



Vía La Amistad y Ave. Juan Pablo II  
Ave. Escude, Llanos de Curundú, N°. 1997  
Apto. N°. 411, Balboa Ancón  
Panamá, República de Panamá  
E-mail: [fdetrabajo@cwpanama.net](mailto:fdetrabajo@cwpanama.net)  
Web-Site: <http://www.funtrab.org>  
Telefax: (507) 232-7248/50/55

## REUNIÓN DE JUNTA DIRECTIVA AGENDA DEL DÍA

FECHA : 15 DE JUNIO DE 2009  
HORA : 12:00 M.D.  
LUGAR : OFICINAS DE LA FUNDACIÓN DEL TRABAJO

### AGENDA

1. Verificación del Quórum
2. Presentación y Aprobación de la Campaña de Mercadeo del Sistema de Competencia Laboral.
3. Lo que propongan los Señores Síndicos



Via La Amistad y Ave Juan Pablo II  
Escude, Llanos de Curundu, No. 1997  
Apdo. No. 411, Balboa Ancón  
Panamá, República de Panamá  
E-mail: [fdetrabajo@pananet.com](mailto:fdetrabajo@pananet.com)  
Web-Site: <http://www.funtrab.org>  
Telefonos: (507) 252-7248 / 50 / 55

**LISTA DE ASISTENCIA A REUNIÓN  
JUNTA DE SÍNDICOS / FUNDACIÓN DEL TRABAJO**

**ASUNTO: PRESENTACION Y APROBACIÓN DE LA CAMPAÑA DE MERCADEO  
DEL SISTEMA DE COMPETENCIA LABORAL**

Fecha : 15 de junio de 2009

Lugar: Oficinas de la Fundación del Trabajo

Hora : 12:00 m.d.

**Co-Presidente**

1. Rafael Chavarría *Rafael Chavarría*
2. Guillermo Puga \_\_\_\_\_
3. Rene Orillac \_\_\_\_\_
4. Raúl Figueroa *Raúl Figueroa*

**Co-Vicepresidente**

5. Aracelys de Gracia \_\_\_\_\_
6. Alfonso Chambers *Alfonso Chambers*
7. Aurelio Linero \_\_\_\_\_
8. Luis A. Pimentel \_\_\_\_\_

**Co-Secretario**

9. Pedro Hurtado *Pedro Hurtado*
10. Manuel Tajú \_\_\_\_\_
11. José J. Rivera *José J. Rivera*
12. Guillermo Fernández \_\_\_\_\_

**Co-Tesorero**

13. Norma Cano *Norma Cano*
14. Elberto Cobos \_\_\_\_\_
15. Elsa Guanti de Rodríguez \_\_\_\_\_
16. Fernando Márquez \_\_\_\_\_

**Vocal**

17. Bernardino Botacio \_\_\_\_\_
18. José Pedroza \_\_\_\_\_
19. Darío Selles \_\_\_\_\_
20. Manuel Aizpurúa *Manuel Aizpurúa*

**APEDE**

21. Juan Carlos Mastellari \_\_\_\_\_
22. Juan Gabriel González \_\_\_\_\_

**ANAVIP**

23. Luis Castroverde \_\_\_\_\_
24. Víctor Zárate *Víctor Zárate*

**CGTP**

25. Mariano Mena *Mariano Mena*
26. Luis León \_\_\_\_\_

**CONVERGENCIA SINDICAL**

27. Víctor Torres *Víctor Torres*
28. Fidel Rojas \_\_\_\_\_

**Panamá, 15 de junio de 2009**

**Señores (as) Síndicos (as)**  
**FUNDACION DEL TRABAJO**  
**E. S. D.**

Adjunto a la presente hacemos llegar el ACTA N°4 de la reunión de la Junta de Síndicos, realizada el día lunes 15 de junio de 2009.

**ACTA N° 4**

<b>GRUPO</b> : Síndicos (as)	<b>Fecha:</b> 15/6/2009
	<b>Hora Inicial:</b> 12:00 m.d
<b>LUGAR</b> : Oficinas de la FUNTRAB	<b>Hora Final:</b> 2:00 p. m.
<b>ASISTENTES:</b> Rafael Chavarría, Rene Orillac, Raúl Figueroa, Alfonso Chambers, Pedro Hurtado, José Javier Rivera, Norma Cano, Bernardino Botacio, Darío Selles, Victor Zárata, Mariano Mena, Victor Torres, Tilcia Rangel, María Salcedo. <b>Invitados:</b> Madeleine Escribano CTRP, Ing. Juan Planells Director del INADEH, 2 de Relaciones Públicas del INADEH.	
<b>AGENDA</b> : 1. Verificación del Quórum, 2. Presentación de la Campaña de Mercadeo, 3. Análisis General.	
<b>ANÁLISIS GENERAL:</b>	
1. Se verifica el Quórum y se aprueba la Agenda de la Reunión.	
<b>2. Presentación de la Campaña de Mercadeo.</b>	
<b>3. Análisis General de la Campaña:</b>	
<b>3.1. Juan Planells:</b> Deseamos saber si estamos preparados para salir con esta Campaña así, porque nada hacemos diciendo Certificate y cuando él llama al teléfono no le dicen vaya a tal sitio presente tal documento.	
<b>Resp. María Salcedo:</b> Los Centros están preparados, porque ya tienen una experiencia durante todo el periodo, han ejecutado los procesos de Evaluación y están capacitados en todo el tema de Competencia Laboral. La FUNTRAB como Secretaría Técnica cuenta con el personal preparado para hacer las supervisiones y llevar el proceso hasta el final. La situación es que no tenemos Recursos para hacer frente a las grandes solicitudes, nos referimos a los costos que hay que pagar por cada proceso de Evaluación; ya que estos Sistemas requieren de muchos recursos.	
<b>3.2. Juan Planells:</b> ¿Qué esta costando una Evaluación?	
<b>Resp. María Salcedo:</b> Como en todo Sistema de CL a nivel mundial requiere de financiamiento, hasta que sea adoptado por el trabajador, las empresas y las instituciones. En principio se estimo un costo de B/.140.00, ahora se esta haciendo un Estudio que nos definirá exactamente cuánto es el costo de un Certificado por Competencia Laboral; pero a nivel internacional un Certificado está entre 300.00 y 350.00 más o menos, ese es el costo del Proceso y a medida que el Sistema va madurando las empresas y las personas deben hacer un aporte al costo de su Evaluación, que no	

solamente sea el Estado a través del INADEH quien dé los recursos para lograr este objetivo. Se ha dado esta oportunidad de que el Estado a través del INADEH financie estas primeras etapas, porque el Sistema tiene que madurar y darse a conocer e interesarle a la agente y a las empresas. Por lo general en otros países estos Sistemas son subsidiados por el Estado, pero siempre la persona debe aportar un porcentaje, aunque sea mínimo, pero que le cueste a la persona, igualmente si las empresas quieren Certificar a sus trabajadores, que sean las empresas quienes hagan el aporte de este porcentaje para lograr la Certificación por Competencia Laboral.

