓ ¿A qué amenazas se enfrenta el INADEH?
3. A los Honorables Miembros del Consejo Directivo del INADEH y a los integrantes del equipo externo, se les remitió un cuestionario a través de Google forms, con el aval de la Directora General, para obtener respuestas del FODA institucional e información adicional, a través de una serie de preguntas:
- ✓ ¿Qué ha pasado en los últimos años en el contexto externo que puede afectar el trabajo del INADEH?
 - ✓ ¿Cuáles son las amenazas que tiene el INADEH para no cumplir su Misión y Visión en los últimos dos o tres años y por qué?
 - ✓ ¿Cuáles son los retos y riesgos principales que tiene el INADEH en relación con su entorno, competencia, socios, a nivel político, etc.?
 - ✓ ¿Cuáles son las oportunidades que la Institución debería aprovechar del contexto externo?
 - ✓ ¿Cuáles son las fortalezas principales del INADEH?
 - ✓ ¿Cuáles son las debilidades que hacen que el INADEH no logre su visión y objetivos?
 - ✓ ¿Cuáles son los retos que no ha logrado el INADEH en los últimos dos o tres años y por qué no se han logrado?
 - ✓ ¿Qué espera la Sociedad Panameña del INADEH, de aquí a 5 años?
 - ✓ ¿Qué necesita el INADEH para estar en el sitio que le corresponde en nuestro país para satisfacer el mercado laboral, de aquí a 5 años?
 - ✓ ¿Qué nos recomienda o sugiere para tener un mejor INADEH?
4. Luego de recopilar toda la información, se realizaron los análisis respectivos y organización de toda la información para confeccionar el documento del **PLAN ESTRATÉGICO DEL INADEH 2026-2030**.
5. Terminado el documento, los integrantes de la Oficina de Planificación revisamos, en conjunto, el documento confeccionado.

6. Una vez revisado el documento, se remite a la Dirección General para su aprobación.
7. Se presentará a la Comisión de Planes y Estrategias del Consejo Directivo para sus recomendaciones y/o aval de presentarlo al pleno del Consejo Directivo.
8. Se presentará el documento ante el Consejo Directivo para su aprobación y correspondiente resolución.
9. Organizar el documento con todos los detalles y el mensaje de la Directora General.
10. Coordinar con la Oficina de Relaciones Públicas, el diseño y el arte del PEI 2026-2030, para su publicación.

B. FORMACIÓN DE LOS GRUPOS DE TRABAJO

Equipo Interno:

1. Consejo Directivo: (Trabajar con la Comisión de Planes y Estrategias del Consejo).
 1. Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral.
 2. Directora General.
 3. 3 miembros del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados.
 4. 3 miembros del Consejo Nacional de la Empresa Privada.
 5. Ministerio de Comercio e Industria.
 6. Ministerio de Educación.
 7. Ministerio de Economía y Finanzas.
 8. Contraloría General de la República.
2. Área Académica:
 1. Director (a) y subdirector (a) de Formación Profesional y Capacitación.
 2. Jefe de Departamento de Gestión Curricular.
 3. Director y subdirector (a) de Investigación e Innovación para la Formación.
 4. Secretaría Técnica de CONACOM.
 5. Secretaría Técnica de CONACAL.
3. Área Administrativa:
 1. Secretaría General.

2. Directora y subdirectora de Administración y Finanzas.
3. Jefa de la Oficina Institucional de Recursos Humanos.
4. Jefe de la Oficina de Informática.
5. Jefa Asesoría Legal.
6. Jefe de Relaciones Públicas.
7. Jefa de la Oficina de Género y Equiparación de Oportunidades.
8. Jefe de Cooperación Internacional y Asistencia Técnica.
9. Jefa de Auditoría Interna.

4. 23 Centros de Formación Profesional

Equipo externo

Estará conformado por los siguientes miembros:

1. Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP).
2. Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC).
3. Asociación Panameña de Hoteles (APATEL).
4. CONATO.
5. CONVERGENCIA SINDICAL (CS).
6. MITRADEL.
7. MEDUCA.
8. MIDA.
9. MIDES.
10. SENACYT.
11. AMPYME.
12. ATP (Autoridad de Turismo de Panamá).
13. Universidad de Panamá.
14. Universidad Tecnológica de Panamá (UTP).
15. USMA.
16. ITSE.
17. Consejero Empresarial Felipe Rodríguez.
18. Sindicato de Industriales de Panamá.
19. Central General Autónoma de Trabajadores de Panamá (CGTP).
20. Representante de SITRAINADEH

V. ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL INADEH 2026-2030

En diciembre de 2024, el Equipo de la Oficina de Planificación realizó una gira a todos los centros de formación del INADEH para dar una inducción de su participación en la confección del plan estratégico quinquenal y que avanzaran con los formularios que se les presentó para llenar y enviarlos a sus respectivos Planificadores. El 26 de diciembre, el Consejo de Gabinete aprueba mediante la Resolución No.124, el Plan Estratégico de Gobierno (PEG)2025-2029.

Enero de 2025, la Directora General de la Institución, Yajaira Pittí, mediante el Memorando DG-OP-002-2025, le otorga la tarea a la Oficina de Planificación de organizar y desarrollar las actividades conducentes a la elaboración del Plan Estratégico del INADEH 2026-2030, solicitando a todas las unidades gestoras de la institución a dar toda la colaboración necesaria para que juntos lograr un PEI a la altura que el país exige.

El proceso de participación del Equipo Interno se llevó a cabo, teniendo como norte la Misión, Visión y Valores de la institución, siendo éstos:

MISIÓN: “Desarrollar y transformar integralmente el sistema nacional de formación profesional y técnica para el recurso humano panameño, en ocupaciones y emprendimientos productivos requeridos para el desarrollo sostenible del país, sustentado en un equipo humano comprometido en la formación de calidad, equidad y acordes a las necesidades de nuestro país”.

VISIÓN: “En el 2030, y comprometido con los objetivos de desarrollo sostenible, el INADEH, líder de la formación profesional y técnica en Panamá, proveedor de servicios de capacitación, dotando de mano de obra calificada a los sectores productivos y sociales, con un alto nivel de excelencia educativa y tecnológica, reconocida a nivel nacional e internacional a través de la empleabilidad, el emprendimiento y la movilidad laboral.”

En el ejercicio practicado con el Equipo Interno, se puso a consideración, los valores propuestos en el plan anterior y resultaron los siguientes valores institucionales para el quinquenio 2026-2030:

VALORES INSTITUCIONALES:

- ✓ **Responsabilidad:** responder con hechos y acciones a las tareas encomendadas. Es siempre hacer lo correcto.
- ✓ **Honestidad:** define la calidad humana de la persona y es comportarse y expresarse con sinceridad de acuerdo con los valores de verdad y justicia.
- ✓ **Compromiso:** significa estar comprometido con la misión y visión de la institución que permita cumplirla a cabalidad. Es identificarse con la institución y estar consciente que el trabajo que realizamos contribuye con los fines y propósitos del INADEH.
- ✓ **Solidaridad:** colaboración entre las personas. Implica un comportamiento de una persona hacia otra de ayuda, apoyo, compartir tanto en lo material como en lo emocional.
- ✓ **Tolerancia:** Respeto a lo que es diferente a lo propio, respeto a las ideas, prácticas o creencias, aunque sea distinta a la suya. Es un valor moral que implica el respeto integro hacia el otro.
- ✓ **Transparencia:** Todo funcionario público debe rendir cuentas, garantizar el libre acceso a la información a fin de que la ciudadanía puede ejercer el control de las acciones que realiza la Institución.
- ✓ **Puntualidad:** Es la disciplina de estar a tiempo para cumplir nuestros compromisos de trabajo, cumplir con las asignaciones pendiente o con una reunión. Es el respeto del tiempo de tus compañeros de trabajo.
- ✓ **Equidad:** Implica justicia e igualdad entre hombres y mujeres respetando la pluralidad de la sociedad. Es el mecanismo a través del cual cada persona recibe lo que se merece.
- ✓ **Respeto:** a las ideas y aportes de otras personas en los diversos temas, aunque sea diferente a la propia, siendo en todo momento

una persona cordial, empática y proactiva en el trabajo. Procurar con tus acciones diarias lograr un clima de trabajo armonioso, agradable y respetuoso del ambiente.

- ✓ **Probidad:** Moralidad e integridad en las acciones. Es la rectitud en el trabajo. Un servidor público que falta a la probidad no implica necesariamente un daño patrimonial o lucro indebido, sino es cuando su actuar es deshonesto, deshonesto, desleal, indigno y vergonzoso en el desempeño de sus funciones.
- ✓ **Lealtad:** Es la virtud de desarrollar un sentido de responsabilidad, cuidado y compromiso hacia las personas, grupos o causas a las que se pertenece.
- ✓ **Empatía:** Es la capacidad de comprender los sentimientos y pensamientos ajenos, y las situaciones por las que pasan otras personas, aunque sean diferentes a la propia.

ANALISIS FODA (FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS)

El análisis FODA es una herramienta útil que permite identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la Institución, lo que facilita evaluar los aspectos positivos y negativos, para una mejor toma de decisiones.

Antes de proceder al análisis FODA propiamente dicho, definiremos cada contexto externo como interno.

Oportunidades: Están fuera de control directo de la institución pueden ser aprovechados en beneficio del crecimiento y consolidación de la institución destinado a favorecer el cumplimiento de su sentido misional. Estas pueden ser de aspectos políticos-institucionales; aspectos económicos-productivos; aspectos socio-ciudadano; aspectos de calidad de vida, tecnológico, ambientales y otros aspectos específicos.

