

## TC ABSTRACT

### I. Basic Project Data

▪ Country/Region:	PANAMA/CID - Isthmus & DR
▪ TC Name:	Support for labor inclusion through the strengthening of skills
▪ TC Number:	PN-T1322
▪ Team Leader/Members:	SILVA PORTO DIAZ, MARIA TERESA (SCL/LMK) Team Leader; LIBERTAD SICCHA (SCL/LMK); GONZALEZ HERRERA, BEATRIZ MARIA (SCL/LMK); GASTON FERRIN (SCL/LMK); MORENO SALDANA, MENFIS (CID/CPN); DE DOBRZYNSKI, ESTEBAN (LEG/SGO)
▪ Taxonomy:	Client Support
▪ Number and name of operation supported by the TC:	N/A
▪ Date of TC Abstract:	28 Sep 2022
▪ Beneficiary:	Instituto Técnico Superior Especializado (ITSE)
▪ Executing Agency:	INTER-AMERICAN DEVELOPMENT BANK
▪ IDB funding requested:	US\$250,000.00
▪ Local counterpart funding:	US\$0.00
▪ Disbursement period:	36 months
▪ Types of consultants:	Individuals; Firms
▪ Prepared by Unit:	SCL/LMK - Labor Markets
▪ Unit of Disbursement Responsibility:	CID/CPN - Country Office Panama
▪ TC included in Country Strategy (y/n):	Yes
▪ TC included in CPD (y/n):	No
▪ Alignment to the Update to the Institutional Strategy 2010-2020:	Social inclusion and equality ; Productivity and innovation ; Gender equality

### II. Objective and Justification

- 2.1 The objective of the technical cooperation (TC) is to support the Instituto Técnico Superior Especializado (ITSE) to improve its knowledge about the barriers to the labor inclusion of youth and women, such as skills and training gaps, and policies management of human talent in companies that are not compatible with inclusion and gender equity.
- 2.2 El mercado laboral en Panamá enfrenta desafíos estructurales en términos de baja productividad laboral, elevada informalidad y una ineficiente asignación de recursos humanos. La productividad laboral en Panamá representa 60% del promedio de países OCDE. Entre las causas de la baja productividad está la elevada informalidad y una ineficiente asignación del capital humano. El empleo informal alcanza al 48% de la población ocupada no agrícola, de los cuales 77% labora en empresas informales, 15% en empresas formales y 8% en hogares (EML, 2021). Se observan brechas en la participación laboral de las mujeres y de los jóvenes. estas desigualdades se agudizaron por la pandemia, ya que esta afectó desproporcionadamente a los más vulnerables. Los trabajadores jóvenes, y las mujeres fueron los más afectados por la pérdida de empleos. Según datos del Observatorio Laboral del BID, en América Latina y el Caribe (ALC) en promedio, la tasa de pérdida de empleo femenino fue del 6%, mientras que la de los hombres fue de 3%). En Panamá, el desempleo juvenil representa el 54.2% del desempleo total (EPM, 2022), aun cuando los jóvenes están invirtiendo cada vez más en su formación. Lo anterior apunta a que existen al menos dos asimetrías de información en el

mercado laboral panameño. Por una parte, las personas no se están formando en las habilidades requeridas por el mercado, o bien si se están formando, las empresas no están encontrando a ese talento. Según el Foro Económico Mundial, las mayores restricciones para hacer negocios en Panamá son que la fuerza laboral no cuenta con las habilidades necesarias (3ª restricción), la regulación laboral (4ª restricción) y la ética para el trabajo de la fuerza laboral (5ª restricción), lo cual afecta la productividad y competitividad del sector productivo. Existen barreras de género que afectan las oportunidades de las mujeres para obtener un empleo. Aunque las mujeres tienen más años de escolaridad que los hombres, en 2019 la participación laboral de las mujeres era 23.7 puntos porcentuales menor a las de los hombres y el ingreso monetario laboral de las mujeres era 17% menor al de los hombres (BID-SIMS, 2022), lo cual apunta a la existencia de barreras de género en las políticas de contratación y retención de personal en las empresas panameñas, en detrimento de su productividad. De acuerdo con estimaciones de la OIT, cuando las empresas ponen en práctica una cultura empresarial inclusiva y políticas de inclusión, la probabilidad estimada de lograr mayor rentabilidad y productividad es del 63% (OIT, 2019).