**3.3. Ing. Juan Planells:** Este Acuerdo que está por firmarse cuantos Certificados contempla?

**Resp. María Salcedo:** Se ha estimado 350 Certificaciones de Competencia Laboral en las tres áreas. Para el periodo incluyendo dos sectores adicionales. Para lograr este objetivo depende también del ritmo del Centro de Evaluación y del Sector; además tratamos de sacar el mejor provecho a los recursos asignados, haciendo ajustes para lograr más evaluaciones. Lo que se quiere es obtener Certificaciones con Calidad y que los trabajadores sean competitivos en el mercado laboral.

**3.4. Ing. Juan Planells:** Hay algún problema en conseguir aspirantes a la Certificación? Cual es la orientación de la Campaña? Es buscar gente que quiera certificarse o es anunciar lo que se esta haciendo?

**Resp. María Salcedo:** Pensamos que son las dos cosas, que las personas que todavía no conocen el tema; ya que este es un Sistema nuevo; y dar a conocer los resultados que hemos obtenido estos años. Ejemplo: en los hoteles nosotros llegamos a 200 Certificados de Competencia Laboral y hemos tenido que suspender procesos que ya estaban en la lista en los Centros de Evaluación, porque están interesados en que su gente se Certifique por Competencia Laboral; pero como sólo contamos con recursos para 200 Certificados, esos quedan para la siguiente etapa y también a nivel del interior.

**3.5. Ing. Rene Orillac:** Esto es un Sistema que empieza a funcionar y que si no nos preparamos simplemente nos deja atrás, dejará a la Fundación, al país atrás y dejará a todo el mundo atrás, porque el tema **de Competencia Laboral es extremadamente positivo para todo el mundo, para el trabajador, para las empresas, así que eso va rodar solo.**

**Resp. María Salcedo:** El tema de Competencia Laboral no es una corriente panameña, esto es una corriente mundial y quizás nosotros estamos entrando de último, porque en otros países se conoce el tema; quizás no han desarrollado los procesos de Evaluación para lograr la Certificación; porque les ha costado aglutinar a los Sectores y ponerse de acuerdo.

En el caso de Panamá no es así, contar con la FUNTRAB ha facilitado todo el proceso. De igual manera hemos aprendido de las experiencias, de los errores que cometieron los otros países y hemos tratado de no caer en ellos y avanzar un poco más.

El Sr. Cobos que no está aquí hoy, comentó en la reunión pasada que la OIT está muy interesada en documentar todo el proceso de Competencia Laboral de Panamá, a finales de julio hay una reunión en Cartagena nos pidieron que estemos presentes para presentar como funciona y como hemos logrado llegar. Somos los que hasta el momento tenemos un poco más de avance y productos concretos.

**3.6. René Orillac:** Parece que la presentación llena las expectativas de la Certificación pero lo mas importante es el tiempo, o sea cuando se va a presentar? cuando estemos preparados para hacerle frente, que puede ser una gran cantidad de gente llamándonos.

**Resp. María Salcedo:** Habíamos conversado con los compañeros y Asuntos Internacionales, de presentarla el día jueves al medio día en un almuerzo en el Hotel Continental, porque INADEH tiene una reunión con las Instituciones de Formación Profesional, de la cual la Fundación del Trabajo es parte / del INADEH. El punto crítico y es lo que le menciona al Ing. Planells, que el Acuerdo de Ejecución N°3, aun no se ha tramitado por parte del INADEH, a pesar que fue presentada la propuesta el 27 de febrero de 2009.

**3.7. Ing. Juan Planells:** Por mi parte es ver como se consigue los fondos para firmar ese documento e ir adelante, el tema es que en ese documento se están contemplando 350 Certificaciones, la respuesta a una Campaña de esta es unos 5,000 entonces que hace uno con 5,000 aspirantes, ok, Certificate, ok me quiero Certificar, o no, espérate en el año 2020 vas a entrar tú en este proceso.

**Resp. María Salcedo:** Como lo mencioné anteriormente, todo depende de cuantos recursos obtengamos y que calidad se quiere; queremos Certificar por Certificar. Certificar para servir con Calidad y ser competitivos?

**3.8. Ing. Juan Planells:** Pero ni siquiera tenemos formalizado un Contrato que es para 350.

**Resp. María Salcedo:** Estamos de acuerdo con Usted, pero el 27 febrero de 2009 se envió al INADEH el Acuerdo de Ejecución N°3 indicando los 350 Certificados que es un estimado; un presupuesto puede ajustarse a los requerimientos de ejecución; esto lo hemos conversado y podemos ajustar partidas. Pero no está en nuestras manos la aprobación del mismo. Hemos sido tan persistentes, que ya no nos quieren ni contestar.

**3.9. Mariano Mena:** Deseo saber si es en tres áreas, o por cada una de las áreas?

**Resp. María Salcedo:** Los 350 Certificados de Competencia Laboral son en las tres áreas, lo que se quiere es **obtener resultados con Calidad, no cantidad con mala Calidad.**

Estos procesos son tan complejos. En el Sector de la Construcción no es fácil cerrar un proceso, hay muchas personas que les falta capacitación, lo que hemos hecho es que se envían al INADEH para que los capacite, cuando están listos entonces vienen a Certificarse y así pasará con una gran cantidad de personas que les faltan algunos puntos claves que la Norma de Competencia Laboral no les permite obtener una Certificación.

Recordemos que la Norma de Competencia Laboral es un **Estándar de Calidad**, que demuestra lo que la persona realmente debe saber hacer, lo que se quiere con este Sistema, es que el trabajador preste un servicio con Calidad y que sea competitivo en el lugar donde ejecute su trabajo.

**3.10. Norma Cano:** Este Sistema nos lleva a dos vías, uno la motivación de la gente a Capacitarse porque si no se Capacitan no pueden Certificarse, entonces cuando la gente conoce este Sistema sabe que no puede llegar a pedir Certificación, si no ha ido a capacitarse para obtener la Certificación de lo que dice que sabe hacer. Esto es la esencia de la Certificación por Competencia Laboral. El tema de la Certificación no es un BOOM, porque primero tiene que pasar por un proceso.

