

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

PANAMÁ

**PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO PRODUCTIVO A TRAVÉS DEL
CAPITAL HUMANO**

(PN-L1157)

PERFIL DE PROYECTO

Este documento fue preparado por el equipo compuesto por: Waldo Tapia, Jefe de Equipo (LMK/CPN); Laura Ripani (SCL/LMK); Carolina Gonzalez (LMK/CCO); Cynthia Hobbs (SCL/EDU); Carlos Tovar (LMK/CPE); Elisa Lavore (LMK/CME); Ezequiel Cambiasso (FMP/CPN); David Ochoa (FMP/CPN); Andrea García (SCL/LMK); Maria Teresa Villanueva (SCL/GDI); Elena Heredero (MIF/GRU); Alvaro Sanmartín (LEG/SGO); Anabelle Wever (CID/CPN); Ethel Muhlstein (SCL/LMK); y Tania Gaona (SCL/LMK).

De conformidad con la Política de Acceso a Información, el presente documento está sujeto a divulgación pública.

PERFIL DE PROYECTO

PANAMÁ

I. DATOS BÁSICOS

Nombre del Proyecto:	Programa de Apoyo al Desarrollo Productivo a través del Capital Humano	
Número de Proyecto:	PN-L1153	
Equipo de Proyecto:	Waldo Tapia, Jefe de Equipo (LMK/CPN); Laura Ripani (SCL/LMK); Carolina Gonzalez (LMK/CCO); Cynthia Hobbs (SCL/EDU); Carlos Tovar (LMK/CPE); Elisa Lavore (LMK/CME); Ezequiel Cambiasso (FMP/CPN); David Ochoa (FMP/CPN); Andrea García (SCL/LMK); María Teresa Villanueva (SCL/GDI); Elena Heredero (MIF/GRU); Alvaro Sanmartín (LEG/SGO); Anabelle Wever (CID/CPN); Ethel Muhlstein (SCL/LMK); y Tania Gaona (SCL/LMK).	
Prestatario:	República de Panamá	
Organismo Ejecutor:	Ministerio de la Presidencia, por intermedio de la Secretaría de Competitividad y Logística	
Plan Financiero:	BID (OC):	US\$25 millones
	Local:	US\$1,5 millones
	Total:	US\$26,5 millones
	Políticas activadas:	OP-102, y OP-761,
Salvaguardias:	Clasificación:	"C"

II. JUSTIFICACIÓN GENERAL Y OBJETIVOS

- 2.1 **A pesar del dinamismo económico de Panamá, la productividad laboral y las brechas de género representan un desafío en el país.** Entre 2008-2017, Panamá tuvo la economía de mayor crecimiento en la región, con una tasa promedio anual de 6,6%¹. Para sostener este crecimiento y seguir siendo un país de ingresos altos, Panamá debe mejorar su productividad laboral. Los aumentos en productividad que vio durante la última década se explican por la acumulación de capital físico, no por el capital humano o la productividad multifactorial². Esto puede limitar el crecimiento a largo plazo, por lo que resulta esencial fortalecer las habilidades de la fuerza laboral, como sugiere la evidencia internacional³. Asimismo, reducir las brechas de género también contribuye al aumento de la productividad y genera importantes beneficios económicos a nivel de país^{4,5}.
- 2.2 **Para mejorar la productividad laboral, las habilidades de la fuerza laboral deben responder a las necesidades del sector productivo.** Según la Encuesta

¹ Para 2017, el crecimiento fue de 5.4% (Instituto Nacional de Estadística y Censo, 2018).

² En Panamá, la productividad laboral representa menos del 60% del promedio de países OCDE (OECD, 2017).

³ Ver Bauernschuster, Falck y Heblich, 2009; Backes-Gellner, Kluike, Pull y Teuber, 2016.

⁴ En Panamá, 51,9% de las mujeres son económicamente activas frente a 77% de hombres, el desempleo abierto es de 5,8% para mujeres y 3,7% para hombres y persisten las brechas salariales en todas las ocupaciones (INEC, 2018).

