



Panamá, ¡cuéntame!

Informe de Calidad de Vida

Sector de Análisis: EMPLEO

No. 4, Agosto 2023
Período 2018-2022



Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá
Dirección de Asuntos Económicos y Analítica

Panamá, ¡cuéntame!
Informe de calidad de vida, No. 4

Sector de Análisis: **EMPLEO**

Agosto, 2023

EQUIPO ENCARGADO DE LA ELABORACIÓN DEL INFORME

Panamá, ¡cuéntame!

Informe de calidad de vida, No. 4, Agosto 2023

Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá (CCIAP)

Adolfo J. Fábrega García de Paredes/ Presidente
Jose Ramón Icaza/Presidente del Comité Directivo de Panamá, ¡cuéntame!
Rafael Zúñiga / Director Ejecutivo
Manuel Ferreira/ Director de Asuntos Económicos y Analítica
María Eugenia Grimaldo/Directora de Comunicaciones y Mercadeo

Equipo técnico de Panamá, ¡cuéntame! en la CCIAP

Renán H. Arjona Álvarez / Coordinador de Panamá, ¡cuéntame!
Rosemary Rodríguez/ Economista
Ricardo González/ Economista

Aliados estratégicos:

Oficina de la Coordinación Residente de las Naciones Unidas en Panamá

Ana Graca/ Coordinadora Residente/Oficina de Coordinación Residente (OCR)
Amaya Perez Cabero/ Oficial Senior de Coordinación de Desarrollo
Lorna Jenkins/ Oficial de Coordinación del Desarrollo
Alexis Rodríguez/ Oficial de Coordinación del Desarrollo

Fundación del Trabajo

José Javier Rivera/ Presidente
María Salcedo M./ Directora Ejecutiva
Miguel Del Cid/Asesor General

SUMARSE

Bruno Basile/ Director Ejecutivo

Cámara Panameña de Desarrollo Social (CAPADESO)

Camila de Vengoechea,/ Presidente
Eileen Ng Fábrega/ Directora Ejecutiva
Marcela Tejeira/ Miembro de la Junta Directiva

The Marketing Group/Outsourcing Marketing Group

Domingo Barrios/ Presidente
Alejandra Cuellar/ CEO y Gerente General

Agradecimientos:

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

María del Carmen Sacasa/ Representante Residente
Martín Fuentes/ Coordinador del Informe Nacional de Desarrollo Humano (INDH)

Banco Interamericano de Desarrollo (BID)

Tomás Bermúdez/Representante
Juan José Barrios Galván/Economista País

Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC)

Samuel Moreno/ Director Nacional
Selvis Stocel/Jefe del Departamento de Encuestas

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL)

Doris Zapata Acevedo/ Ministra
Moisés Véliz/Director del Observatorio del Mercado Laboral

Manpower Group México, Caribe y Centroamérica

Claudia Escobar/Gerente de país Panamá

Konzerta

Jeff Alejandro Morales/Gerente de Marketing

Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH)

Mariela Salgado/Directora General
Ariel Alexander Ayala Navarro/ Secretario General

Instituto Técnico Superior Especializado (ITSE)

Dra Milena Gómez Cedeño/ Gerente Ejecutiva

Centro Nacional de Competitividad (CNC)

Invin Halman/ Presidente
Roger Durán/ Economista

Revisión y edición

Jose Ramón Icaza
Manuel Ferreira
Rosemary Rodríguez
Renán Arjona
Ricardo González

Diagramación y Diseño

Neology Creative Agency

Agradecimientos

Panamá, ¡cuéntame!, trabaja de manera articulada con el sector público y la sociedad civil, en un espacio especializado, donde se recopilan datos e información sobre la calidad de vida en Panamá.

En ese contexto, se hace necesario aportar conocimientos e instrumentos innovadores que nos permitan, analizar, monitorear y dar seguimiento a los principales indicadores de calidad de vida a través un lenguaje amigable, sencillo y directo para así poder difundir los avances o los logros alcanzados en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), de cara a las metas establecidas en la Agenda 2030.

Dicho estudio parte de la premisa de lo señalado en el Objetivo de Desarrollo Sostenible #8, y que consiste en **“promover el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”**. Este objetivo nos dice explícitamente, que las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad con condiciones de trabajo decentes, para toda la población en edad a trabajar.

Partiendo de esta premisa, elaboramos un estudio especializado que nos permita presentar las características principales del mercado laboral en Panamá desde una dimensión objetiva y subjetiva, para avanzar, en estrategias hacia la necesidad de fomentar empleos de calidad, entendiendo la coyuntura actual, dado los efectos ocasionados por la pandemia.

Una vez más agradecemos la colaboración de nuestros aliados estratégicos como el Sistema de Naciones Unidas (incluyendo a todas sus agencias, fondos y programas), The Marketing Group, Cámara Panameña de Desarrollo Social (CAPADESO), SUMARSE, Fundación del Trabajo y asesores externos como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Manpower Group, Konzerta, y el Centro Nacional de Competitividad (CNC), quienes nos brindaron su asesoría técnica e información relevante para la elaboración del presente estudio.

Igualmente, agradecemos a instituciones como el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), Instituto Técnico Superior Especializado (ITSE) y entidades de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Banco Mundial (BM), Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), quienes, con sus fuentes de información oficial, nos facilitaron la construcción y recopilación de algunos indicadores principales del mercado laboral, atendiendo a la metodología de este novedoso proyecto.

La alianza que hemos tenido con diferentes actores nacionales e internacionales nos han ayudado a traducir información valiosa y llegar a más ciudadanos que puedan entender el impacto que estos indicadores tienen sobre sus vidas y así poder contribuir a establecer acciones integrales que mejoren la calidad de vida de quienes habitan en el país.



Índice

Agradecimientos	
Índice	
Gráficos	
Cuadros	
Figuras	
Acrónimos y abreviaturas	
Mensaje del Presidente de la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá Adolfo José Fábrega García de Paredes	01
Resumen Ejecutivo	02
Introducción	05
1 Marco Nacional, Constitucional y Legal de la República de Panamá.	07
2 Indicadores seleccionados	07
3 Características del Mercado Laboral	08
3.1 Participación Laboral (PEA): Población ocupada y desocupada	11
3.1.1. Población Ocupada	12
3.1.2. Tasa de desempleo	16
3.1.3 Participación laboral en la PEA por área y género	19
3.1.3.1 Tasa de ocupados y desocupados por género	21
3.1.4. Ocupación por categoría y actividad económica	25
3.1.5 Nuevos ocupados y empleos formales en la República de Panamá, años 2005-2022 versus contratos de trabajo del MITRADEL	30
3.1.6 Ocupación según su categoría en la actividad económica y por su género	31
3.2 Población Ocupada por nivel educativo	37
3.2.1 Porcentajes de ocupados no agrícola por género y por nivel educativo	40
4. La informalidad en la ocupación	53

4.1.	Empleos informales por actividad económica	57
4.2.	Empleos informales por provincia y comarca indígena	58
4.3.	Informalidad a nivel regional	59
5.	El salario o sueldo mínimo (ingresos laborales)	62
6.	Crecimiento Económico y Empleo	71
7.	La productividad laboral	77
8.	La Calidad del Empleo	79
9.	El futuro del Empleo	83
10.	Inclusión laboral y diversidad laboral	87
10.1	Inclusión laboral	87
10.2	Diversidad laboral	88
11.	Evaluación de indicadores objetivos de educación atendiendo a la metodología de Panamá, ¡cuéntame!	91
12.	Conclusiones	93
13	Bibliografía.	96

Gráficos

1. Terminación de la relación laboral posterior a la reactivación, diciembre 2021.	10
2. Tasa de la población económicamente activa (PEA) en la República de Panamá, años 2007-2022.	11
3. Número y variación porcentual (%) de la población económicamente activa (PEA) en la República de Panamá, años 2007-2022.	12
4. Tasa de participación laboral (PEA), de ocupación y desocupación en la República de Panamá, años 2007-2022.	13
5. Población Económicamente Activa (PEA) y personas ocupadas en la República de Panamá, años 2007-2022.	14
6. Países con mayores porcentajes de participación laboral (%), año 2021.	15
7. Tasas de desempleo a escala mundial, por subregión y grupos de países con arreglo a sus ingresos en 2019, 2022 y 2023 (en porcentajes).	16
8. Número y tasa de desempleo en la República de Panamá, años 2007-2023(p).	17
9. Tasa de Desempleo (% de la población económicamente activa), año 2022.	17
10. Porcentajes de desocupados por área geográfica y según grupo de edad, año 2019.	18
11. Porcentajes de desocupados por área geográfica y según grupo de edad, año 2021.	18
12. Porcentajes de desocupados por área geográfica y según grupo de edad, año 2022.	18
13. Tasa de desocupados según provincia y comarca indígena, años 2018, 2019, 2021 y 2022.	19
14. Población Económicamente Activa (PEA) por área y género, año 2021.	20
15. Población Económicamente Activa (PEA) por área y género, año 2022.	20
16. Tasa de participación laboral según género, en la República de Panamá, años 2007-2022.	20
17. Tasa de ocupados por género, años 2007-2022.	21
18. Tasa de desempleo por género, años 2007-2022.	21
19. Tasa de participación laboral, ocupados y desocupados en la República de Panamá, según edad, año 2019.	23
20. Tasa de participación laboral, ocupados y desocupados en la República de Panamá, según grupo de edad, año 2022.	23
21. Porcentajes de reclutadores por países en que respondieron no haber contratado personal con más de 55 años durante los últimos 12 meses.	23
22. Población ocupada según categoría en la ocupación, años 2019 y 2022.	27
23. Población ocupada según categoría en la ocupación, años 2021 y 2022.	27
24. Porcentajes de personas ocupadas, por categoría en la ocupación, años 2004-2022.	28
25. Nuevos ocupados y empleos formales en la República de Panamá, años 2005-2022.	30
26. Número de contratos de trabajo por trimestre, años 2019-2022.	31
27. Porcentajes de ocupados según su género atendiendo a la categoría de la ocupación, año 2022.	31



28. Actividades económicas con mayor recuperación en la ocupación, años 2021-2022.	33
29. Porcentajes de ocupados por actividad económica, años 2021-2022.	33
30. Distribución porcentual de la población ocupada por categoría, año 2022.	34
31. Distribución porcentual de ocupados por género según categoría en la actividad económica, año 2022.	35
32. Población ocupada por género y tipo de trabajo, años 2021 y 2022.	36
33. Número de jóvenes de 15 a 24 años de edad que ni trabajan ni estudian, por su género, años 2015-2022.	38
34. Porcentajes de jóvenes de 15 a 24 años que ni estudian, ni trabajan ni reciben capacitación en países del continente Americano, años 2021-2022.	39
35. Porcentajes de jóvenes en Panamá entre 15 a 24 años que ni estudian, ni trabajan, ni reciben capacitación, años 2014-2022.	40
36. Porcentajes de ocupados no agrícola en la República de Panamá, por género y según nivel educativo, año 2019.	40
37. Porcentajes de ocupados no agrícola en la República de Panamá, por género y según nivel educativo, año 2022.	41
38. Promedio de años aprobados en la población ocupada (no agrícola) por actividad económica, años 2019 y 2022.	41
39. Porcentajes de ocupados (no agrícola) en la República de Panamá por nivel educativo, años 2019, 2021 y 2022.	42
40. Distribución porcentual de graduados en la educación superior (universitaria), por sector de estudio, año 2021.	43
41. Escasez de talento en Panamá, año 2023.	46
42. Contratación de talento por parte de los empleadores.	48
43. Porcentajes de empleadores que encuentran dificultades para cubrir vacantes abiertas, Año 2023.	48
44. Expectativa neta de empleo ajustada en Panamá (evolución histórica).	49
45. Porcentajes de expectativas de empleo en los sectores de contratación.	49
46. Porcentajes de Expectativa de contratación de Empleo, medición al III trimestre 2023.	50
47. ¿Empleo en su empresa, durante el primer trimestre del 2023, comparado con el mismo período del 2022?	51
48. Proyección sobre el nivel de empleo en su empresa, para el segundo trimestre del 2023, comparado con el primer trimestre del 2023.	52
49. Número y porcentajes de informalidad en la población ocupada no agrícola, años 2004-2022.	54
50. Número de empleos informales según su género, años 2018-2022.	55
51. Porcentajes de empleos informales por género, años 2018-2022.	56
52. Porcentajes de Informales por nivel educativo, atendiendo a la Encuesta de Propósitos Múltiples, abril 2022.	56
53. Porcentajes de empleos informales, según actividad económica, años 2021-2022.	57



54.	Porcentajes de empleos informales, según provincia y comarca indígena, años 2018, 2019,2021 y 2022.	58
55.	Porcentajes de ocupados informales por países, año 2021.	59
56.	Relación entre el PIB y la tasa de informalidad laboral. Años 2008-2022.	60
57.	Relación entre la tasa de desempleo y la tasa de informalidad, años 2004-2022.	60
58.	Regresión lineal entre la tasa de desempleo y la tasa de informalidad, años 2004-2022.	61
59.	Tasa de crecimiento anual del PIB, Empleo (ocupados) y Salario Mínimo, años 2008-2022.	64
60.	Mediana de Salario Mensual de la población empleada formal, según actividad económica, año 2022.	65
61.	Porcentajes de empleados formales por salario mensual devengado (en balboas), años 2019, 2021 y 2022.	66
62.	Porcentajes de la población empleados formales por salario mensual devengado (en balboas) y según su género, año 2022.	67
63.	Mediana de Salario Mensual (en balboas) de la población empleada formal, según género y por actividad económica, año 2022.	68
64.	Mediana de salario mensual (en balboas) de la población empleada por ocupación, año 2022.	69
65.	Sueldo medio mensual (en balboas) del sector público y privado en la República de Panamá, años 2019-2022.	69
66.	Salario medio mensual (en balboas) de empleados del sector público, según sector, años 2019-2021.	70
67.	Producto interno Bruto (PIB) a precios constantes (real) y sus variaciones porcentuales.	71
68.	Contribución al crecimiento del Producto Interno Bruto por actividad económica, año 2022.	73
69.	Crecimiento económico vs Tasa de desempleo, años 2008-2022.	74
70.	Tasas de crecimiento del PIB y del producto por ocupado en ramas seleccionadas, Años 2010-2019 (promedio simple).	75
71.	Tasa media de crecimiento del PIB provincial (promedio simple), años 2010-2019.	75
72.	Tasas de variación del PIB, ocupados y empleo asalariado, años 2008-2022.	76
73.	Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada, años 2015-2022.	77
74.	Contribución de los factores al crecimiento del PIB. año 2012-2021.	78
75.	Cambios en el Índice de Calidad del Empleo y sus componentes, años 2019-2021.	81



Cuadros

1. Número y porcentajes de Contratos de trabajo suspendidos y reactivados por actividad económica, septiembre 2020 a 1 de noviembre de 2021(p).	9
2. Población Económicamente Activa de 15 a 29 años de edad, por condición en la actividad económica, según su género, años 2018-2022.	22
3. Población Ocupada en la República de Panamá, según categoría, años 2018-2022.	26
4. Centroamérica y OCDE: Tasa de participación del sector público y privado en el empleo formal, promedio 2017 – 2021.	29
5. Variación absoluta de la población ocupada, por actividad económica, años 2018, 2019 y 2022.	32
6. Número de egresados en el INADEH por sexo, según área de formación, año 2022(p).	44
7. Población de 15 años y más de edad empleada (empleo formal) en la República de Panamá, años 2018-2022.	45
8. Promedio del salario mínimo en Centroamérica, por sector económico, año 2022.	64
9. Población Empleada según rango salarial: Distribución salarial por mes. Año 2022.	67
10. Centroamérica: Ingreso laboral promedio en el sector público en dólares americanos. Años 2017-2022.	70
11. Centroamérica: Ingreso laboral promedio en el sector privado en dólares americanos. Años 2017-2022.	71
12. Producto Interno Bruto a precios constante (real) por actividad económica, años 2019-2022.	72
13. Indicadores de Trabajo decente y crecimiento económico.	90

Figuras

1. Expectativas de contratación de los empleadores por tamaño de la empresa.	50
2. Las empresas que usan Arreglos de Trabajo Flexible en América Latina y el Caribe.	82
3. Tecnología como gran facilitador en las empresas o negocios.	84



Acrónimos y abreviaturas

ATF	Arreglo de Trabajo Flexible
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAPADES	Cámara Panameña de Desarrollo Social
CAIPI	Centros de Atención Integral a la Primera Infancia
CCIAPI	Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de PanamáCámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá
CEECAM	Centro de Estudios Económicos de la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CNC	Centro Nacional de Competitividad
COVID-19	Coronavirus
IFARHU	Instituto de Formación y Aprovechamiento de los Recursos Humanos
INADEH	Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censo
IPHE	Instituto Panameño de Habilitación Especial
IPM	Índice de Pobreza Multidimensional
ITSE	Instituto Técnico Superior Especializado
MEDUCA	Ministerio de Educación
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
MIDES	Ministerio de Desarrollo Social
MINSA	Ministerio de Salud
MITRADEL	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
PEA	Población Económicamente Activa
NEA	Población No Económicamente Activa
PIB	Producto Interno Bruto
PISA	Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
STGS	Secretaría Técnica de Gabinete Social
TIC	Tecnología, Información y Comunicaciones
UDELAS	Universidad Especializada de las Américas
UNESCO	La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la infancia



Mensaje del Presidente de la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá Adolfo José Fábrega García de Paredes

Dando continuidad al trabajo que viene desarrollando la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá, desde el 2021 a través del observatorio Panamá, ¡Cuéntame! Esta ocasión presentamos el IV Informe de calidad de vida, donde se hace un análisis del sector empleo, con el propósito de evaluar, monitorear sobre el mercado laboral panameño, así como indicadores estadísticos y percepciones de los ciudadanos y empresarios para examinar factores que contribuyan a la creación de empleos de calidad y trabajo decente.

En ese contexto, cimentado en lo que señala el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) #8, que está relacionado en “promover el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”, se presenta una radiografía del mercado laboral desde una dimensión objetiva y subjetiva, que brinden información pertinente para avanzar, en estrategias hacia la necesidad de fomentar empleos de calidad, entendiendo la coyuntura actual, dado los efectos ocasionados por la pandemia.

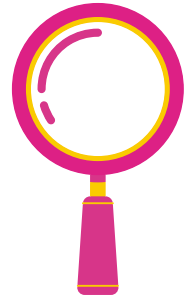
De esta manera, nuestro gremio se siente complacido de contribuir, con el apoyo de otros actores aliados, en el desarrollo de este instrumento especializado que contribuya a la creación de estrategias y políticas públicas que fomenten la generación de empleos de calidad, así como una educación apropiada para todos.

Además, esta investigación será una fuente de información privilegiada para el análisis de los temas relacionados al empleo, que son necesaria para Panamá, y sin duda valiosa como referente para la región, a fin de conocer hacia dónde vamos y a dónde estamos con respecto a la meta 2030 enmarcados en los ODS de las Naciones Unidas.





Resumen Ejecutivo



La Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá (CCIAP) lanzó el observatorio "Panamá, ¡cuéntame" en octubre de 2021, con el objetivo de monitorear los indicadores de calidad de vida y apoyar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. En este estudio especializado sobre el mercado laboral en Panamá, se analizan indicadores estadísticos y percepciones de ciudadanos y empresarios para identificar factores que contribuyan a la creación de empleos de calidad y trabajo decente.

El método utilizado por "Panamá, ¡cuéntame" permite medir los avances y retrocesos en el indicador y proporcionar orientación al Gobierno y al sector privado para tomar medidas ante la falta de oportunidades laborales. **El empleo es una preocupación nacional debido a los impactos de la pandemia en la calidad de vida de los panameños.**

A partir de los datos oficiales, se presentan a continuación los principales hallazgos sobre el mercado laboral en Panamá:

La economía panameña había iniciado un proceso de desaceleración, y eso directamente implicó en el mercado laboral el incremento o el alza de la tasa de desempleo llegando a una tasa de desempleo de 7.1% en el 2019 con un crecimiento de la economía a 3.3%. Después con la llegada del COVID-19 la economía cae a -17.7% lo que produce directamente un incremento relevante de la tasa de desocupación del país a 18.5%. Esto a su vez, generó un incremento relevante de la tasa de informalidad en el país que en años anteriores había estado cercano al 37% cuando había mejorado las condiciones de crecimiento económico y del mercado laboral y que ahora con esta crisis se agudiza llegando a niveles de informalidad del 48% en el 2022. Por lo tanto, aunque después del 2020 la economía panameña por efectos rebote ha tenido un crecimiento económico importante para el 2021 de 15.8% y para el 2022 del 10.8%.

Para el 2023, las proyecciones prevén un crecimiento cercano al o por arriba del 6% lo que representa nuevamente un proceso de desaceleración de la economía, que al final eso significa que, aunque se generan puestos de empleos formales los resultados preliminares del Censo de Población y Vivienda de este año nos indica que la tasa de desocupación bajó a 8.9% al compararse con la tasa de desempleo de 2022 que fue de 9.9%. Pero no solamente bajó la tasa de desocupación del país, sino que disminuyó la población económicamente activa a 56.7% en el 2023 cuando en el 2022 era de 62.3% y aumentó la población no económicamente activa (NEA) de 37.7% que se registraba en el 2022 a 43.3% este año. Y que parte de la explicación no toda, de la disminución en la tasa de desocupación del país obedece a esas circunstancias a que hay personas que han decidido no buscar empleos, por lo tanto, no se contabilizan como empleados, sino que se dedican al estudio, u otras personas que son amas de casa en sus hogares o jubilados que requieren de trabajo y no buscan trabajo.

En conclusión: El mercado laboral panameño sigue estando restringido, con más del doble del desempleo más bajo que se dio en los años 2012 al 2013 que se situaba en 4% y que buena parte de esa situación obedece a análisis de sectores económicos específicos que eran altos generadores de empleo como es el caso del comercio, de la construcción, industrial y agropecuario, y que casualmente varios de esos sectores han tenido cierto nivel de dificultad para su nivel recuperación y de generar nuevas plazas de empleos, lo que ha llevado a la necesidad de impulsar nuevos sectores que ayuden a generar esas plazas de empleos como por ejemplo el sector de turismo, el sector exportador de bienes (ya sea agrícola o agro industriales) el sector de la madera y otras actividades económicas que den estabilidad al mercado laboral.

Pasemos a revisar en detalle, algunos aspectos importantes del mercado laboral en Panamá que se presentaron en este estudio:

ASPECTOS IMPORTANTES



Concretamente, antes de la pandemia, Panamá experimentó un aumento constante en su **población económicamente activa (PEA)**, alcanzando alrededor de **2 millones de personas** en este grupo.

El país experimentó un **crecimiento** en la población económicamente activa y en el empleo antes de la pandemia. Sin embargo, hubo desafíos en términos de **desempleo, brecha de género, falta de formación técnica y alta informalidad laboral**.

La recuperación económica y la creación de empleo formal se volvieron aún más importantes en el contexto post-pandémico.



Entre 2007 y 2019,

el número de ocupados aumentó en un 43%, con un incremento absoluto de **563,669** personas. Este crecimiento se vio impulsado principalmente por el comercio al por menor, otras actividades de **servicios, transporte y almacenamiento, servicios sociales y de salud, hoteles y restaurantes, y la industria manufacturera**.

DATO CURIOSO #1

La tasa de participación laboral en la PEA se situó en un promedio del 64% entre 2007 y 2022,

DATO CURIOSO #2

lo que significa que aproximadamente 6 de cada 10 panameños estuvieron disponibles para trabajar en ese período.

DATO CURIOSO #3

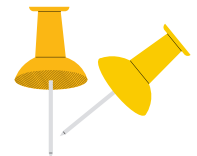
Sin embargo, Panamá se encontraba por debajo de la tasa de participación laboral de otros países desarrollados y de la región, que superaban el 70%.

DESEMPLEO

En términos de desempleo, Panamá tuvo tasas bajas antes de la pandemia, con un promedio del 5.4% entre 2007 y 2018.

Sin embargo, en 2019, la tasa de desempleo aumentó al 7.1%. Entre 2019 y 2022, **el número de desempleados aumentó en un 39%, y se necesitaría ocupar a 57,142 personas adicionales para alcanzar los niveles de desempleo de 2019.**

En comparación con otros países, la tasa de desempleo de Panamá (9.9%) estaba por encima del promedio de América Latina y el Caribe (7.0%) y la tasa mundial (5.8%) en 2022. Además, se observó un aumento en la tasa de desempleo juvenil, que representó el 54.2% del desempleo total en 2022.



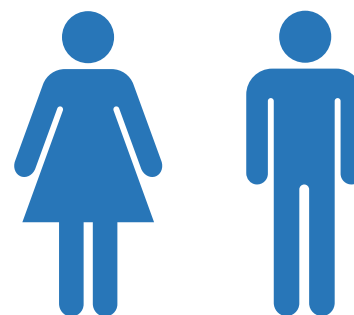
Atendiendo a los datos preliminares del Censo de Población y Vivienda de 2023 se registra una tasa de desempleo de 8.9%, lo cual ha descendido, 1 punto porcentual, con respecto a la tasa de 2022. Esto significa que ha disminuido la cantidad de personas desocupadas entre los años 2022 y 2023 ya que en el 2022 se registraron 203,253 desocupados mientras que, en el 2023, según cifras preliminares se registran 193,200 eso representa una disminución de -5% de desocupación entre esos años.