**Resp. María Salcedo:** Como lo menciona la Sra. Norma, y la experiencia nos los ha indicado que no será un BOOM, porque hay que hacer un Diagnostico a la persona y si en las 5 u 8 preguntas del Instrumento de Evaluación demuestra que no tiene la capacidad y el conocimiento inmediatamente,

se le indica que tiene que ir a un proceso de capacitación. No es como hacer un llamado a Capacitación que nadie sabe nada, que se va a aprender. **En Competencia Laboral se va a demostrar lo que dices que sabes.**

Si consideras que estas capacitado y demuestras que sabes hacer lo que dices y que puedes cumplir con el Estándar de Calidad que es la Norma de Competencia Laboral, que señala estrictamente lo que debe hacer una persona en un puesto de trabajo. Se procederá con el proceso.

**3.11. Ing. René Orillac:** El concepto de la Certificación porque?, voy a explicar porque, en la Certificación tu eres un buen Carpintero pero te falta escaleras, entonces tu vas a capacitarte nada mas en escaleras, entonces si tú haces un Programa de Capacitación son completos, el objetivo de que la Certificación es simplificar la capacitación, porque nada mas tienes que estudiar lo que te falta para poderte Certificar.

**3.12. Ing. Juan Planells:** Vamos a suponer que yo leo el anuncio, CERTIFICATE, soy un Albañil, llamo al teléfono, que me van a decir?

**Resp. María Salcedo:** Se le explica como es el proceso. Se le solicita nos de su nombre y teléfono, lo registramos en un libro (para llevar una estadística o control de llamadas); luego le indicamos que el debe dirigirse a un Centro de Evaluación y se le menciona cuales son y se les proporciona sus direcciones y teléfonos (Turismo CEDETUR, Autogestión, Escuela Hotel; Construcción CAPAC; Informática Fundación Universidad Tecnológica)

El Centro de Evaluación que él escoja se le hará una Prueba Diagnostica para medir sus conocimientos generales, si él pasa la prueba se organiza el proceso de Evaluación en el área de trabajo, porque el tiene que demostrar que sabe hacer el trabajo que dice que sabe, si pasa la Evaluación en campo entonces se le indica que se le entregara en unos días el Certificado por Competencia Laboral.

**3.13. Ing. Juan Planells:** Ese proceso no cuesta nada? Quien lo hace? El Centro de Evaluación.

**Resp. María Salcedo:** El presupuesto que elaboramos en la Secretaría Técnica y que presentamos al INADEH para su aprobación, incluimos una Partida que dice: Costos por Procesos de Evaluación. Los primeros procesos tenían un costo estimado de B/.140.00 pero al escuchar a los Centros que tenían muchos gastos y verificar que era cierto, ajustamos el Presupuesto en esa partida por proceso en B/.200.00 c/u.

Los Centros de Evaluación son los que hacen el proceso de Evaluación; nosotros tenemos los Verificadores Externos que son los que observan todo el proceso desde el inicio hasta la revisión final del Portafolio de Evidencias del candidato aquí en la Secretaría. El Centro de Evaluación entrega el Portafolio con todas las Evidencias de que el trabajador ha cumplido con un proceso y le corresponde a la Secretaría la verificación y posterior entregar la Certificación que expide por parte del INADEH.

**3.14. Lic. José Javier Rivera:** Donde es ese Centro de Evaluación?

**Resp. María Salcedo:** Cuando se decidió iniciar con la implementación del Sistema, se realizaron una serie de procesos para poder calificar como Centro de Evaluación. Hasta el momento tenemos cinco Centros, para el Sector Turismo, (3) uno para Construcción y (1) uno para el Sector de Informática y Telecomunicaciones.

El aspirante a la Certificación se canaliza al Centro de Evaluación del Sector; Ahí se le aplica una Prueba Diagnostico, y los Evaluadores del Centro revisan el documento, inmediatamente, se le dice a la persona si esta en capacidad de continuar con la Evaluación en campo o sea en el área de

trabajo.

**3.1.5 Lic. José Javier Rivera:** En cuanto tiempo se hace el proceso?

**Resp. María Salcedo:** Inmediatamente que la persona se inscribe en el Centro, debe aplicársele la Prueba Diagnostica. Que No es un examen, es un Diagnostico General del oficio, que ha sido diseñado con especialistas del área (empresario y trabajador), es un Instrumento de Evaluación de las Normas de Competencia Laboral de Saloneros, Camareras, Albañil Calificado.

Todo depende de la agilidad del Centro de Evaluación y del Sector. Hemos hecho 4 Evaluaciones en un día; por ejemplo en el Sector Turismo, en la NCL Camarera, todo el día el personal trabajando desde las 6:00 a.m. hasta las 10:00 u 11:00 de la noche.

**3.16. Lic. José Javier Rivera:** Quiere decir que el proceso, es un proceso real.

**Resp. María Salcedo:** Como le explicaba anteriormente, todo es real, es la única manera de medir si el trabajador sabe hacer lo que el dice que sabe, demostrándolo en un momento real de trabajo o campo.

Lo primero es el Diagnostico que es un resumen general de lo que es el oficio; al ser aprobado pasa al área de práctica, quedaría coordinar una fecha para iniciar el proceso de Evaluación.

En las empresas conocen el Sistema, hemos realizado reuniones, sensibilizaciones a nivel nacional, en hoteles y por áreas, restaurantes, Cámaras, Asociaciones, empresas. Lo que quiero decir que se conoce el procedimiento, por eso mencionaba anteriormente, que son procesos complejos, algunos son rápidos otros llevan varios días porque depende de la disponibilidad en el puesto de trabajo y del tiempo. **TODO EL PROCESO SE LLEVA EN EL AREA REAL DE TRABAJO, NADA ES FICTICIO Y NO ES CAPACITACIÓN.**

**3.17. Lic. Yasmin INADEH:** Se han interesado en el interior igual que en la capital.

**Resp. Lic. María Salcedo:** En el interior del país hemos realizado los mismos procesos de capacitaciones y sensibilizaciones. Los Centros pueden abrir sus extensiones en el interior (tiene que pasar por un proceso de acreditaciones) y sino entonces el personal de los Centros se trasladan al interior a realizar los procesos. El interés ha sido demostrado, y contamos con personas capacitadas, que son colaboradores en los Centros aquí en la ciudad. Para que un Centro inicie la Secretaría Técnica tiene que preparar todo este personal, solo aquí en esta parte es que tenemos capacitaciones.