Amenazas: Están fuera del control de la organización y podrían perjudicar y/o limitar su desarrollo. Introducen dificultades, eventuales contratiempos o condiciones desfavorables para el cumplimiento de su sentido misional, las mismas pueden ser de aspectos políticos-institucionales; aspectos

económicos-productivos; aspectos socio-ciudadanos; aspectos de calidad de vida, tecnológicos, ambientales y otros aspectos específicos.

Fortalezas: son capacidades humanas y materiales de la organización para adaptarse y aprovechar al máximo las ventajas u oportunidades que brinda el entorno, y defenderse de las posibles amenazas que lo rodean a efectos de minimizar y/o eliminar su incidencia negativa. Estas pueden ser de aspectos de personal, de la organización, de comunicación institucional, de bienes/servicios institucionales, financieros contables, de tecnología-sistema de información, de infraestructura interna y otros aspectos específicos según los sectores y/o temáticas.

Debilidades: son insuficiencias a nivel de las capacidades, conocimientos, tecnología y recursos de la organización y que limitan el uso de las oportunidades externas, así como también limitan la reducción de la incidencia de las amenazas externas. Estas pueden ser de aspectos de personal, de la organización, de comunicación institucional, de bienes/servicios institucionales, financieros-contables, de tecnología - sistema de información, de infraestructura interna y otros aspectos específicos según los sectores y/o temáticas.

Luego de realizar el análisis FODA, a continuación, presentamos los resultados:

a. OPORTUNIDADES

Estas oportunidades destacan por su potencial de impacto, relevancia actual en el mercado laboral y capacidad para expandir el alcance y efectividad del INADEH, fortaleciendo la formación profesional y la empleabilidad de los panameños.

Las más destacadas fueron las siguientes:

1. **Formación en competencias digitales:** Con el avance de la digitalización y la globalización del mercado laboral, existe una gran oportunidad para el INADEH de ofrecer más programas de formación en competencias digitales, como la programación, el marketing digital y la gestión de datos.

2. **Capacitación en nuevas tecnologías:** Capacitar en nuevas tecnologías como inteligencia artificial, robótica, big data, o energías renovables.
3. **Expansión digital para mayor accesibilidad:** Aprovechar la expansión de la conectividad digital en Panamá para ampliar aún más su oferta de cursos en línea y mejorar la accesibilidad, especialmente en zonas rurales y comunidades marginadas.
4. **Alianzas estratégicas intersectoriales:** Múltiples entradas mencionan Alianzas estratégicas con diferentes sectores del país, convenios con empresas, alianzas con instituciones y gobiernos locales y apoyo de organizaciones internacionales, lo que sugiere que esta es una oportunidad transversal importante.
5. **Implementación de plataformas digitales:** Para la formación virtual y accesible, permitiendo llegar a más personas y mejorar la educación a distancia.
6. **Crecimiento de los Sectores Económicos:** Exigencia de tener una mayor demanda de formación técnica, lo que abre oportunidades para capacitar más panameños.
7. **Incremento en la inversión extranjera que requiere mano de obra calificada:** Esta situación genera una mayor necesidad de capacitación especializada.
8. **Divulgación del Sistema Nacional de Competencia Laboral (CONACOM):** Para mejorar la evaluación, certificación y reconocimiento de competencias de los trabajadores. Los cursos o programas, a través de normas de competencias, permitirán confeccionar un diseño curricular más eficiente y acorde con las necesidades del mercado laboral.
9. **Demanda del Mercado laboral:** Se necesita personal técnico capacitado lo que puede posicionar al INADEH como actor clave.
10. **Colaboración Internacional:** Útil para conseguir financiamiento para proyectos nuevos, actualización curricular e innovación educativa.

b. AMENAZAS

Estas amenazas son importantes porque afectan la relevancia, sostenibilidad y competitividad de la institución a largo plazo. Las más destacadas fueron las siguientes:

1. **Competencia educativa:** La creciente oferta educativa de instituciones privadas, universidades y empresas de formación técnica que ofrecen programas más flexibles, modernos y adaptados a las nuevas tecnologías, puede representar una competencia para INADEH en términos de calidad y alcance.
2. **Rezago tecnológico:** Rezagarse con la tecnología que se moderniza constantemente y no estar a la vanguardia de la tecnología, indica un riesgo significativo.
3. **Recorte presupuestario:** Podría limitar la capacidad operativa y de expansión.
4. **Brecha digital:** La falta de acceso a tecnologías o internet en zonas rurales o en comunidades marginadas puede ser una barrera para implementar programas de formación en línea o digital, lo que limita el alcance e impacto potencial. En resumen, falta de conectividad y accesibilidad en regiones apartadas.
5. **Crisis económica:** Puede impactar la inversión en educación y formación profesional.
6. **Cambios de gobierno y designaciones de personal:** Puede generar inestabilidad en la gestión y ejecución de políticas educativas. Afectan la planificación y el presupuesto de la Institución.
7. **Pérdida de confianza ciudadana:** Es por la falta de resultados visibles, transparencia o de innovación.

c. FORTALEZAS

Estas fortalezas son particularmente significativas porque constituyen la base de la propuesta de valor de INADEH, garantizando su relevancia, accesibilidad y efectividad en el cumplimiento de su misión educativa. A continuación, las más impactantes:

1. **Educación o capacitación sin costo:** Mencionada varias veces como educación gratuita y cursos totalmente gratuitos, lo que permite el acceso a capacitación sin barreras económicas, el cual democratiza el acceso a la formación técnica.

2. **Presencia nacional y alcance:** Referida como presencia a nivel nacional, tener centros a nivel nacional, infraestructuras a nivel nacional y capacitación y formación a nivel nacional, incluyendo la capacidad de llegar a lugares de difícil acceso a través de acciones móviles.
3. **Alianzas estratégicas:** Descrita como INADEH mantiene relaciones con empresas y sectores productivos, lo que facilita la actualización de sus programas de formación de acuerdo con las demandas del mercado laboral, alianzas con el sector público y privado y alianzas con todos los sectores económicos y con organismos internacionales.
4. **Diversidad de oferta formativa y modalidades:** Manifestada como variedad de cursos y programas de capacitación, oferta de formación múltiple, capacidad de adaptar los programas de formación, de acuerdo con las necesidades del mercado, ofreciendo formación presencial y a distancia, y modalidades presenciales y online de las acciones formativas.

d. DEBILIDADES

Estas debilidades son particularmente significativas porque afectan directamente la capacidad de la institución para cumplir su misión y ofrecer formación de calidad y relevante. A continuación, mencionaremos las más impactantes que resaltaron al realizar el ejercicio:

1. **Falta de insumos y equipamiento:** Mencionada repetidamente como: falta de insumos en los momentos oportunos, falta de materiales, insumos y equipos para cursos, insuficiencia en el equipamiento y equipamiento técnico obsoleto, lo que compromete la calidad y ejecución de los cursos.
2. **Desactualización curricular y formativa:** Expresada como: se ofertan cursos que se encuentran desactualizados o mal alineados, diseños curriculares no actualizados, materiales formativos desactualizados y cursos pocos atractivos y repetitivos, lo que indica un desfase entre la oferta formativa y las necesidades actuales.
3. **Deficiencias en el personal instructor:** Identificada como: no contamos con instructores que estén totalmente capacitados en cuanto al uso de las nuevas tecnologías, instructores no actualizados, escasez de instructores en ciertas áreas de formación y falta de

instructores en diversas áreas, lo que impacta directamente la calidad de la formación.

4. **Problemas administrativos y de gestión:** Manifestada como: baja ejecución del presupuesto, lenta gestión en algunos procesos de administración y mantenimientos, la pobre agilidad en emisión de certificados e ineficiencia en el sistema de inscripciones, lo que afecta la operatividad y eficiencia de la institución.
5. **Falta de mantenimiento y subutilización de instalaciones:** Algunos centros de formación presentan infraestructura deficiente o en desuso, lo que limita su operatividad.
6. **Plan o Política de comunicación institucional débil o inexistente:** Esta debilidad limita al posicionamiento y visibilidad de la Institución.
7. **Falta de divulgación de la labor del INADEH:** No se comunican adecuadamente los logros e historias de éxito, lo que reduce el reconocimiento de la institución en la sociedad.
8. **Alta intervención política y falta de continuidad administrativa:** Afecta a los planes estratégicos que se elaboran en la Institución

Además de obtener las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que hemos mencionado, realizamos cinco preguntas que fortalecen la confección del plan estratégico quinquenal. A continuación, las preguntas realizadas:

¿Qué ha pasado en los últimos años en el contexto externo que puede afectar el trabajo del INADEH?

- Una larga lista de capacitaciones obsoletas y repetitivas que nos obliga a revisar la oferta de cursos y su orientación correcta.
- Lentitud de las obras y los avances de los proyectos en general.
- La automatización y rápida evolución tecnológica ha generado una creciente demanda de habilidades digitales en diversos sectores, realidad a la que el INADEH debe adaptarse, ofreciendo programas de formación actualizados en áreas como programación, análisis de datos, ciberseguridad, entre otros.
- Se han abierto nuevas empresas dedicadas a la formación, además, la población estudiantil ha cambiado su forma de aprender y la virtualidad ha tenido un gran auge.

- Cambios en la demanda de competencias por parte del sector productivo, afectando la pertinencia de la oferta educativa del INADEH.
- En el plano internacional resaltan la digitalización de los procesos de formación, la automatización del empleo y los cambios en los perfiles laborales.

¿Cuáles son los retos que no ha logrado el INADEH en los últimos dos o tres años y por qué no se han logrado?