Sin embargo, al comparar el número de las personas desocupadas del 2023 con el 2019 (146,111 personas desocupadas) entre estos años, aún se registra un aumento de 32% de personas desempleadas.

La brecha de género

en el mercado laboral era significativa, con los hombres representando el 76% de la PEA en 2022 y las mujeres registrando un 50% en su PEA y una tasa de desempleo más alta que los hombres, 12% versus 9%, se hace evidente, que este último género, enfrenta múltiples obstáculos debido a políticas laborales, roles culturales y responsabilidades domésticas, lo que limita su oferta laboral.

1



La falta de formación técnica y habilidades especializadas generaba una escasez de talento en sectores como la **construcción, hotelería, tecnología, logística, entre otros**. La baja escolaridad y la falta de programas de formación vocacional contribuían a este problema.

El empleo informal representaba una proporción significativa de la fuerza laboral, con una relación de 4 a 5 empleos informales por cada 10 ocupados. Las actividades económicas con mayor informalidad incluían el comercio minorista, la construcción, la industria manufacturera, los hoteles y restaurantes, entre otros.



En términos salariales, la mayoría de la población empleada ganaba hasta B/. 999 balboas mensuales, y existía una brecha salarial entre los que ganaban más y los que ganaban menos. Aunque la mediana salarial mostraba una casi igualdad entre hombres y mujeres, las mujeres enfrentaban salarios más bajos en ciertos sectores.

Así, el mercado laboral en Panamá enfrenta desafíos, que tienen sus causas en la desaceleración económica, alta informalidad laboral, brecha de género, falta de habilidades adecuadas e insuficiente creación de empleo debido a importantes desequilibrios en la estructura productiva del país. Estos factores impactan negativamente la generación de empleo formal, la equidad de género, la productividad y el desarrollo económico del país.

A pesar de los desafíos mencionados, existen oportunidades para impulsar la recuperación y el crecimiento del mercado laboral en Panamá. La reactivación de sectores clave de la economía, como el turismo y la construcción, puede generar empleos formales y contribuir al desarrollo económico del país. Además, el fortalecimiento de la educación y la formación profesional puede impulsar la empleabilidad y mejorar las perspectivas laborales de la población.

Es fundamental implementar políticas que fomenten la creación de empleo, reduzcan la informalidad, promuevan la igualdad de género y fortalezcan la formación técnica y vocacional. Es necesario fomentar la colaboración entre el sector público, el sector privado y la sociedad civil para implementar políticas y programas que impulsen la creación de empleo, promuevan la igualdad de oportunidades y mejoren las condiciones laborales. Además, se deben establecer alianzas con instituciones educativas y empresas para adaptar la formación a las necesidades del mercado laboral y fomentar la inserción laboral de los jóvenes.

Introducción

La situación del empleo en Panamá se ha convertido en uno de los temas de mayor preocupación e interés nacional, precisamente porque afecta directamente a la sociedad entera incidiendo en su psiquis emocional, en la capacidad para alimentarse, movilizarse y en general, en la sostenibilidad de su calidad de vida.

En 2020, la pandemia por COVID 19 dejó al descubierto las grandes vulnerabilidades y problemáticas del mercado laboral del país. Las consecuencias de la crisis sanitaria generaron una masiva pérdida de empleos, de una contracción de la población económicamente activa de 15 años y más y de un aumento drástico de la informalidad.

Luego de analizar y de monitorear en el tercer informe, el desempeño de los indicadores relativos a la educación en Panamá, en esta ocasión, se presenta un informe especializado, enfocado exclusivamente en el tema de empleo, a fin de poder presentar una radiografía del mercado laboral del país, entendiendo que el mismo va muy de la mano con el tema educativo.

En ese contexto, en su primera parte desde una óptica objetiva deseamos analizar y monitorear algunos indicadores del mercado laboral, mucho de los cuales coinciden con el Objetivo de Desarrollo Sostenible #8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico) de las Naciones Unidas, el cual nos permitirá identificar las debilidades y fortalezas del mismo.

Los indicadores objetivos que se analizarán en este estudio fueron identificados y revisados previamente por un Comité Técnico de trabajo conformado por especialistas y representantes de los distintos aliados estratégicos y de otras entidades asesoras las cuales nos permitieron comprender la situación del mercado laboral en Panamá.

Tales indicadores objetivos responden al porcentaje de la participación laboral (población económicamente activa), al porcentaje de la población ocupada, tasa de desempleo, porcentaje de la informalidad, ingreso o salario medio mensual de empleadas y empleados por ocupación, porcentajes de jóvenes (15 a 24 años) que ni estudian, ni trabajan, ni reciben capacitación, proporción de niños entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil, tasa de crecimiento del PIB real per cápita, tasa de crecimiento anual del PIB por persona empleada (productividad laboral), entre otros, con información desagregada por género, edad, ingresos, provincia y nivel educativo.

Para tal fin, desde fuentes oficiales de información tanto nacionales como internacionales, se identificaron los avances y retrocesos de los indicadores antes mencionados, siguiendo la metodología de Panamá, ¡cuéntame!, mediante un sistema de cuatro flechas y el uso de un barómetro que nos permitirá visualizar el comportamiento del indicador en el período 2018 al 2022, hacia el logro de la meta 2030.



Finalmente, en un reporte de encuesta que se entregará a la par de este documento, analizaremos la percepción de los ciudadanos y empresarios mirada desde una óptica subjetiva bajo varios pilares esenciales:

- Situación económica actual y futura del ciudadano(a) en el hogar y de la empresa.
- Percepción/expectativas del empleo formal e informal.
- Percepción del desempleo
- Satisfacción de la situación laboral.
- Inserción laboral de personas con discapacidad; personas migrantes, indígenas, afrodescendientes y LGBTIQ
- La calidad en el empleo.
- Inversión pública en el empleo
- Emprendimiento
- Condiciones laborales (seguridad, salud, regulaciones, etc.).
- Impacto de la pandemia en el empleo
- Desafíos y oportunidades del mercado laboral (Cambios tecnológicos, formación y capacitación, formalización del sector informal, reducción de la desigualdad de género.

Con estas acciones, Panamá, ¡cuéntame! trabaja en la promoción de gobiernos efectivos y transparentes, ciudadanos informados, responsables y participativos, incentivando el trabajo en alianzas en torno a la calidad de vida del país.



1 Marco Nacional, Contitucional y Legal de la República de Panamá

La República de Panamá tiene, principalmente, dos instrumentos legales que establecen los parámetros para garantizar el derecho al empleo:

La Constitución Nacional en su Capítulo III en su artículo 64 estipula que el trabajo es un derecho y un deber del individuo, y por lo tanto es una obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa¹.

El trabajo y el empleo en la República de Panamá se rigen por el Código Laboral. Este código fue adoptado mediante el Decreto de Gabinete No. 252 de 30 de diciembre de 1971, reformado por la ley No. 44 de 12 de agosto de 1995 y especifica normas para regularizar el trabajo.

2 Indicadores seleccionados

07

Atendiendo a diversos talleres y reuniones convocadas por la Unidad Ejecutora de Panamá, ¡cuéntame!, y con la participación de diversos miembros del Comité Técnico de este proyecto, se han seleccionado e identificado diversos indicadores objetivos y subjetivos del mercado laboral, el cual nos permitieron presentar un análisis de indicadores estadísticos, que junto con la percepción de de los ciudadanos y empresarios podamos identificar algunos factores que nos ayuden a crear las condiciones necesarias para que las personas puedan acceder a empleos de calidad, ingresos justos y trabajo decente para todas y todos, tal como está consignado en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) No. 8 de las Naciones Unidas.

Desde este contexto, este estudio pretende analizar y monitorear algunos tipos de indicadores objetivos de empleo, que forma parte de la esfera de activo de las personas (que son todos los bienes y derechos que posee una persona), el cual se encuentra enmarcado dentro concepto calidad de vida o bienestar integral de la persona, ya mencionado en anteriores informes. Tales indicadores son:

Indicadores Objetivos de Empleo ESFERA DE ACTIVO DE LAS PERSONAS



SECTOR DE ANÁLISIS EMPLEO



- Tasa de desempleo
- Porcentaje de participación laboral
- Porcentaje de la población ocupada (empleados permanentes y no permanentes)
- Ingreso medio mensual de empleadas y empleados por ocupación
- Porcentaje de jóvenes (15 a 24 años) que ni estudian, ni trabajan, ni reciben capacitación
- Proporción de empleo informal
- Proporción de niños entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil
- Tasa de crecimiento anual del PIB real per cápita
- Tasa de crecimiento anual del PIB por persona empleada

¹ Constitución Política de la República de Panamá, versión 1972. Página #41, artículo #64. Capítulo III. Trabajo.



Es importante mencionar, que, para esta cuarta edición, la metodología que se utilizó también incluyó datos o indicadores subjetivos del mercado laboral, enfocados en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) #8 ya mencionado anteriormente. No obstante, su análisis se encuentra contenida en la “Encuesta de Expectativa de Calidad de Vida”, desarrollada por la consultora The Marketing Group y la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá (CCIAP), en paralelo a la presentación del IV informe **Panamá, ¡cuéntame!**

En ese sentido, se pudo encuestar a **ciudadanos y empresarios** para conocer sus percepciones: Sobre la situación económica actual y futura; de empleo tanto formal como informal; de desempleo; satisfacción de la situación laboral; calidad en el empleo, inversión, condiciones laborales, inclusión, y de otros aspectos atendiendo a las necesidades del mercado laboral.

3 Características del Mercado Laboral

El mercado laboral, a diferencia de otros mercados, es aquel donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.

El mercado de trabajo tiene gran importancia para la sociedad y la economía. Su mal funcionamiento o la falta de vinculación de la oferta y la demanda, afectará negativamente el crecimiento económico, social, competitivo y productivo de un país ².

Este se rige por lineamientos de derechos laborales y leyes que tiene cada país y le permite al trabajador contar con acuerdos, beneficios y derechos; por ejemplo, la seguridad social para garantizar su protección en el trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. En otras palabras, el empleo es definido como el “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo, o pagos en especie)”, sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-auto empleo) ³.

Para estudiar y comprender mejor el mercado laboral, analizaremos en esta sección, algunos indicadores que guardan relación con el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8 (Trabajo decente y Crecimiento Económico), a través de las fuentes oficiales de información, atendiendo a ciertas características socio económicas y a la condición de actividad de la población.

Este mercado ha evolucionado enfrentando en el camino retos y oportunidades que han ido resolviéndose y otros perpetuándose en el tiempo, uno de ellos es la crisis sanitaria desatada por la pandemia por la COVID 19 que causó fuertes consecuencias a la economía, especialmente en el mercado laboral en Panamá, quien al frenar los contagios y prevenir la propagación del virus se tomaron medidas que generaron la restricción de la movilidad de las personas y la paralización de gran parte de las actividades económicas del país.

² Centro Nacional de Competitividad. Competitividad al día No. 443. 15 de julio de 2022. Generar empleo es clave para la recuperación.

³ OIT. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm#:~:text=El%20tesauro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.



Ante esta paralización, muchos ciudadanos se encontraron en una inactividad forzada, ya que no podían ejercer su actividad económica y además tenían restricciones para salir a buscar un nuevo empleo. Este hecho se reflejó en una pronunciada caída de la participación laboral o población económicamente activa, provocando una de las mayores alzas en la tasa de desempleo que ha tenido el país en el 2020 de 18.5% según cifras suministradas por el INEC, a través de una encuesta de mercado laboral realizada a nivel telefónica, el cual estableció una metodología de recolección distinta a la tradicional, siguiendo las normas de bioseguridad y restricciones impuestas por las autoridades de salud en ese año.

Debido a las medidas de restricción de movilización de personas decretadas por el estado de emergencia producto de la COVID-19 y con el fin de controlar este mortal virus, el Gobierno Nacional tomó otras medidas adicionales para mitigar el riesgo de contagio de los trabajadores, empleadores y usuarios de los servicios ofrecidos, para evitar la aglomeración de personas y más contagios, se firmó el Decreto Ejecutivo No. 81 del 20 de marzo de 2020, lo que provocó que los empleadores o patronos suspendieran los contratos de trabajo a sus colaboradores, producto de la casi nula actividad económica en ese año.

Cuadro No. 1. Número y porcentajes de Contratos de trabajo suspendidos y reactivados por actividad económica, septiembre 2020 a 1 de noviembre de 2021(p)

Categoría de Actividad Económica	Trabajadores Suspendidos	Porcentaje (%)	%	
			Trabajadores Reactivados	Reactivados/Suspendidos
Total	284,209	100	284,209	100%
Sector Primario	1,788	0.6	1,788	100%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura, pesca y actividades conexas	1,788	0.6	1,788	100%
Sector Secundario	64,721	22.8	64,721	100%
Minas y canteras	5,978	2.1	5,978	100%
Industrias Manufactureras	14,544	5.1	14,544	100%
Suministro de electricidad, gas, vapor y A/A, desechos, agua y alcantarillados	1,568	0.6	1,568	100%
Construcción	42,631	15.0	42,631	100%
Sector Terciario	217,700	76.6	217,700	100%
Comercio al por mayor y menor	94,469	33.2	94,469	100%
Hoteles	16,809	5.9	16,809	100%
Restaurantes y bares	25,213	8.9	25,213	100%
Actividades inmobiliarias	6,759	2.4	6,759	100%
Enseñanzas	10,392	3.7	10,392	100%
Transporte, almacenamiento y correo	16,449	5.8	16,449	100%
Información y comunicación	2,480	0.9	2,480	100%
Financieras y seguros	1,769	0.6	1,769	100%
Profesionales, científicas y técnicas	8,934	3.1	8,934	100%
Administrativas y servicios de apoyo	19,494	6.9	19,494	100%
Servicios relacionados con la salud humana	2,969	1.0	2,969	100%
Artes, entretenimiento y creatividad	5,546	2.0	5,546	100%
Otros servicios	6,417	2.3	6,417	100%

Fuente: Ocupación, desocupación e informalidad en Panamá. Observatorio del Mercado Laboral. Dirección de Planificación. MITRADEL. Diciembre de 2021



Atendiendo a cifras del MITRADEL se suspendieron un total de 284,209 contratos de trabajo del período de septiembre de 2020 a 1 de noviembre de 2021, según lo muestra el cuadro No. 1.

De los sectores económicos, el sector terciario fue el más afectado en cuanto a la cantidad de contratos suspendidos a los trabajadores en un 77%, siendo las principales actividades económicas con este estatus el comercio al por mayor y menor (33%), restaurantes y bares (9%), administrativas y servicios de apoyo (7%), hoteles (6%) y transporte, almacenamiento y correo con 6% entre los más sobresalientes.

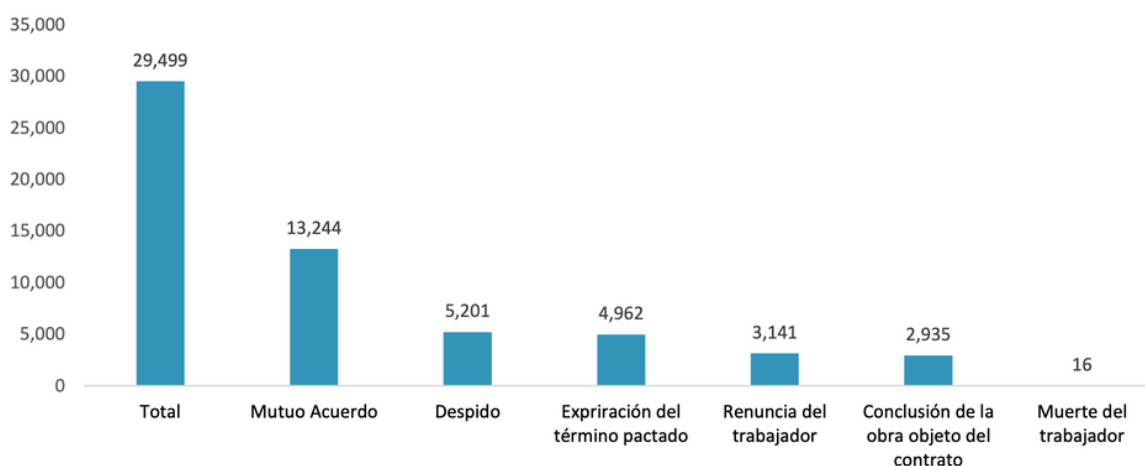
Otras actividades económicas con mayor participación de su mano de obra bajo contratos suspendidos fueron la construcción con el 15% y la industria manufacturera con el 5% del total de trabajadores suspendidos.

Por provincias, la provincia de Panamá registró el 67% de los contratos suspendidos, seguido de la provincia de Colón con el 8%; provincias de Chiriquí y Panamá Oeste con el 6% respectivamente; Coclé con el 3%; Herrera con el 2%, Veraguas 2%; Bocas del Toro y Los Santos solamente registró el 1% de contratos suspendidos.

Atendiendo a su género el 57% de los contratos suspendidos durante la pandemia se procesaron en hombres mientras que un 43% fueron en mujeres, según cifras del MITRADEL de septiembre de 2020 a noviembre de 2021.

De acuerdo con los registros del MITRADEL de diciembre de 2021 denominado "Ocupación, Desocupación e Informalidad en Panamá" ya se han reactivado el 100% de los contratos que se habían suspendido. Sin embargo, se registraron 29,499 trabajadores que terminaron su relación laboral posterior a la reactivación eso representó el 10% del total de los contratos suspendidos. Del total de trabajadores que terminaron su relación laboral un 44% lo hicieron por mutuo acuerdo, un 18% por despido, un 17% por expiración del término pactado, un 11% por renuncia del trabajador, un 10% por conclusión de la obra objeto del contrato y un 0.1% por muerte del trabajador.

Gráfica No. 1. Terminación de la relación laboral posterior a la reactivación, diciembre 2021



Fuente: MITRADEL. "Ocupación, Desocupación e Informalidad en Panamá" Dirección de Planificación.

Luego de este breve análisis coyuntural, se analizará en esta sección, la evolución de la participación laboral en relación con la población económicamente activa (PEA) que es la población que está disponible para trabajar, es aquella mano de obra disponible para la producción de un bien o servicio.

Por otro lado, se analizarán los niveles de ocupación (formal e informal), desocupación, mercado informal y emprendimiento en el período 2018 al 2022.

Abordaremos, además, la dinámica de crecimiento económico del país antes y en tiempos postpandemia, monitoreando el comportamiento de este indicador con el empleo y con otros tipos de indicadores, ya que nos da la oportunidad de ver si ese crecimiento económico en el período en estudio cumple con las condiciones de carácter sostenido, inclusivo y sostenible.

Finalmente se monitoreará y se le dará seguimiento a ciertos indicadores del mercado laboral que guardan relación y que a la vez impactan en la educación, en la productividad laboral, en la calidad en el empleo y en su nivel tecnológico.

3.1 Participación Laboral (PEA): Población ocupada y desocupada

La participación laboral o mejor conocida como la población económicamente activa (PEA) es aquella que la componen tanto las personas ocupadas como desocupadas, en relación a la población de 15 años y más de edad.

Gráfica No. 2. Tasa de la población económicamente activa (PEA) en la República de Panamá, años 2007-2022



Fuente: INEC. Encuesta de Mercado Laboral.

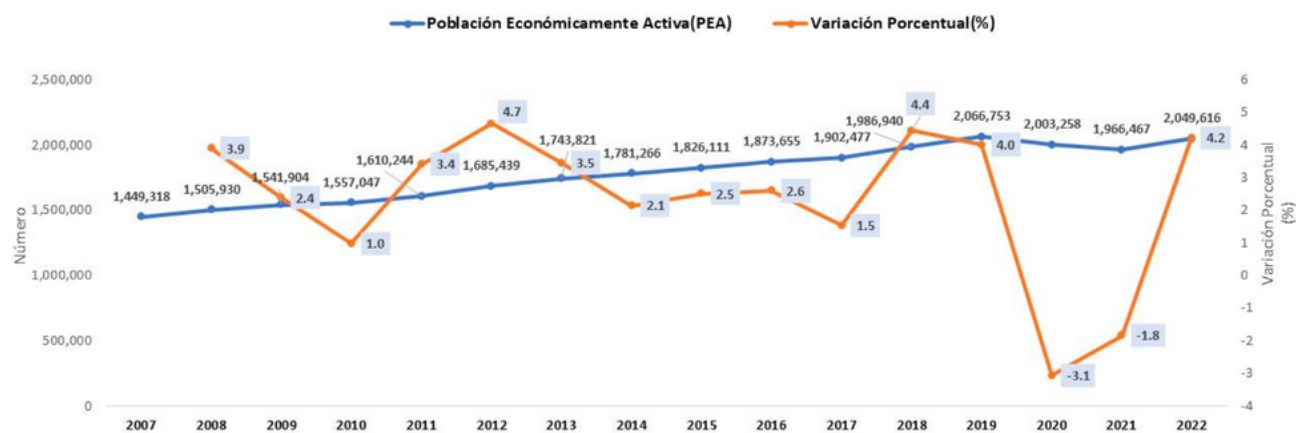
Del 2007 al 2022 el promedio o tasa de participación laboral o PEA en Panamá era de un 64%. Es decir, 6 de cada 10 panameños han estado disponible para trabajar dentro del período en estudio. Esa relación se ha mantenido según los últimos registros preliminares del Censo de población y Vivienda de 2023, en el que la tasa de la población económicamente activa fue de 56.7%, eso significa que el promedio del 2007 al 2023 es del 63%.

La caída a 56.7% de la población económicamente activa (PEA) produjo un aumento de la población no económicamente activa (NEA), ya que en el 2022 este era de 37.7% y ahora en el 2023 es de 43.3%.



Esta población no económicamente activa (NEA) comprende a las amas de casa (persona que se dedica exclusivamente al cuidado de su propio hogar y no recibe jubilación, pensión, ni es rentista) y estudiantes, así como personas que no trabajan y no buscan empleos. Esta población también incluye a los jubilados, pensionados, rentistas y retirados.

Gráfica No. 3. Número y variación porcentual (%) de la población económicamente activa (PEA) en la República de Panamá, años 2007-2022.



Fuente: INEC. Encuesta de Mercado Laboral.

Panamá antes de la pandemia, contaba con una población económicamente activa (PEA) de aproximadamente 2 millones de personas; entre los años 2014 y 2019 esta población se había incrementado en más de 285 mil personas, aumento protagonizado particularmente por las mujeres que sumaron casi 160 mil nuevos efectivos a la población activa (versus 127,000 hombres), atendiendo a los datos del INEC de la encuesta del mercado laboral.

Según la gráfica No. 3, la PEA ha tenido un comportamiento ascendente del 2007 al 2019 generando un aumento en cuanto al número de ocupados en Panamá en un 42%. Entre esos años se incrementó en números absolutos la ocupación en Panamá en 563,669 personas.

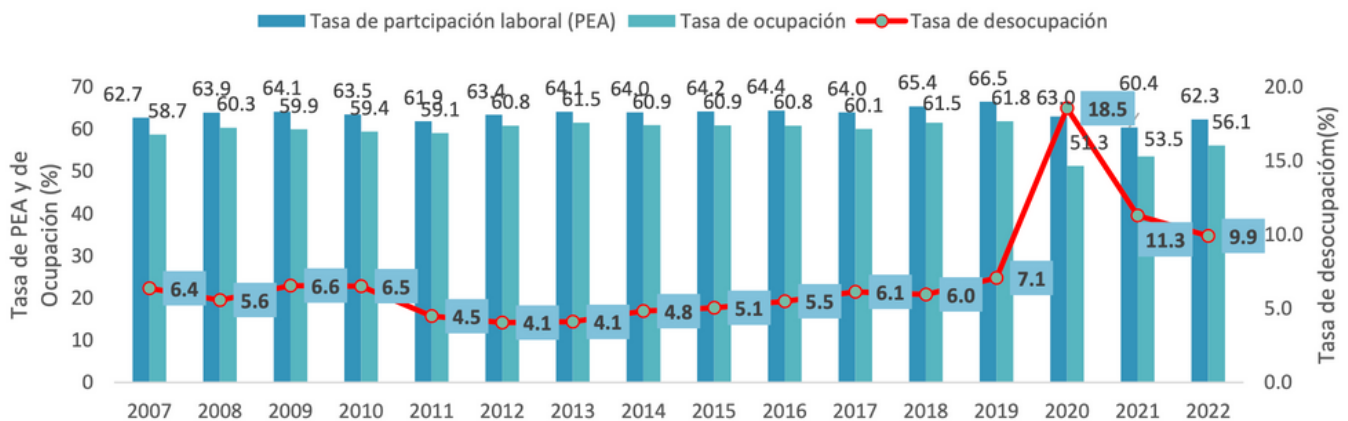
3.1.1 Población Ocupada

Con el aumento de la población económicamente activa, la población ocupada, según datos del INEC, creció durante los años previos a la pandemia. Entre el 2014 y el 2019 la ocupación se incrementó en 225,281 personas. Sectorialmente, los protagonistas de este crecimiento fueron el comercio al por menor, otras actividades de servicios, el transporte y almacenamiento, los servicios sociales y de la salud, los hoteles y restaurantes y la industria manufacturera, quienes en conjunto concentraron 7 de cada 10 nuevos puestos de trabajo.