⁵ En 2016, las provincias de Chiriquí, Bocas del Toro explican el 5,5% y 1,3% del PIB, en cambio Ciudad de Panamá y Colón el 74,7% y 11,6% del PIB respectivamente (CECOM-RO, 2018).

de Manpower (2015), en Panamá, 46% de los empleadores tiene problemas para contratar trabajadores con las habilidades requeridas. El Informe de Competitividad Global 2017-2018 señala que 14,2% de las firmas panameñas considera “la fuerza de trabajo inadecuada” y la tercera mayor restricción para hacer negocios en el país. La Encuesta sobre Productividad y Formación de Recursos Humanos (BID, 2014) sugiere que existen serias deficiencias en competencias blandas entre los jóvenes que ingresan al mercado laboral. Este escenario puede agravarse en un contexto de rápido cambio tecnológico, que altera rápidamente la demanda de habilidades y la organización del trabajo (BID, 2017).

- 2.3 **La brecha de habilidades en Panamá es, en parte, reflejo de los problemas de calidad y pertinencia de la formación.** No obstante la inversión del país, hay problemas de calidad y pertinencia del sistema de formación⁶, que se explican por diversos factores⁷. Primero, la baja participación del sector privado en el desarrollo de estrategias de desarrollo de capital humano que resulta en una escasa pertinencia de la oferta formativa. Segundo, no existen mecanismos de anticipación de necesidades de formación. Asimismo, a pesar de los avances que ha hecho el Ministerio del Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), la información sobre el mercado laboral es insuficiente para la toma de decisiones de los actores del mercado (OCDE, 2017). Tercero, la oferta formativa se encuentra desarticulada y, por ende, presenta una calidad heterogénea⁸. A su vez, Panamá carece de un sistema de aseguramiento de la calidad para el sistema técnico profesional⁹. Por último, en ciertas regiones, la oferta de programas es limitada y puede profundizar las brechas en desarrollo de la fuerza laboral a nivel regional.
- 2.4 **Ausencia de un sistema de formación de habilidades.** Panamá carece de un sistema que articule los actores clave del mercado laboral con la oferta de formación. Esta última depende de los Ministerios de: Educación (MEDUCA); Comercio e Industrias (MICI); y Trabajo (MITRADEL). MEDUCA regula la educación formal media y superior conducente a Bachillerato Técnico y Técnico Superior Universitario (Institutos Tecnológicos Superiores, ITS). El MICI y MEDUCA gestionan conjuntamente la formación post media no universitaria de la Red de ITS Particulares. MITRADEL, por su parte, lidera la formación profesional y capacitación laboral, a través del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) y de los organismos de capacitación (OCA). INADEH es el organismo rector del Estado en materia de formación profesional y capacitación laboral¹⁰. En este contexto, en 2014, la Alta Comisión de Políticas Públicas de Empleo en Ocupaciones Técnicas y Profesionales (ACE) recomendó que la Secretaría de Competitividad y Logística (SECLOG) sea la entidad que articulará todas las instancias vinculadas a las políticas de empleo, formación profesional y capacitación laboral.

⁶ Panamá invierte 0,17% del PIB en programas de capacitación, comparados con 0,12% en la LAC y 0,15% en la OCDE (OCDE, 2017).

⁷ Ibarra, A. (2013), Baptista y Flores (2014) y MITRADEL (2014).

⁸ Aunque MEDUCA es el responsable del currículo de formación profesional, secundaria y superior, no cuenta con las capacidades para cumplir con esta función clave para ordenar el sistema.

⁹ Baptista y Flores (2014).

¹⁰ Ley No.8 de 2006. El INADEH se ha orientado en operar servicios de capacitación y no en su rol de entidad reguladora del sistema de formación. Tampoco tiene capacidad para promover un sistema de competencias.