- Captar la atención de una población económicamente activa (PE) de entre 15 a 29 años, que representan según las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) de la Contraloría General de la República, más del 50% de los desempleados del país, de modo que conozcan la institución, sus fines y objetivos, oferta académica, así como la forma de aprovechar los beneficios puestos a disposición y su eficacia en cuanto a inserción laboral posterior a la formación.
- No ha logrado actualizar sus propuestas a las necesidades del mercado, muchos proyectos con demora.
- La integración de tecnologías de la información y la comunicación en los procesos de enseñanza y aprendizaje han sido un reto constante; la falta de infraestructura y personal capacitado ha limitado su implementación efectiva.
- Fortalecer la vinculación con el sector empresarial.
- Evaluar la pertinencia de la oferta del INADEH.
- Mejorar las infraestructuras del INADEH.

¿Qué espera la Sociedad Panameña, del INADEH, de aquí a 5 años?

- Un INADEH, actualizado, con cursos acordes a las necesidades del sector laboral, personal idóneo, avance en las infraestructuras
- Ofrecer formación alineada con las tendencias del mercado laboral.
- Que las personas que se forman en el INADEH tengan acceso a buenos trabajos y que su formación sea compatible con educación superior.
- Una oferta académica ajustada a los estándares actuales, pero con un enfoque a futuro, reforzando aquellas áreas de formación que mantienen vigencia e incorporar otras experticias requeridas por nuestro mercado laboral.

- Mejorar la oferta formativa acorde con los requerimientos del sector productivo.

¿Qué necesita el INADEH para estar en el sitio que le corresponde en nuestro país para satisfacer el mercado laboral, de aquí a 5 años?

- Dar seguimiento a los egresados para medir el impacto real de los programas en su inserción laboral y desarrollo profesional.
- Tomar decisiones basadas en resultados, redoblando esfuerzos en los programas que generan mejores oportunidades y eliminar o reformular aquellos que no están dando frutos.
- Enfocarse en carreras que agreguen valor a los egresados, asegurando que los programas permitan conseguir empleo en sectores con alta demanda y buenos salarios, y/o continuar con educación superior, convalidando créditos cuando sea posible.
- Fortalecer alianzas con empresas y universidades para que la formación del INADEH tenga más peso en el mercado laboral y académico.
- Necesita que el tripartismo realmente funcione como institución, y que los cursos caminen de acuerdo con las necesidades del país.
- Adaptarse a la transformación digital invirtiendo en equipos y sistemas actualizados para ofrecer programas de formación en áreas como programación, análisis de datos, ciberseguridad y marketing digital; ampliar la oferta de cursos en línea ofreciéndole flexibilidad a los estudiantes.
- Evaluar la aplicación de un modelo de gestión por resultados.

¿Qué nos recomienda o sugiere para tener un mejor INADEH?

- Asegurar que las infraestructuras a nivel nacional sean óptimas para impartir los programas, garantizando acceso a equipos y tecnología moderna.
- Capacitar y actualizar constantemente a los docentes para que estén preparados y actualizados. Atraer instructores con experiencia real y actualizada.
- Establecer alianzas sólidas y duraderas con empresas y organizaciones para identificar las necesidades del mercado laboral y diseñar programas de formación conjunta.
- Actualizar y mejorar la oferta formativa que brinda el INADEH.

- Establecer acuerdos con las universidades para complementar programas técnicos con grados académicos.
- Siendo una institución con un Consejo Directivo tripartito, fomentar y fortalecer las alianzas público-privada.

El análisis del FODA y las respuestas de las preguntas posteriores, nos ayudaron a confeccionar los objetivos y acciones estratégicas que guiarán al INADEH durante el quinquenio 2026-2030.

PILARES, OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS DEL INADEH 2026-2030

Después de analizar los resultados obtenidos del FODA, las opiniones obtenidas en el cuestionario aplicado a los diferentes grupos de trabajo y las acciones del PEI 2021-2025, segunda versión diciembre 2022, que están en el proceso de cumplirse y las que no han tenido ningún avance, procederemos a presentarle a la comunidad panameña, los objetivos y acciones estratégicas que guiarán a la Institución durante el periodo 2026-2030, con base a los Pilares Estratégicos del INADEH.



En el ámbito externo, se abre al mundo, una imagen renovada del INADEH con egresados acompañados de una inserción laboral acorde a sus competencias, que permita a la población entender los aportes de la formación profesional y realzar el valor social de la Formación Profesional.

PILAR No.1 (P1): INADEH POSICIONADO COMO ENTE RECTOR DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN PANAMÁ.

La definición del pilar es cumplir a cabalidad la Ley No.8 del 15 de febrero de 2006, que menciona que la Institución será el organismo rector del estado

en materia de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial y promover una cultura de formación para la vida y el trabajo, en todas sus manifestaciones.

Lo que se desea es que las políticas de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial deban formularse y llevarse a cabo de acuerdo con principios de pertinencia a las necesidades de los sectores productivos y los mercados de trabajo, equidad social, flexibilidad operativa, calidad técnico-pedagógica, eficiencia y transparencia en el uso de recursos, rendición de cuentas y diversidad de oferentes públicos y privados.

Al igual, llevar a la realidad funciones de la Institución como lo son: organizar, orientar, coordinar, apoyar, evaluar y certificar todas las actividades de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial, que se desarrollen en el país.

OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS (P1)

a. OBJETIVO ESTRATÉGICO No.1 (OE1): Fortalecer el rol Rector de INADEH en el Sistema de Educación y Formación Técnico Profesional.

- **Acción No.1 (P1, OE1, A1):** Dar seguimiento al Proyecto de Ley 147 que modificará el Decreto de Ley No.8 del 15 de febrero de 2006, para abrir la oportunidad de capacitación a jóvenes entre 15 y 17 años.
- **Acción No.2 (P1, OE1, A2):** Revisar y proponer actualización del marco legal nacional para el funcionamiento de la Comisión Nacional de Gestión de Calidad (CONACAL)
- **Acción No.3 (P1, OE1, A3):** Desarrollar un Comité consultivo con representantes de los sectores productivos claves.
- **Acción No.4 (P1, OE1, A4):** Fortalecer la transparencia y accesibilidad en la certificación de competencias laborales, a través de espacio interactivo donde empresarios y trabajadores resuelvan cualquier tema sobre la certificación y también por medio de publicación de información actualizada sobre las personas que han recibido dicha certificación.
- **Acción No.5 (P1, OE1, A5):** Revisar el marco legal nacional para el funcionamiento de la Comisión Nacional de Competencias (CONACOM).

- **Acción No.6 (P1, OE1, A6):** Actualizar las 89 normas de competencia existentes de acuerdo con las necesidades de 6 diferentes sectores (Agroindustria, Construcción, Turismo, Tecnología, Gastronomía y Logística) con base en la agenda de cada comité sectorial.
 - **Acción No.7 (P1, OE1, A7):** Capacitar mínimo a 5 evaluadores por cada uno de los sectores prioritarios, para la certificación basada en normas por competencias.
 - **Acción No.8 (P1, OE1, A8):** Alinear la oferta formativa de los sectores prioritarios identificados, con respecto al Marco Nacional de Cualificaciones, de acuerdo con los niveles de competencias aplicables al INADEH.
 - **Acción No.9 (P1, OE1, A9):** Fomentar el diálogo social, tanto interno como externo, a través de campañas de promoción, sensibilizaciones y capacitaciones a interlocutores sociales en los sectores prioritarios identificados para dar a conocer la Formación Profesional.
 - **Acción No.10 (P1, OE1, A10):** Implementar campañas de comunicación para concienciar sobre la importancia de la formación profesional, a través de visitas sistemáticas a colegios secundarios públicos y privados, mostrar casos de éxito de egresados del INADEH que han logrado insertarse en el mercado laboral como empleados o emprender.
 - **Acción No.11 (P1, OE1, A11):** Elaborar un documento que defina la creación de un Centro de Prospectiva Tecnológica y Ocupacional del INADEH tomando en cuenta las experiencias y buenas prácticas de instituciones homologas de la región como referencias.
 - **Acción No.12 (P1, OE1, A12):** Establecer alianzas estratégicas con los gobiernos locales y sectores productivos en cada región o provincia a través de los centros de formación profesional.
 - **Acción No.13 (P1, OE1, A13):** Aumentar la visibilidad de lo que es la formación profesional, con la participación de los centros en las diferentes ferias y actividades en cada región o provincia.
- b. OBJETIVO ESTRATÉGICO No.2 (OE2):** Integrar la formación profesional y el emprendimiento con carácter innovador, sostenible e inclusivo como pilares del desarrollo económico.
- **Acción No.1 (P1, OE2, A1):** Crear y promover mínimo, 10 nuevos programas orientados al emprendimiento en los próximos 3 años.

- **Acción No.2 (P1, OE2, A2):** Establecer alianzas estratégicas con incubadoras de empresas y universidades.
 - **Acción No.3 (P1, OE2, A3):** Formalizar convenios con AMPYME para facilitar capital semilla a egresados.
 - **Acción No.4 (P1, OE2, A4):** Implementar programas de mentoría y acompañamiento para nuevos emprendedores.
- c. OBJETIVO ESTRATÉGICO No.3 (OE3):** Mejorar la vinculación del INADEH con los sectores a nivel nacional e internacional para promover la cooperación y el intercambio de buenas prácticas.
- **Acción No.1 (P1, OE3, A1):** Vincular a los Centros de Formación Profesional con los territorios y actores locales de manera que la oferta de formación responda a sus necesidades desde un enfoque de participación tripartito.
 - **Acción No.2 (P1, OE3, A2):** Establecer un espacio estratégico de dialogo y acuerdo para la vinculación institucional tripartita (empresas, trabajadores y gobierno), que permita coordinar acciones que mejoren la formación profesional y ajusten los programas según las necesidades del mercado laboral.
 - **Acción No.3 (P1, OE3, A3):** Profundizar la inserción internacional y regional a través de convenios de colaboración con instituciones internacionales para el intercambio de buenas prácticas y el desarrollo conjunto de programas de formación, participando activamente en redes y foros internacionales.