Para los países de la región, la crisis económica derivada de la pandemia del COVID 19 tuvo un impacto negativo en las tasas de participación laboral y empleo ⁴. Y Panamá, no es la excepción, para los años 2020 y 2021 muestra otro escenario. La PEA (ocupados y desocupados) en el 2020 registraba 2,003,258 de personas que estaban disponibles para trabajar, reflejando una disminución de este indicador de -3.1% con respecto al 2019 (que fue de 2,066,753 de personas con actividad económica). En esos años hubo una pérdida de 63,495 en la PEA, lo que representó una disminución considerable de -15% en las personas ocupadas (-288,951 de personal ocupado entre los años 2019 y 2020); y por otra parte, de un aumento considerable, en cuanto a la tasa de desempleo de 18.5% en relación con su PEA, durante el 2020. Esta PEA vuelve a disminuir en el 2021 con respecto al año 2020 en -1.8%, reflejando esta vez una pérdida de más de 36 mil trabajadores adicionales que estaban en condición de actividad económica. Producto de la reactivación de contratos debido a la reapertura de algunas actividades económicas, la población ocupada entre los años 2020 y 2021 aumentó en 7% (aumento de 112,696 personas ocupadas) y, a la vez hubo una disminución en la población desocupada de -149,487 haciendo bajar la tasa de desempleo a 11.3% (versus 18.5% que se había registrado en el 2020). Para el 2022, siguió el crecimiento tanto de la PEA como de las personas ocupadas.

Gráfica No. 4. Tasa de participación laboral (PEA), de ocupación y desocupación en la República de Panamá, años 2007-2022



Fuente: INEC. Encuesta de Mercado Laboral de agosto de cada año.

De acuerdo con las cifras de la gráfica No. 5 y por todo lo antes mencionado, se pudiera decir **que desde antes de la pandemia la economía panameña no ha estado generando el empleo suficiente para aprovechar el incremento de la fuerza laboral disponible, quedando en evidencia la existencia de una considerable brecha entre la población económicamente activa (PEA) o las personas que están disponibles para trabajar, con las personas ocupadas.** En el 2020 se expande más esta brecha a consecuencia de la pandemia, y entre los años 2021 y 2022 los empleos crecieron debido a la situación de reincorporación de trabajadores a sus puestos de trabajo por la apertura de las empresas y a la recuperación de sectores económicos que crecieron, siendo estos motores de la economía, en comparación con años anteriores.

⁴ CEPAL/OIT. Situación del Empleo en América Latina y el Caribe. Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina. Junio 2021. Pág. #9.

Gráfica No 5. Población económicamente activa (PEA), personas ocupadas y desocupadas en la República de Panamá, años 2007-2022



Fuente: INEC. Encuesta de Mercado Laboral.

La PEA en el 2022 fue de 2,049, 616 personas, esta cifra representó un incremento de 83,149 personas en relación con el año 2021, en términos porcentuales eso representa un aumento de la PEA de un 4.2%, reflejando signos positivos en la recuperación del mercado laboral; sin embargo, se registra un leve descenso de un -0.8% con respecto a la PEA de 2019.

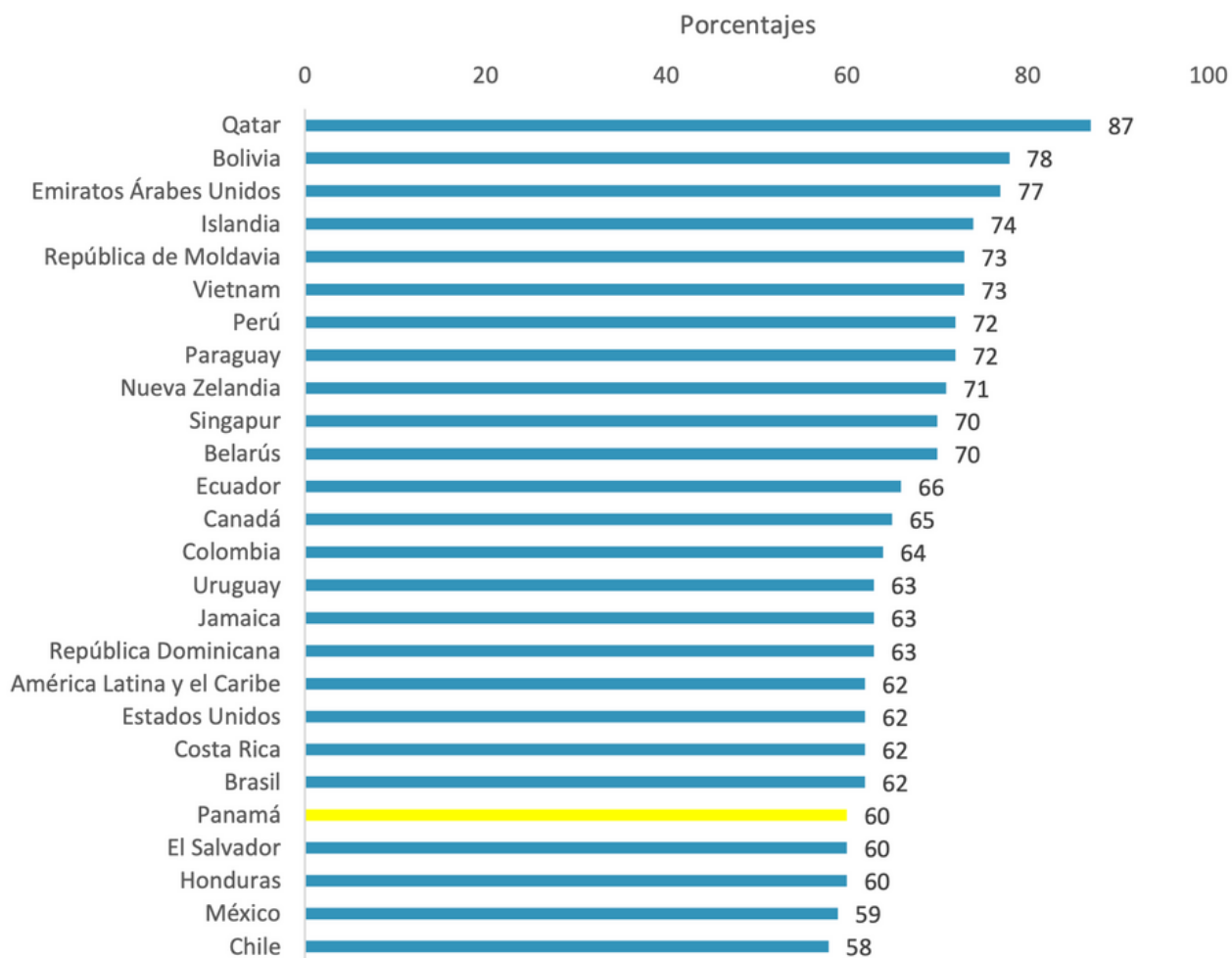
La tasa de participación laboral es importante porque nos indica el tamaño de la oferta de mano de obra disponible para participar en la producción de bienes y servicios, en relación con la población en edad de trabajar. **En algunos países desarrollados y hasta de la región la tasa de participación está por encima del 70% representando una oferta laboral robusta.**⁵ Panamá se encuentra por debajo de esta cifra según los datos del Banco Mundial.

Países como Qatar, Bolivia, Emiratos Árabes Unidos, Islandia, República de Moldavia, Vietnam, Perú y Paraguay la tasa de participación laboral está por encima del 70% en la PEA.

5 Centro Nacional de Competitividad (CNC). Boletín de Competitividad al día #443 (15/julio/2022). Generar empleo es clave para la recuperación.



Gráfica No. 6. Países con mayores porcentajes de participación laboral(%), año 2021



Fuente: Banco Mundial. Fuente: INEC. Encuesta de Mercado Laboral.

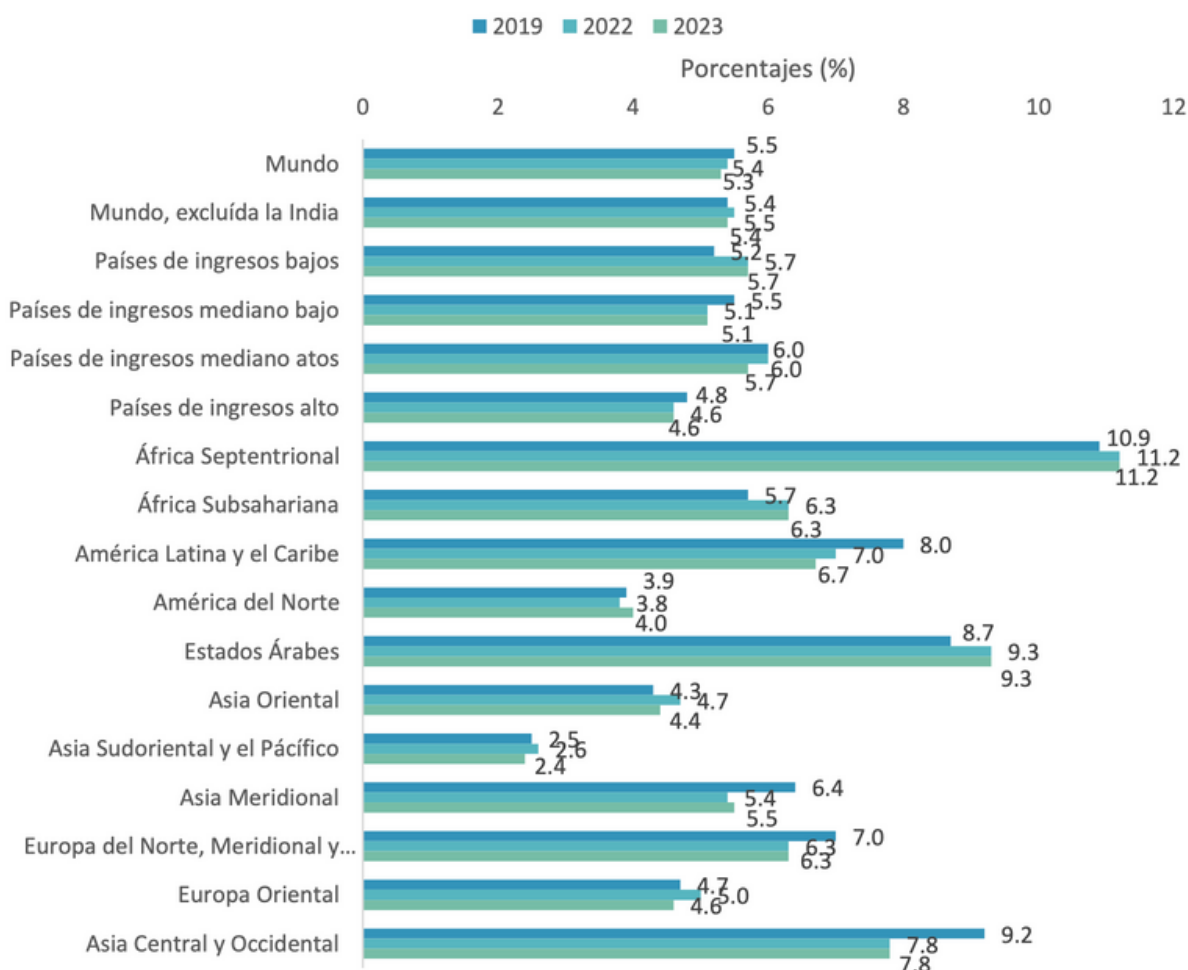
Con respecto a la población ocupada ha habido un incremento entre el 2007 y el 2019 de un 36.1% (ver gráfica No. 5) producto del aumento de la población y del crecimiento de varios sectores económicos que tienen que ver con la demanda interna y externa del país. Sin embargo, el país registró a raíz de la pandemia una reducción de ocupados del -15% en el 2020 con respecto al 2019, registrando una pérdida de 288,951 empleos. Luego de la reactivación de los contratos suspendidos y de la recuperación económica de ciertos sectores aumentó esta población ocupada del período 2020 al 2021 a 112,696 trabajadores provocando un aumento del 7% y vuelve a incrementarse esta población en 6% del período 2021 al 2022 generando 101,976 trabajadores bajo esta condición económica. Si comparamos la población ocupada del 2019 con el 2022 hay una disminución de -74,279 trabajadores, en términos porcentuales es de un -4%.



3.1.2 Tasa de desempleo

Según reportes de la OIT, la tasa mundial de desempleo en el 2022 se estimaba en 192 millones de personas. Según las previsiones, en el 2023 la desocupación mundial se reducirá hasta llegar a 191 millones de personas lo que corresponde a una tasa de desempleo de 5.3%. La recuperación mundial de las tasas de desempleo tras la crisis de la COVID -19 ha sido notablemente rápida en comparación con crisis anteriores.

Gráfica No. 7. Tasas de desempleo a escala mundial, por subregión y grupos de países con arreglo a sus ingresos en 2019, 2022 y 2023 (en porcentajes)



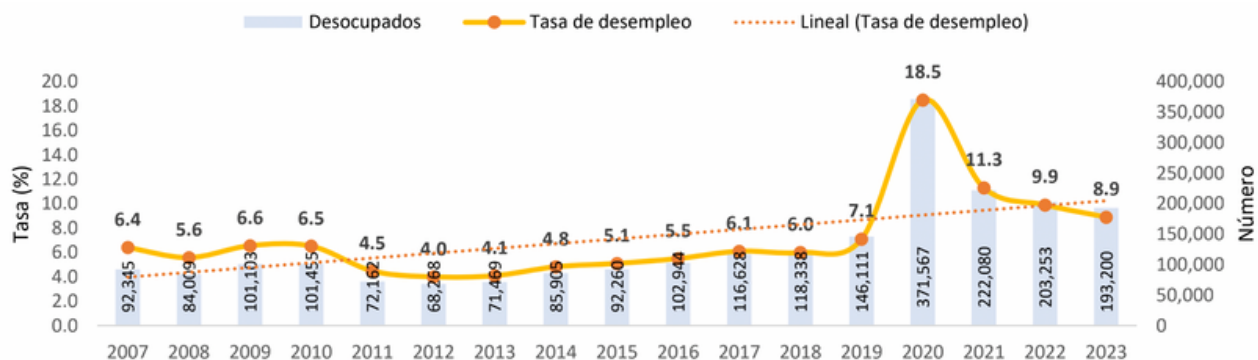
Fuente: OIT ⁶.

Por otro lado, Panamá se ha caracterizado por mantener unas bajas tasas de desempleo durante los últimos años. Entre los años 2007 al 2018 se registraba un promedio de desocupados de aproximadamente 92,241 que estaban en estas condiciones económicas, eso representaba una tasa de desocupación en promedio de aproximadamente 5.4%. Aunque en el 2019 los signos de desaceleración económica empezaron a dejarse sentir en este indicador aumentando la tasa al 7.1%.

⁶ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Reporte: Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo.31 de mayo de 2023.



Gráfica No. 8. Número y tasa de desocupados en la República de Panamá, años 2007-2023(p)



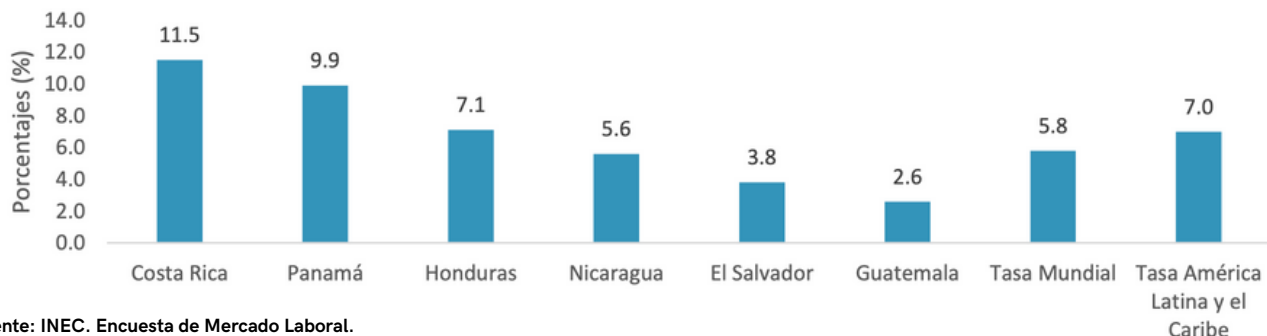
Fuente: INEC. Encuesta de Mercado Laboral.

En el año 2020 a raíz de la pandemia, hubo un drástico aumento de desocupación con respecto al 2019 de 154%, esto representó un incremento de 225,456 desempleados registrándose una de las tasas más altas de desempleo de la era post invasión de 18.5% (ver gráfica No. 7); aunque antes de la pandemia y producto de la desaceleración económica ya veníamos de un marcado aumento de 23% de desocupados o de un incremento de 23,773 personas desocupadas entre el período 2018 al 2019. Sin embargo, en los años de reactivación económica se dan disminuciones en las personas que estaban desocupadas en un -40% (-149,487 personas desocupadas) entre el periodo 2020 al 2021 y de un -8% (-18,827 personas desocupadas) entre el período 2021 al 2022, generando tasas de desempleo inferiores a la registrada en el 2020 de 11.3% para el 2021 y de 9.9% para el 2022.

Atendiendo a los datos preliminares del Censo de Población y Vivienda, la tasa de desempleo ha descendido a 8.9% en el 2023(p). Al comparar los registros de las personas desocupadas en Panamá del 2023 con el 2019 entre estos años se registra un aumento de 25% de personas desempleadas.

Para alcanzar los niveles de desempleo del año 2019 que era de 7.1%, se deben emplear un total de 36,611 personas adicionales y para alcanzar el pleno empleo, es decir mantener la tasa de desempleo por debajo del 4% se deberían emplear aproximadamente a más de 115 mil personas.

Gráfica No. 9. Tasa de Desempleo (% de la población económicamente activa), año 2022



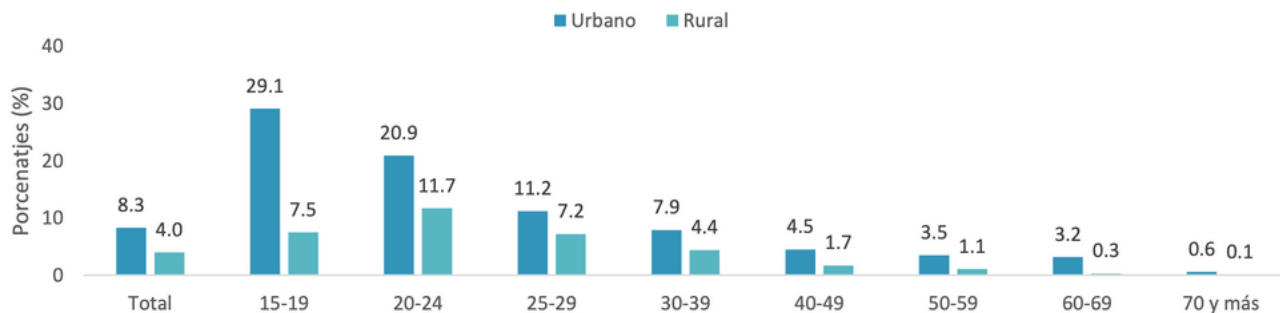
Fuente: INEC. Encuesta de Mercado Laboral.

Al comparar las tasas de desempleo con otros países, Panamá se encuentra por encima del promedio de América Latina y el Caribe y de la tasa mundial de desempleo. Inclusive por encima de algunos países centroamericanos como Honduras, Nicaragua, El Salvador y Guatemala.

Por otra parte, la población desocupada por área geográfica el porcentaje tanto en el área urbana como rural han aumentado proporcionalmente entre los años 2019 y 2021, mientras que hay un leve descenso porcentual en estos indicadores para el año 2022.

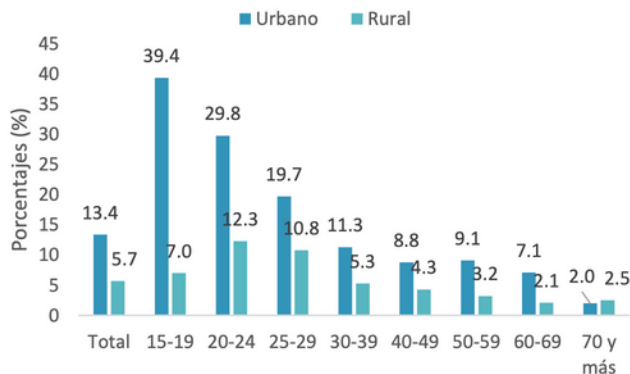
Si lo desagregamos por edad, entre los años 2019, 2021 y 2022 la desocupación en áreas urbanas aumentó en esos años específicamente entre los tramos de las edades de 15 a 19 años. Este mismo comportamiento se refleja en el área rural del país entre estos mismos años, pero dentro del tramo de edades entre los 20 a 24 años, tal como se muestran en las gráficas No. 10, 11 y 12.

Gráfica No. 10. Porcentajes de desocupados por área geográfica y según grupo de edad, año 2019

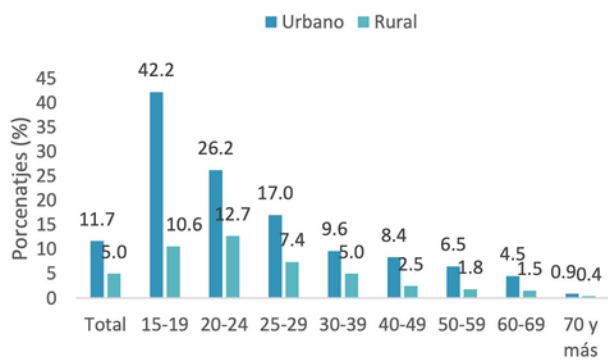


Fuente: INEC. Encuesta de Mercado Laboral.

Gráfica No. 11. Porcentajes de desocupados por área geográfica y según grupo de edad, año 2021



Gráfica No. 12. Porcentajes de desocupados por área geográfica y según grupo de edad, año 2022



Fuente: INEC. Encuesta de Mercado Laboral.

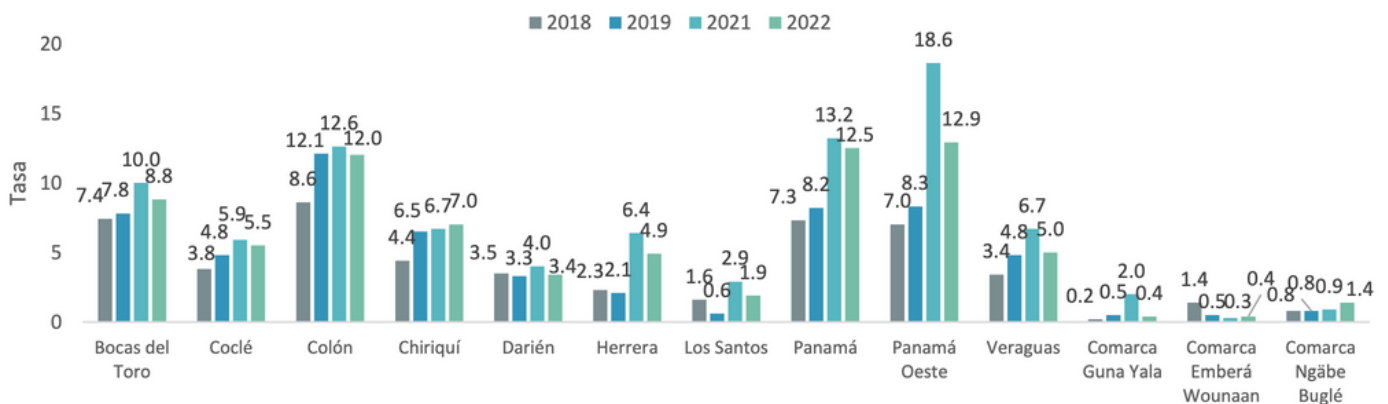


Tal como mencionamos, se observa un aumento proporcional de personas desocupadas en edades que están saliendo de las escuelas y cursan estudios universitarios que es de 15 a 19 años siendo las áreas urbanas las de mayor aumento en términos porcentuales de 29.1% en el 2019, 39.4% en el 2021 y 42.2% en el 2022. Por otro lado, en el área rural entre las edades de 20 a 24 años de 11.7% que se tenía en el 2019, pasó a 12.3% de desocupados en el 2021 y para el 2022 se registra una desocupación de 12.7% en este grupo etario.

A nivel provincial los desocupados o desempleados se concentran en las provincias de Panamá Oeste (12.9%), Panamá (12.5%) y Colón (12.0%). En el 2022 entre estas provincias totalizaron 164,402 desempleados.

Las tasas más bajas de desocupados por provincias se registraron en la provincia de Los Santos (1.9); Darién (3.4) y Coclé (5.5).

Gráfica No. 13. Tasa de desocupados según provincia y comarca indígena, años 2018, 2019, 2021 y 2022



Fuente: INEC. Encuesta de Mercado Laboral.