- 2.5 **Las deficiencias en habilidades afectan las oportunidades de desarrollo económico de la Región Occidental (RO) de Panamá.** El Gobierno de Panamá (GdP) está impulsando y promoviendo inversiones para fortalecer los sectores agroindustriales, turismo, construcción y logístico con el propósito de impulsar la productividad de la fuerza de trabajo y generar empleos en la RO¹¹. La región es el “polo logístico” con mayor diversificación y potencial para la integración con el Hub Central por sus ventajas agropecuarias, turísticas y conexión con Centroamérica que deben aprovecharse para diversificar la base productiva del país.^{12,13} Sin embargo, la falta de una estrategia de desarrollo de habilidades a nivel regional puede convertirse en un obstáculo para el desarrollo de estas iniciativas^{14,15}.
- 2.6 **Justificación.** La ACE recomendó la articulación del sistema de formación con las necesidades del sector productivo. El Plan Estratégico del Gobierno (PEG 2015-2019) señala que una de las principales preocupaciones para el desarrollo de Panamá es el déficit de recursos humanos, que se relaciona a las capacidades limitadas de los oferentes de formación y condiciona tanto el potencial de desarrollo de los sectores más dinámicos de la economía como la revitalización de sectores tradicionales. Por esta razón, el GdP ha solicitado al Banco implementar una estrategia para el desarrollo de habilidades en los sectores que ha priorizado para diversificar la base productiva del país¹⁶, que en una primera etapa se implementaría en la RO.
- 2.7 **Objetivos.** El programa tiene como objetivo apoyar a reducir la brecha de habilidades de la fuerza laboral panameña. En una primera etapa, se enfocará en la RO en cuatro sectores: agroindustria, construcción, logística y turismo. Sus objetivos específicos son: (i) promover la oferta de formación pertinente en sectores estratégicos con la participación del sector productivo; (ii) implementar un sistema de información relevante sobre la oferta y demanda de habilidades; y (iii) mejorar la capacidad de los oferentes de formación para el desarrollo de programas y gestión de calidad.
- 2.8 Se ha avanzado en la identificación de los siguientes componentes del proyecto:
- 2.9 **Componente 1. Desarrollo de iniciativas de capacitación guiadas por los empleadores (US\$16 millones).** Este componente busca reducir la brecha de habilidades en los sectores priorizados por el GdP en la RO, mediante el financiamiento de la demanda con un fondo concursable (FC)¹⁷. El FC promoverá iniciativas de capacitación del sector privado, en alianza con oferentes de

¹¹ La RO comprende las provincias de Bocas del Toro, Chiriquí y la comarca Ngobe Buglé que, conjuntamente, representan 27,2% de la población panameña. La PEA en la región representa 60,5% de la población en edad laboral en la región (por debajo del 63% nacional), la participación laboral femenina es de 46,9%, (por debajo del 51,2% nacional) y el desempleo afecta a un porcentaje mayor de mujeres que de hombres con 3,6% frente a 2,5% (INEC, 2017).

¹² Estrategia Logística Nacional de Panamá a 2030.

¹³ El sector logístico representa 11,7% del PIB de las provincias de la RO, el agropecuario da cuenta del 11,9%, el turístico del 2,1% y el de la construcción de 6,0%. A nivel nacional, estos sectores representan 13,3%, 1,9%, 2,5% y 15,3% respectivamente.

¹⁴ <http://www.cecomro.com/wp-content/uploads/2018/04/Antecedentes-y-actualidad-de-la-Visi%C3%B3n-Chiriqu%C3%AD-revisado-.pdf>.

¹⁵ Bocas del Toro y Ngobe Buglé, tienen niveles de productividad laboral de hasta 78 puntos por debajo de la media nacional (GdP, 2014).

¹⁶ PEG (2014).

¹⁷ Ver párrafo 2.5 para justificación regional.

formación, siguiendo criterios del gobierno y sector privado, en los que se incluirán acciones de certificación de competencias y desarrollo curricular¹⁸. La asignación de recursos se realizará mediante un proceso competitivo liderado por el gobierno, sector productivo y expertos. Se favorecerán propuestas con perspectiva de género para aumentar la participación femenina en ocupaciones mejor remuneradas. Los recursos de este componente financiarán: (i) operación de los FCs, asistencia técnica especializada en la preparación de proyectos y desarrollo de las iniciativas de formación; (ii) implementación de una estrategia de comunicación para divulgar el funcionamiento del FC; (iii) desarrollo de instrumentos para evaluar y certificar las habilidades adquiridas en las capacitaciones; y (iv) monitoreo y evaluación de las propuestas ejecutadas.