PILAR No.2 (P2): FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL INADEH.

Lo que busca el presente pilar es actualizar el modelo de gestión del Instituto y la capacitación del personal y cubrir con ello, necesidades que se observan a lo interno, en cuanto al mejoramiento de la capacidad productiva del recurso humano y de los procesos administrativos; la administración de los recursos y modernización en las infraestructuras de los centros.

Todo lo anterior contribuye a mejorar la imagen y opinión pública que tiene la comunidad, acerca del trabajo que se realiza en la Institución y por tanto repercute como un incentivo para el personal.

OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS (P2)

- a. **OBJETIVO ESTRATÉGICO No.1(OE1):** Desarrollar una transformación tecnológica que genere un sistema de gestión institucional y procure la toma de decisiones con eficacia.
- **Acción No.1 (P2, OE1, A1):** Desarrollar un sistema de gestión institucional a través de una plataforma tecnológica conformada por subsistemas de gestión de la formación, de gestión de recursos humanos y de gestión de flujo de procesos, de acuerdo con el diagnóstico de la estructura de tecnología de información y comunicación de la institución.
 - **Acción No.2 (P2, OE1, A2):** Adquirir y validar una plataforma virtual educativa (E-Learning) moderna para los cursos y programas en INADEH.
- b. **OBJETIVO ESTRATÉGICO No.2 (OE2):** Fortalecer las instalaciones de los Centros de Formación Profesional de la Institución con infraestructuras y equipamiento que contribuyan a crear espacios de aprendizaje óptimos para instructores y participantes.
- **Acción No.1 (P2, OE2, A1):** Demoler 2 últimos pabellones de la actual infraestructura del CFP Tocumen (Ubicados cerca de la Estación del Metro).
 - **Acción No.2 (P2, OE2, A2):** Construcción de las 2 nuevas edificaciones de 3 plantas en el CFP de Tocumen (Ubicados, iniciando desde la calle central de INADEH Sede).
 - **Acción No.3 (P2, OE2, A3):** Iniciar la construcción de 2 nuevas edificaciones de 3 plantas en el CFP de Tocumen (Ubicados cerca de la Estación del Metro), que completan los cuatro nuevos pabellones.
 - **Acción No.4 (P2, OE2, A4):** Construir las instalaciones físicas de los tres Centros de Formación Profesional, creados operativamente (Comarca Ngäbe Buglé, San Miguelito y Panamá Norte).
 - **Acción No.5 (P2, OE2, A5):** Diseñar infraestructura en el C.F.P. de Penonomé para el Programa de Formación de Operadores de Equipo Pesado, que incluya 1 albergue, 3 talleres, 1 salón de clase y circuito de práctica.
 - **Acción No.6 (P2, OE2, A6):** Diseñar y Construir nuevo Centro de Formación Profesional de Colón.

- **Acción No.7 (P2, OE2, A7):** Demoler, diseñar y construir infraestructuras en el Centro de Formación Profesional Bonifacio Pereira – El Chorrillo.
- **Acción No.8 (P2, OE2, A8):** Crear el Centro de Formación Profesional del Parque Metropolitano de David (PAMEDA).
- **Acción No.9 (P2, OE2, A9):** Diseño y Construcción de Nuevo Centro de Formación en Bugaba.
- **Acción No.10 (P2, OE2, A10):** Diseño y construcción del Hotel Escuela, 4 talleres de oficios completos en el CFP Tocumen (Soldadura, refrigeración, tornería y ebanistería) y Almacén Central.
- **Acción No.11 (P2, OE2, A11):** Desarrollar diseños, mejoras o construcción de infraestructuras a la Sede y a los centros de formación profesional a nivel nacional, de acuerdo con el plan de obras y mejoras aprobado anualmente.
- **Acción No.12 (P2, OE2, A12):** Desarrollar un diseño moderno para que las granjas didácticas estén a la vanguardia del sector.
- **Acción No.13 (P2, OE2, A13):** Desarrollar un plan para mejorar el equipamiento tecnológico de los centros de formación profesional a nivel nacional.
- **Acción No.14 (P2, OE2, A14):** Priorizar y mejorar los canales de comunicación institucional (Desarrollar políticas de comunicación).
- **Acción No.15 (P2, OE2, A15):** Establecer un sistema eficiente de provisión de insumos y materiales para que los Centros puedan empezar los periodos de capacitación con todos los insumos (Plan Anual de Compras).
- **Acción No.16 (P2, OE2, A16):** Adquirir e instalar mobiliario y equipamiento a las oficinas administrativas en las nuevas edificaciones del CFP de Tocumen y otros centros, coordinado por sus respectivas direcciones, de acuerdo con el plan de equipamiento y los presupuestos respectivos de manera anual.
- **Acción No.17 (P2, OE2, A17):** Adquirir e instalar mobiliario y equipamiento a los salones y talleres en las nuevas edificaciones del CFP de Tocumen y otros centros, coordinado por sus respectivas direcciones, de acuerdo con el plan de equipamiento y los presupuestos respectivos de manera anual.

c. OBJETIVO ESTRATÉGICO No.3 (OE3): Crear las condiciones, definir e institucionalizar progresivamente un nuevo modelo de gestión para los 23 Centros de Formación Profesional del INADEH, Tocumen como centro

de referencia, adaptación a otros 7 centros de formación profesional seleccionados y un equipo interno encargado de la implementación del modelo de los 15 restantes.

- **Acción No.1 (P2, OE3, A1):** Implementar el nuevo modelo de gestión aprobado, en Centro de Formación Profesional de Tocumen y 7 centros más, que comprende la validación, implementación tecnológica y capacitación al personal.
- **Acción No.2 (P2, OE3, A2):** Implementar el nuevo modelo de gestión aprobado, en los Centros restantes.

d. OBJETIVO ESTRATÉGICO No.4 (OE4): Crear las condiciones para la igualdad de oportunidades y resultados entre mujeres y hombres en la formación profesional del país.

- **Acción No.1 (P2, OE4, A1):** Dar seguimiento a los materiales de información y promoción institucional para la inclusión del lenguaje de género y disminuir estereotipos en la formación profesional.
- **Acción No.2 (P2, OE4, A2):** Promover y generar recomendaciones para un ambiente laboral adecuado durante las prácticas profesionales en las áreas técnicas sin distinción de sexo.
- **Acción No.3 (P2, OE4, A3):** Poner en marcha un Centro de Atención Infantil a la Primera Infancia como plan piloto en la Sede de Tocumen para participantes y personal de INADEH.
- **Acción No.4 (P2, OE4, A4):** Promover la participación de instructoras en las áreas técnicas predominantemente realizadas por hombres.

e. OBJETIVO ESTRATÉGICO No.5 (OE5): Fortalecer las competencias del personal administrativo y desarrollar un clima laboral positivo con sentido de pertenencia en el INADEH.

- **Acción No.1 (P2, OE5, A1):** Implementar programas de capacitación en habilidades técnicas y blandas; proporcionar herramientas para el desarrollo de actitudes y habilidades proactivas para el personal administrativo del INADEH.
- **Acción No.2 (P2, OE5, A2):** Crear un sistema de reconocimiento y valoración para desarrollar un programa de incentivos basado en el desempeño del personal administrativo del INADEH.
- **Acción No.3 (P2, OE5, A3):** Promocionar un mejor ambiente laboral mediante actividades de integración.

- **Acción No.4 (P2, OE5, A4):** Implementar un programa de bienestar institucional.

PILAR No.3 (P3): INADEH MEJORA LA CALIDAD DE LA OFERTA FORMATIVA EN FUNCIÓN DE LA DEMANDA.

Con este pilar se busca que la Institución esté a la vanguardia académica y tecnológica para proveer el recurso humano capacitado que requieren los sectores productivos. Para ello, es importante el fortalecimiento interno de los procesos académicos, los cuales aportan información sobre las competencias requeridas por el mercado laboral como también, asegurar una docencia de alto nivel en competencias actuales y futuras requeridas por el país.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACCIONES (P3)

- a. **OBJETIVO ESTRATÉGICO No.1 (OE1):** Calidad y pertinencia de la oferta formativa, mejorada de manera integral, en línea con las necesidades de los sectores productivos.
 - **Acción No.1 (P3, OE1, A1):** Definir las necesidades de los sectores productivos en las concentraciones regionales definidas (Región Oriental, Región Occidental, Región Metropolitana) del país.
 - **Acción No.2 (P3, OE1, A2):** Realizar 3 estudios de mercado para la detección de la demanda de los sectores productivos prioritarios a nivel nacional.
 - **Acción No.3 (P3, OE1, A3):** Realizar estudios de seguimiento anual a egresados que permitan contar con indicadores específicos sobre la inserción laboral.
 - **Acción No.4 (P3, OE1, A4):** Diseñar, crear y estructurar una Coordinación Nacional de Orientación Profesional para que establezca los lineamientos, estrategias, seguimientos periódicos y evaluación de cada una de las actividades que se desarrollan en todos los centros de formación.
 - **Acción No.5 (P3, OE1, A5):** Alinear la formación y capacitación del INADEH con las necesidades específicas de los sectores productivos, dependiendo de la provincia y que en sus contenidos tengan competencias emprendedoras, digitales y tecnológicas.
 - **Acción No.6 (P3, OE1, A6):** Desarrollar programas especiales para grupos vulnerables (mujeres y niñas; personas con discapacidad,

personas adultas mayores, pueblos originarios, etc.) para mejorar su calidad de vida.