**3.18. Ing. Juan Planells:** Los B/.140.00 dólares que cuesta la Certificación que incluye? El examen ese inicial o como es el desglose?

**Resp. Lic. María Salcedo:** Es una Prueba Diagnóstica que fue elaborada por los especialistas del área (empresarios y trabajadores), desde ahí empieza el trabajo en campo, el Centro de Evaluación tiene un Verificador Interno, un Evaluador y nosotros tenemos los Verificadores Externos, estas son las personas involucradas que dictaminan si el proceso cumple con el Estándar de Calidad que es la Norma de Competencia Laboral. Los B/.140.00 incluye todo el proceso.

**3.19. Ing. Juan Planells:** Pero vamos a suponer que yo me inscribo me tienen que hacer todo, la Evaluación teórica y práctica?

**Resp. María Salcedo:** Si, pasa la teórica que solamente es el Diagnostico, con el resultado nos indica el grado de conocimiento y que la persona va a pasar el proceso de Evaluación; se le informa a la persona si paso o no; y si es No, donde tiene deficiencias y se le recomienda buscar una

capacitación (que en su efecto debería ser el INADEH quien lo capacite). Cuando esté listo se acerque al Centro e inicie el proceso. Si paso el Diagnostico, continuará con el proceso y se inicia la coordinación de fecha y hora.

**3.20. Ing. Juan Planells:** Que cobra el organismo evaluador por eso?

**Resp. María Salcedo:** Cuando iniciamos el Sistema, conjuntamente con el INADEH como organismo Certificador por Ley, se firmó un Convenio con cada Centro de Evaluación, en él se especifica que se pagará por proceso culminado. Lo que quiere decir que si la persona no pasa el Diagnostico, no se le paga ese proceso al Centro. Hemos elaborado las Reglas, Código, Manuales de Procedimientos que indican cómo debe llevarse el proceso y como son las reglas del mismo.

**3.21. Ing. Juan Planells:** Ese paso se hace sin compromiso, como cuando tú pides un presupuesto con una empresa.

**Resp. María Salcedo:** Los Centros conocen el proceso y los procedimientos, para eso los Capacitamos y se les entrega un CD con información, además les damos seguimiento periódico, supervisiones y acompañamiento en los primeros procesos; para eso contamos con el Verificador Externo que son de la Secretaría Técnica que son nuestra imagen en cada proceso. Los Centros están conscientes de que es la primera etapa, si las personas pasan el Diagnostico, siguen con la Evaluación de campo hasta culminar con todas las Unidades de la NCL.

**3.22. Sr. Mariano Mena:** Que costo tienen las siguientes Unidades?

**Resp. María Salcedo:** Como se les menciono, en principio eran B/.140.00 si era una unidad o la Norma de Competencia Laboral completa, pero como los Centros de Evaluación se han quejando, que el costo del proceso es muy alto; se ha contratado para hacer un Estudio de cuantificación del tiempo y los costos de la Evaluación; aun así hemos hecho un ajuste en el presupuesto quedando en B/.200.00 dólares.

En el nuevo Acuerdo de Ejecución N°3, que aún no se ha firmado se ha establecido los costos estimados, pero condicionados por unidad o norma completa. En el caso del Sector de la Construcción, solicitaron que sus evaluaciones solo sean por Norma de Competencia Laboral completa. En el Sector Turismo puede ser por Unidad o Norma de Competencia Laboral Completa. Sería promedio 50% unidad, Norma de Competencia Laboral completa 100%.

**3.23. Sr. Mariano Mena:** El trabajador que paga de todo eso?

**Resp. María Salcedo:** Hasta ahora mismo nada. Tengamos presente que este es un tema que no todos conocen; que en principio como cualquier producto tienes que promocionar, hasta lograr la confianza de los trabajadores, de las empresas; por esa misma razón tenemos que hacerlo bien; si hacemos las cosas a la ligera o por conseguir grandes cantidades no obtendremos calidad, ni el cambio que necesitamos en el Sector Productivos del país.

**3.24. Sr. Mariano Mena:** Que sucede mañana?

**Resp. María Salcedo:** Hemos analizando los otros Sistemas de CL, y le explicaba a los Co-Presidentes de que el Sistema cuando alcance su maduración y que haya calado en la mente de todos los panameños; todo el que quiera Certificarse debe hacer un aporte al costo del Certificado. Nosotros hemos estado explicando a los Gerentes de Recursos Humanos de las empresas, a los Centros de Evaluación, que por ser la primera vez que se esta impulsando en el país el tema, se está cubriendo a través del INADEH el costo; pero en los próximos periodos mas adelante el trabajador

tiene que poner un aporte; porque así es que funciona en el mundo; aproximadamente como B/.25.00 a B/.30.00 dólares, pero una Certificación en otros países está entre B/.300.00 y B/.450.00 dólares, lo que buscamos es que la persona le tome interés y le den valor a la Certificación. En el caso de las empresas que cuando ellas quieran que se les evalúe y Certifique a sus trabajadores, ellos cubran el costo de la Certificación.

**3.25. Ing. Juan Planells:** Ahora a mí lo que me no me cuadra son los 350, a 200.00 dólares son 70,000.00 mil dólares no 700,000.00 mil dólares.

**Resp. María Salcedo:** Este Presupuesto contempla no solo los procesos de Evaluación, entra Servicios Personales, Prestaciones Sociales, Gastos Directos de Operación, Servicios Externos, Administración FUNTRAB, desarrollando Norma de Competencia Laboral, los Instrumentos de Evaluación, Capacitaciones al Personal, Sensibilizaciones a nivel nacional entre otros.

**3.26. Ing. Juan Planells:** Ok o sea que no es solo para pagar la Certificación, es todo. Entonces me sigue preocupando la llamada, ok se le evalúa y se le dice: tiene que tomar este curso.

**Resp. María Salcedo:** Si, nosotros hemos tenido alrededor de 500 personas registradas solicitando Certificaciones en un año. No todos pasan los Diagnósticos, le pongo un ejemplo: en el caso de la Construcción; tienen dificultades en el proceso, porque no saben armar la guindola, puede ser un buen Albañil, pero no sabe armar una guindola.