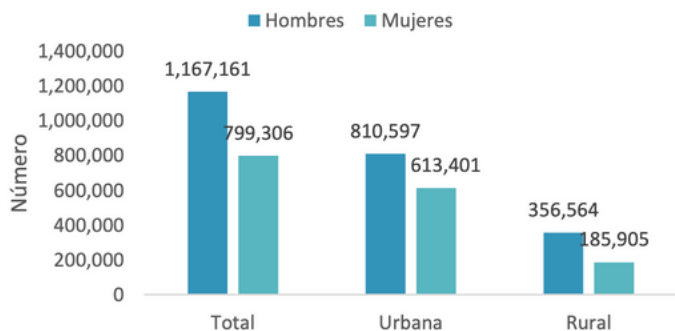
3.1.3 Participación laboral en la PEA por área y género

Con respecto al PEA del área urbana, ésta muestra un aumento en el 2022 con respecto al 2021 de 71,982 personas y del área rural de 11,167 personas. Las mujeres muestran un mayor incremento de la PEA en las áreas urbanas de 41,765 personas, mientras que la de los hombres el aumento fue de 30,217 personas. Por su parte, en las áreas rurales, las mujeres aumentaron en 11,773 su PEA, en comparación con los hombres que tuvieron una disminución de su PEA en 606 personas.

Si comparamos las cifras del PEA por área del 2022 y 2019 esta muestra un incremento leve en el área urbana de 1.2% y una disminución de -6.0% en el área rural del país.



Gráfica No. 14. Población Económicamente Activa (PEA) por área y género, año 2021

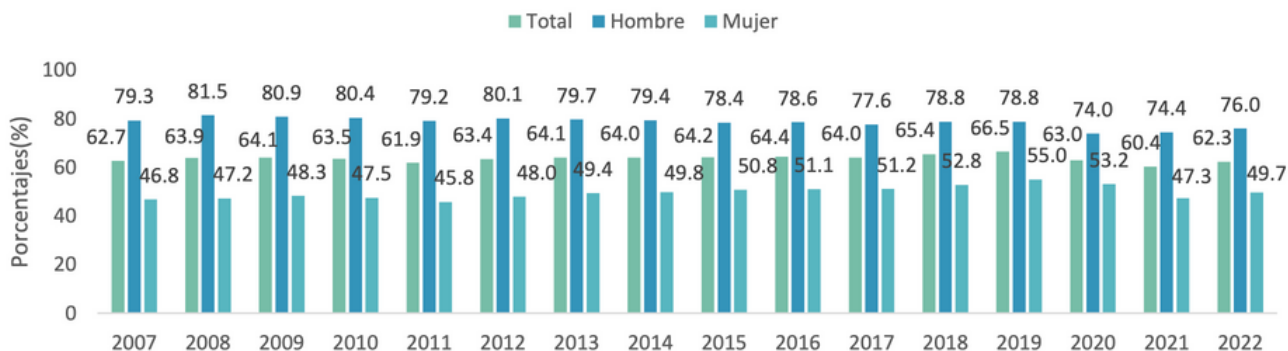


Gráfica No. 15. Población Económicamente Activa (PEA) por área y género, año 2022



Fuente: INEC. Encuesta de Mercado Laboral.

Gráfica No.16. Tasa de participación laboral según género, en la República de Panamá, años 2007-2022



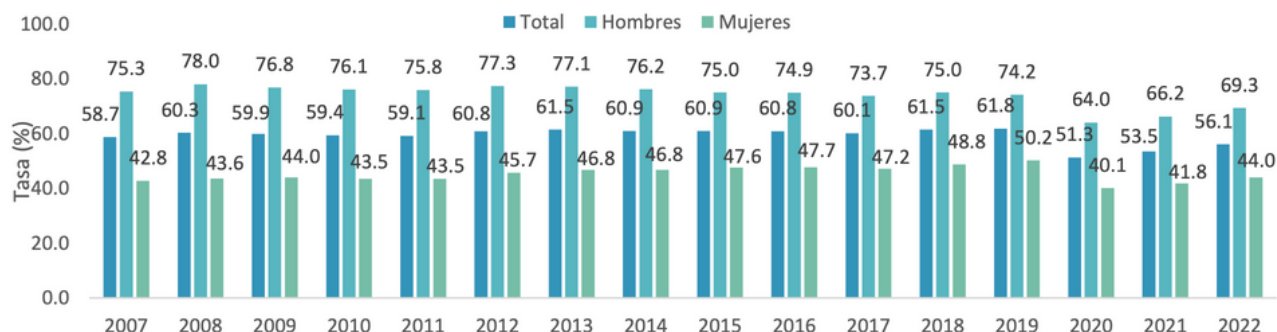
Fuente: INEC. Encuesta de Mercado Laboral.

Por género, los hombres representaron el 76% (1,196,772 hombres) de la PEA en el 2022, mientras que las mujeres registraron un 50% (852,844 mujeres). Antes de la pandemia se seguía la misma tendencia de comportamiento en la tasa de participación laboral de hombres en comparación con las mujeres, tal como nos muestra la gráfica No. 15, donde las mujeres registran menores proporciones de actividad laboral que la de los hombres; aunque notamos que se ha mantenido estable la participación laboral de las mujeres de 2012 en adelante.

La brecha de género en el 2022 en la tasa de participación laboral ha sido en promedio de 26 puntos porcentuales. Estas persistencias en las diferencias en la participación del mercado laboral entre ambos géneros se deben a varios factores: Políticas laborales, patrones o pautas culturales que involucran el rol de la mujer en la familia y en el trabajo determinando la distribución de las responsabilidades del cuidado de los niños y tareas domésticas entre ambos géneros, limitando así la oferta laboral femenina, según lo muestra los datos de las gráficas No.14 y 15.

3.1.3.1. Tasa de ocupados y desocupados por género

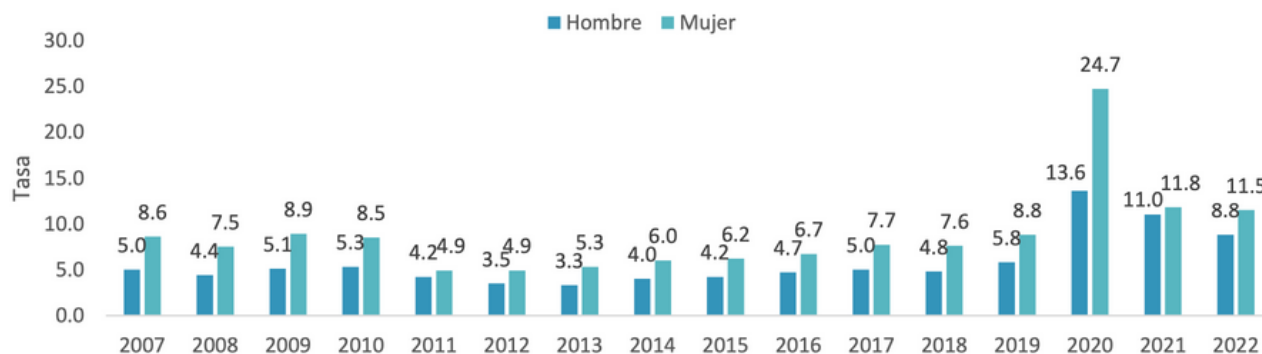
Gráfica No. 17. Tasa de ocupados por género, años 2007-2022



Fuente: INEC. Encuesta de Mercado Laboral.

Tal como observamos en esta gráfica, hay una tendencia a la baja en la tasa de ocupación de las mujeres versus los hombres del período 2007 al 2022. La tasa más baja de ocupación de las mujeres se registró en el 2020 dada la crisis detonada por la COVID 19 en los mercados laborales, aunque muestra signos de recuperación para los años 2021 y 2022, sin embargo, todavía no se ha logrado llegar a los niveles de ocupación que se tenían antes de la pandemia.

Gráfica No. 18. Tasa de desempleo por género, años 2007-2022



Fuente: INEC. Encuesta de Mercado Laboral de agosto de cada año.

Por otro lado, la tasa de desempleo de los hombres a nivel histórico ha sido más baja que de las mujeres dentro del período de estudio (2007 al 2022). Las medidas necesarias adoptadas para atender la emergencia sanitaria, como el cierre de los centros educativos y de cuidados en forma generalizada, tuvieron un impacto negativo en la participación laboral de las mujeres. Además, las actividades económicas donde más impactaron las medidas de aislamiento social en sectores económicos como comercio, restaurantes, hoteles y actividades de esparcimiento, entre otros son intensivos en mano de obra femenina.

La pandemia del COVID 19 restringió la participación laboral de la mujer joven aumentando la carga de trabajo no remunerado, particularmente en "aquellas que tienen hijos o hijas más pequeños a su cargo, son jefas de hogar y tienden a ocuparse a los sectores vinculados al turismo, el esparcimiento y el servicio doméstico".



Cuadro No. 2. Población Económicamente Activa de 15 a 29 años de edad, por condición en la actividad económica, según su género, años 2018-2022

Sexo	Población Económicamente Activa (PEA)						
	Población de 15 a 29 años de edad	Total		Ocupada		Desocupada	
		Número	Porcentaje (%)	Número	Porcentaje (%)	Número	Porcentaje (%)
2018							
Total	971,714	541,129	55.7	468,848	48.2	72,281	13.4
Hombres	493,404	333,506	67.6	298,612	60.5	34,894	10.5
Mujeres	478,310	207,623	43.4	170,236	35.6	37,387	18.0
2019							
Total	977,082	554,164	56.7	470,805	48.2	83,359	15.0
Hombres	499,860	334,906	67.0	293,595	58.7	41,311	12.3
Mujeres	477,222	219,258	45.9	177,210	37.1	42,048	19.2
2020							
Total	949,716	569,220	59.9	372,671	39.2	196,549	34.5
Hombres	469,841	315,835	67.2	232,765	49.5	83,070	26.3
Mujeres	479,875	253,385	52.8	139,906	29.2	113,479	44.8
2021							
Total	994,758	513,391	51.6	404,168	40.6	109,223	21.3
Hombres	499,920	318,470	63.7	257,731	51.6	60,739	19.1
Mujeres	494,838	194,921	39.4	146,437	29.6	48,484	24.9
2022							
Total	1,006,405	554,677	55.1	444,538	44.2	110,139	19.9
Hombres	511,551	337,649	66.0	277,508	54.2	60,141	17.8
Mujeres	494,854	217,028	43.9	167,030	33.8	49,998	23.0

Fuente: INEC. Encuesta de Mercado Laboral de agosto de cada año con excepción del año 2020 que fue a través de la Encuesta de Mercado Laboral telefónico.

El cuadro No. 2. demuestra las desigualdades que hay en la mujer joven (15 a 29 años de edad) en comparación con el hombre, tanto en su tasa de participación laboral como en la tasa de ocupación y desocupación en relación a su PEA. En el 2020 se amplía más la brecha por género en estos indicadores, específicamente en la tasa de desocupación o desempleo en la mujer que alcanza el 45% (113,479 mujeres jóvenes desempleadas) versus la de los hombres que es de 26% (83,070 hombres jóvenes desempleados) en este rango de edad.

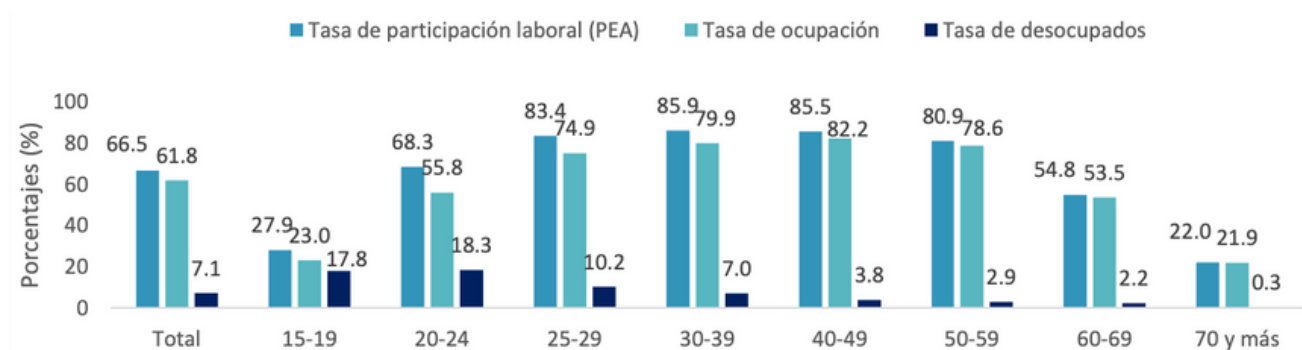


Aún no se llega a las tasas de desocupación de jóvenes que se registraban en el 2018 y 2019, **ya que la tasa de desempleo juvenil aumentó en el 2022 en 52% si lo comparamos con los niveles de desocupados del 2018 en esta población y de 32% de aumento si lo comparamos con el año 2019.**

El desempleo juvenil representó el 54.2% del desempleo total en el año 2022, esto quiere decir que, de cada 100 desocupados, 54 se ubican en las edades de 15 a 29 años. Antes de la pandemia, en el año 2019 el desempleo juvenil en términos porcentuales era mayor, este representaba un 57.1% del desempleo total en ese año.

Según un informe de la OIT denominado "Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2022: Invertir en la transformación de futuros para los jóvenes", hay 73 millones de jóvenes desempleados en todo el mundo, lo que constituye una leve mejora con respecto al valor registrado en el 2021 que fue de 75 millones, si bien sigue habiendo 6 millones de jóvenes desempleados más antes de la pandemia de 2019, según se señala en este informe. Adicional, se señala en este documento que la situación de los jóvenes es peor en el caso de las mujeres que en el de los hombres, ya que para el 2022 el 27.4% de las mujeres jóvenes de todo el mundo están empleadas, frente al 40.3% de hombres jóvenes. Ello pone de manifiesto que los hombres jóvenes son casi 1.5 veces más proclives a tener empleo que las mujeres jóvenes. La brecha de género, que ha dado pocas señales de reducirse a lo largo de los últimos dos decenios, es mayor en los países de ingresos medianos bajos, a saber, de 17,3 puntos porcentuales, y menor en los países de ingresos elevados, en los que se registran 2,3 puntos porcentuales.

Gráfica No. 19. Tasa de participación laboral, ocupados y desocupados en la República de Panamá, según edad, año 2019



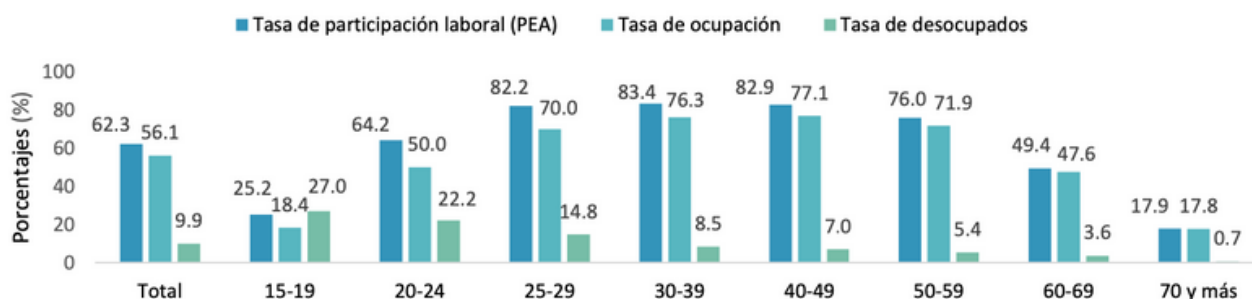
Fuente: INEC. Encuesta de Mercado Laboral de agosto de 2019.

Al comparar la tasa de participación laboral (PEA), la tasa de ocupados y desocupados por rango de edad en la República de Panamá, entre los años 2019 y 2022, observamos que hay disminuciones de 4.2 puntos porcentuales en la tasa de participación laboral y en la tasa de ocupación de 5.7 puntos porcentuales, mientras que la tasa de desempleo aumentó 2.8 puntos porcentuales.

Si desagregamos estos mismos indicadores por grupo de edad, observamos que la población joven es la más afectada, específicamente en edades que van de 15 a 29 años de edad. Al observar la gráfica No. los jóvenes de 15 a 29 años presentan altas tasas de desocupación, si lo comparamos con edades de 30 años en adelante.



Gráfica No. 20. Tasa de participación laboral, ocupados y desocupados en la República de Panamá, según grupo de edad, año 2022

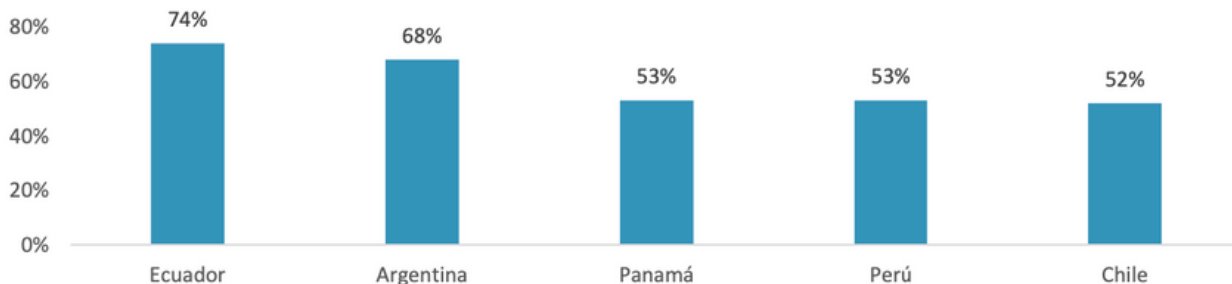


Fuente: INEC. Encuesta de Mercado Laboral de agosto de abril 2022.

Atendiendo a la última encuesta de empleo de la empresa Konzerta realizada en el mes de junio de 2023 para varios países de Latinoamérica, un 53% de los reclutadores de Panamá no seleccionó a ninguna persona con más de 55 años en el último año. Además, el 70% de los especialistas panameños en Recursos Humanos afirmó que tiene en cuenta la edad a la hora de seleccionar a un nuevo talento.

La situación es la misma en los otros países de la región: **la mayoría de los reclutadores tampoco tomó a ninguna persona mayor de 55 años en el último año. En Ecuador el 74%, en Argentina el 68%, en Perú el 53%, y en Chile el 52%.**

Gráfica No. 21. Porcentajes de reclutadores por países en que respondieron no haber contratado personal con más de 55 años durante los últimos 12 meses



Fuente: Reporte de empleo de la empresa Konzerta, junio de 2023.

Podríamos entender entonces, de acuerdo con los registros del INEC, que **la falta de experiencia de los jóvenes podría ser una de las razones por la que las empresas a través de los reclutadores prefieren contratar a personas con más experiencia que pudiera estar entre edades de 30 a 50 años, atendiendo al perfil o requisito en torno las funciones o responsabilidades que requiera la empresa u organización.**

Aunado al **debilitamiento del insumo trabajo que proviene de la baja escolaridad, insuficiente cobertura en la educación, baja calidad de la educación e inadecuada formación para hacerle frente a las cambiantes demandas del mercado constituyen para los jóvenes una barrera para conseguir un empleo.**

3.1.4. Ocupación por categoría y actividad económica

El término **ocupación** según el boletín del mercado laboral del INEC (Definiciones y Explicaciones) se refiere a la profesión, oficio o clase de trabajo que ejerció la persona que trabaja (ocupado) o que se ocupa de una actividad económica. La situación de la ocupación dentro de la población económicamente activa se clasifica en varias categorías: Empleados formales, empleados independientes, patrono (dueño), trabajador familiar y miembro de una cooperativa de producción.

1. Empleados Formales: Es toda persona que trabaja para otra persona o entidad y que recibe remuneración en dinero, siempre y cuando haya trabajado cualquier día del mes de referencia. Son aquellos trabajadores que tienen una relación laboral reconocida y que hacen cumplir sus derechos laborales (tales como seguridad social, beneficios no salariales de liquidación o finiquito al término de la relación de trabajo)⁸. En otras palabras, es la fuerza laboral asalariada y que tiene acceso a un esquema de seguridad social. Estos pueden ser:

- Del gobierno: El que trabaja para el Gobierno Central, provincial o municipal, entidades autónomas y semiautónomas y recibe remuneración en forma de salario o sueldo de trabajo.
- Empleados de una organización sin fines de lucro: Es la persona que trabaja o ha trabajado para una organización cuyo fin principal consiste en producir bienes y servicios que generalmente ofrece la comunidad por debajo del costo en el mercado. Sus recursos principales provienen de las contribuciones voluntarias realizadas por los hogares como consumidores, o de rentas. Ejemplo: Casa de esperanza, Club de Leones, etc.
- Empleado de una cooperativa: Es la persona que trabaja o ha trabajado para una empresa con una modalidad asociativa que se dedica a producir artículos, bienes o servicios y recibe por su trabajo una remuneración en forma de sueldo, salario, comisión, pago a destajo o pago en especie. Ejemplo: Cooperativa de Ahorro y Crédito El Educador R.L.
- Empleado de empresa privada: El que trabaja para un patrono privado y recibe por su labor una remuneración en forma de salario, sueldo, comisión, propina, pago a destajos o pagos en especie.
- Empleado por servicio doméstico: Es la persona que trabaja o ha trabajado para un hogar diferente al propio, realizando actividades propias del mismo y recibe por su trabajo un salario en dinero y/o en especie; ejemplo: empleada doméstica, jardinero, chofer, cocinera, ama de llaves, mayordomo, entre otras.

2. Empleados Independientes: Son aquellos que laboran por cuenta propia, que es aquel que explota o ha explotado su propia empresa económica o negocio privado, o ejerce por cuenta propia una profesión u oficio y no tiene ningún empleado remunerado a su cargo. Dicha persona puede trabajar sola o asociada. Ejemplo: Conductor de autobús, Vendedor ambulante, Modista en su casa, Limpiabotas, etc.

3. Patrono (dueño): El que explota o ha explotado su propia empresa económica (solo o asociado) o ejerce por su propia cuenta una profesión u oficio, siempre que tenga a su cargo uno o más empleados que reciban salario: Ejemplo: el dueño del almacén que tiene varios empleados, el productor agropecuario que tiene vaqueros y el agricultor que le atiende su finca, etc.



4. Trabajador familiar: El que ejerce una ocupación no remunerada, durante la semana de referencia, en una empresa o negocio explotado por un miembro de su propia familia.

5. Miembro de una Cooperativa de Producción: Es la persona que ha participado o participa en una modalidad asociativa de empresa que se dedica a producir algún artículo o bien, que requiere algún grado de transformación. Generalmente, los socios disponen todos del mismo poder de decisión y en ellas los beneficios se revierten o distribuyen a título de retorno cooperativo. Ejemplos: Cooperativa de trabajo y expendio de alimentos 1 de mayo, R.L. Cooperativa de Productos de Mola, R.L.

En el cuadro No.3 la población ocupada muestra un **incremento de 6%**, es decir se ocuparon a 101,976 personas en el año 2022 si lo comparamos con el año 2021, y esto se debe en gran parte a la reapertura de las actividades económicas debido a los cierres de negocios o empresas que ocasionó la pandemia. Dicho incremento en esta población ocupada se dio en ambos sexos: 5% o 52,292 hombres y 7% o 49,684 mujeres. Entre esos años, la empresa privada ha generado la mayor cantidad de empleos nuevos con 52,412 o el 8%. Después le siguieron los trabajadores independientes o por cuenta propia reflejando un incremento de 32,462 nuevos empleos o el 6%. Por su parte el Gobierno incrementó su planilla en esos años en 4% o 10,968 nuevos funcionarios públicos. Si comparamos esta planilla estatal con los años antes de la pandemia esta se incrementó en 6%.