- **Acción No.7 (P3, OE1, A7):** Equipar las aulas y talleres de los centros de formación profesional a nivel nacional con tecnología avanzada e internet para la capacitación tecnológica de los aprendices.

b. OBJETIVO ESTRATÉGICO No.2 (OE2): Capacitación continua y a la vanguardia, considerando estrategias pedagógicas innovadoras, a los instructores y supervisores del INADEH.

- **Acción No.1 (P3, OE2, A1):** Organizar anualmente seminarios y talleres para fortalecer con habilidades y destrezas laborales (formación inicial, desarrollo profesional y actualización técnica) a través del Centro de Perfeccionamiento de la Formación Profesional, las capacitaciones permanentes de Instructores de las diferentes áreas de formación y el uso de tecnología avanzada.
- **Acción No.2 (P3, OE2, A2):** Fortalecer el recurso humano de la Coordinación Nacional de Supervisión y de supervisores técnicos metodológicos mediante la contratación de al menos 3 supervisores por centro de formación profesional.
- **Acción No.3 (P3, OE2, A3):** Fortalecer anualmente las capacidades técnicas y metodológicas del talento humano de la Coordinación Nacional de Supervisión en cada área de formación mediante un programa de capacitación y sensibilización continua.
- **Acción No.4 (P3, OE2, A4):** Formar a nuevos instructores en metodologías de Formación Profesional.

c. OBJETIVO ESTRATÉGICO No.3 (OE3): Capacitación Técnica Profesional en el Área Agropecuaria, a través de las granjas didácticas del INADEH para aportar en la Seguridad Alimentaria de Panamá.

- **Acción No.1 (P3, OE3, A1):** Buscar acercamientos y firmar convenios con el MIDA y el IDIAP para que los instructores se actualicen con las técnicas agropecuarias modernas y tecnológicas, al igual, buscar orientación en cuanto a modernizar las granjas didácticas del INADEH.
- **Acción No.2 (P3, OE3, A2):** Buscar acercamiento con instituciones homologas que manejen las áreas de agroindustria, agrícola y

agropecuaria para modernizar las granjas didácticas, en infraestructuras y capacitación a los instructores.

d. OBJETIVO ESTRATÉGICO No.4 (OE4): Fortalecer la formación profesional con énfasis en la Formación Dual.

➤ **Acción No.1 (P3, OE4, A1):** Establecer alianzas con empresas para ofrecer oportunidades con énfasis de Formación Dual en todas las áreas formativas del INADEH.

➤ **Acción No.2 (P3, OE4, A2):** Fomentar la participación de estudiantes en programas de capacitación con énfasis de Formación Dual en todas las áreas formativas del INADEH.

VI. MATRIZ DE SEGUIMIENTO AL PEI 2026-2030

Una matriz de seguimiento es una herramienta que permite realizar un monitoreo sistemático del progreso hacia los objetivos y metas definidos en el plan. Es una forma organizada de recopilar, analizar y presentar información sobre el desempeño de las actividades y proyectos relacionados con el plan, lo que facilita la evaluación y la toma de decisiones.

Presentaremos una matriz de seguimiento al PEI 2026-2030, donde tendremos una amplia información, por pilar, objetivo estratégico, acciones estratégicas, unidad responsable, nombre y definición del indicador, fecha límite, porcentaje de avance, los años del quinquenio y una columna que indicativa de los ODS de cada acción.

MATRIZ DE SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2026-2030

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.1 (P1): INADEH POSICIONADO COMO ENTE RECTOR DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN PANAMÁ	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.1 (OE1): Fortalecer el rol Rector de INADEH en el Sistema de Educación y Formación Técnico Profesional	Acción No.1 (P1, OE1, A1): Dar seguimiento al Proyecto de Ley 147 que modificará el Decreto de Ley No.8 del 15 de febrero de 2006, para abrir la oportunidad de capacitación a jóvenes entre 15 y 17 años.	ASESORÍA LEGAL	LEY APROBADA	Aprobación de la Ley que Modifica Ley No.8 para que el INADEH capacite a los menores de 15 a 17 años. Modo de cálculo: Número de cursos y programa con competencias/ Número Meta de cursos y programas con competencias x 100	2028		X	X	X			4
		Acción No.2 (P1, OE1, A2): Revisar y proponer actualización del marco legal nacional para el funcionamiento de la Comisión Nacional de Gestión de Calidad (CONACAL)	CONACAL	PROPUESTAS ACTUALIZADAS DEL MARCO LEGAL DE CONACAL	Cantidad de propuestas actualizadas del Marco Legal de CONACAL	2026		X					4
		Acción No.3 (P1, OE1, A3): Desarrollar un Comité consultivo con representantes de los sectores productivos claves.	CONACOM	COMITÉ CONSULTIVO FUNCIONANDO A NIVEL NACIONAL	Número de comités consultivos funcionando	2030		X	X	X	X	X	4

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.1 (P1): INADEH POSICIONADO COMO ENTE RECTOR DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN PANAMÁ	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.1 (OE1): Fortalecer el rol Rector de INADEH en el Sistema de Educación y Formación Técnico Profesional	Acción No.4 (P1, OE1, A4): Fortalecer la transparencia y accesibilidad en la certificación de competencias laborales, a través de espacio interactivo donde empresarios y trabajadores resuelvan cualquier tema sobre la certificación y también por medio de publicación de información actualizada sobre las personas que han recibido dicha certificación.	CONACOM	ESPACIO INTERACTIVO PARA LA ACCESIBILIDAD Y TRANSPARENCIA EN LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES	Porcentaje de avance el espacio interactivo para la accesibilidad y Transparencia en la certificación de competencias laborales	2028		X	X	X			4
		Acción No.5 (P1, OE1, A5): Revisar el marco legal nacional para el funcionamiento de la Comisión Nacional de Competencias (CONACOM)	CONACOM	PROPUESTAS ACTUALIZADAS DEL MARCO LEGAL DE CONACOM	Cantidad de propuestas actualizadas del Marco Legal de CONACOM	2026		X					4

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.1 (P1): INADEH POSICIONADO COMO ENTE RECTOR DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN PANAMÁ	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.1 (OE1): Fortalecer el rol Rector de INADEH en el Sistema de Educación y Formación Técnico Profesional	Acción No.6 (P1, OE1, A6): Actualizar las 89 normas de competencia existentes de acuerdo con las necesidades de 6 diferentes sectores (Agroindustria, Construcción, Turismo, Tecnología, Gastronomía y Logística) con base en la agenda de cada comité sectorial.	CONACOM	Normas de Competencias Existentes	Porcentaje de actualización de normas por Sector. Cálculo: Normas actualizadas/normas metas*100	2030		X	X	X	X	X	4
		Acción No.7 (P1, OE1, A7): Capacitar mínimo a 5 evaluadores por cada uno de los sectores prioritarios, para la certificación basada en normas por competencias.	CONACOM	Evaluadores Capacitados	Porcentaje de evaluadores certificados por sector. Cálculo Evaluadores capacitados/ Meta*100	2028		X	X	X			4
		Acción No.8 (P1, OE1, A8): Alinear la oferta formativa de los sectores prioritarios identificados, con respecto al Marco Nacional de Cualificaciones, de acuerdo con los niveles de competencias aplicables al INADEH.	DFPC	CURSOS O PROGRAMAS CON COMPETENCIAS APLICABLES	Cantidad de cursos y programas con competencias aplicables según el Marco Nacional de Cualificaciones	2030		X	X	X	X	X	4

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.1 (P1): INADEH POSICIONADO COMO ENTE RECTOR DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN PANAMÁ	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.1 (OE1): Fortalecer el rol Rector de INADEH en el Sistema de Educación y Formación Técnico Profesional	Acción No.9 (P1, OE1, A9): Fomentar el diálogo social, tanto interno como externo, a través de campañas de promoción, sensibilizaciones y capacitaciones a interlocutores sociales en los sectores prioritarios identificados para dar a conocer la Formación Profesional	RELACIONES PÚBLICAS	ACTIVIDADES EN FORMA DE DIÁLOGO SOCIAL PARA FOMENTAR LA FORMACIÓN PROFESIONAL	Nivel de participación en mesas de diálogo. Cálculo: Interlocutores sensibilizados/ convocados*100	2030		X	X	X	X	X	4
		Acción No.10 (P1, OE1, A10): Implementar campañas de comunicación para concienciar sobre la importancia de la formación profesional, a través de visitas sistemáticas a colegios secundarios públicos y privados, mostrar casos de éxito de egresados del INADEH que han logrado insertarse en el mercado laboral como empleados o emprender.	RELACIONES PÚBLICAS	ACTIVIDADES EN FORMA DE DIÁLOGO SOCIAL PARA FOMENTAR LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN TODAS LAS ESCUELAS	Número de actividades en forma de diálogo social para fomentar la formación profesional en todas las escuelas. Colegios visitados/meta anual*100	2030		X	X	X	X	X	4