- 2.10 **Componente 2. Conformación de un sistema de información sobre la demanda y oferta formativa (US\$4,5 millones).** Este componente busca construir un sistema de información oportuna y de calidad sobre la oferta y demanda de habilidades. El sistema incorporará mecanismos para asegurar la sostenibilidad y sistematización de dicha información dentro del sector privado. Asimismo, se incluirán herramientas informáticas para facilitar el flujo de información entre los formuladores de política pública, oferentes de formación y buscadores de empleo. Se incluirán encuestas a empleadores, información administrativa y métodos participativos con gremios y asociaciones empresariales.
- 2.11 **Componente 3. Mejoramiento de la calidad y pertinencia de la oferta de formación para el trabajo (US\$3,5 millones).** Este componente busca mejorar las instituciones oferentes de formación en su gestión de calidad, formación docente, desarrollo curricular e involucramiento del sector productivo. Este componente financiará: (i) diseño, validación e implementación del Marco de Calidad y Pertinencia con estándares de productos, profesionales y procesos; (ii) diseño de programas de formación; (iii) implementación de programas de formación de formadores; (iv) diseño e implementación de programas de desarrollo de capacidades; y (v) iniciativas sectoriales para desarrollar capital humano.
- 2.12 El programa considerará actividades para la administración, monitoreo y evaluación (US\$1 millón). Respecto a la contraparte, se espera un aporte de (US\$1,5 millones) para la Unidad Ejecutora del programa.
- 2.13 La operación está alineada con la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020 (AB-3008) y se relaciona con los desafíos de desarrollo de: (i) inclusión social e igualdad; y (ii) productividad e innovación. Es consistente con la Estrategia de País con Panamá (2015-2019) (GN-2838) contribuyendo al objetivo estratégico de fortalecer el perfil educativo de la población, que señala en el párrafo 3.14; y con el Marco Sectorial de Trabajo (GN-2741-7) en la prioridad sectorial V.B, de lograr trabajadores más productivos, sobre la base de, entre otros, el desarrollo de sistemas de formación para el trabajo de mayor calidad, pertinencia y efectividad.

¹⁸ Los FCs son una herramienta que permite, de manera flexible y dinámica, recoger las necesidades del sector productivo, lo que facilita la actualización oportuna y pertinente de los cursos de formación. Más información se proporcionará durante la etapa de preparación.

III. ASPECTOS TÉCNICOS Y CONOCIMIENTO DEL SECTOR

- 3.1 El préstamo será ejecutado por el Ministerio de la Presidencia que, a través de la SECLOG, coordinará la ejecución del programa. La asignación de la SECLOG resulta pertinente por ser el responsable de: (i) coordinar con las instancias correspondientes, acciones dirigidas a aumentar la productividad y competitividad del país; y (ii) coordinar la implementación de las recomendaciones de la ACE (2014). Para la ejecución, se establecerán mecanismos de articulación, como mesas de trabajo y talleres, con las instancias, públicas y privadas, vinculadas con políticas de empleo, formación profesional y capacitación laboral¹⁹.
- 3.2 El Banco posee experiencia a nivel regional en el diseño y ejecución de las actividades del programa, destacando el Programa Aptitudes para el Futuro (2739/OC-BA), que respalda el desarrollo de recursos humanos de Barbados, mediante FCs para financiar iniciativas de capacitación del sector privado; el Programa de Habilidades para el Futuro en Bahamas (3787/OC-BH) que promueve programas de aprendices a través de una estrategia público-privada usando un *matching grant facility* y brindando certificados digitales y el Programa de Innovación para la Competitividad en Perú (2693/OC-PE), que considera el uso de FCs para promover proyectos de investigación e innovación empresarial. El programa recoge experiencias de la Iniciativa NEO Panamá e incorporará actividades para la implementación del Plan de Acción de la Iniciativa de Paridad de Género de Panamá.

IV. RIESGOS AMBIENTALES Y ASPECTOS FIDUCIARIOS

- 4.1 De acuerdo con la Política Medio Ambiente y Cumplimiento de Salvaguardias (OP-703), la Operación ha sido clasificada como de Categoría "C" considerando que el programa no financiará ninguna inversión (obra civil) física de envergadura y no se prevén impactos ambientales negativos. En cuanto a los procedimientos y políticas fiduciarias y de contrataciones y adquisiciones, se seguirán los procedimientos del Banco. La consultoría de evaluación de la capacidad institucional del ejecutor entregará recomendaciones que considerará en la ejecución de la operación. Los riesgos del programa y sus medidas de mitigación serán definidos durante la etapa de preparación.
- 4.2 Asimismo, se prevé que el Banco podrá financiar retroactivamente con cargo a los recursos del préstamo, gastos elegibles por un monto equivalente a 10% del préstamo y en tanto sean incurridos luego de la aprobación del Perfil de Proyecto (PP), y que cumplan con las políticas del Banco y los términos del respectivo contrato de préstamo.