En Salonero son buenos y hemos obtenido la mayor cantidad de Certificaciones; ya que ellos están bastante capacitados, y las Recamareras. En estas áreas hemos encontrado que hay algunos que pasan la primera Unidad de la Norma de Competencia Laboral y se les Certifica por esa Unidad quedando pendiente la otra Unidad para que sean Calidad Total.

Ejemplo la Recamarera sabe armar su carro de trabajo u otras acciones que incluye la primera Unidad, pero cuando llegarnos a la segunda Unidad que indica el arreglo de la recamara de acuerdo a los estándares de calidad del hotel y los que señala la Norma CL, no lo sabe hacer, entonces a ellas solamente se Certifica en la Unidad Uno. Se le da tiempo de tres meses para que se capacite y regrese al proceso. Además el INADEH está haciendo un esfuerzo con FREEMAN GROUP en este Sector.

**3.27. Ing. Juan Planells:** Entonces me sigue preocupando la llamada, ok se le evalúa y se le dice tiene que tomar este curso.

**Resp. María salcedo:** Sabemos que los Programas de Capacitación del INADEH son bien completos. No sé si ustedes recuerdan en una reunión que tuvimos una vez, les comentaba que sería bueno que el INADEH por lo menos para esta demanda que genera el Sistema se logre una capacitación específica y se pueda lograr la Certificación de esos trabajadores.

Se les puede decir váyase al INADEH que los capacitará específicamente en esa área que requiere reforzar; pero como no se ha podido concretar en ese aspecto, hemos hecho algunas conversaciones con algunos hoteles específicamente con EL PANAMA y el DECAPOLIS, para que ellos mismos formen sus Centros de Capacitación y además le den la oportunidad a otros hoteles para que su personal se pueda capacitar.

También hay la posibilidad que el INADEH capacite en el área de trabajo es una conversación que hay que hacer conjuntamente con el INADEH/Empresas, que sería lo más factible, las empresas estarían dispuestas a dar el tiempo a sus empleados, porque solo son capacitaciones puntuales y no generales, que pueden duran unas horas en una semana.

**3.28. Lic. José Javier Rivera:** No hay un hotel escuela aquí.

**Resp. María Salcedo:** Sí, estamos trabajando con ellos, nos ha ido muy bien, tenemos todo el apoyo como Centro de Evaluación, tenemos entendido que se inscribieron como Oferentes. Desean Certificar a todo el personal en sus cinco hoteles.

**3.29. Lic. José Javier Rivera:** La idea sería como tener sub centros en las empresas de manera que el INADEH certifique que ellas pueden complementar esos cursos.

**Resp. María Salcedo:** Sí, sería bueno, porque si los enviamos al INADEH los cursos son más complejos y no son específicos en áreas.

**3.30 Ing. Juan Planells:** No sé, la única preocupación mía es que despertemos una expectativa que no podemos satisfacer, porque la cantidad va ser superior a lo que podemos manejar, cada vez que llama un tipo de esos, son 140.00 dólares.

**Resp. María Salcedo:** Mencionaba anteriormente que hay una Prueba Diagnostica, que si no pasan, no continúan con el proceso, **solo se paga si se completa el proceso** Además hay un Acuerdo INADEH/FUNTRAB/CE que señala claramente cuáles son los compromisos y responsabilidades.

**3.31. Ing. Juan Planells:** Si, pero ya inicia un proceso.

**Resp. María Salcedo:** Si, pero el Centro sabe que si no pasa la Prueba Diagnostica, no hay Certificación. Ellos conocen la Reglas, los Procesos y los Procedimientos y en el Acuerdo de Ejecución que se firma INADEH/FUNTRAB señala claramente que se pagara por proceso terminado y eso se cumple.

**3.32. Ing. Juan Planells:** No muy de acuerdo, esa parte la veo pero de todas maneras inicia un proceso de Capacitación y al final hay que pagarle la certificación porque en algún momento el va a estar listo, no está bien por mi parte yo feliz de Certificar a todo el mundo, pero hay que programarlo porque eso supone una proyección para el presupuesto.

**Resp. María Salcedo:** Cuando inicia un proceso a través del Diagnostico indicándonos que le falta capacitación. Cuando la persona esta lista regresa nuevamente al Centro de Evaluación y tienen que aplicarle nuevamente el Diagnostico. Además los Gerentes de RH, los Jefes, Supervisores saben quien está en capacidad y como es el desarrollando de su personal ellos tienen una responsabilidad en el proceso porque son el primer contacto en la empresa y con quienes tenemos que coordinar todo el proceso hasta lograr la Certificación. Hemos hecho un presupuesto, es un estimado y se pueden ajustar.

**3.33. Ing. Juan Planells:** Si, ajustables para abajo.

**Resp. María Salcedo:** Lamentamos lo que está pasando con el INADEH, pero esa es la manera en que trabajamos. La Asesora Legal nos indico que si se requiere más recursos o hacer cambios sustanciales en el Acuerdo podemos hacer Adendas bien sustentadas.

**3.34. Ing. Juan Planells:** La pregunta es de los 350 que hay como ellos llegaron a calcularlos.

**Resp. María Salcedo:** Es un estimado para el siguiente periodo, puede pasarse. Lo calculamos o estimamos en base a la experiencia que hemos adquirido a lo largo del periodo.

**3.35. Lic. José Javier Rivera:** Pero nosotros dejamos a los Centros encargados de ellos.

**Resp. María Salcedo:** Les informaba, que hacemos sensibilizaciones sobre el tema de Competencia Laboral en las empresas, a los Gerentes de Recursos Humanos, a Supervisores, Jefes de Departamentos, Gerentes, organizamos grupos, Universidades, Cámaras, Asociaciones y orientamos los procesos; donde nos soliciten una sensibilización sobre el tema ahí estamos. Los Centros tienen la capacidad para buscar los candidatos y es parte de su trabajo porque ellos son los que cobran por cada proceso; pero es responsabilidad de la Secretaría Técnica dar a conocer el Sistema de Competencia Laboral y obtener los resultados esperados por el INADEH. Es un trabajo en conjunto Empresa Privada, Gobierno y Trabajadores.

**3.36. Lic. José J. Rivera:** Y el proceso entre la llamada y cuando llamo, que tiempo promedio toma.

**Resp. María Salcedo:** Depende de la misma persona, inmediatamente nosotros lo registramos y lo canalizamos al Centro de Evaluación. En caso de personas que estén trabajando se organiza el proceso a través de Recursos Humanos. Somos un personal muy poquito para el trabajo que tenemos; pero somos un personal bien eficiente, calificado y comprometido para hacer el trabajo.