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.1 (P1): INADEH POSICIONADO COMO ENTE RECTOR DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN PANAMÁ	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.1 (OE1): Fortalecer el rol Rector de INADEH en el Sistema de Educación y Formación Técnico Profesional	Acción No.11(P1, OE1, A11): Elaborar un documento que defina la creación de un Centro de Prospectiva Tecnológica y Ocupacional de INADEH tomando en cuenta las experiencias y buenas prácticas de instituciones homologas de la región como referencias.	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	CENTRO DE PROSPECTIV A TECNOLÓGIC A Y OCUPACION AL DE INADEH FUNCIONAN DO	Porcentaje de avance del futuro CENTRO DE PROSPECTIVA TECNOLÓGICA Y OCUPACIONAL	2028		X	X	X			4
		Acción No.12 (P1, OE1, A12): Establecer alianzas estratégicas con los gobiernos locales y sectores productivos en cada región o provincia donde tengamos un centro de formación profesional.	CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL	ALIANZAS CREADAS	Número de alianzas creadas con gobiernos locales y sectores productivos de parte de los centros de formación profesional	2030		X	X	X	X	X	4
		Acción No.13 (P1, OE1, A13): Aumentar la visibilidad de lo que es la formación profesional, con la participación de los centros en las diferentes ferias y actividades en cada región o provincia.	CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL	FERIAS QUE PARTICIPA LOS CENTROS EN REPRESENTACIÓN DE INADEH	Cantidad de ferias que participan los CFP en representación de INADEH	2030		X	X	X	X	X	4

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.1 (P1): INADEH POSICIONADO COMO ENTE RECTOR DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN PANAMÁ	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.2 (OE2): Integrar la formación profesional y el emprendimiento con carácter innovador, sostenible e inclusivo como pilares del desarrollo económico.	Acción No.1 (P1, OE2, A1): Crear y promover mínimo, 10 nuevos programas orientados al emprendimiento en los próximos 3 años	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	PROGRAMAS ORIENTADOS AL EMPRENDIMIENTO EXISTENTES	Cantidad de programas orientados al emprendimiento	2030		X	X	X	X	X	4
		Acción No.2 (P1, OE2, A2): Establecer alianzas estratégicas con incubadoras de empresas y universidades.	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	ALIANZAS CON EMPRESAS Y UNIVERSIDADES CON INCUBADORAS	Número de alianzas con empresas y universidades con incubadoras	2030		X	X	X	X	X	4
		Acción No.3 (P1, OE2, A3): Formalizar convenios con AMPYME para facilitar capital semilla a egresados.	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	CONVENIO CON AMPYME REFRENDADO	Porcentaje de avance del Convenio con AMPYME	2027		X	X				4
		Acción No.4 (P1, OE2, A4): Implementar programas de mentoría y acompañamiento para nuevos emprendedores	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	PROGRAMAS DE MENTORÍAS IMPLEMENTADAS	Número de programas de mentorías realizadas a nuevos emprendedores en INADEH	2030		X	X	X	X	X	4

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.1 (P1): INADEH POSICIONADO COMO ENTE RECTOR DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN PANAMÁ	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.3 (OE3): Mejorar la vinculación del INADEH con los sectores a nivel nacional e internacional para promover la cooperación y el intercambio de buenas prácticas.	Acción No.1 (P1, OE3, A1): Vincular a los Centros de Formación con los territorios y actores locales de manera que la oferta de formación responda a sus necesidades desde un enfoque de participación tripartito.	CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL	ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN EFECTUADAS POR LOS CFP	Número de actividades realizadas por los CFP para responder a las necesidades desde un enfoque tripartito	2030		X	X	X	X	X	4
		Acción No.2 (P1, OE3, A2): Establecer un espacio estratégico de dialogo y acuerdo para la vinculación institucional tripartita (empresas, trabajadores y gobierno), que permita coordinar acciones que mejoren la formación profesional y ajusten los programas según las necesidades del mercado laboral	CONACOM	ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN TRIPARTITAS PARA MEJORAR LA FORMACIÓN PROFESIONAL	Número de actividades de vinculación tripartitas para mejorar la formación profesional	2030		X	X	X	X	X	4
		Acción No.3 (P1, OE3, A3): Profundizar la inserción internacional y regional a través de convenios de colaboración con instituciones internacionales para el intercambio de buenas prácticas y el desarrollo conjunto de programas de formación, participando activamente en redes y foros internacionales	COOPERACIÓN TÉCNICA INTERNACIONAL	CONVENIOS DE COLABORACIÓN CON INSTITUCIONES INTERNACIONALES	Número de convenios de colaboración internacional	2030		X	X	X	X	X	4

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.2 (P2): FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL INADEH	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.1(OE1): Desarrollar una transformación tecnológica que genere un sistema de gestión institucional que procure la toma de decisiones con eficacia	Acción No.1 (P2, OE1, A1): Desarrollar un sistema de gestión institucional a través de una plataforma tecnológica conformada por subsistemas de gestión de la formación, de gestión de recursos humanos y de gestión de flujo de procesos, de acuerdo con el diagnóstico de la estructura de tecnología de información y comunicación de la institución	INFORMÁTICA	PLATAFORMA TECNOLÓGICA DE SISTEMA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	Porcentaje de avance de implementación de la plataforma tecnológica	2027		X	X				4
		Acción No.2 (P2, OE1, A2): Adquirir y validar una plataforma virtual educativa (E-Learning) moderna para los cursos y programas en INADEH.	DFPC	PLATAFORMA VIRTUAL (E-LEARNING) DE INADEH	Porcentaje de avance de implementación de la plataforma virtual (E-Learning) de INADEH	2028		X	X	X			4

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.2 (P2): FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL INADEH	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.2 (OE2): Fortalecer las instalaciones de los Centros de Formación Profesional de la Institución con infraestructuras y equipamiento que contribuyan a crear espacios de aprendizaje óptimos para instructores y participantes.	Acción No.1 (P2, OE2, A1): Demoler 2 últimos pabellones de la actual infraestructura del CFP Tocumen (Ubicados cerca de la Estación del Metro).	OIA	PABELLONES ACTUALES DE LA INFRAESTRUCTURA DEMOLIDAS	Porcentaje de avance de demolición de los 4 pabellones	2026	50%	X					4
		Construcción de las 2 nuevas edificaciones de 3 plantas en el CFP de Tocumen (Ubicados, iniciando desde la calle central de INADEH Sede).	OIA	NUEVAS EDIFICACIONES ENTREGADAS	Porcentaje de avance de dos nuevas edificaciones	2027		X	X				4
		Acción No.3 (P2, OE2, A3): Iniciar la construcción de 2 nuevas edificaciones de 3 plantas en el CFP de Tocumen (Ubicados cerca de la Estación del Metro), que completan los cuatros nuevos pabellones.	OIA	NUEVAS EDIFICACIONES ENTREGADAS	Porcentaje de avance de dos nuevas edificaciones	2028		X	X	X			4

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.2 (P2): FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL INADEH	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.2 (OE2): Fortalecer las instalaciones de los Centros de Formación Profesional de la Institución con infraestructuras y equipamiento que contribuyan a crear espacios de aprendizaje óptimos para instructores y participantes.	Acción No.4 (P2, OE2, A4): Construir las instalaciones físicas de los tres Centros de Formación Profesional, creados operativamente (Comarca Ngäbe Buglé, San Miguelito y Panamá Norte).	OIA	TRES NUEVOS CFP ENTREGADOS	Porcentaje de avance de los tres CFP	2027		X	X				4
		Acción No.5 (P2, OE2, A5): Diseñar infraestructura en el C.F.P. de Penonomé para el Programa de Formación de Operadores de Equipo Pesado, que incluya 1 albergue, 3 talleres, 1 salón de clase y circuito de práctica.	OIA	INFRAESTRUCTURA DE PRÁCTICA PARA EL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE OPERADORES DE EQUIPO PESADO, ENTREGADO	Porcentaje de avance del polígono de práctica para el programa	2027		X	X				4
		Acción No.6 (P2, OE2, A6): Diseñar y Construir nuevo Centro de Formación Profesional de Colón.	OIA	NUEVO CENTRO DE COLÓN, ENTREGADO	Porcentaje de avance del nuevo centro de Colón	2026		X	X	X			4

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.2 (P2): FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL INADEH	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.2 (OE2): Fortalecer las instalaciones de los Centros de Formación Profesional de la Institución con infraestructuras y equipamiento que contribuyan a crear espacios de aprendizaje óptimos para instructores y participantes.	Acción No.7 (P2, OE2, A7): Demoler, diseñar y construir infraestructuras en el Centro de Formación Profesional Bonifacio Pereira – El Chorrillo.	OIA	INFRAESTRUCTURAS DE BONIFACIO PEREIRA ENTREGADAS	Porcentaje de avance de infraestructuras de Bonifacio Pereira, terminados y entregados	2028		X	X	X			4
		Acción No.8 (P2, OE2, A8): Crear el Centro de Formación Profesional del Parque Metropolitano de David (PAMEDA)	OIA	INFRAESTRUCTURAS DEL C.F.P PAMEDA, ENTREGADAS	Porcentaje de avance del C.F.P PAMEDA en David	2027		X	X				4
		Acción No.9 (P2, OE2, A9): Diseño y Construcción de Nuevo Centro de Formación en Bugaba	OIA	INFRAESTRUCTURAS DEL C.F.P DE BUGABA, ENTREGADAS	Porcentaje de avance del C.F.P de Bugaba en David	2028		X	X	X			4
		Acción No.10 (P2, OE2, A10): Diseño y construcción del Hotel Escuela, 4 talleres de oficios completos en el CFP Tocumen (Soldadura, refrigeración, tornería y ebanistería) y Almacén Central	OIA	INFRAESTRUCTURAS ENTREGADAS	Porcentaje de avance del Proyecto conjunto Hotel Escuela, talleres de oficio y Almacén Central	2028		X	X	X			4