V. RECURSOS Y CRONOGRAMA DE PREPARACIÓN

- 5.1 El Anexo V de este documento detalla el cronograma de preparación de esta operación y los hitos necesarios para que la Propuesta para el Desarrollo de la Operación (POD) sea distribuida a QRR el 14 de septiembre de 2018. Se espera la aprobación de Directorio el 28 de noviembre de 2018. El presupuesto necesario

¹⁹ El sector privado, a través del Centro de Competitividad de la RO (CECOM-RO) será un promotor del Programa, dado su reconocimiento y capacidad de influencia positiva en el sector empresarial de la RO. Mayor detalle será proporcionado durante la etapa de preparación.

para el diseño alcanza a US\$32.536 para misiones y US\$74.800 para consultorías y talleres. Asimismo, las actividades de la operación serán respaldadas con la CT PN-T1173.

CONFIDENCIAL

¹ La información contenida en este Anexo es de carácter deliberativo, y por lo tanto confidencial, de conformidad con la excepción relativa a "Información Deliberativa" contemplada en el párrafo 4.1 (g) de la "Política de Acceso al Información" del Banco (Documento GN-1831-28).



Safeguard Policy Filter Report

Operation Information

Operation

PN-L1153 Program to support the Productive Development through Human Capital

Environmental and Social Impact Category High Risk Rating

C

Country Executing Agency

PANAMA

Organizational Unit IDB Sector/Subsector

Country Office Panama HUMAN RESOURCES & WORKFORCE DEVELOPMENT

Team Leader ESG Primary Team Member

WALDO ANDRES TAPIA TRONCOSO

Type of Operation Original IDB Amount % Disbursed

Loan Operation \$30,000,000 0.000 %

Assessment Date Author

18 Jun 2018 ethelm Operational Analyst

Operation Cycle Stage Completion Date

ERM (Estimated)

QRR (Estimated)

Board Approval (Estimated)

Safeguard Performance Rating

Rationale



Safeguard Policy Filter Report

Potential Safeguard Policy Items

[No potential issues identified]

Safeguard Policy Items Identified

B.1 Bank Policies (Access to Information Policy– OP-102)

The Bank will make the relevant project documents available to the public.

B.1 Bank Policies (Gender Equality Policy– OP-761)

The operation is designed specifically to address gender equality or women's empowerment issues.

B.1 Bank Policies (Gender Equality Policy– OP-761)

The operation will offer opportunities to promote gender equality or women's empowerment.

B.2 Country Laws and Regulations

The operation is expected to be in compliance with laws and regulations of the country regarding specific women's rights, the environment, gender and indigenous peoples (including national obligations established under ratified multilateral environmental agreements).

B.3 Screening and Classification

The operation (including associated facilities) is screened and classified according to its potential environmental impacts.

B.7 Supervision and Compliance

The Bank is expected to monitor the executing agency/borrower's compliance with all safeguard requirements stipulated in the loan agreement and project operating or credit regulations.

B.17 Procurement

Suitable safeguard provisions for the procurement of goods and services in Bank financed operations may be incorporated into project-specific loan agreements, operating regulations and bidding documents, as appropriate, to ensure environmentally responsible procurement.

Recommended Actions

Operation has triggered 1 or more Policy Directives; please refer to appropriate Directive(s). Complete Project Classification Tool. Submit Safeguard Policy Filter Report, PP (or equivalent) and Safeguard Screening Form to ESR.

Additional Comments



Safeguard Screening Form

Operation Information

Operation

PN-L1153 Program to support the Productive Development through Human Capital

Environmental and Social Impact Category High Risk Rating

C

Country Executing Agency

PANAMA

Organizational Unit IDB Sector/Subsector

Country Office Panama HUMAN RESOURCES & WORKFORCE DEVELOPMENT

Team Leader ESG Primary Team Member

WALDO ANDRES TAPIA TRONCOSO

Type of Operation Original IDB Amount % Disbursed

Loan Operation \$30,000,000 0.000 %

Assessment Date Author

18 Jun 2018 ethelm Operational Analyst

Operation Cycle Stage Completion Date

ERM (Estimated)

QRR (Estimated)

Board Approval (Estimated)

Safeguard Performance Rating

Rationale

Operation Classification Summary

Overridden Rating Overridden Justification

Comments



Safeguard Screening Form

Conditions / Recommendations

No environmental assessment studies or consultations are required for Category "C" operations.