Cuadro No 3. Población Ocupada en la República de Panamá, según categoría, años 2018–2022

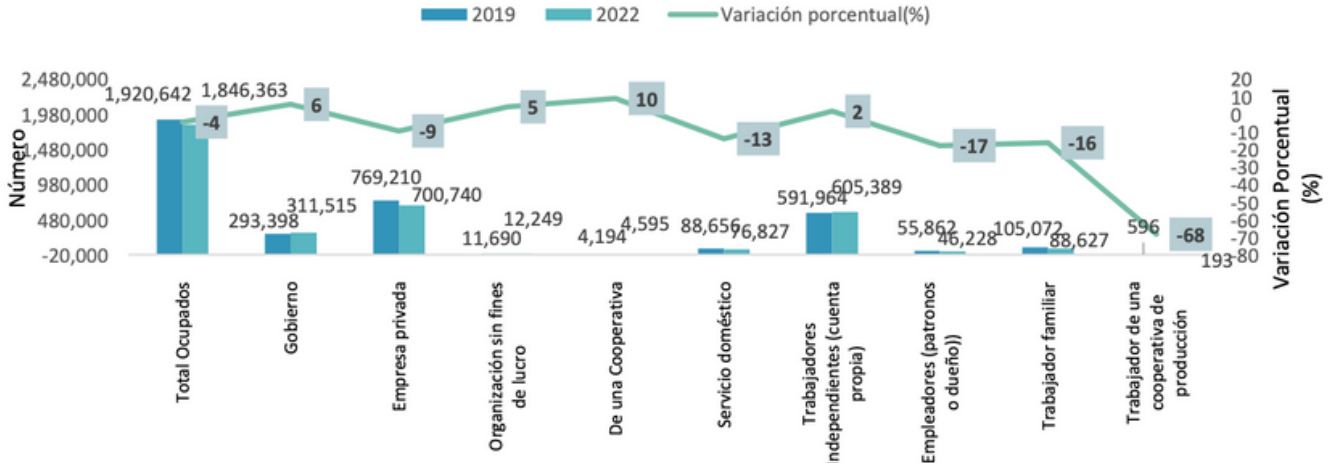
Categoría	2018	2019	2020	2021	2022	Var% 2018-2022	Var% 2019-2022	Var% 2020-2022	Var% 2021-2022
Población Total Ocupada	1,868,602	1,920,642	1,631,691	1,744,387	1,846,363	-1	-4	13	6
Total de Empleados Formales	1,168,943	1,167,148	909,188	1,031,328	1,105,926	-5	-5	22	7
Gobierno	293,648	293,398	317,330	300,547	311,515	6	6	-2	4
Empresa privada	779,473	769,210	509,830	648,328	700,740	-10	-9	37	8
Organización sin fines de lucro	14,923	11,690	6,677	7,909	12,249	-18	5	83	55
De una Cooperativa	5,237	4,194	4,113	2,145	4,595	-12	10	12	114
Servicio doméstico	75,662	88,656	71,238	72,399	76,827	2	-13	8	6
Trabajadores Independientes (cuenta propia)	552,152	591,964	603,138	572,927	605,389	10	2	0	6
Empleadores (patronos o dueño)	58,961	55,862	35,733	53,827	46,228	-22	-17	29	-14
Trabajador familiar	87,985	105,072	83,315	86,239	88,627	1	-16	6	3
Trabajador de una cooperativa de producción	561	596	317	66	193	-66	-68	-39	192

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Encuesta de Mercado Laboral

Aunque aún no hemos llegado a los niveles de ocupación antes de la pandemia, sin embargo, si se dan señales de recuperación de empleos formales ya que estos se incrementaron en 7% entre los años 2021 y 2022 es decir en esos años hubo un incremento de 74,598 en esta categoría de empleos. Antes de la pandemia se registraba una disminución de estos empleos formales de -5%, si comparamos el año 2022, con los años 2018 y 2019, reflejando disminuciones en la empresa privada de -10% y -9% respectivamente, sin embargo, en el gobierno se reflejaban aumentos de nuevos empleos formales en 6% en esos años.



Gráfica No. 22. Población ocupada según categoría en la ocupación, años 2019 y 2022

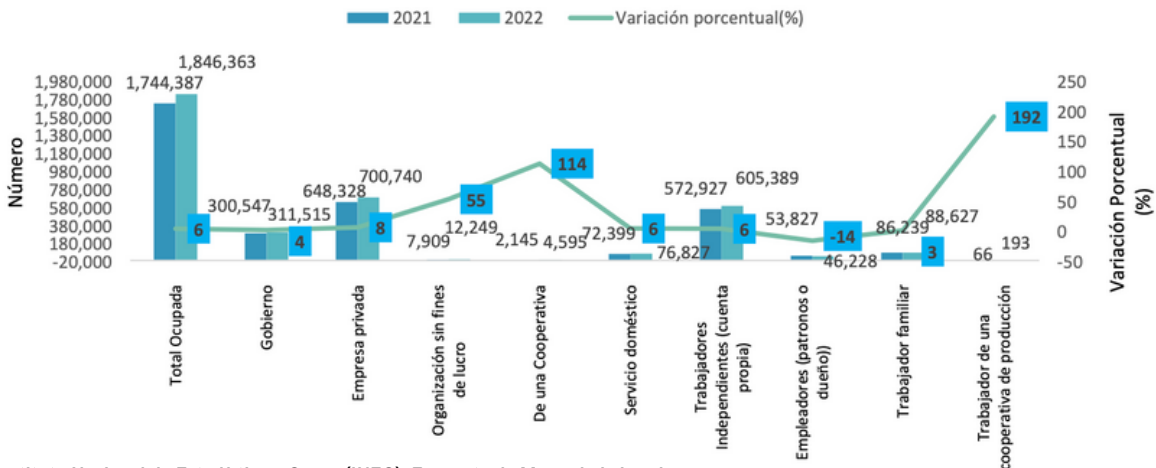


Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Encuesta de Mercado Laboral.

Atendiendo al cuadro No. 3 y a la gráfica anterior **entre los años 2019 y 2022 ha habido una disminución de 61,222 empleos formales y por ende de una disminución de -74,279 ocupados. Nótese que dentro del total de los empleos formales la mayor disminución se da en la empresa privada ya que dentro de esos años se perdieron -68,470 empleos formales en esos años. Sin embargo, en el sector público se dio un aumento de más de 18,117 empleos formales.**

Si comparamos los años 2018 y 2022 observamos que se han perdido 63,017 empleos formales y de una disminución de 22,239 ocupados. Nuevamente en estos años la empresa privada generó la mayor pérdida de empleos formales registrándose una disminución de -78,733 trabajadores. Mientras que el gobierno tuvo un aumento en su planilla de 17,867 nuevos trabajadores.

Gráfica No. 23. Población ocupada según categoría en la ocupación, años 2021 y 2022



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Encuesta de Mercado Laboral.

Tal como lo habíamos mencionado en párrafos anteriores, entre los años 2021 y 2022 hubo una mejoría en los empleos formales (+74,598 trabajadores formales) y en la población ocupada (+101,976 nuevos ocupados) si lo comparamos con los años antes de la pandemia. Si embargo, los trabajadores por cuenta propia (independientes) aumentaron en este periodo en 32,462 nuevos trabajadores, a diferencia de los años 2018 y 2019 si lo comparamos con el año 2022, en el que hubo un aumento de esta categoría ocupada de 53,237 y de 13,326 nuevos independientes respectivamente.

A considerar los aumentos de empleos formales que han tenido las ONG'S y en las Cooperativas en el último año, de un 55% y 114% respectivamente.

Gráfica No. 24. Porcentajes de personas ocupadas, por categoría en la ocupación, años 2004–2022



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Encuesta de Mercado Laboral.

Al analizar los empleados formales entre los años 2004 al 2022, la empresa privada ha generado en promedio anualmente 683,888 empleos formales, eso representa en promedio un 42% de toda la población ocupada. Mientras que el Gobierno en esos años ha generado un promedio anual de 253,677 empleos formales, es decir un 16% de la población ocupada en el período en estudio.

Después le siguieron los servicios domésticos que han generado en promedio al año 75,517 empleos formales en este período, esto es un 5% de toda la población ocupada; Por su parte, las organizaciones sin fines de lucro (ONG) han generado en promedio al año 12,283 ó 1% de la población ocupada en promedio y por último, los empleados en las Cooperativas que han ayudado en forma financiera a las micro, pequeñas y mediana empresa estas generan en promedio al año 5,882 empleos formales; estos solamente representan el 0.4% de toda la población ocupada entre los años 2004 al 2022 en promedio.

Observamos en la gráfica anterior como la empresa privada ha ido perdiendo empleos formales del del año 2014 al 2019 y recuperarse posteriormente en los años 2021 y 2022. A diferencia de los trabajadores independientes o por cuenta propia que tenido un ritmo ascendente de empleo dentro de la población ocupada del 2012 al 2019 con una estabilización de personas empleadas bajo esta categoría en años posteriores al año de pandemia. **Los trabajadores independientes o autónomos representan la segunda fuerza laboral más representativa a nivel porcentual dentro de toda la población ocupada, ya que representan en promedio el 28% de empleos generados durante el período 2004 al 2022; es decir este tipo de trabajadores ha generado en ese período 455,726 empleos anuales en promedio.**

Del mismo modo, resulta importante destacar en el ámbito del empleo formal que es el sector privado quien tiene mayor participación, siendo Honduras, Guatemala y Costa Rica los países con los mayores porcentajes de participación estos exceden el 80% y por otro lado, El Salvador, Nicaragua y Panamá tienen una tasa de participación del 78, 73 y 71 respectivamente, con cifras por debajo del promedio de la OCDE que en el periodo 2017-2021 fue de 79%, según cifras de las Cámaras de Comercio de Centro América y de fuentes oficiales.



Cuadro No 4. Centroamérica y OCDE: Tasa de participación del sector público y privado en el empleo formal, promedio 2017 – 2021

País	Público	Privado
Honduras	13%	87%
Costa Rica	14%	86%
Panamá	29%	71%
El Salvador	22%	78%
Guatemala	14%	86%
Nicaragua	27%	73%
OCDE	21%	79%

Fuente: Elaboración propia con información de las Cámaras de Comercio de CA, por fuentes oficiales y estadísticas OCDE.

Por otra parte, al desagregar la data del sector público y conocer la cantidad de empleados públicos que hay en el Gobierno Nacional, a partir de la Encuesta del Mercado Laboral que realiza el INEC se registra una población ocupada de este sector de 311,515 en el año 2022, versus 300,547 empleados públicos registrados en el 2021. Como ya habíamos mencionado en secciones anteriores hay un aumento del 4% entre estos años de toda la población ocupada del Gobierno Nacional. En estos años **hay una diferencia de 10,968 nuevos empleados públicos contratados.**

Por otro lado, al tomarse en consideración los registros administrativos de los empleados que se encuentran bajo las planillas de contratación 001 (personal permanente o fijo), 002 (personal transitorio) y 003 (personal contingente) y atendiendo a los registros oficiales del Ministerio de Economía y Finanzas a través del informe de la Cuenta General del Tesoro (vigencia fiscal 2022) donde se establece un promedio anual de empleados del sector público donde el 64% (160,787) son funcionarios del Gobierno Central, un 26% (64,144) laboran en instituciones descentralizadas, un 7% (18,284 empleados públicos) laboran en empresas públicas y un 3% (7,690) laboran como intermediarios financieros⁹.

Lo más interesante, y tomando en cuenta, de los datos proporcionados por la Cámara de Comercio de Centroamérica, observamos que hay una tasa de participación en el sector público de empleo formal, en promedio del **2017 al 2021 del 29%, siendo Panamá el que tiene el mayor porcentaje a nivel Centroamericano, muy por encima del promedio de la OCDE que es del 21%. Del período de 2018 al 2022 según datos suministrados por el INEC se registra en promedio un 27% de empleo formal en el sector público.**

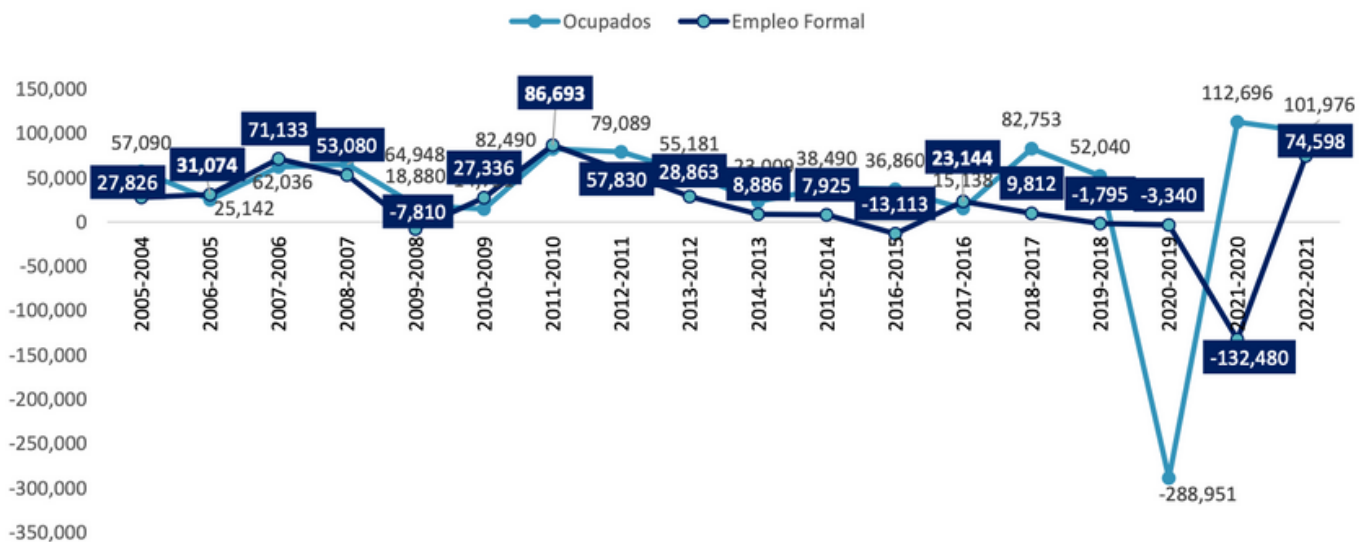
⁹ Información proporcionada por el Ministerio de Economía y Finanzas a través de la Cuenta General del Tesoro, año 2022. Página No.58. Cuadro No. 32.



Por los anterior, es importante destacar que el sector privado es la fuerza productiva que mueve las economías de los países de la región y es por ello por lo que los Gobiernos deben generar las condiciones necesarias para poder atraer inversión que permita generar mayor cantidad de empleos, pero, sobre todo, empleos de calidad, en donde los trabajadores puedan acceder a protección social y tener seguridad de una vida digna y un retiro de calidad en su jubilación. En ese sentido, el accionar estatal debe estar arraigado a un diálogo que permitan establecer acciones conjuntas para garantizar no solo el acceso a empleo, sino también a la atracción de industrias con mayor tecnificación que permitan elevar el desarrollo de los países.

3.1.5. Nuevos ocupados y empleos formales en la República de Panamá, años 2005-2022 versus contratos de trabajo del MITRADEL

Gráfica No. 25. Nuevos ocupados y empleos formales en la República de Panamá, años 2005-2022



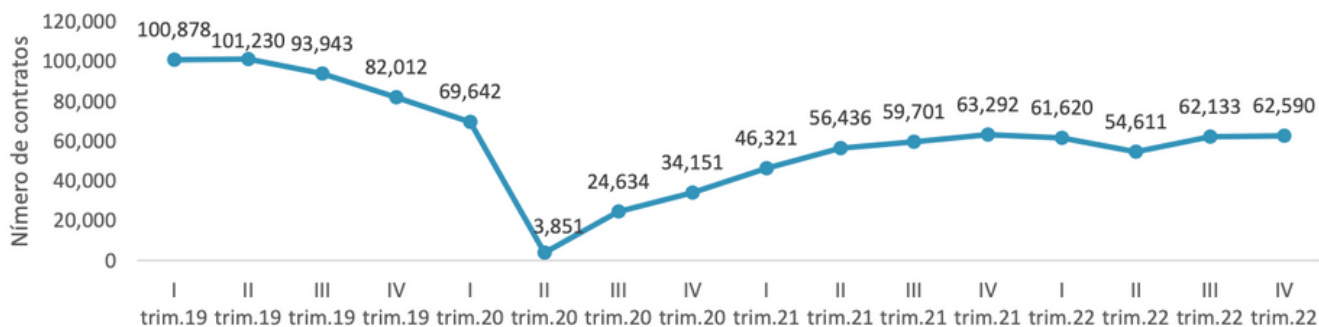
Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Encuesta de Mercado Laboral.

En esta gráfica podemos observar que desde el 2005 a la fecha se han generado poca ocupación y empleos formales a excepción de los años 2010 y 2011 en el que se generaron 86,693 nuevos empleos formales y de los años 2021 y 2022 con la recuperación económica en el que se generaron 74,598 empleos formales. Por el lado de la población ocupada los mayores registros fueron entre los años 2017 y 2018 y en época de pandemia y postpandemia.

Por otro lado, uno de los registros administrativos que monitorea el comportamiento del mercado laboral específicamente en los empleos formales, se dan a través de los números de contratos de trabajo, que se registran en el MITRADEL ya sea por tiempo definido, indefinido y por obra determinada. Estos registros lo que nos muestran es que el ritmo de las contrataciones está bastante lento y muy por debajo de 2019, tales como nos muestra la siguiente gráfica.



Gráfica No. 26. Número de contratos de trabajo por trimestre, años 2019–2022



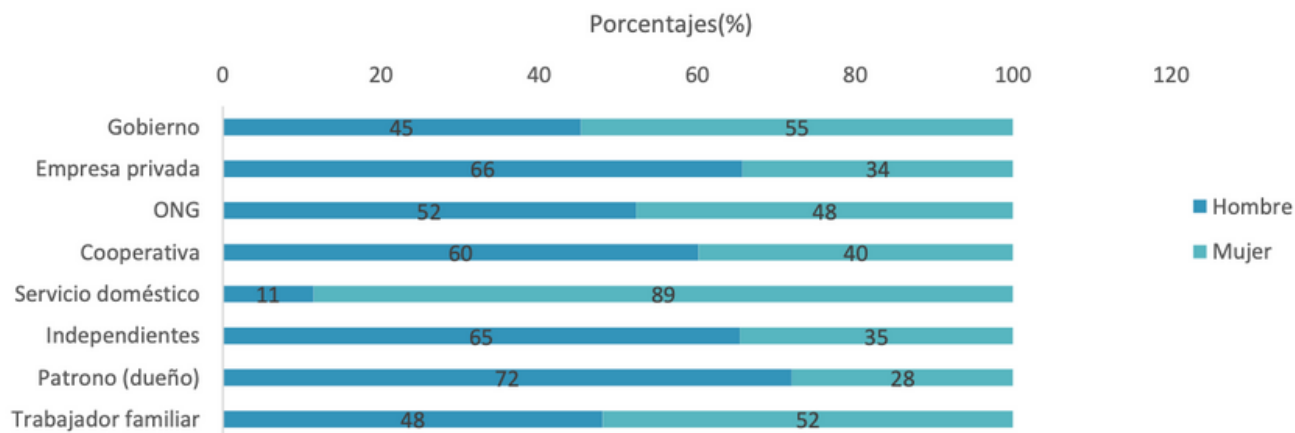
Fuente: Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) con base en información del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC)

En promedio durante el 2022 el MITRADEL registraba 60,239 nuevos contratos de trabajo que al compararlos con el año 2019 se registraban aproximadamente 94,516 contratos nuevos de trabajo. Esto quiere decir que se han perdido un 36% de empleos formales menos que el 2019.

3.1.6. Ocupación según su categoría en la actividad económica y por su género

Atendiendo al total de la categoría de su ocupación según su género, la mujer se concentra más en las labores del servicio doméstico en un 89% contra un 11% del hombre. También en el gobierno la mujer está más representada que el hombre en un 55% y como trabajador familiar donde su ocupación es no remunerada la mujer en esta categoría obtiene un 52% versus el hombre que registra un 48%.

Gráfica No. 27. Porcentajes de ocupados según su género atendiendo a la categoría de la ocupación, año 2022



Fuente: Encuesta del Mercado Laboral. INEC.

Las brechas de género son amplias en cuanto al porcentaje de ocupados en la empresa privada, independientes y como patrono o dueño de un negocio.

Por otro lado, en los años 2018 y 2019 al compararlos con el año 2022, se observan disminuciones en la población ocupada a nivel nacional tomando en cuenta las distintas actividades económicas; sin embargo, dada la naturaleza de la crisis sanitaria, los efectos fueron heterogéneos en las diferentes ramas de actividad de la economía. Entre el 2018 y el 2022 hubo una pérdida de 22,239 empleos mientras que entre los años 2019 y 2022 las pérdidas de empleos fueron aún mayor esta fue de 74,279. Las mayores caídas en la ocupación de la población de 15 años y más se dieron en aquellas actividades menos propensas al distanciamiento social, el teletrabajo y aquellas afectadas por las restricciones de movilidad a raíz de la pandemia. Este es el caso de actividades como la construcción, comercio, servicios sociales y relacionados con la salud humana; así como actividades como información y comunicación, transporte, almacenamiento y correo, arte, entretenimiento y creatividad entre otras actividades de servicios.

Cuadro No. 5. Variación absoluta de la población ocupada, por actividad económica, años 2018, 2019 y 2022

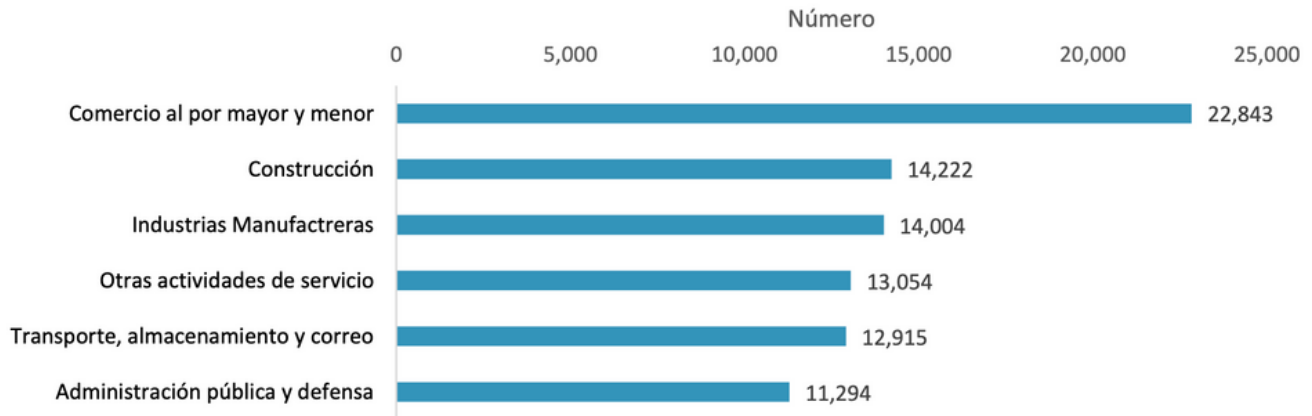
Categoría	Var.Abs. 2018-2022	Var.Abs. 2019-2022	Var. Abs. 2021-2022
Total	-22,239	-74,279	101,976
Agricultura, ganadería, caza y pesca	5,464	-5,726	-2,268
Explotación de minas y canteras	-1,584	-2,077	241
Industrias manufactureras	1,615	-1,329	14,004
Electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	1,876	1,383	593
Agua; alcantarillado y saneamiento	4,519	1,937	2,126
Construcción	-32,296	-15,334	14,222
Comercio al por mayor y al por menor	-5,481	-13,068	22,843
Transporte, almacenamiento y correo	-817	-7,270	12,915
Hoteles y restaurantes	-3,148	-2,572	2,574
Información y comunicación	-8,863	-8,448	-2884
Actividades financieras y de seguros	-1,617	-5,387	3,685
Actividades inmobiliarias	-558	1,949	2,342
Actividades, profesionales, científicas y técnicas	7,484	2,051	735
Actividades administrativas y servicios de apoyo	7,053	-1,306	-319
Administración pública y defensa	6,198	7,299	11,294
Enseñanza	8,464	4,757	1,953
Servicios sociales y salud humana	-11,747	-8,725	-4,219
Artes, entretenimiento y creatividad	-2,295	-5,473	2,706
Otras actividades de servicio	350	-5,962	13,054
Hogares con producción para uso propio	1,165	-11,829	4,428
Organizaciones extraterritoriales	1,979	851	1,951

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Encuesta de Mercado Laboral



Por su parte, las actividades económicas con mayores niveles de recuperación en la ocupación entre los años 2021 y 2022 se dieron en el comercio al por mayor y menor, construcción, industrias manufactureras, transporte, almacenamiento y correo, administración pública y defensa, así como otras actividades de servicios, tal como se muestra en la gráfica No. 27. Estas 6 actividades recuperaron el 87% de los empleos en el mercado laboral en el 2022. También representan el 53% de la fuerza laboral¹⁰.

Gráfica No. 28. Actividades económicas con mayor recuperación en la ocupación, años 2021-2022

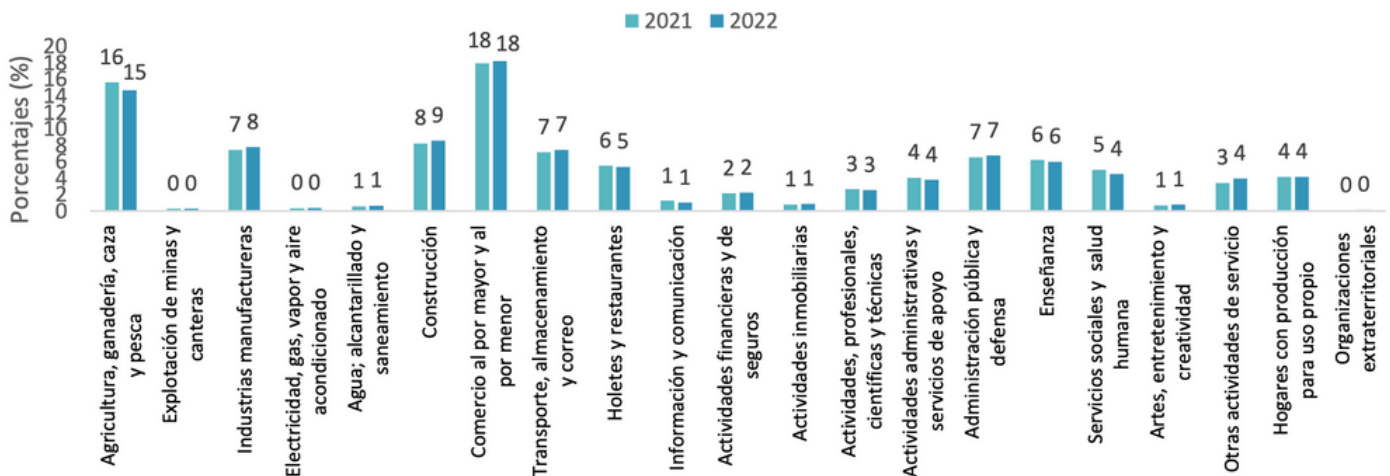


Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Encuesta de Mercado Laboral

Sin embargo, las pérdidas de empleos en esos años se dieron principalmente en los servicios sociales y relacionados con la salud humana, información y comunicación, así como en la agricultura, ganadería, caza, silvicultura, pesca y actividades conexas.