**3.37. Lic. José J. Rivera:** Sí, pero cuanto tiempo tomo cierto medio, desde esa primera llamada hasta que la persona tenía su Certificación.

**Resp. María Salcedo:** Les explicaba, que un proceso en Turismo puede durar 4 horas, en Construcción bien coordinado hasta 3 días. Hay muchos factores implicados.

En Turismo hay personas que son rápidas y hemos logrado hacer hasta 4 procesos por día, empezamos a las 6:00 de la mañana y terminamos a eso de las 6, 9 de la noche. En el caso de la Norma de Competencia Laboral del Salonero, depende si el proceso se hace a la hora del desayuno y lo terminamos en 4 horas, pueden hacerse hasta 4 en el día.

Contamos con cinco Verificadores Externos y los Centros cuentan con sus Evaluadores, todos se los distribuimos en cada proceso. Iniciamos a las 6: a. m., llega el cliente y todos está coordinado e inicia el proceso terminando a 10:00 a.m., de igual manera se está iniciando otros procesos y así sucesivamente. Hay muchas condiciones involucradas en un proceso. No es lo mismo con la Norma de Competencia Laboral de Camarera que es un oficio permanente, no es necesario que haya clientes. En Construcción también depende de muchos factores.

**3.38. Ing. René Orillac:** La capacitación y las pruebas se hacen dentro de las empresas.

**Resp. María Salcedo:** Si, el proceso se realiza en el área de trabajo, porque se tiene que observar a la persona cuando está haciendo su trabajo, no es inventado. Es la única manera que se puede demostrar que la persona sabe hacer, lo que dice que sabe.

**3.39. Sra. Norma Cano:** En la Campaña que se vea los tres Sectores, que se vea claro que se está llamando a Certificarse a la gente que está trabajando en esas áreas. No será tan voluminoso, y si vamos a incorporar otros Sectores entonces se anuncia, pero por ahora los tres Sectores que están resultando y que la gente ha llegado con esa voluntad de estar Certificado; fíjense en los restaurante en los hoteles cuando llego, Norma me Certifiqué, Ustedes saben que esa es la rama del Sindicato nuestro, entonces lo dicen con aquel orgullo cuando van a las reuniones.

**3.40. Rene Orillac:** Me parece que le estaba diciendo, el presupuesto de 350 que es lo que es?

**Resp. María Salcedo:** Se han estimado 350 Certificados para el periodo de un año.

**3.41. René Orillac:** Parece muy poco, porque si tu agarras la industria de la Construcción nada mas hoy por hoy, hay por lo menos entre 40 y 50 mil calificados que requieren Certificación y si tu vas a Certificar 350 por año vamos a estar aquí por 20 años.

**Resp. María Salcedo:** Tenemos programado, alrededor de 200 procesos para este periodo y sobrepasamos las metas. Sin embargo durante un año la Industria de la Construcción ha Certificado solo cinco (5) personas.

**3.42. Ing. René Orillac:** Por que está comenzando, apenas la rueda está comenzando a rodar.

**Resp. María Salcedo:** Usted ha respondido, estamos comenzando, se necesita conocer el tema que es muy complejo, pero hay que hacerlo.

**3.43. René Orillac:** Pienso que una vez se inicie, tiene dos efectos para mí, en la Construcción y en todos lados es lo mismo, puedo garantizar a los empresarios de la construcción que el trabajador que va trabajar conmigo tiene las cualidades que dice que tiene, porque me lo muestra con el Certificado.

Bien lo más probable es que ese trabajador va a recibir posiblemente una remuneración mayor porque tiene un Certificado, entonces que va suceder, el que no está Certificado, va querer certificarse entonces los 40,000 que están van a venir a Certificarse entonces vas a tener un pelotón de gente que quiere Certificarse que estoy seguro que la mitad no sale, si tiene que hacer alguna materia o algo pero no todos están preparados.

**Resp. María Salcedo:** Es así, no todos van a pasar el Diagnostico, algunos cumplen con una unidad y no pueden cumplir con la otra entonces no se le puede dar la Certificación en el caso de la Construcción, por ejemplo hay normas que tienen tres unidades puede pasar dos pero le falta una y no se les puede dar la Certificación.

**3.44. Sr. Mariano Mena:** El problema es de fondo, es que pasa con esa unidad y usted le dice, le hace falta, el bloque no se agarra así y no así el tipo va en una semana, te hace el curso, te hace la práctica tienes que Certificarlo, lo vas a tener ahí.

**Resp. María Salcedo:** En estos casos se le da por lo menos alrededor de tres meses para que la persona logre la capacitación y regresar al proceso, porque no se puede esperar tanto, ya que vence el proceso. Hay que ver si la persona encuentra quien le capacite en lo que le falta, porque este tipo de capacitación no las hay. Aquí es donde el INADEH debe intervenir.

**3.45. Ing. Juan Planells:** No es inmediato, pero bueno en tres meses tiene que estar.

**Resp. María Salcedo:** Tres meses, de lo contrario pierde todo el proceso realizado y tampoco se le cancela al Centro, ya que es por proceso completo en el caso de Construcción. Aquí el Centro juega un papel muy importante.

**3.46. Sr. Mariano Mena:** A la vuelta de la esquina lo vas a tener, por eso yo coincido con René que este la Certificación, o sea cuando tu enfocas la campaña llamando a la gente que se Certifique. Primero tiene que ver con el tema de la educación o el tema de la complementación como tú quieras, para estar Certificado tengo que cumplir con diez materias, pero nada más me hace falta una, yo no te voy a hacer las otras nueve, yo nada mas te voy a pasar la materia que me hace falta,

para cumplir e inmediatamente voy a ir a la Certificación me van a dar la Certificación, ¿por qué? el objetivo es que la gente se Certifique, es que el origen, bueno yo lo que quiero que tu tengas un instrumento que te permita a ti tener otros, mejor posición, económica porque al estar Certificado seguro vas a ganar más plata, así que si lo que estas es motivando a la gente de que se Certifique tu no le puedes venir después con el cuento no que tienes que irte para allá, para que te eduquen, no le vas a Certificar, el tipo va necesitar el complemento de lo que en alguna medida le hace falta, y eso es lo que tú le vas a capacitar, sobre eso, porque lo demás lo paso.

**3.47. Ing. René Orillac:** Si, pero es que el Certificado es total o no hay Certificado, tu nada mas te tienes que capacitar en lo que falta y pasas el proceso. Es como el Médico, puede pasar todo, pero si no sabe operar se fregó tiene que Certificarse.