Some Category "C" operations may require specific safeguard or monitoring requirements (Policy Directive B.3). Where relevant, these operations will establish safeguard, or monitoring requirements to address environmental and other risks (social, disaster, cultural, health and safety etc.)

The Project Team must send the PP (or equivalent) containing the Environmental and Social Strategy (the requirements for an ESS are described in the Environment Policy Guideline: Directive B.3) as well as the Safeguard Policy Filter and Safeguard Screening Form Reports.

Summary of Impacts / Risks and Potential Solutions

Disaster Risk Summary

Disaster Risk Level

C

Disaster / Recommendations

Disaster Summary

Details

Actions

Operation has triggered 1 or more Policy Directives; please refer to appropriate Directive(s). Complete Project Classification Tool. Submit Safeguard Policy Filter Report, PP (or equivalent) and Safeguard Screening Form to ESR.

ESTRATEGIA AMBIENTAL Y SOCIAL

A. Medio Ambiente

- 1.1 Los objetivos del programa son: (i) promover la oferta de formación pertinente en regiones estratégicas a través de mecanismos que promuevan la participación del sector productivo en el desarrollo de programas y currículos; (ii) apoyar la implementación de un sistema de información relevante sobre la oferta y demanda de habilidades; y (iii) fomentar el mejoramiento de la capacidad institucional de los oferentes de formación, en términos del desarrollo de programas y de la gestión de calidad. Se estima que esta operación no producirá impactos ambientales negativos significativos. De acuerdo con la directiva B.3 de la Política de Medio Ambiente y Cumplimiento de Salvaguardias (GN-2208-20 y OP-703), esta operación es Categoría C.

B. Impactos Sociales

- 1.2 Se prevé que esta operación tendrá efectos favorables a la igualdad y productividad; en particular, contribuirá a mejorar la inserción laboral de buscadores de empleo. Asimismo, el programa favorecerá propuestas que promuevan la igualdad de género y financiará asistencia técnica en desarrollo de proyectos de formación con una perspectiva de género. En este contexto, se buscará incorporar en el Programa actividades que apoyen la implementación del Plan de Acción de la Iniciativa de Paridad de Género de Panamá.

ÍNDICE DE ACTIVIDADES Y TRABAJO SECTORIAL EJECUTADO Y PROPUESTO

TEMAS	DESCRIPCIÓN	FECHAS ESTIMADAS	REFERENCIAS Y ENLACES
OECD (2017), “Multi-dimensional Review of Panama, volume 1: Initial Assessment”, OECD Development Centre.	Este estudio identifica las principales barreras para un mayor desarrollo inclusivo en Panamá y enfatiza la importancia de basar las estrategias de desarrollo de Panamá en promover el crecimiento económico equitativo, inclusivo y sostenible y mejorar el bienestar de todos los ciudadanos.	2017	Estudio Multidimensional
Ministerio de Economía y Finanzas (2017), “Informe económico y social 2017.	Informe económico y social 2017 presenta información y análisis del desempeño económico de Panamá, la situación de las principales actividades económicas, la situación financiera y fiscal y datos sobre comercio exterior, el entorno económico internacional y la situación social, entre otra información.	2017	Informe
Prada y Rucci (2016), “Instrumentos para la Medición de las Habilidades de la Fuerza de Trabajo” División de Mercados Laborales y Seguridad Social, Nota Técnica N° IDB-TN-1070.	Nota Técnica sobre Instrumentos para la Medición de las Habilidades de la Fuerza de Trabajo. Este documento presenta una revisión de los principales instrumentos y encuestas que se han desarrollado para medir las habilidades de los trabajadores, con el objetivo principal de unificar la información disponible y ofrecer una visión panorámica de los diversos tipos de instrumentos que existen. Presenta, para cada instrumento, una caracterización general, comparaciones con otros instrumentos del mismo tipo y un análisis de su aplicabilidad para la región.	Julio 2016	Nota Técnica
Fazio, Fernández-Coto y Ripani (2016), “Aprendices para el siglo XXI”, División de Mercados Laborales y Seguridad Social, Monografía BID 475.	Monografía sobre los sistemas de aprendices, que propone una definición de los programas de aprendices que los diferencie de otras modalidades de capacitación; analiza en profundidad los elementos esenciales y principios guía de los programas de aprendices, y presenta las mejores prácticas internacionales, que podrían ser adaptadas al contexto LAC; y evalúa programas similares que existen en la región y brinda un panorama de los retos que enfrentan. El estudio presenta posibles soluciones para abordar tales retos y proporciona, tanto a hacedores de políticas como a empleadores, un conjunto de herramientas para el diseño de nuevos programas o modernizar los ya existentes.	2016	Monografía
De Diego, Gonzalez y Rucci (2016), “Financiación Pública de la Formación para el Trabajo Mediante Fondos Concursables: una opción prometedora para America Latina y el	Nota Técnica sobre Financiación Pública de la Formación para el Trabajo Mediante Fondos Concursables. que analiza la utilidad de los fondos concursables como instrumento para mejorar la asignación de recursos en el mercado de formación para el trabajo,	2016	Nota Técnica