Por actividad económica la población ocupada en el año 2022 se distribuye porcentualmente en: Comercio al por mayor y al por menor con 18%, agricultura, ganadería, caza y pesca con el 15%, construcción con el 9%, Industrias manufactureras con el 8%, Transporte, almacenamiento y correo con el 7%, Administración pública y defensa con el 7%, Enseñanza 6%, servicios sociales y salud humana con 4%, actividades administrativas y servicios de apoyo con el 4%, actividades de los hogares en calidad de empleadores con 4%, otras actividades de servicios con 4%, entre los más sobresalientes.

Gráfica No. 29. Porcentajes de ocupados por actividad económica, años 2021-2022

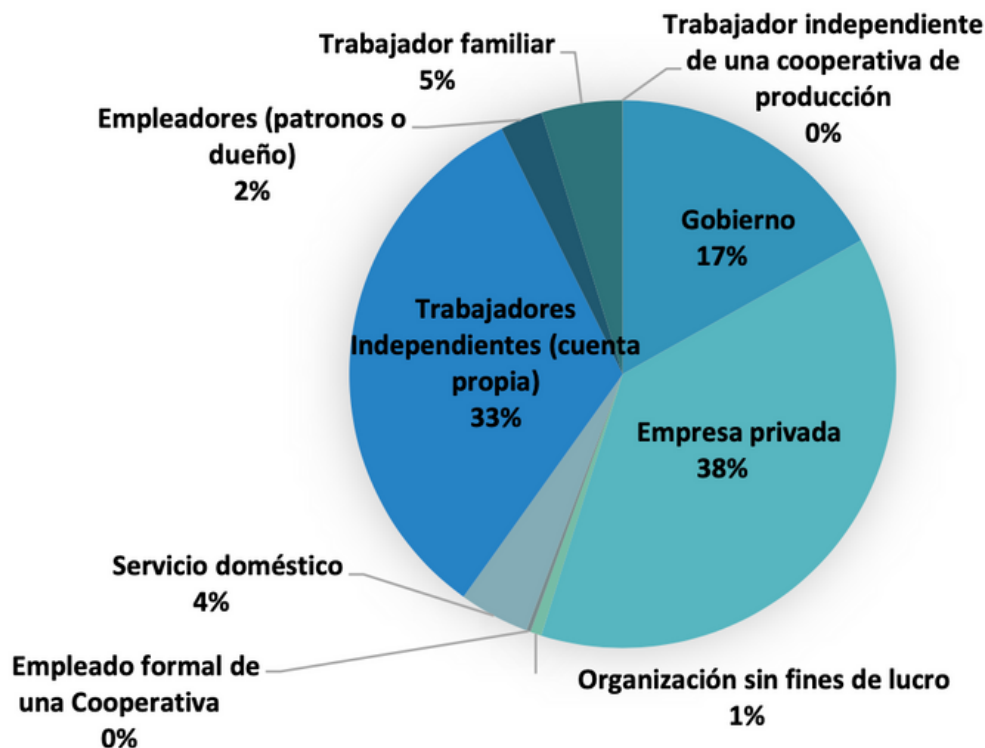


Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Encuesta de Mercado Laboral

10 Centro Nacional de Competitividad (CNC). Boletín Competitividad al día #443. Generar empleo es clave para la recuperación. 15 de julio de 2022.

Por categoría de ocupación, las personas ocupadas se distribuyen de la siguiente manera: Empleados de la empresa privada con 38%, seguido del trabajador independiente o por cuenta propia con el 33%. Los trabajadores del gobierno con 17%, seguido del trabajador familiar (personas que trabajaron en forma regular en un negocio o empresa de un miembro de su familia, sin recibir salario o sueldo) con 5%, el servicio doméstico con el 4% y el patrono o dueño con el 2% entre los más sobresalientes.

Gráfica No. 30. Distribución porcentual de la población ocupada por categoría, año 2022



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Encuesta de Mercado Laboral.

En el 2022 la población ocupada fue de 1,846,363, de las cuales el 59% (1,091,377) fueron hombres y el 41% (754,986) mujeres.

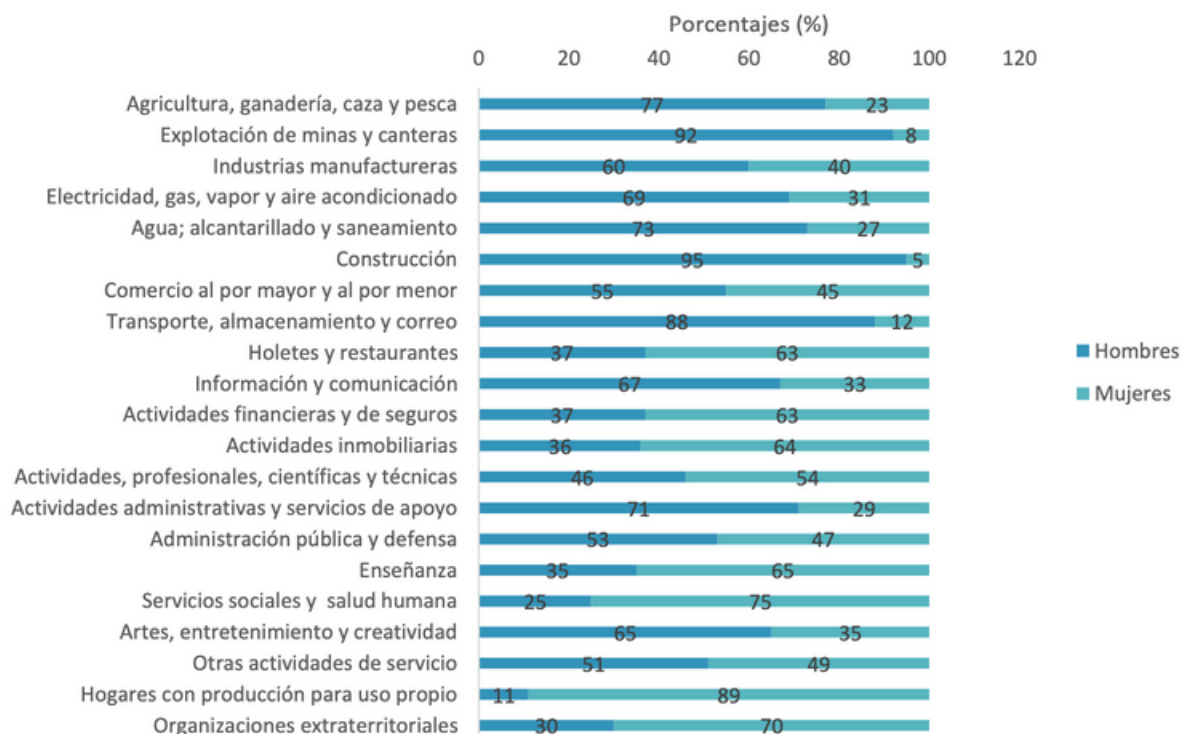
Sectorialmente las mujeres ocupadas se concentran básicamente, en siete actividades económicas a saber: Comercio al por mayor y al por menor (20%), las actividades de los hogares (9%), la enseñanza (9%), la salud (8%), la administración pública y defensa (8%), la agricultura (8%), los hoteles y restaurantes (8%) y la industria manufacturera (8%) como las más sobresalientes.

Evidentemente el hombre tiene un mayor porcentaje de ocupación que las mujeres en actividades económicas que requieren más fuerza y condiciones físicas tales como la construcción, la explotación de minas y canteras, la agricultura y la ganadería, agua, alcantarillado y saneamiento como las más sobresalientes para este género.

Si analizamos la distribución porcentual de cada género (ver gráfica No. 19) por actividad económica el servicio doméstico representa para la mujer la de mayor ocupación, mientras que la de los hombres es la construcción.



Gráfica No. 31. Distribución porcentual de ocupados por género según categoría en la actividad económica, año 2022



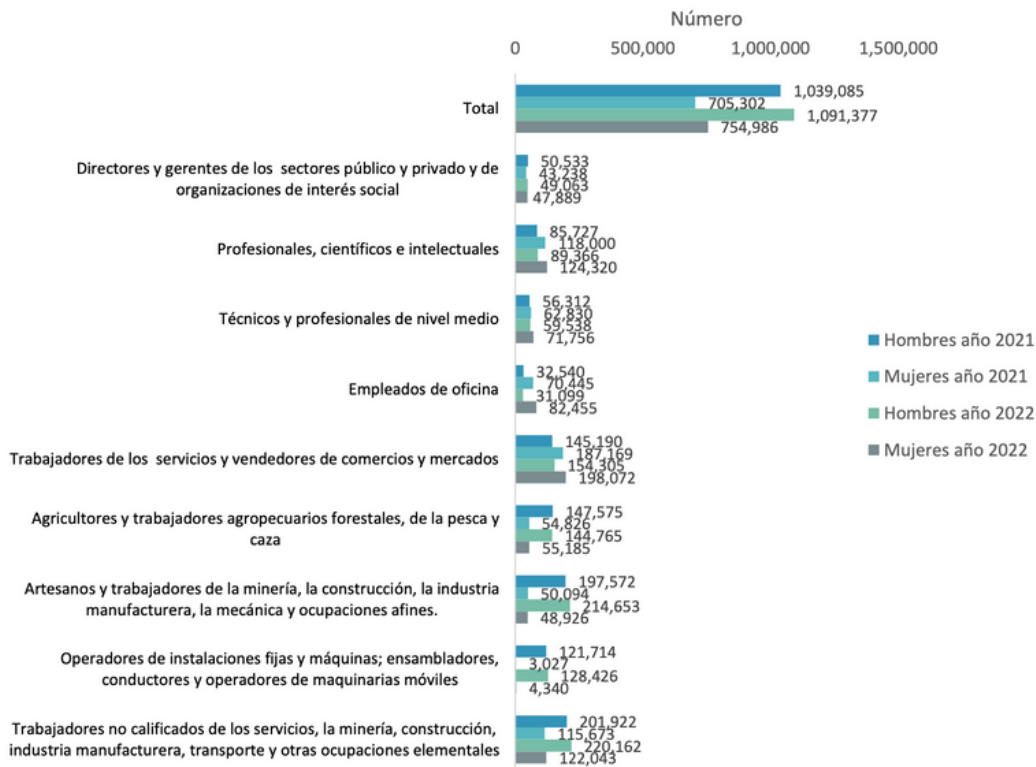
Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Encuesta de Mercado Laboral.

La pandemia golpeó fuertemente a las mujeres en el mercado laboral (ver gráfica No. 10) registrando una tasa altísima de desempleo a niveles históricos de 24.7 (221,262 mujeres desempleadas) y esto se debió a varios razones: 1) Los confinamientos afectaron en mayor medida sectores económicos que generaban empleos como turismo, comercio al por mayor y menor, la enseñanza, hoteles y restaurantes entre otros; 2) la misma situación de confinamiento llevó a cambiar la forma de desarrollar las actividades cotidianas de los demás miembros del hogar; los niños en clases virtuales y los jardines infantiles cerrados, hicieron que muchas mujeres dejaran de participar en el mercado laboral para dedicarse a actividades relacionadas con el cuidado del hogar.

Sin embargo, se ha dado ciertos avances en la recuperación de empleos en las mujeres y en nuevos puestos de trabajo en este género ya que se registra una baja en la tasa de desempleo entre los años 2021 y 2022 de 11.8 y de 11.5 respectivamente. Pero el impacto que nos dejó la pandemia tuvo consecuencias en el mediano y largo plazo pues se intensificó la informalidad en las mujeres que más adelante abordaremos, y esto implicará una menor probabilidad de protección social para ellas. Un cierre de escuelas más agudizaría la desocupación en las mujeres y se deben buscar una reactivación de sectores con alta empleabilidad en las mujeres para tratar de cerrar las brechas de género que se habían intensificado.



Gráfica No. 32. Población ocupada por género y tipo de trabajo, años 2021 y 2022



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Encuesta de Mercado Laboral.

Por tipo de trabajo dentro de la población ocupada los trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados concentran el 19% del total de la población ocupada para el año 2022, siendo las mujeres las que laboran en mayores proporciones en estos tipos de trabajo en un 26% mientras que los hombres lo hacen en un 14%, atendiendo a su género.

Además, los trabajadores no calificados de los servicios, la minería, construcción, industria manufacturera, transporte y otras ocupaciones elementales concentran ocupan el 19% del total de la población ocupada siendo ahora los hombres los que laboran en mayores proporciones estos tipos de trabajos con el 20% en contraste con la mujer que lo hace en un 16%.

Artesanos y trabajadores de la minería, la construcción, la industria manufacturera, la mecánica y ocupaciones afines ocupan la tercera posición en cuanto a población ocupada con un 14%, donde un 20% lo ejercen los hombres estos tipos de trabajo mientras que las mujeres solamente lo hacen en un 6%.

Se registra una pérdida de empleos en hombres entre los años 2021 y 2022 en los cargos de agricultores y trabajadores agropecuarios forestales, de la pesca y caza, donde se refleja una disminución de 2,810 empleos en varones, mientras que en los cargos directores y gerentes de los sectores público y privado y de organizaciones de interés social, hay una disminución en esos años de 1,470 hombres en estas posiciones. Así como en los empleados de oficina que tuvieron una disminución en los empleos en hombres de 1,441.



En cuanto a las mujeres la única pérdida de empleos en este género se produjo con los cargos de artesanos y trabajadores de la minería, la construcción, la industria manufacturera, la mecánica y ocupaciones afines de -1,168 empleos entre los años 2021 y 2022. El resto de los cargos u ocupaciones que aparecen desglosados en la gráfica No. presentaron aumentos considerables de empleos.

3.2. Población Ocupada por nivel educativo

Tomando como referencia los indicadores de cobertura, de insumos y de resultados de educación presentados en el tercer informe de Panamá, ¡cuéntame!, se llegó a la conclusión que el país tiene grandes retos en este tema en cuanto al acceso, a la retención y a la calidad educativa

En términos de acceso educativo:

- Un 30% de los estudiantes de la educación media no asisten a la escuela, eso representa aproximadamente 45,647 estudiantes.
- Los principales motivos por el cual no asisten a la escuela en la educación media, según la encuesta de propósitos múltiples del INEC de abril de 2022, registran que un 19% se casó o se unió, un 15% por falta de recurso económico y un 11% por falta de interés entre los principales motivos.
- Hay un total de 124,024 estudiantes según cifras del 2021 que no están matriculados en algún centro educativo, la mayoría provienen de la educación media en un 53%.
- Panamá está por debajo del promedio de América y Latina y el Caribe en cobertura de matrícula en la educación secundaria. Según datos del Banco Mundial Panamá en el 2021 registró el 82% de cobertura bruta en secundaria mientras que América Latina y el Caribe registran en promedio una cobertura bruta de 96%.

En términos de retención educativa:

- 15,283 estudiantes han abandonado las escuelas según registros del MEDUCA del año 2021; la mayor parte de estos estudiantes provienen de escuelas oficiales de la educación premedia y media. Un 35% (5,340 estudiantes) de este total, corresponden en su mayoría a estudiantes de educación media.
- La tasa de abandono escolar la más alta la registra la educación media (estudiantes de 15 a 17 años) registrando una tasa de 3.50 (en hombres es de 3.90 mientras que en las mujeres es de 3.10)

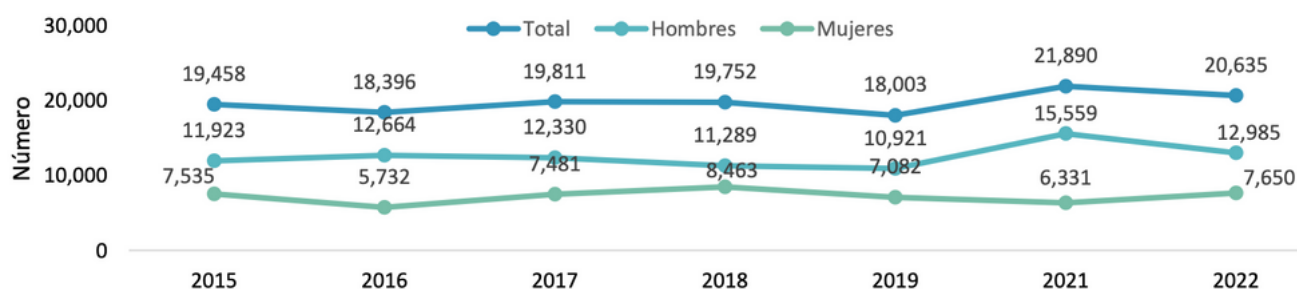
En términos de calidad educativa:

- En el nivel de premedia, 6 de cada 10 adolescentes no alcanzan el mínimo de rendimiento en lectura; en ciencias y matemáticas la relación es aún mayor, la primera es de 7 de cada 10 y la segunda es 9 de cada 10 estudiantes (Pruebas PISA 2018).
- Cada inicio de nivel educativo es un “cuello de botella” que genera o agrava la exclusión. En premedia y media nos no aprobados que repiten, abandonan o pasan a la modalidad educativa de jóvenes y adultos aumentan su riesgo de exclusión.
- El total de estudiantes reprobados para el 2021 alcanzó la cifra de 38,547 donde el 97% de este total corresponden a estudiantes que pertenecían a las escuelas oficiales.



- Solamente 39,104 logran graduarse de la secundaria o de 12° año de una matrícula de 152,158 estudiantes en la educación media eso representa solo el 26% de los matriculados para el año 2021. En este tipo de educación, los estudiantes de las escuelas oficiales se gradúan solo en un 24% del total de los matriculados mientras que en las escuelas particulares lo hacen en un 32%.
- La tasa de finalización para ese mismo año (estudiantes que terminan el 12° año de la secundaria entre la población estimada de 17 años) cuando terminan la educación media es de 57%. En hombres esta tasa de finalización es de 53% mientras que en las mujeres es de 62%.
- Solamente el 16% (30,182 estudiantes universitarios) de los estudiantes que se matriculan en las universidades logran graduarse, según datos del INEC del año 2021. De los estudiantes matriculados en las universidades oficiales solamente un 14% (21,861 estudiantes) se gradúa de las distintas carreras o estudios que se ofrecen. Mientras que un 26% (8,321 estudiantes) de los estudiantes matriculados en las universidades privadas o particulares se gradúan.
- En términos de infraestructura hay pocos centros educativos construidos a nivel de premedia y de media. Por cada 10 escuelas primarias oficiales hay en promedio 3 escuelas premedias. Por cada 10 escuelas premedias oficiales hay en promedio 3 escuelas medias.
- 5 de cada 10 centros educativos oficiales cuentan con acceso a internet a nivel nacional.
- Por otro lado, **hay un debilitamiento del insumo trabajo (recurso humano) que proviene de la baja escolaridad. Se estima que el promedio de años aprobados de la población ocupada no agrícola según datos del INEC (en su encuesta de propósitos múltiples) fue de 12, esto quiere decir que han cursado hasta el 12° grado de la enseñanza media. Las mujeres tuvieron un promedio de años aprobados más alto que la de los hombres (12.4 frente a 11.1).**
- Atendiendo a datos del INEC de acuerdo con la Encuesta del Mercado Laboral, para el año 2022 se registran 20,635 jóvenes entre 15 a 24 años de edad que ni trabajan ni estudian. De estos el 37% son mujeres y el 63% son hombres. Para el año 2021 se registraban 21,890 jóvenes de este grupo de edad que ni trabaja ni estudia. Antes de la pandemia en el 2019 eran 18,003 jóvenes, eso representó un aumento del 15% en este indicador con respecto al año 2020 y de 22% con respecto al año 2021.

Gráfica No. 33. Población ocupada por género y tipo de trabajo, años 2021 y 2022

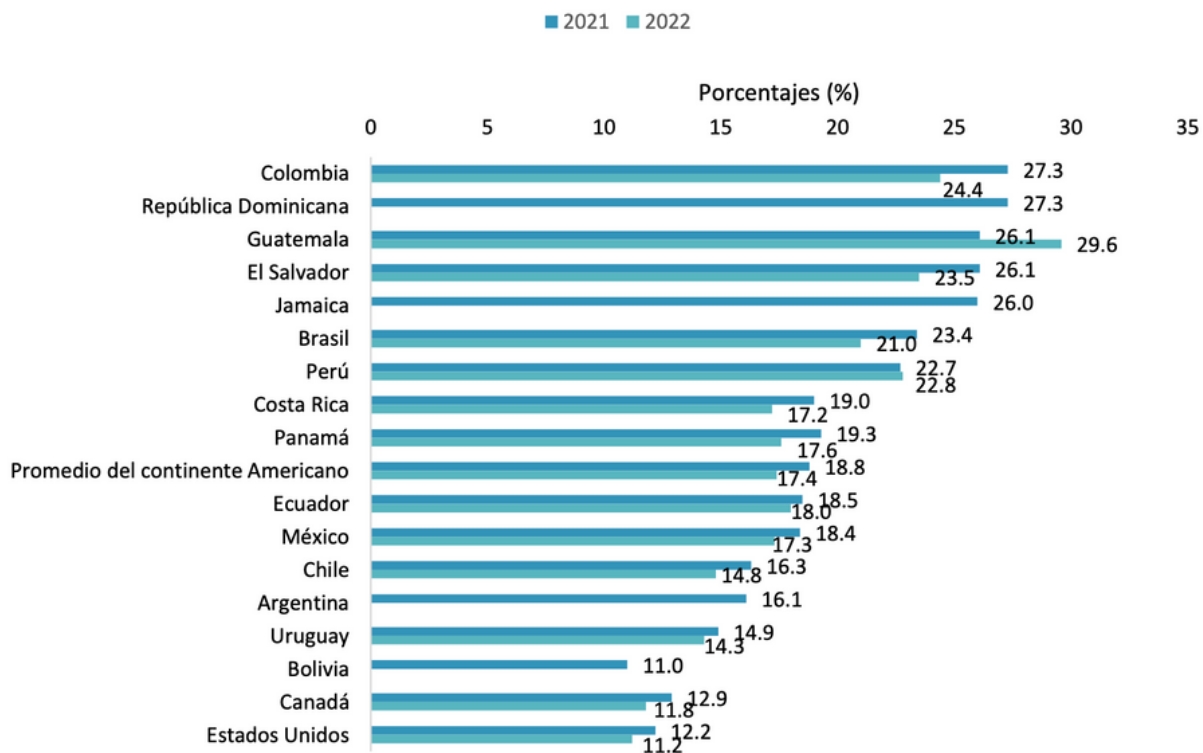


Fuente: INEC. Encuesta del Mercado Laboral. En el año 2020 no se realizó la Encuesta de Mercado Laboral por la crisis sanitaria de la COVID-19.

Para el año 2022 según el INEC el área urbana concentraba el 70% de jóvenes que ni estudian ni trabajan versus el 30% que registra el área rural.



Gráfica No. 34. Porcentajes de jóvenes de 15 a 24 años que ni estudian, ni trabajan ni reciben capacitación en países del continente Americano, años 2021-2022

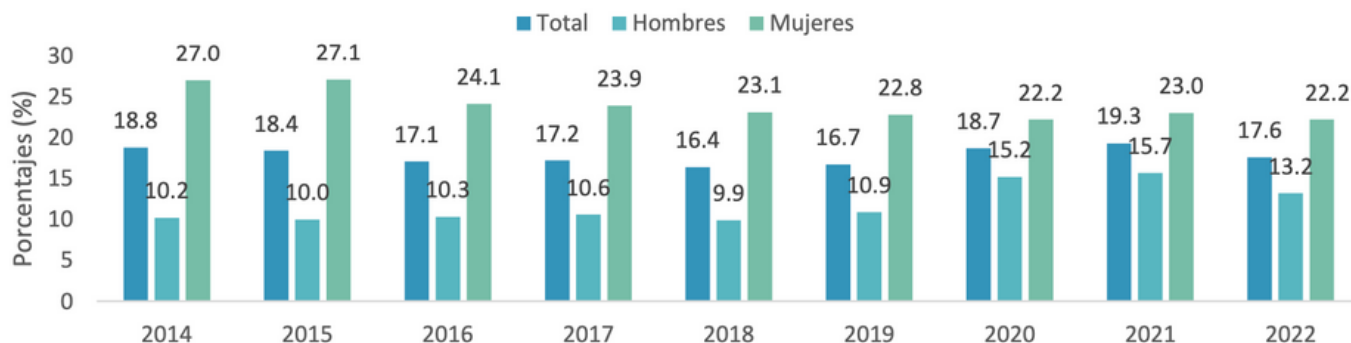


Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de su base de datos.