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.2 (P2): FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL INADEH	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.2 (OE2): Fortalecer las instalaciones de los Centros de Formación Profesional de la Institución con infraestructuras y equipamiento que contribuyan a crear espacios de aprendizaje óptimos para instructores y participantes.	Acción No.11 (P2, OE2, A11): Desarrollar diseños, mejoras o construcción de infraestructuras a la Sede y a los centros de formación profesional a nivel nacional, de acuerdo con el plan de obras y mejoras aprobado anualmente.	OIA	INFRAESTRUCTURAS DE SEDE Y CFP A NIVEL NACIONAL	Porcentaje de avance de infraestructuras de Sede y CFP a nivel nacional	2030		X	X	X	X	X	4
		Acción No.12 (P2, OE2, A12): Desarrollar un diseño moderno para que las granjas didácticas estén a la vanguardia del sector.	OIA	GRANJAS DIDÁCTICAS A LA VANGUARDIA DEL SECTOR	Porcentaje de avance de las granjas didácticas a la vanguardia del sector	2030		X	X	X	X	X	4
		Acción No.13 (P2, OE2, A13): Desarrollar un plan para mejorar el equipamiento tecnológico de los centros de formación profesional a nivel nacional.	INFORMÁTICA	CFP CON EQUIPAMIENTO TECNOLÓGICO A NIVEL NACIONAL	Número de CFP con equipamiento tecnológico	2030		X	X	X	X	X	4
		Acción No.14 (P2, OE2, A14): Priorizar y mejorar los canales de comunicación institucional (Desarrollar políticas de comunicación).	RELACIONES PÚBLICAS	PLAN DE POLÍTICA DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	Porcentaje de Avance del Plan de políticas de comunicación implementada en INADEH	2027		X	X				4

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.2 (P2): FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL INADEH	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.2 (OE2): Fortalecer las instalaciones de los Centros de Formación Profesional de la Institución con infraestructuras y equipamiento que contribuyan a crear espacios de aprendizaje óptimos para instructores y participantes.	Acción No.15 (P2, OE2, A15): Establecer un sistema eficiente de provisión de insumos y materiales para que los Centros puedan empezar los periodos de capacitación con todos los insumos (Plan Anual de Compras).	DAF	PLAN ANUAL DE COMPRAS	Número de CFP con los insumos y materiales para empezar periodos de capacitación	2030		X	X	X	X	X	4
		Acción No.16 (P2, OE2, A16): Adquirir e instalar mobiliario y equipamiento a las oficinas administrativas en las nuevas edificaciones del CFP de Tocumen y otros centros, coordinado por sus respectivas direcciones, de acuerdo con el plan de equipamiento y los presupuestos respectivos de manera anual.	DAF	Mobiliario y equipamiento a las oficinas administrativas de nuevas edificaciones de Tocumen y CFP a nivel nacional	Porcentaje de oficinas administrativas con mobiliario equipamiento	2030		X	X	X	X	X	4

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.2 (P2): FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL INADEH	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.2 (OE2): Fortalecer las instalaciones de los Centros de Formación Profesional de la Institución con infraestructuras y equipamiento que contribuyan a crear espacios de aprendizaje óptimos para instructores y participantes.	Acción No.17 (P2, OE2, A17): Adquirir e instalar mobiliario y equipamiento a los salones y talleres en las nuevas edificaciones del CFP de Tocumen y otros centros, coordinado por sus respectivas direcciones, de acuerdo con el plan de equipamiento y los presupuestos respectivos de manera anual.	DAF	Mobiliario y equipamiento a los salones y talleres de nuevas edificaciones de Tocumen y CFP a nivel nacional	Porcentaje de salones y talleres con mobiliario equipamiento	2030		X	X	X	X	X	4

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.2 (P2): FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL INADEH	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.3 (OE3): Crear las condiciones, definir e institucionalizar progresivamente un nuevo modelo de gestión para los 23 Centros de Formación Profesional del INADEH, Tocumen como centro de referencia, adaptación a otros 7 centros de formación profesional seleccionados y un equipo interno encargado de la implementación del modelo de los 15 restantes.	Acción No.1 (P2, OE3, A1): Implementar el nuevo modelo de gestión aprobado, en Centro de Formación Profesional de Tocumen y 7 centros más, que comprende la validación, implementación tecnológica y capacitación al personal.	DFPC	MODELO DE GESTIÓN IMPLEMENTADO EN EL CFP DE TOCUMEN Y 7 CFP	Porcentaje de avance del nuevo modelo de gestión	2030		X	X	X	X	X	4
		Acción No.2 (P2, OE3, A2): Implementar el nuevo modelo de gestión aprobado, en los Centros restantes.	DFPC	MODELO DE GESTIÓN IMPLEMENTADO EN LOS CENTROS DE FORMACIÓN RESTANTE	Porcentaje de avance del nuevo modelo de gestión	2030		X	X	X	X	X	4

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.2 (P2): FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL INADEH	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.4 (OE4): Crear las condiciones para la igualdad de oportunidades y resultados entre mujeres y hombres en la Formación Profesional del país.	Acción No.1 (P2, OE4, A1): Dar seguimiento a los materiales de información y promoción institucional para la inclusión del lenguaje de género y disminuir estereotipos en la Formación Profesional.	OEO	REUNIONES CONJUNTAS CON DFPC	Número de reuniones con DFPC para la revisión de materiales de información y promoción con inclusión del lenguaje de género	2030		X	X	X	X	X	4 y 5
		Acción No.2 (P2, OE4, A2): Promover y generar recomendaciones para un ambiente laboral adecuado durante las prácticas profesionales en las áreas técnicas sin distinción de sexo.	OEO	REUNIONES CONJUNTAS CON DFPC	Número de reuniones con DFPC para la revisión de materiales de información y promoción con inclusión del lenguaje de género	2030		X	X	X	X	X	4 y 5

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.2 (P2): FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL INADEH	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.4 (OE4): Crear las condiciones para la igualdad de oportunidades y resultados entre mujeres y hombres en la Formación Profesional del país.	Acción No.3 (P2, OE4, A3): Poner en marcha un Centro de Atención Infantil a la Primera Infancia como plan piloto en la Sede de Tocumen para participantes y personal de INADEH.	OEO	CENTRO DE ATENCIÓN INFANTIL A LA PRIMERA INFANCIA	Porcentaje de avance del centro	2030				X	X	X	4 y 5
		Acción No.4 (P2, OE4, A4): Promover la participación de instructoras en las áreas técnicas predominantemente realizadas por hombres.	OEO	PARTICIPACIÓN DE INSTRUCTORAS DICTANDO CLASES EN ÁREAS TÉCNICAS PREDOMINANTEMENTE REALIZADAS POR HOMBRES	Porcentajes de instructoras dictando clases en los cursos y programas en áreas predominante mente de hombres	2030		X	X	X	X	X	4 y 5

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.2 (P2): FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL INADEH	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.5 (OE5): Fortalecer las competencias del personal administrativo y desarrollar un clima laboral positivo con sentido de pertenencia en el INADEH.	Acción No.1 (P2, OE5, A1): Implementar programas de capacitación en habilidades técnicas y blandas; proporcionar herramientas para el desarrollo de actitudes y habilidades proactivas para el personal administrativo de INADEH.	OIRH	PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO	Porcentaje de personal administrativo capacitados a través de los programas	2030		X	X	X	X	X	4
		Acción No.2 (P2, OE5, A2): Crear un sistema de reconocimiento y valoración para desarrollar un programa de incentivos basado en el desempeño del personal administrativo de INADEH.	OIRH	PROGRAMA DE INCENTIVOS BASADO EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO	Porcentaje de personal administrativo incentivados a través del programa	2030		X	X	X	X	X	4
		Acción No.3 (P2, OE5, A3): Promocionar un mejor ambiente laboral mediante actividades de integración.	OIRH	ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN PARA PROMOCIONAR UN MEJOR AMBIENTE LABORAL	Número de actividades realizadas para la integración y promocionar un mejor ambiente laboral	2030		X	X	X	X	X	4
		Acción No.4 (P2, OE5, A4): Implementar un programa de bienestar institucional	OIRH	PROGRAMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	Porcentaje de avance en la implementación del programa de bienestar institucional	2030		X	X	X	X	X	4

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.3 (P3): INADEH MEJORA LA CALIDAD DE LA OFERTA FORMATIVA EN FUNCIÓN DE LA DEMANDA	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.1 (OE1): Calidad y pertinencia de la oferta formativa, mejorada de manera integral en línea con las necesidades, de los sectores productivos.	Acción No.1 (P3, OE1, A1): Definir las necesidades de los sectores productivos en las concentraciones regionales definidas (Región Oriental, Región Occidental, Región Metropolitana) del país.	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	SECTORES PRODUCTIVOS POR REGIÓN CONSULTADOS	Número de reuniones con los sectores productivos de cada región identificados para conocer sus necesidades	2030		X	X	X	X	X	4
		Acción No.2 (P3, OE1, A2): Realizar 3 estudios de mercado para la detección de la demanda de los sectores productivos prioritarios a nivel nacional.	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	ESTUDIOS REALIZADOS DE DETECCIÓN DE LA DEMANDA DE SECTORES PRODUCTIVOS	Número de estudios realizados para la detección de la demanda de sectores productivos	2030		X	X	X	X	X	4
		Acción No.3 (P3, OE1, A3): Realizar estudios de seguimiento anual a egresados que permitan contar con indicadores específicos sobre la inserción laboral.	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	ESTUDIOS DE SEGUIMIENTOS A EGRESADOS	Números de estudios de seguimientos a egresados	2030		X		X		X	4