Caribe”, División de Mercados Laborales y Seguridad Social, Nota Técnica N° IDB-TN-1280.	incentivar la calidad y relevancia en la formación y el cofinanciamiento público-privado.		
BID (2016), “Documento de Marco Sectorial de Trabajo”, Unidad de Mercados Laborales, BID.	Documento de Marco Sectorial de Trabajo, Unidad de Mercados Laborales, BID.	2016	Marco Sectorial
BID (2016), “Documento de Marco Sectorial de Educación”, División de Educación, BID.	Documento de Marco Sectorial de Educación, División de Educación, BID.	2016	Marco Sectorial
BID (2015), “Nota Técnica Sectorial de Educación sobre Panamá”, División de Educación, BID.	Nota Técnica Sectorial de Educación sobre Panamá.	Marzo 2015	Nota Técnica
BID (2015), “Estrategia del BID con Panamá (2015-2019)”, BID.	Estrategia del BID con el País (2015-2019).	Noviembre 2015	Estrategia País
Baptista y Flores Lima (2014), “Mercado de Trabajo y Seguridad Social en Panamá”, IDB Working Paper Series N. IDB-TN-695.	A partir del análisis del mercado laboral y de la seguridad social y las políticas existentes, esta nota plantea opciones de política que permiten reducir las fallas de mercado y de gobierno que distorsionan los incentivos de las personas y empresas para producir, desarrollar y conservar las habilidades que requieren el mercado panameño.	Agosto 2014	Nota Técnica
Atencio et al (2014), “Aumentar el empleo, la productividad y la inclusión social, con más y mejor formación técnica y profesional”, Informe de la Alta Comisión Política Pública de Empleo.	Este informe establece recomendaciones de Política Pública de empleo en ocupaciones técnicas y profesionales articuladas sobre cinco líneas estratégicas y diecinueve acciones prioritarias.	Noviembre 2014	Informe
Baptista y Flores Lima (2014), “Capacitación y Reclutamiento de personal en los establecimientos de Panamá”. Series IDB-MG-284.	A partir de los resultados de una encuesta a establecimientos productivos, este informe analiza los problemas de la inversión en capacitación de trabajadores, tanto pública como privada, y los problemas que enfrentan las empresas para encontrar mano de obra calificada, y resalta la importancia de implementar reformas que permitan fomentar la capacitación laboral e intermediación laboral; fortalecer el INADEH para que asuma cabalmente su función de rector de la formación profesional y capacitación laboral; mejorar la coordinación en la formación de capital humano, que permitan alinear la educación técnica, la formación profesional y la capacitación laboral con las necesidades del sector productivo, articuladas a los servicios intermediación laboral; entre otros.	2014	Informe

CONFIDENCIAL

¹ La información contenida en este Anexo es de carácter deliberativo, y por lo tanto confidencial, de conformidad con la excepción relativa a “Información Deliberativa” contemplada en el párrafo 4.1 (g) de la “Política de Acceso al Información” del Banco (Documento GN-1831-28).