Según la metodología que establece la OIT atendiendo al ODS # 8.6.1 (Porcentajes de jóvenes entre 15 y 24 años que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación) y según los datos proporcionados de su base de datos, los países de la OCDE son los que mantienen las más bajas proporciones de jóvenes de 15 a 24 años que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación, tales como Islandia (4.9%); Países Bajos (5.0%) y Suecia (5.1%). Mientras que en el continente americano las proporciones más bajas en este indicador lo presentan los Estados Unidos (12.2%), Canadá (12.9%), Bolivia (11.0%), Uruguay (14.9%) y Chile (16.3%). Mientras que los más altos porcentajes recaen en Colombia, República Dominicana, Guatemala, El Salvador, Jamaica y Brasil.



Gráfica No. 35. Porcentajes de jóvenes en Panamá entre 15 a 24 años que ni estudian, ni trabajan, ni reciben capacitación, años 2014-2022

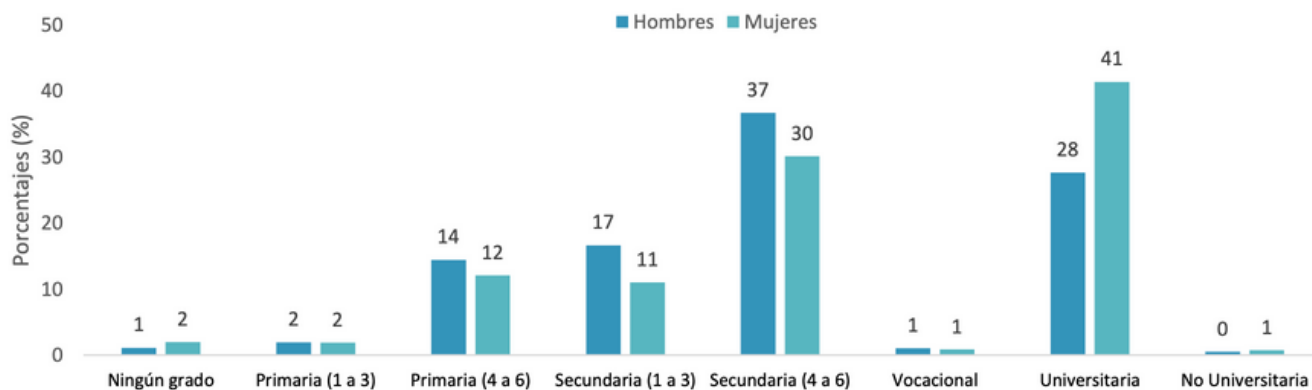


Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de su base de datos.

En Panamá este indicador se situó en 17.6% en el 2022 y de 19.3% en el 2021, un poco por encima del promedio del continente americano en esos años que fue de 17.4% y de 18.8% respectivamente, siendo las mujeres con los más altos porcentajes de jóvenes de 15 a 24 años que no estudian ni trabajan, representando el año pasado el 22.2% versus el 13.2% de los hombres.

3.2.1 Porcentajes de ocupados no agrícola por género y por nivel educativo

Gráfica No. 36. Porcentajes de ocupados no agrícola en la República de Panamá, por género y según nivel educativo, año 2019



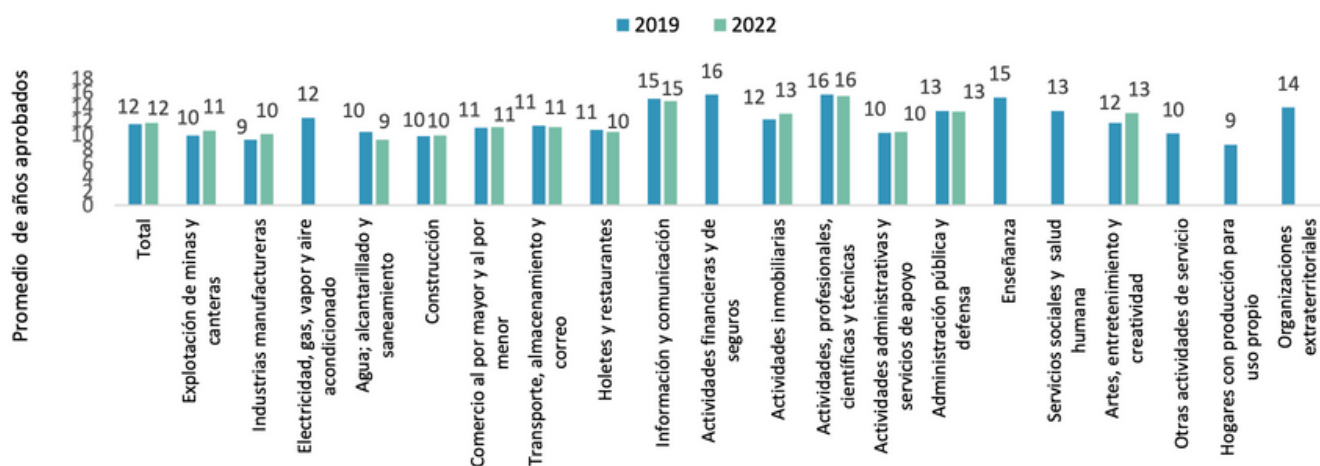
Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Encuesta de Propósitos Múltiples.

Las mujeres ocupadas terminan el nivel universitario en mayor proporcionalidad que los hombres, hay una brecha amplia en este nivel educativo entre los años 2019 y 2022; La diferencia es de 13 puntos porcentuales con el de las mujeres para el 2019 (28% de hombres versus 41% de mujeres) pero para el año 2022 (26% de hombres versus 44% en mujeres) la diferencia es más amplia es de 18 puntos porcentuales.

Mientras que los hombres su mayor nivel de escolaridad en cuanto al personal ocupado está cuando terminan la secundaria (4to. a 6to. año).

En cuando a la formación técnica o vocacional se registran bajos porcentajes de ocupados en ambos géneros para los años 2019 y 2022, según la Encuesta de Propósitos Múltiples.

Gráfica No. 38. Promedio de años aprobados en la población ocupada (no agrícola) por actividad económica, años 2019 y 2022

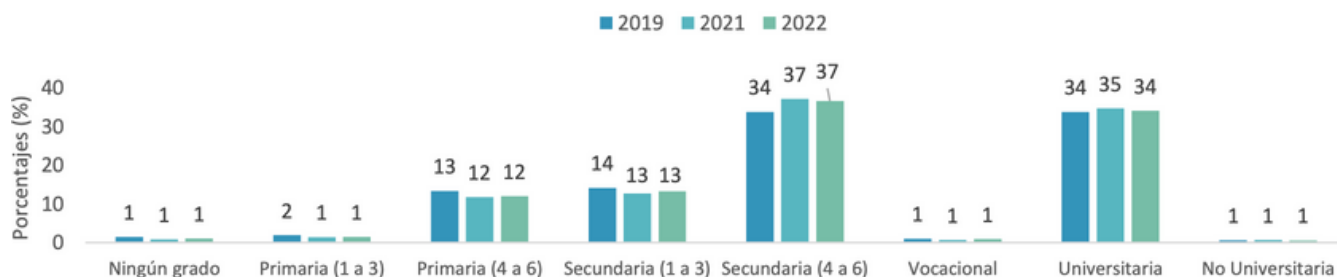


Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Encuesta de Mercado Laboral.

- Los promedios de escolaridad más altos (según datos del INEC de 2019 y 2022), se encontraron en **ramas de actividades profesionales, científicas, técnicas; financieras y seguros con 16 años de escolaridad; Información y Comunicaciones con 15 años de escolaridad; Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria con 13 y Actividades inmobiliarias también con 13 años aprobados.**

Indudablemente estos retos impactan en el mercado laboral en Panamá ya que le disminuyen la posibilidad al joven de poder obtener un empleo por no tener la formación académica de calidad que se requiere actualmente.



Gráfica No. 39. Porcentajes de ocupados (no agrícola) en la República de Panamá por nivel educativo, años 2019, 2021 y 2022

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Encuesta de Propósitos Múltiples.

Atendiendo a los datos del INEC en su encuesta de mercado laboral de los años 2019, 2021 y 2022 se registra una mayor participación de ocupados entre la población no agrícola de 15 y más años, en personas con menores niveles de educación formal. Entre los niveles de primaria y secundaria hay un 63% de la población ocupada, contra un 34% de ocupadas que han terminado sus estudios universitarios.

Tal como se observa en la gráfica No. 39, hay un mayor porcentaje de personas ocupadas para el año 2022, que no han terminado la secundaria, específicamente la educación media (4to a 6to año en secundaria), y que ocupan posiciones en sectores o actividades económicas como el comercio al por mayor y al por menor en un 24%; transporte (transporte, almacenamiento y correo) y construcción con un 11% de ocupados respectivamente, e industrias manufactureras con un 10% entre los más sobresalientes.

Mientras que los que cursan la educación universitaria los mayores porcentajes de ocupados se concentran en actividades como el comercio al por mayor y al por menor en un 17%, enseñanza en un 16% y administración pública y defensa con un 11% de empleos, entre los más sobresalientes.

Tal como se observa en la gráfica anterior hay poca representatividad de fuerza laboral en aquellas personas que han terminado la educación vocacional ya que registran solamente un 1% de toda la población ocupada (no agrícola), en los años 2019, 2021 y 2022 según cifras del INEC. Esto plantea la necesidad de construir más escuelas en la formación de estudiantes en la educación para el trabajo y que tengan las competencias laborales en sectores tradicionales de la economía y que cuenten con las habilidades blandas y técnicas especializadas antes de poder incursionar al mercado laboral.

Atendiendo a los datos del MEDUCA en el año 2021, de los 152,158 estudiantes que se matriculan en la educación media en Panamá tanto en escuelas oficiales como particulares en el año 2021, el 44% (66,545 estudiantes) se matricula en la enseñanza profesional y técnica y un 56% (85,613) en la enseñanza general y pedagógica o también llamada educación media académica.

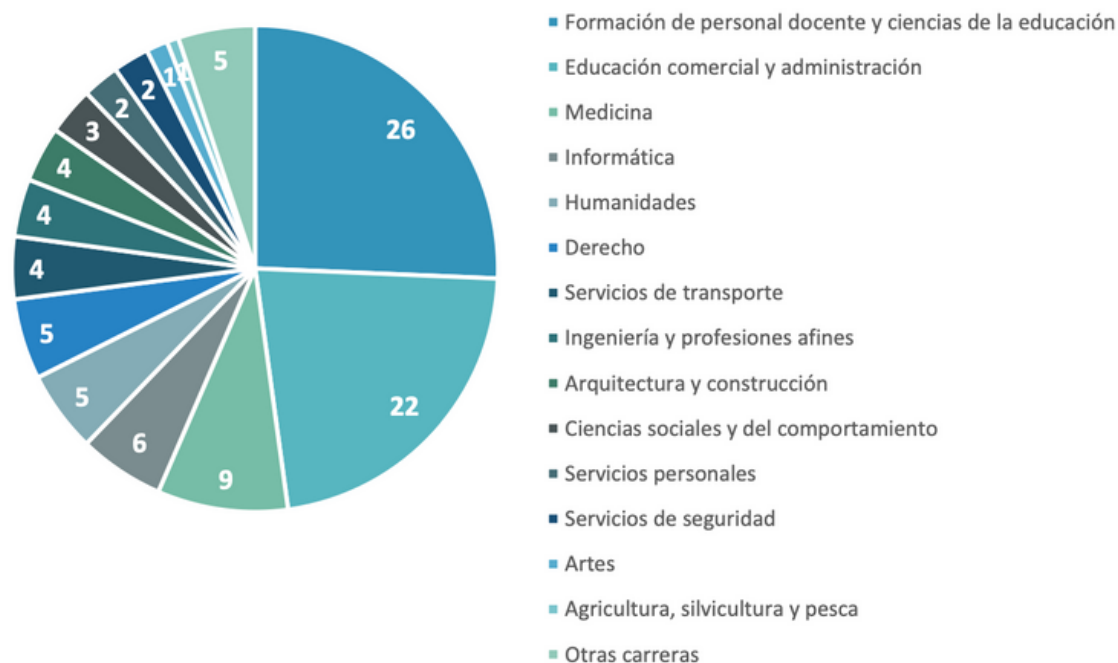
Solamente se graduaron 16,545 estudiantes en el año 2021, en la educación media profesional y técnica de un total de 66,545 estudiantes que se matricularon en ese año, representando solo un 25% de estudiantes que se graduaron en este nivel educativo.

La oferta de las escuelas en calidad de formación profesional y técnica o vocacional, los mayores porcentajes de graduandos pertenecen a los bachilleratos de Comercio (32%); Turismo (16%); Tecnología e Informática (12%); Contabilidad (9%); Agropecuario (5%); Industrial-segundo ciclo (4%); Construcción (4%) e Industrial en Autotrónica (3%) como los más sobresalientes.



En cuanto a la educación universitaria en el 2021 se graduaron 30,182 estudiantes de las universidades oficiales y particulares en la República de Panamá según registros del INEC. Se registran más mujeres que hombres graduados, las mujeres lo hacen en un 65% (19,675) mientras que los hombres en un 35% (10,507). Hay un 26% del total de estudiantes graduados de las universidades que son egresados de las carreras de formación de personal docente y ciencias de la educación; hay un 22% de graduandos que provienen de la carrera de Educación Comercial y Administración; 9% provienen de medicina; un 6% provienen de informática; un 5% de humanidades; otro 5% de graduandos provienen de la carrera de derecho; un 4% de servicios de transporte entre los más sobresalientes.

Gráfica No. 40. Porcentajes de ocupados (no agrícola) en la República de Panamá por nivel educativo, años 2019, 2021 y 2022



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Encuesta de Propósitos Múltiples.

En la actualidad, existe una oferta de formación de técnicos que de manera pertinente atiendan las necesidades inmediatas del mercado laboral, sectores de gran empuje económico como la construcción, hotelería, industria de tecnología, logística, manifiestan una gran necesidad de recurso humano capacitado y de ciertas habilidades blandas. Dicha oferta de estudiantes en la formación técnica, egresan de entidades tales como el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) y el Instituto Técnico Superior Especializado (ITSE).

En el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) que es una institución autónoma es el organismo rector del estado en materia de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial, la misma está enfocada en carreras técnicas (duración corta máximo 3 años) con miras a fortalecer las habilidades y destrezas para el emprendimiento e inserción al mercado laboral.



Para el año 2022, el INADEH graduó en diversas carreras técnicas un total de 129,325, estudiantes, de las cuales el 66% son mujeres y el 34% hombres las cuales están distribuidos en la siguiente oferta laboral, destacando las más importantes en el siguiente cuadro:

Porcentajes de Egresados en el INADEH por área de formación:

- **Tecnología de la información 12%**
- **Gestión Empresarial 12%**
- **Idiomas 11%**
- **Gastronomía 11%**

Cuadro No. 6. Número de egresados en el INADEH por sexo, según área de formación, año 2022(p)

Áreas de Formación	Total	Porcentaje Total (%)	Hombres	%	Mujeres	%
Total	129,325	100	44,595	34	84,730	66
Tecnología de la información	15,713	12	4,777	4	10,936	8
Gestión Empresarial	15,571	12	2,885	2	12,686	10
Idiomas	14,190	11	4,096	3	10,094	8
Gastronomía	13,700	11	2,391	2	11,309	9
Belleza y cosmetología	9,481	7	769	1	8,712	7
Artesanías	7,661	6	727	1	6,934	5
Construcción civil	6,200	5	4,608	4	1,592	1
Seguridad e higiene ocupacional	6,116	5	3,065	2	3,051	2
Marítimo	4,957	4	3,644	3	1,313	1
Agropecuario	4,531	4	1,668	1	2,863	2
Modistería y textil	3,886	3	279	0	3,607	3
Hotelería y turismo	3,638	3	793	1	2,845	2
Logística	3,529	3	1,383	1	2,146	2
Emprendimiento	2,679	2	746	1	1,933	1
Portuario	2,432	2	1,477	1	955	1
Mecánica automotriz	2,196	2	2,003	2	193	0
Otros	12,845	10	9,284	7	3,561	3

Fuente: Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH)

Por otro lado, el Instituto Técnico Superior Especializado (ITSE) surge para brindar una nueva oportunidad en la educación técnica a jóvenes panameños que egresan de la media. El ITSE fue creada como institución de educación superior mediante la Ley 71 del 8 de noviembre de 2017, y esta se rige por los principios de autonomía, integridad, pertinencia, oportunidad, responsabilidad, equidad y honestidad. Cuenta con una capacidad instalada para atender hasta 5000 estudiantes, distribuidos en los distintos programas de formación tales como: Construcción, Industria, Aeroespacial, Finanzas, Logística, Lenguas, Hospitalidad y Turismo.



El ITSE según las estadísticas del año 2022, ha graduado a 96 técnicos superiores en diferentes especialidades o áreas de formación, de los cuales el 53% (51 estudiantes graduados) de los egresados corresponden al área de negocios, 16% (15 estudiantes graduados) al área de servicios empresariales, 11% (11) al área de tecnología industrial, 6% (6) al área de tecnología automotriz en vehículos livianos, 5% (5) en área de tecnología automotriz para equipo pesado, y 4% en las especialidades de operaciones hoteleras, hospitalidad y turismo, receptivamente.

Por otro lado, al analizar la población empleada de 15 años y más entre los años 2021 y 2022 se observa una recuperación de 74,598 empleos formales en casi todas las actividades económicas tal como lo hemos mencionado en secciones anteriores; sin embargo, si lo comparamos con los años 2018 y 2019 se observa una pérdida de empleos formales de -63,017 y -61,222 respectivamente.

Esto quiere decir que aún no llegamos al ritmo de empleos formales que se generaban en sectores tradicionales de la economía como la construcción, en el comercio al por mayor y al por menor, hoteles y restaurantes, información y comunicación, servicios sociales y de salud humana y otras actividades de servicios tal como lo muestra el cuadro No.7.

Cuadro No.7. Población de 15 años y más de edad empleada (empleo formal) en la República de Panamá, años 2018-2022

Actividad Económica	2018	2019	2021	2022	Promedio simple de empleo formal	Variación Absoluta 2018-2022	Variación Absoluta 2019-2022	Variación Absoluta 2021-2022
Total	1,168,943	1,167,148	1,031,328	1,105,926	1,118,336	-63,017	-61,222	74,598
Agricultura, ganadería, caza y pesca	67,683	71,995	74,780	74,379	72,209	6,696	2,384	-401
Explotación de minas y canteras	6,345	7,127	4,924	4,699	5,774	-1,646	-2,428	-225
Industrias manufactureras	71,278	68,611	58,827	68,932	66,912	-2,346	321	10,105
Electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	4,599	5,092	5,882	6,475	5,512	1,876	1,383	593
Agua; alcantarillado y saneamiento	6,764	8,335	8,313	8,437	7,962	1,673	102	124
Construcción	129,159	106,728	79,202	85,515	100,151	-43,644	-21,213	6,313
Comercio al por mayor y al por menor	209,180	207,716	175,169	186,785	194,713	-22,395	-20,931	11,616
Transporte, almacenamiento y correo	67,431	68,928	61,612	65,459	65,858	-1,972	-3,469	3,847
Hoteles y restaurantes	69,004	67,840	56,786	60,403	63,508	-8,601	-7,437	3,617
Información y comunicación	25,007	22,937	17,954	16,019	20,479	-8,988	-6,918	-1,935
Actividades financieras y de seguros	40,593	42,454	35,182	39,590	39,455	-1,003	-2,864	4,408
Actividades inmobiliarias	13,442	12,699	11,598	15,317	13,264	1,875	2,618	3,719
Actividades, profesionales, científicas y técnicas	21,253	20,661	22,778	23,595	22,072	2,342	2,934	817
Actividades administrativas y servicios de apoyo	38,133	40,179	35,404	43,181	39,224	5,048	3,002	7,777
Administración pública y defensa	118,728	117,627	113,632	124,926	118,728	6,198	7,299	11,294
Enseñanza	96,787	102,260	101,443	105,919	101,602	9,132	3,659	4,476
Servicios sociales y salud humana	69,793	67,651	70,815	67,586	68,961	-2,207	-65	-3,229
Artes, entretenimiento y creatividad	11,694	14,163	8,790	9,789	11,109	-1,905	-4,374	999
Otras actividades de servicio	25,695	23,648	15,097	19,401	20,960	-6,294	-4,247	4,304
Hogares con producción para uso propio	75,662	88,656	72,399	76,827	78,386	1,165	-11,829	4,428
Organizaciones extraterritoriales	713	1,841	741	2,692	1,497	1,979	851	1,951

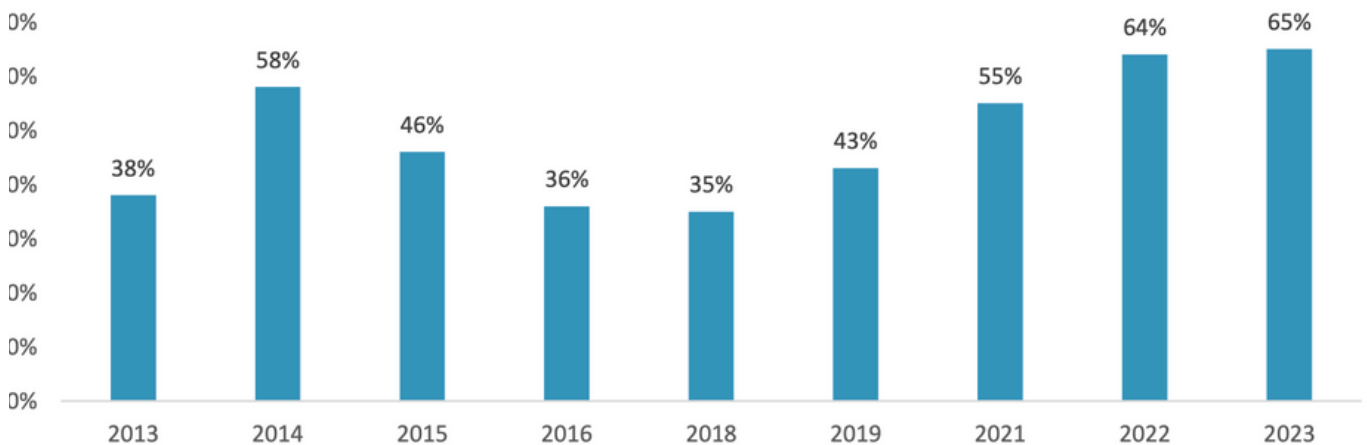
Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Encuesta de Mercado Laboral.



Según la data presentada por el INEC de acuerdo con la gráfica de graduandos en la educación superior (universidades) del año 2021, hay un 48% de estudiantes de las universidades oficiales y particulares que son egresados de la educación comercial, administración y ciencias de la educación (formación docente), siendo este uno de los mayores empleadores entre los años 2018 y 2022 ya que se dieron 9,132 nuevos empleos formales. Un 9% de los graduandos egresan de la carrera de medicina y un 6% egresan de la carrera de informática entre los más sobresalientes que al cotejarlo con la población empleada del INEC entre personas de 15 años y más y al realizar un promedio simple entre los años 2018, 2019, 2021 y 2022 excluyendo el año 2020 por ser un año atípico, **los mayores empleadores se dan en las actividades económicas comerciales (comercio al por mayor y al por menor), administración pública y defensa, enseñanza, construcción, servicios sociales y de salud humana e industrias manufactureras como los más sobresalientes.**

Ante los datos de oferta laboral antes mencionada, los empleadores aún reportan dificultades para encontrar el talento que necesitan, según información proporcionada por la empresa Manpower Group de acuerdo con la Encuesta de Expectativa de Empleo en Panamá realizada en enero de 2023, en ella se manifestaba que el 65% de los empleadores reportaron dificultades para encontrar el talento que necesitan. Esta es la medición más alta registrada en Panamá desde el 2013.

Gráfica No. 41. Escasez de talento en Panamá, año 2023



Fuente: Manpower Group. Encuesta de Expectativa de Empleo.

Según la encuesta realizada por Manpower Group, las habilidades blandas y técnicas que más buscan los empleadores están en las siguientes áreas:

Top de 5 habilidades blandas

- 1- Confiabilidad y autodisciplina (32%)
- 2- Pensamiento crítico y análisis (32%)
- 3- Razonamiento y solución de problemas (29%)
- 4- Colaboración y trabajo en equipo (26%)
- 5- Toma de iniciativa (25%)
- 5- IT & Data (19%)

Top de 5 habilidades técnicas

- 1- Recepción y atención al cliente (28%)
- 2- Operaciones y logística (25%)
- 3- Ventas y marketing (21%)
- 4- Ingeniería (20%)



La escasez de talento en Panamá o de mayor demanda radica en los siguientes sectores:

"Sectores donde identifican los empresarios escasez de talento:

- **Servicios de comunicación (+100%).**
- **Transporte, logística y automotriz (+82%).**
- **Finanzas y bienes raíces (+81%).**
- **Tecnologías de la información (+71%).**
- **Bienes de consumo y servicios (+65%).**
- **Manufactura (+63%).**
- **Ciencias de vida y la salud (+57%).**
- **Energía y servicios públicos (+50%)".**

Como apreciamos en este cuadro, la oferta laboral que generan las universidades y en aquellas organizaciones tales como Manpower Group y Konzerta que se especializan en formar el talento y el profesional en las diversas áreas, actividades que se requiere para insertarlo al mercado laboral, pareciera no coincidir ante la demanda laboral que requieren las empresas.