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.3 (P3): INADEH MEJORA LA CALIDAD DE LA OFERTA FORMATIVA EN FUNCIÓN DE LA DEMANDA	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.1 (OE1): Calidad y pertinencia de la oferta formativa, mejorada de manera integral en línea con las necesidades de los sectores productivos.	Acción No.4 (P3, OE1, A4): Diseñar, crear y estructurar una Coordinación Nacional de Orientación Profesional para que establezca los lineamientos, estrategias, seguimiento periódicos y evaluación de cada una de las actividades que se desarrollan en todos los centros de formación.	DFPC	Coordinación Nacional de Orientación Profesional funcionando	Porcentaje de Avance de la Coordinación Nacional de Orientación Profesional	2028		X	X	X			4
		Acción No.5 (P3, OE1, A5): Alinear la formación y capacitación (Cursos y Programas) del INADEH con las necesidades específicas de los sectores productivos, dependiendo de la provincia y que en sus contenidos tengan competencias emprendedoras, digitales y tecnológicas	DFPC	DISEÑOS CURRICULARES ALINEADOS A LAS NECESIDADES DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS	Número de diseños curriculares actualizados según las necesidades de los sectores productivos	2030		X	X	X	X	X	4

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.3 (P3): INADEH MEJORA LA CALIDAD DE LA OFERTA FORMATIVA EN FUNCIÓN DE LA DEMANDA	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.1 (OE1): Calidad y pertinencia de la oferta formativa, mejorada de manera integral en línea con las necesidades de los sectores productivos.	Acción No.6 (P3, OE1, A6): Desarrollar programas especiales para grupos vulnerables (mujeres y niñas; personas con discapacidad, personas adultas mayores, pueblos originarios, etc.) para mejorar su calidad de vida.	DFPC	PROGRAMAS ESPECIALES PARA GRUPOS VULNERABLES	Número de programas especiales para grupos vulnerables (Mujeres y niñas; personas con discapacidad, personas adultas mayores, pueblos originarios, etc.) que sufren las dificultades de inserción laboral.	2029		X	X	X			4
		Acción No.7 (P3, OE1, A7): Equipar las aulas y talleres de los centros de formación profesional a nivel nacional con tecnología avanzada e internet para la capacitación tecnológica de los aprendices.	DAF	AULAS Y TALLERES EN LOS CFP CON TECNOLOGÍA AVANZADA E INTERNET	Número de Aulas y talleres de los centros de formación profesional a nivel nacional equipadas con tecnología avanzada e internet para la capacitación tecnológica de los aprendices.	2030		X	X	X	X	X	4

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.3 (P3): INADEH MEJORA LA CALIDAD DE LA OFERTA FORMATIVA EN FUNCIÓN DE LA DEMANDA	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.2 (OE2): Capacitación continua y a la vanguardia, considerando estrategias pedagógicas innovadoras, a los instructores y supervisores de INADEH	Acción No.1 (P3, OE2, A1): Organizar anualmente seminarios y talleres para fortalecer con habilidades y destrezas laborales (formación inicial, desarrollo profesional y actualización técnica) a través de Centro de Perfeccionamiento de la Formación Profesional, las capacitaciones permanente de Instructores de las diferentes áreas de formación y el uso de tecnología avanzada.	DFPC	SEMINARIOS Y TALLERES PARA CAPACITAR A LOS INSTRUCTORES	Número de Instructores de INADEH capacitados en el Centro de Perfeccionamiento de la Formación Profesional	2030		X	X	X	X	X	4
		Acción No.2 (P3, OE2, A2): Fortalecer el recurso humano de la Coordinación Nacional de Supervisión y de supervisores técnicos metodológicos mediante la contratación de al menos 3 supervisores por centro de formación profesional.	DFPC	COORDINACIÓN NACIONAL DE SUPERVISIÓN FORTALECIDOS CON TÉCNICOS METODOLÓGICOS	Número de técnicos metodológicos incorporados en la Coordinación Nacional de Supervisión	2030		X		X		X	4

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.3 (P3): INADEH MEJORA LA CALIDAD DE LA OFERTA FORMATIVA EN FUNCIÓN DE LA DEMANDA	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.2 (OE2): Capacitación continua y a la vanguardia, considerando estrategias pedagógicas innovadoras, a los instructores y supervisores de INADEH	Acción No.3 (P3, OE2, A3): Fortalecer anualmente las capacidades técnicas y metodológicas del talento humano de la Coordinación Nacional de Supervisión en cada área de formación mediante un programa de capacitación y sensibilización continua.	DFPC	CAPACITACIÓN ANUAL DEL TALENTO HUMANO DE LA COORDINACIÓN NACIONAL DE SUPERVISIÓN	Número de técnicos metodológicos capacitados dentro de la Coordinación Nacional de Supervisión	2030		X	X	X	X	X	4
		Acción No.4 (P3, OE2, A4): Formar a nuevos instructores en metodologías de Formación Profesional	DFPC	INSTRUCTORES NUEVOS EN METODOLOGÍAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL	Número de instructores nuevos capacitados en metodologías de Formación Profesional	2030		X	X	X	X	X	4

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.3 (P3): INADEH MEJORA LA CALIDAD DE LA OFERTA FORMATIVA EN FUNCIÓN DE LA DEMANDA	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.3 (OE3): Capacitación Técnica Profesional en el Área Agropecuaria, a través de las granjas didácticas del INADEH para aportar en la Seguridad Alimentaria de Panamá	Acción No.1 (P3, OE3, A1): Buscar acercamientos y firmar convenios con el MIDA y el IDIAP para que los instructores se actualicen con las técnicas agropecuarias modernas y tecnológicas, al igual buscar orientación en cuanto a modernizar las granjas didácticas del INADEH.	DFPC	CONVENIOS NACIONALES FIRMADOS PARA BENEFICIO DEL ÁREA DE FORMACIÓN AGROPECUARIA	Número de convenios firmados en beneficio del área de formación agropecuaria en INADEH	2030			X	X			4
		Acción No.2 (P3, OE3, A2): Buscar acercamiento con instituciones homologas que manejen las áreas de agroindustria, agrícola y agropecuaria para modernizar a las granjas, no sólo en infraestructuras sino en capacitación a los instructores	DFPC	CONVENIOS CON INSTITUCIONES INTERNACIONALES FIRMADOS PARA BENEFICIO DEL ÁREA DE FORMACIÓN AGROPECUARIA	Número de convenios firmados en beneficio del área de formación agropecuaria en INADEH	2030			X	X			4

PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FECHA LÍMITE	% de AVANCE	PLAN OPERATIVO					ODS
								2026	2027	2028	2029	2030	
PILAR No.3 (P3): INADEH MEJORA LA CALIDAD DE LA OFERTA FORMATIVA EN FUNCIÓN DE LA DEMANDA	OBJETIVO ESTRATÉGICO No.4 (OE4): Fortalecer la formación profesional con énfasis en la Formación Dual	Acción No.1 (P3, OE4, A1): Establecer alianzas con empresas para ofrecer oportunidades con énfasis de Formación Dual en todas las áreas formativas del INADEH.	DFPC	EMPRESAS INTERESADAS EN LA FORMACIÓN DUAL	Número de empresas que deseen trabajar en la formación dual	2030		X	X	X	X	X	4
		Acción No.2 (P3, OE4, A2): Fomentar la participación de estudiantes en programas de capacitación con énfasis de Formación Dual en todas las áreas formativas del INADEH	DFPC	JÓVENES INTERESADOS EN LA FORMACIÓN DUAL	Número de jóvenes que deseen trabajar en la formación dual	2030		X	X	X	X	X	4

VII. MATRIZ DE PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) PARA DARLE SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO DE INADEH 2026-2030

El plan estratégico define la dirección de la organización, mientras que el plan operativo establece cómo se llegará a esa dirección. Un plan operativo anual (POA) se vincula a un plan estratégico quinquenal alineando las metas y estrategias a corto plazo con la visión a largo plazo de la organización.

Los beneficios de vincular los planes operativo al plan estratégico, podemos mencionar:

- Se vinculan los recursos financieros con los objetivos estratégicos.
- Se mejora la asignación de recursos.
- Se reduce costos y se mejora la rentabilidad.
- Se fortalece la toma de decisiones estratégicas.
- Se fortalece la rendición de cuentas.
- Se facilita la identificación de desviaciones y la toma de medidas correctivas.

Cuando el Consejo Directivo apruebe el PEI 2026-2030, se procederá a la socialización de este y se presentará la matriz guía que se utilizará para los POA's que estarán aunados al PEI.

A continuación, la Matriz del POA para ser utilizada en el quinquenio venidero:

PLAN OPERATIVO ANUAL																						
PILAR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICA	UNIDAD RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	TAREAS	LINEA BASE AÑO ANTERIOR	LINEA META AÑO ACTUAL	PLAN OPERATIVO AÑO												% de AVANCE	
									EN	FEB	M	AB	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
						1																
						2																
						3																
						4																
						5																
						6																
								1														
								2														
								3														
								4														
								5														
								6														
								1														
								2														
								3														
								4														
								5														
								6														

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Facilitador/a de la Formación Profesional; Dirección de Formación Profesional y Capacitación, INADEH; Planificación del Proceso Formativo; Manual del Participante - 2016

Krieger, Mario; El Método de Planeamiento Estratégico Participativo de las Organizaciones Públicas (PEPOP).

Manual de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano; Gaceta Digital No.29739-A del 14 de marzo de 2023.

Ministerio de Economía y Finanzas, Dirección de Presupuesto de la Nación, Manual de Formulación de Programas Presupuestarios con Enfoque a Resultados, República de Panamá, 19 de septiembre de 2023.

Móttola, Juan Pablo; Re-perfilamiento Planificación Estratégica INADEH 2025-2029; junio 2024.

Plan Estratégico de Gobierno 2025-2029; Resolución de Gabinete No.124 de 26 de diciembre de 2024.

Plan Estratégico de INADEH 2021-2025, Segunda Versión diciembre 2022; Resolución No. CD-10-2021 de 17 de noviembre de 2021.