### III. Description of Activities and Outputs

- 3.1 **Component I: Apoyar la construcción de un sistema para identificar la demanda de habilidades del mercado laboral panameño, con enfoque de género, para generar información para el ecosistema de formación de capital humano..** Busca generar diagnósticos y recomendaciones para apoyar al ITSE en la construcción de un sistema para identificar la demanda y generar información para el ecosistema de formación de capital humano sobre necesidades de los empleadores que les permita gestionar su oferta formativa
- 3.2 **Component II: Caracterizar las políticas para promover la equidad de género en las empresas panameñas .** Busca generar diagnósticos y recomendaciones a partir del análisis de la información disponible sobre políticas para promover la equidad de género en las empresas panameñas usando las siguientes fuentes: la herramienta empresarial de género WEP, la encuesta sobre la situación actual en materia de medidas de cuidados en el sector empresarial y las fichas de buenas prácticas que están implementando las empresas panameñas que ha recopilado la Iniciativa de Paridad de Género, IPG Panamá.
- 3.3 **Component III: Foro internacional sobre sistemas de aprendizaje para adultos adaptativos e inclusivos..** Busca apoyar al ITSE en la para generar espacios de diálogo para la promoción e intercambio de buenas prácticas internacionales sobre sistemas de aprendizaje que aborden: (i) el desarrollo de iniciativas de formación guiada por los empleadores; (ii) estrategias para mejorar la calidad y la pertinencia de la formación; y (iii) acciones para orientar la oferta y la calidad de la formación a través de la información del mercado laboral.

### IV. Budget

Indicative Budget

Activity/Component	IDB/Fund Funding	Counterpart Funding	Total Funding
Apoyar la construcción de un sistema para identificar la demanda de habilidades del mercado laboral panameño, con enfoque de género, para generar información para el ecosistema de formación de capital	US\$120,000.00	US\$0.00	US\$120,000.00

humano.			
Caracterizar las políticas para promover la equidad de género en las empresas panameñas	US\$80,000.00	US\$0.00	US\$80,000.00
Foro internacional sobre sistemas de aprendizaje para adultos adaptativos e inclusivos.	US\$50,000.00	US\$0.00	US\$50,000.00
<b>Total</b>	<b>US\$250,000.00</b>	<b>US\$0.00</b>	<b>US\$250,000.00</b>

## **V. Executing Agency and Execution Structure**

- 5.1 La Agencia Ejecutora será el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) a través de la División de Mercados Laborales SCL/LMK).
- 5.2 La Agencia Ejecutora será el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), según lo solicitado por el beneficiario, de conformidad con los lineamientos y requisitos establecidos en la Política de Cooperación Técnica (GN-2470-2) y en las Guías Operativas de CT (GN-2629-1), a través de la División de Mercados Laborales (SCL/LMK).

## **VI. Project Risks and Issues**

- 6.1 Se identificó un riesgo de sostenibilidad debido a que en 2024 se realizarán elecciones nacionales. Se mitiga este riesgo con un diálogo técnico permanente con los cuadros técnicos y la alta dirección y el consejo directivo del ITSE. A ello se suma que al tratarse de una CT que produce exclusivamente documentos de informes y estudios, los cuales serán realizados mediante consultorías individuales y firmas contratadas por el Banco, no se identificaron riesgos sustanciales de carácter fiduciario, macroeconómico, de gestión política o rendición de cuentas.

## **VII. Environmental and Social Classification**

- 7.1 The ESG classification for this operation is "undefined".