**3.48. Ing. Juan Planells:** Mas que una invitación a que te Certifique, la Campaña debería ir orientada a una información de lo que es una Certificación, si porque a mí me preocupa eso, a nosotros nos paso con el cuento de CAPACITATE, 205,000 formularios, había que darle curso, tu vieras en lo que nos metimos, afortunadamente había plata.

**Ing. René Orillac:** fueron los 205,000?

**Ing. Juan Planells:** no, más de eso 311, yo creo que debíamos fortalecer mas el Sistema.

**3.49. Lic. José J. Rivera:** Incluso le diría, usted es la que tiene la historia de lo que ha pasado, entonces sería un relato, breve, pero de la experiencia, bueno cuantos llegaron qué fue lo que paso, porque quizás estamos pensando que hay mucho pero no hay, que es lo que sucedió en esta experiencia de este año.

**Resp. María Salcedo:** Nosotros iniciamos con un Piloto con cinco Sectores en el año 2003. Cuando terminó el Piloto pasamos a formar parte de INADEH y viendo las necesidades del país nos dijeron que empezáramos con tres, Turismo, Informática y Construcción.

El Sector más avanzado es Turismo, ya sea porque tiene otros cursos que refuerzan el proceso del trabajador, para el periodo que termina el 31 de agosto se había estimado 200 Certificados; son los que han ocupado casi todos los 200 certificados.

En el caso del Sector Construcción se Certificó 5 trabajadores.

En el Sector de Informática no ha podido Certificar pero estamos por iniciar y estamos elaborando otros procesos.

**3.50. Ing. Juan Planells:** Que han sido Saloneros?

**Resp. María Salcedo:** Si, Saloneros y Camareras, en cuanto a la demanda si hemos tenido, cualquier cantidad de llamadas y de acercamientos de los mismos hoteles a la Fundación para que Certifiquemos a su personal.

Las empresas BERN por ejemplo quiere que se le Certifiquemos a todo su personal, se les ha indicado que las personas para poder obtener una Certificación tienen que cumplir con toda la Norma de CL.

De esa manera hemos ido trabajando en el Sector de la Construcción; le hemos informado a la CAPAC que ellos tienen un nicho de Capacitación ahí, que pueden impulsar la capacitación del Sector en esos puntos críticos que necesitan los trabajadores.

Igualmente lo hemos hecho en el Sector Informática, para que no haya ese desfase que cuando la persona va a solicitar Certificación le faltan algunos complementos para poder obtener la Certificación.

Cuando se elabora la Norma de CL, y los Instrumentos de Evaluación, que salen de la NCL (que ambos estándares los elaboran los empresarios y trabajadores que son los que saben cómo es el oficio). Hay puntos críticos que el trabajador de saber y si no cumple no se le puede Certificar. Un ejemplo: ¿Qué clase de vino utilizaría para comer carnes blancas o roja, que vino utilizaría para cocinar aves, si la persona no sabe, ya con esto me está indicando que la persona necesita capacitación. Igualmente en el Sector de la Construcción si no sabe hacer una guindola y lo mismo va a pasar en el Sector de Informática.

**3.51. Ing. Juan Planells:** Pero fíjese si tiene 500 aspirantes y sólo hay 350 entre comillas que podemos financiar con el contrato que está pendiente de fondos, el problema no es de candidatos, la Campaña siento que debe ir orientada a buscar más candidatos porque no podemos con los que tenemos, entonces hasta que esa rueda no esté bien engrasada.

**Resp. María Salcedo:** Si, las mismas empresas se han comunicado una con otras, vienen a la Fundación y solicitan orientación, vamos orientamos y capacitamos, provincia en provincia promocionando el Sistema, con el Ministerio de Trabajo también lo hemos hecho.

**3.52. Lic. José J. Rivera:** Lo otro es que si la masa crítica viene del área de Turismo, una ruta podría ser, concentrarnos en esa parte y/o si hay una demanda alta podría decirse bueno vamos a ponernos de acuerdo, ustedes ponen tanto y el INADEH pone la diferencia o financia todo, yo recomendaría que estar pendiente que tiene una masa importante de candidatos que podría ser la Construcción, ya con una experiencia vista, se podría hablar con la CAPAC, bueno vamos a hacer un acuerdo con la Fundación con el apoyo de ustedes pueden desarrollar eso y no nos complicamos tanto, en Informática no se han cumplido las expectativas por ahora.

**Resp. María Salcedo:** En Informática el problema se daba con el Comité Sectorial, había un conflicto interno, hasta ahora pudimos resolverlo y la Fundación Tecnológica será el Centro de Evaluación, pero ya con ellos hemos empezado a hacer los Instrumentos de Evaluación y esperamos que antes del 31 de agosto podamos Certificar alguna persona.

**3.53. Ing. Juan Planells:** Ahora, vender al concepto de Certificación sí, creo que es importante, o sea que la gente entienda que cuando se le presente la oportunidad debe Certificarse. En el INADEH Certificamos 1,000 como operador de equipo pesado, trajimos una empresa de Estados Unidos y hoy casualmente estamos Certificando soldadores por la AWS así que algo bueno sucede, pensando en la ampliación del Canal, entonces sí yo me reuní con ellos y le explique la importancia de la Certificación lo que eso significa tener un comprobante que se tiene la competencia y claro ellos se sienten bien y eso no es concepto que se haya desarrollado mucho en la medida en que la propaganda vaya orientada a eso, también, pero lo que sí me preocupa es eso, Certificate, número de teléfono el tipo llama.

**3.54. Sra. Norma Cano:** Si en vez de Certificate, se le dice: Capacítate y Certificate, para que la gente sepa que no es directo a la Certificación, porque si yo siento que “yo soy Salonero” y siento que no estoy bien experta en vestir la mesa, sé que eso me va a hacer falta voy a INADEH a que me capaciten para poder Certificarme porque sé que Certificada puedo ir a un hotel a buscar un trabajo con mejores condiciones y mejor salario y todo lo demás, pienso que podría ser una salida, “Capacítate y Certificate”.

**Resp. María Salcedo:** Cuando se hizo la Campaña por primera vez en el Piloto año 2003-2006, era similar a esta, se tenían otras proyecciones y había otra Visión del Sistema de Competencia y por eso la Campaña está dirigida así.

Por otro lado las Capacitaciones con el INADEH y se ha hecho mucho énfasis Ingeniero, en que las Normas de Competencia Laboral tienen que usarse como Referente para hacer los Programas de Capacitación, porque cuando las personas vayan a un proceso de Evaluación y si no tienen el conocimiento de lo que exige la Norma de Competencia Laboral que es específicamente lo que se hace en el oficio, entonces no van a pasar el proceso de Evaluación.

**3.55. Ing. René Orillac:** Voy a una cosa, uno usa el mecanismo de propaganda cuando necesita que esa propaganda le produzca lo que te hace falta, entonces la pregunta es: hoy por hoy te hace falta gente para capacitar y para Certificar, porque creo que no has tenido problema.

**Resp. María Salcedo:** Para Evaluar y recibir la Certificación no, el problema es que no hay suficientes recursos para poder seguir.

**3.56. Ing. René Orillac:** Pero casualmente, entonces para que vas a salir a pedir que más gente venga a Certificarse, si no puedes Certificarlo, pienso que hago propaganda cuando de repente un producto que quiero vender más porque no se está vendiendo y lo pongo en propaganda y se vende, pero si estás haciendo propaganda por algo que ya con lo que tienes estas topada va a venir la gente aquí y no vamos a saber ni a donde los vamos a llevar, ese es mi punto de vista.

**Resp. Lic. Yasmin INADEH:** Porque de repente la Campaña también puede ser mantener presencia INADEH /Fundación del Trabajo haciendo estos procesos.

**Ing. Juan Planells:** Divulgar los resultados de lo que se está haciendo.

**Lic. Yasmin INADEH:** Divulgar los resultados lo que se está llevando ahora mismo, pero no haciendo la convocatoria, lo que se dio en Sheraton hace poco en abril, eso se puede dar.

**Ing. René Orillac:** la propaganda produce.

**Lic. Víctor Torres:** Quería aportar algunas cosas, hemos tenido algunas experiencias relacionadas con las Certificaciones, sería importante que se considerara dos aspectos que tienen que ver con una planificación estratégica tendiente a mantener un equilibrio entre lo que es la demanda y todo lo que ha sucedido.

En el Astillero teníamos soldadores muy calificados sin documentos, algunas empresas internacionales exigen cierto estándar de calidad, pero claro hay cierta duda siempre cuando el soldador no presenta una documentación, la única forma de verificar eso es la práctica, una vez se da en la práctica y aun así siempre llegaban empresas exigiendo la Certificación y si no se iban para otra empresa que Certificara, se hicieron las pruebas requeridas, muy bien todo y ahí está lo que querían claro te da otras opciones y las opciones llegaron, el ferrocarril.

Además algunos trabajadores también llegan a obtener su certificación el título y en la práctica no se cuales son los factores que inciden pero a veces no cuadran, entonces el tema de la Certificación es importante, porque siempre va tener uno de la oferta y de la demanda debidamente, primero para que se le pague bien al trabajador por la capacitación porque tampoco significa que bueno me voy a desesperar a tener títulos y sigo ganando igual.

Por otro lado Certificar mucho también genera una precariedad en el empleo porque bueno al no tener marcada la empresa. Entonces es parte de una estrategia que lleva como, bien productiva, o sea lo que queremos es trabajadores certificados, con buen salario y la empresa competitiva y que genere, por otro lado tampoco o sea generar una competencia desleal de las mismas empresas. Y que no contribuyen al desarrollo del país de una forma respectiva; así que bueno esto lo digo porque nosotros tenemos mucha experiencia en este tipo de situaciones y circunstancias en donde

no todo el tiempo representa tener algunas quejas especialmente a nivel salarial.

**Ing. Juan Planells:** Nos resulto con el caso de los operadores de equipo pesado, hicimos una evaluación y los empresarios están muy satisfechos, los trabajadores están muy satisfechos, pero cuando llega la hora de reflejarlo en los ingresos, baja el nivel de satisfacción, a veces, todo el mundo piensa que merece más de lo que realmente merece y allí también hay detalles, pero de cualquier manera es muy cierto, como dices, el nivel de expectativa no va con los resultados.

**Ing. Juan Planells:** También depende del área, soldadores Certificados aquí vienen empresas internacionales a pedir, "necesito 40" no los tengo, o sea en esa especialidad si eres bueno y tienes buenos hábitos.

**Lic. Víctor Torres:** Cuando la empresa invierte perfecto pero a veces quieren retener la Certificación; la Certificación es del trabajador, pero teníamos ese problema nunca se entregaba porque.

**3.57. Ing. Juan Planells:** Hasta que no estemos listos, preparados para recibir esa avalancha.

**Ing. Rene Orillac:** No nos pongamos a buscar más Certificados, si no podemos pagar ni los que tenemos. Ese es el sentimiento de todos.

**Lic. Víctor Torres:** Sugeriría que nosotros con la creencia y si hay suficiencia de parte de INADEH de atender algunas áreas, si pudiéramos tener algún tipo de convenio con las empresas que puedan apoyar la tarea de la capacitación, ya que se ha portado interesado y así también en el campo tecnológico o sea que se profundice en ese aspecto, que el proceso de capacitación no se detenga y el caso de la CAPAC igual es lo que habría que hacer para lograr que esas personas esos aspirantes cumplan en determinado plazo con sus capacitaciones, así que logramos ese resultado, no nos quedemos en lo que hemos hecho.

**Ing, Juan Planells:** Es importante lo que Víctor señala, por eso es la importancia de la participación del Estado en este negocio, porque efectivamente como Gerente de una empresa si voy a invertir en capacitación, quiero garantizarme de que ese personal no se me va a ir, resulta que lo estoy capacitando para que trabaje en la competencia, entonces esa visión amplia mas allá de los límites de la empresa solo lo pone el Estado esa es la ventaja amplia del INADEH.

**Ing. Rene Orillac:** se le cito para que dieran su opinión, creo que hay una opinión generalizada de que no queremos salir a pedir más gente, pero si queremos darle propaganda a lo que hemos hecho.

**Lic. Yasmin INADEH:** Le estaba comentando la intensidad y la frecuencia es el control que tenemos para poder manipular un poco el impacto que tendrá esto en los medios, así que si solamente se maneja como una gacetilla de televisión en los noticieros, ahí no debe pasar mayor cosa, que es solamente divulgar lo que está haciendo la Fundación e INADEH.

**Ing. Juan Planells:** Vamos a recobrarlo, así María.

**Ing. Rene Orillac:** Cerramos la sesión por el día de hoy, muchas gracias a todos por su asistencia.

**Elaborado por: Licda. María Salcedo.**  
**FUNDACION DEL TRABAJO.**