Adicional y retomando los datos de la encuesta de Manpower Group, se les preguntó a los empleadores en esta encuesta de expectativa de empleo, ¿Cómo los empleadores están atendiendo la brecha de las habilidades? Dentro de esta pregunta los empleadores respondieron:

- Un 80% de los empleadores mencionaron que están mejorando las capacidades y habilidades de su fuerza laboral.
- Un 35% planean cubrir nuevos roles permanentes.
- Un 31% reportan que invertirán en mayor tecnología para aumentar los procesos.
- Un 31% ofrecerán más roles por contrato o temporales.
- Un 2% no tienen planes para ninguno de los anteriores.

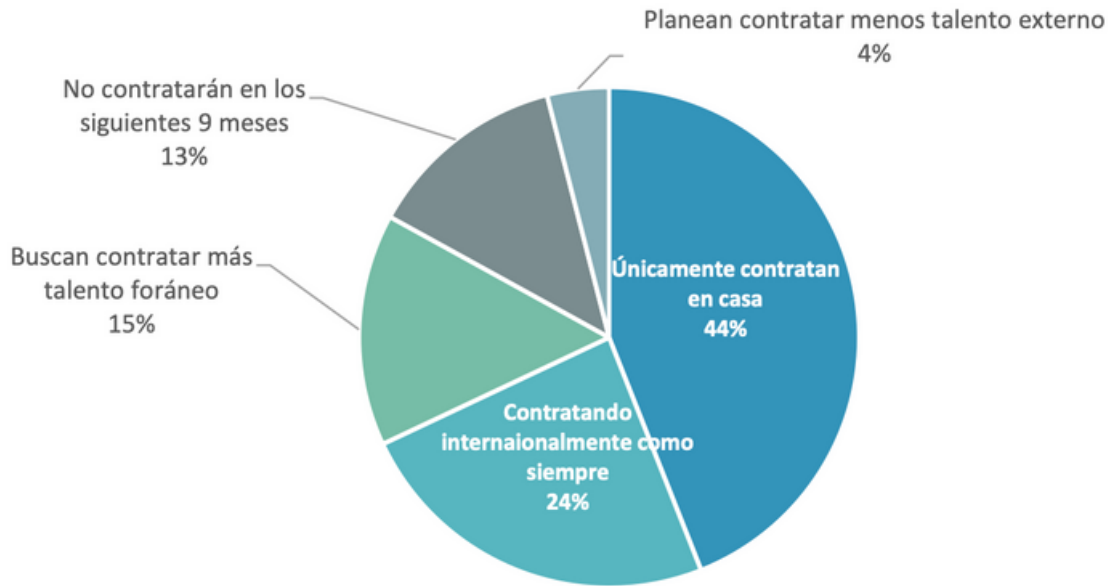
Y, ¿Qué están haciendo los empleadores para superar la escasez de talento?

- Un 54% de los empleadores ofrecen más flexibilidad sobre CUÁNDO (medio tiempo, horarios flexibles) y DÓNDE (presencial, híbrido, remoto).
- Un 33% de los empleadores ofrecen bonos al unirse.
- Un 31% priorizan la automatización para ciertas tareas y procesos.
- Un 29% de los empleadores contemplan nuevos grupos de talento (trabajadores de la tercera edad, etc).
- Un 22% de los empleadores incrementan los salarios.
- Un 18% de los empleadores reduce los requerimientos para la aplicación.

Sin embargo, la demanda de contratación continúa a pesar de la escasez de talento, en esta parte el 43% de los empleadores están dispuestos a contratar internacionalmente, aunque el 4% no planea acelerar esto.



Gráfica No. 42. Contratación de talento por parte de los empleadores

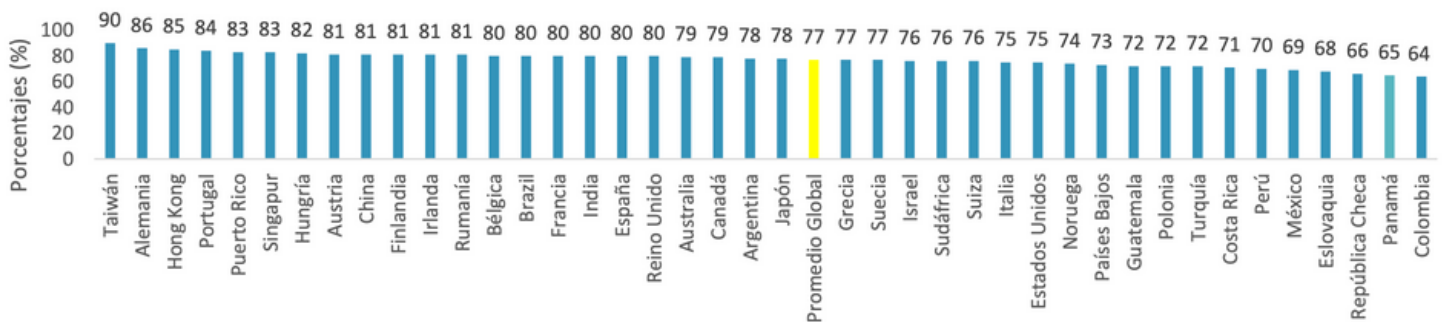


Fuente: Manpower Group. Encuesta de Expectativa de Empleo.

A nivel mundial, 4 de cada 5 empleadores reportaron dificultades para cubrir vacantes abiertas con el mayor impacto en Taiwán, Alemania y Hong Kong. El promedio global fue de 77% mientras que en Panamá fue de 65%, muy por debajo de este promedio.

Aunque Panamá se encuentra por debajo del promedio global en escasez de talento el porcentaje de escasez de talento sigue siendo alto para Panamá en comparación con países muy avanzados como Taiwán, Alemania y Hong Kong que demandan una mano de obra y productividad laboral más eficiente y con procesos tecnológicos más avanzados en cuanto a la operatividad de sus negocios.

Gráfica No. 43. Porcentajes de empleadores que encuentran dificultades para cubrir vacantes abiertas, Año 2023

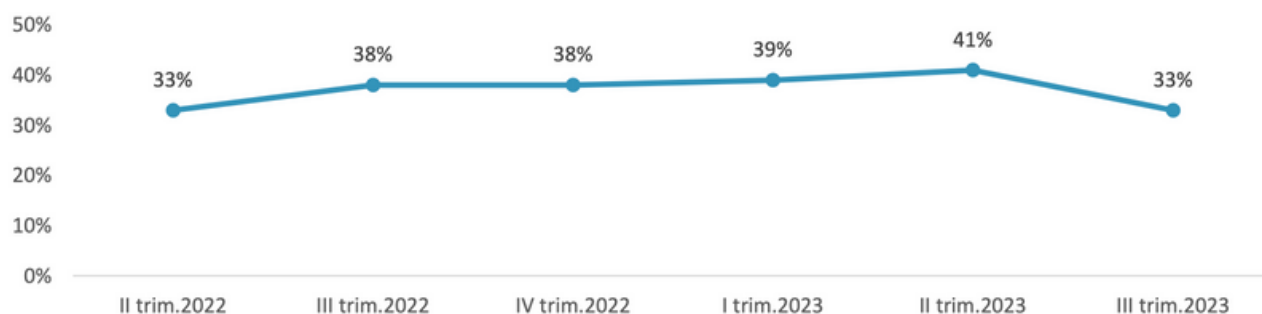


Fuente: Manpower Group. Encuesta de Expectativa de Empleo al segundo trimestre del 2023.

Al analizar los porcentajes de expectativa de empleo, a los empleadores panameños encuestados se les hacía la siguiente pregunta: ¿Qué cambios espera en el nivel de empleo de su lugar de trabajo durante el trimestre que finaliza en junio de 2023 en comparación con el trimestre actual?

Los empleadores panameños reportaron una expectativa neta de empleo para el tercer trimestre del 2023 de 33%, es decir 8 puntos porcentuales menos que la registrada en el trimestre anterior.

Gráfica No. 44. Expectativa neta de empleo ajustada en Panamá (evolución histórica)



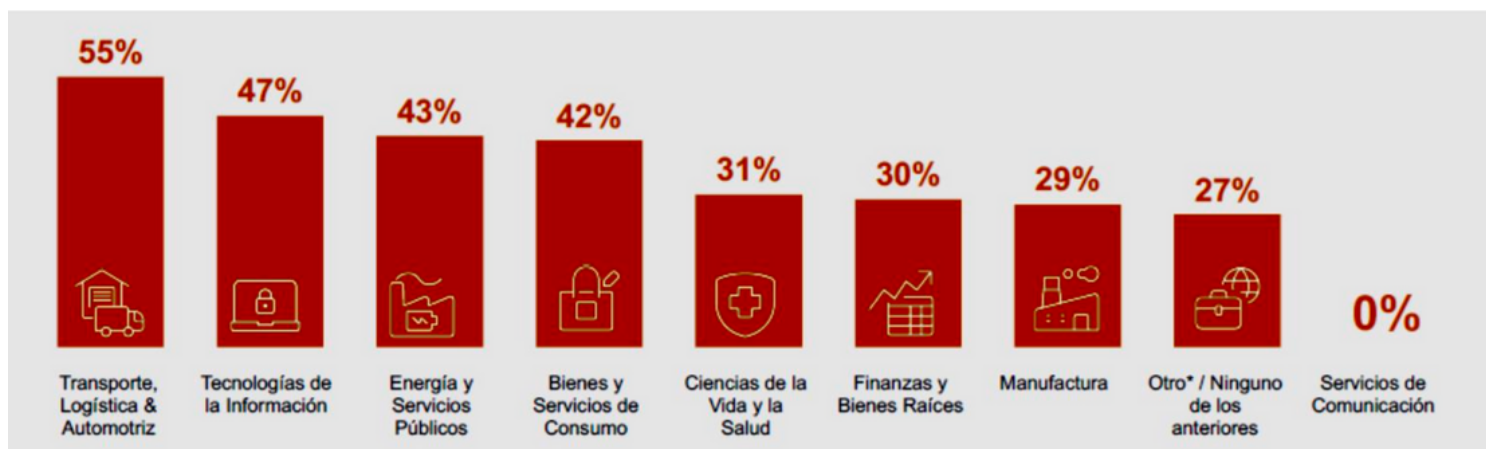
Nota: La Expectativa neta de Empleo se calcula restando el porcentaje de empleadores que prevén reducir su planilla frente a los que tienen previsto contratar.

Fuente: Manpower Group. Encuesta de Expectativa de Empleo al tercer trimestre del 2023.

De ese 33% de expectativa de empleo en Panamá según la medición al tercer trimestre de 2023 los empleadores reportaron:

- 46% de los empleadores planean aumentar su planilla
- 38 % planea no hacer cambios en la planilla
- 13% espera reducir su planilla
- 3% aún no lo sabe

Gráfica No.45. Porcentajes de expectativas de empleo en los sectores de contratación



*Gobierno o administración pública; sin fines de lucro/ONG/Organización benéfica/religiosa;Otra industria; Otra subindustria de transporte, logística y automóviles; Instituciones educativas; Agricultura y pesca

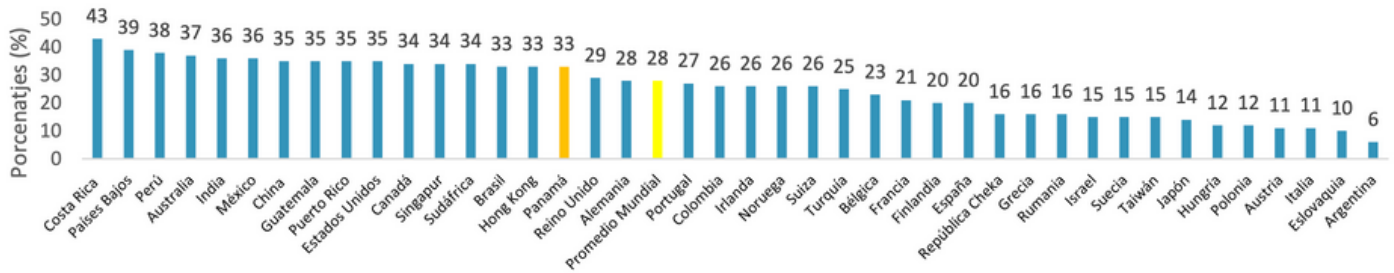
Fuente: Manpower Group. Encuesta de Expectativa de Empleo al tercer trimestre del 2023.



Al analizar las expectativas de contratación de empleo por sectores a nivel nacional los roles en la industria de los servicios de comunicación impulsan la mayor parte de la demanda. Por su parte, las organizaciones del sector transporte, logística y automotriz, presentan las expectativas más optimistas, seguidas de tecnología de la información y Energía y Servicios Públicos.

El promedio global a nivel de expectativa de empleo fue de un 28%. En la medición de esta encuesta Panamá es está por encima de este promedio global de expectativa de empleo. Manpower Group, consultó en esta encuesta a más de 39,000 empleadores en 41 países y territorios.

Gráfica No. 46. Porcentajes de Expectativa de contratación de Empleo, medición al III trimestre 2023

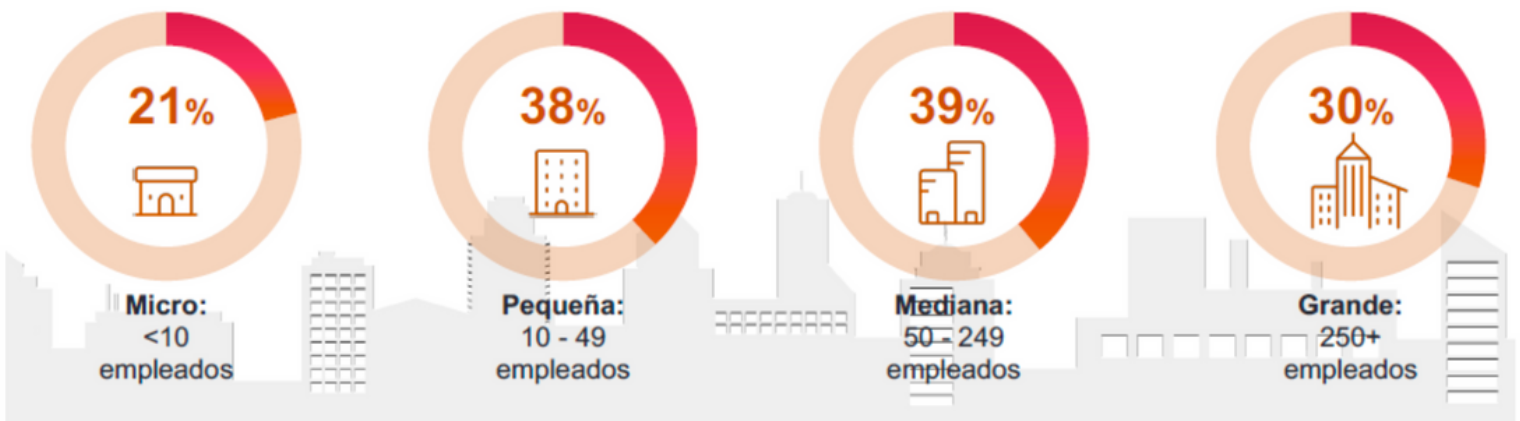


Fuente: Manpower Group. Encuesta de Expectativa de Empleo al tercer trimestre del 2023.

Los empleadores reportan las intenciones más fuertes de contratación en Panamá en las regiones Metro Sur (35%) y Centro (31%). La región Metro Sur se ubica en las provincias de Panamá y Panamá Oeste. Por su parte la región del Centro se ubica en las provincias de Herrera, Los Santos, Veraguas y Coclé. Por su parte las regiones de Occidente (27%) reportaron prospectos de contratación más débiles como las provincias de Chiriquí y Bocas del Toro. Y finalmente la región Metro Norte ubicada en la provincia de Colón no reportaron prospectos de contratación.

Las expectativas de contratación por parte de los empleadores de acuerdo con la medición del tercer trimestre del 2023 son más altas en las empresas medianas.

Figura No. 1. Expectativas de contratación de los empleadores por tamaño de la empresa



Según el reporte del mercado laboral de la empresa Konzerta, reclutadora de talento para Latinoamérica. En esta encuesta de empleo de abril de 2023, el 32.4% de las búsquedas de talento humano se encuentran relacionadas al sector comercial y ventas. Otras áreas con mayor demanda son Administración y Finanzas 20.8%, Producción-Abastecimiento y Logística 17.9%. Recursos Humanos y Tecnología son las menos demandadas para abril.

En cuanto a las postulaciones el área de Comercial es la que más postulaciones recibe abarcando un 32.7% del total, le sigue Administración con 23.5%. Recursos Humanos (2.3%), Tecnología y Sistemas (3.2%) y Marketing (3.5%), son las áreas con menos postulaciones.

Por otro lado, la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá, a través de la Dirección de Asuntos Económicos y Analítica realizó una encuesta para conocer las perspectivas de ventas, inventario y empleo de las empresas al primer trimestre del 2023. Se encuestaron a 351 empresas distribuidas de la siguiente forma:

Tamaño de la empresa

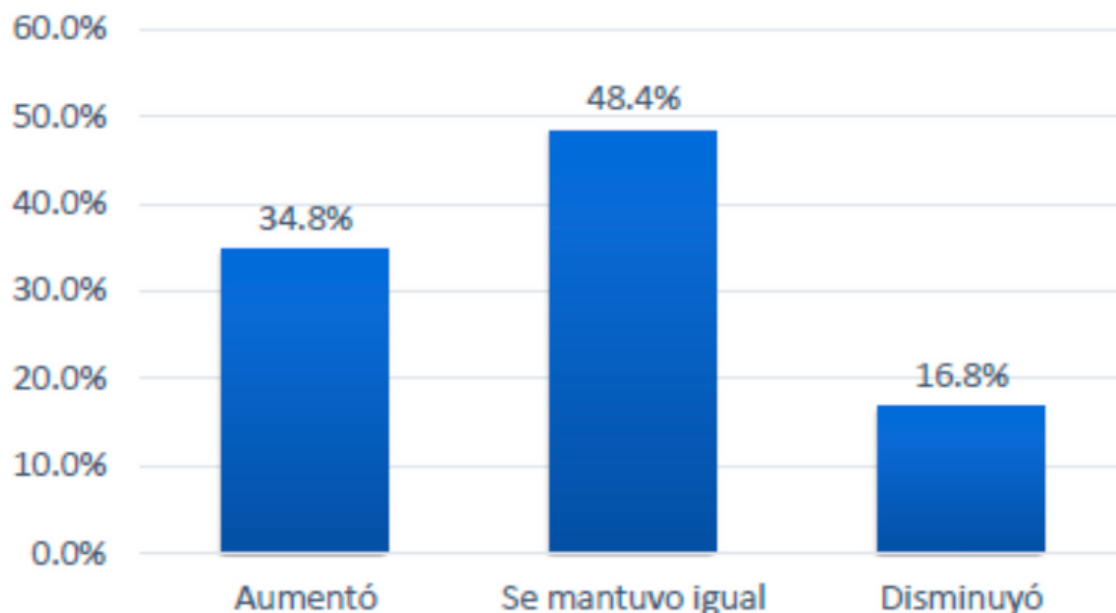
- Pequeña empresa (menos de 10 empleados)
- Mediana empresa (10-50 empleados)
- Grande (más de 50 empleados)

Distribución % de la muestra

- 29% (100 empresas)
- 34% (120 empresas)
- 37% (131 empresas)

Al analizar el comportamiento del empleo en las empresas se les preguntó a los encuestados:

Gráfica No. 47. ¿Empleo en su empresa, durante el primer trimestre del 2023, comparado con el mismo período del 2022?

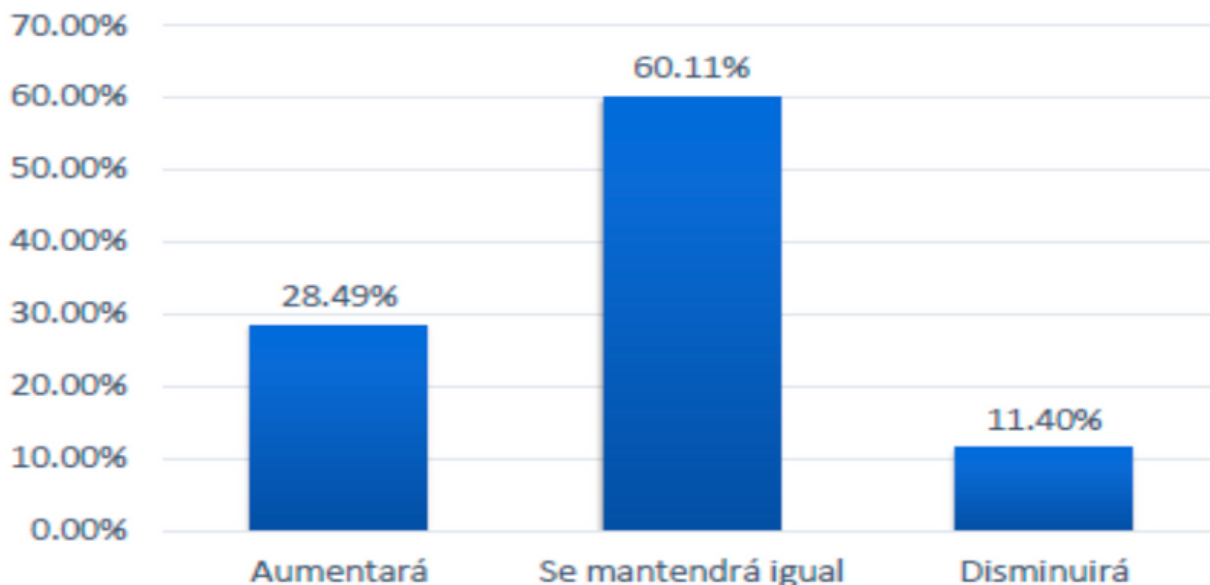


Fuente: Encuesta de perspectivas de ventas, inventario y empleo de las empresas al primer trimestre del 2023. Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá. Dirección de Asuntos Económicos y Analítico.



La mayoría de los empresarios encuestados durante el primer trimestre del 2023 contestó que el empleo en su empresa se mantiene igual, si lo comparamos con el mismo período del 2022. Ahora, al analizar la proyección de la empresa para el segundo trimestre del 2023 comparado con el primer trimestre del 2023 también se manifestaron los empresarios que se mantendrá igual el empleo en un 60%.

Gráfica No.48. Proyección sobre el nivel de empleo en su empresa, para el segundo trimestre del 2023, comparado con el primer trimestre del 2023



Fuente: Encuesta de perspectivas de ventas, inventario y empleo de las empresas al primer trimestre del 2023. Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá. Dirección de Asuntos Económicos y Analítico.

Al analizar los temas que más le afectaban a su actividad empresarial durante el primer trimestre del 2023, esta encuesta reveló:

- **Situación económica y el nivel de sus ventas** 27%
- **Incremento en los costos de operación** 19%
- **Necesidad de mano de obra calificada** 10%
- Cuentas por cobrar al gobierno 8%
- Impuestos y trámites en la DGI 8%
- Impuestos y trámites en el Municipio 8%
- Trámites en aduanas 4%
- Otros 16%



La situación económica y el nivel de las ventas, el incremento de los costos de operación, así como La necesidad de mano de obra calificada son los temas que más le afectaron al empresario durante el primer trimestre del 2023. Sobre este último tema, los empresarios aducen que está difícil de conseguir personal con espíritu de trabajo, mística y disciplina.

4. La informalidad en la ocupación

Según la OIT el empleo informal se define desde la perspectiva económica como el “Conjunto de unidades económicas dedicadas a la producción de bienes o servicios con la finalidad principal de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esta actividad” ¹¹. Se destacan en la definición que por finalidad principal se excluyen: Las empresas constituidas en sociedades, instituciones sin fines de lucro, organismos gubernamentales, organismos internacionales y empresas de hogares que tienen contabilidad completa (cuasi-sociedades).

Es decir, el empleo informal es una relación laboral que no está sujeta a la legislación nacional, no cumple con el pago de impuestos, no tiene cobertura de protección social (seguro social) y carece de prestaciones relacionadas con el empleo.

Atendiendo a la definición del INEC, el empleo informal comprende a la población de 15 años y más de edad no agrícola, tanto en el sector formal como en el sector informal o en hogares durante un período de referencia determinado; considerando todas las ocupaciones a excepción de los gerentes, administradores(as) y profesionales, siempre y cuando trabajen por cuenta propia o como patronos. Esta información se basa en el trabajo principal.

Dada las definiciones anteriores, queda claro que el empleo informal está determinado o asociado al hecho de que la persona que realiza la actividad laboral no tiene acceso a la seguridad social (seguro social) ni posee un contrato de trabajo, lo cual puede incluir a empleados de la empresa privada, trabajadores por cuenta propia, patronos, trabajadores del servicio doméstico y al trabajador familiar.

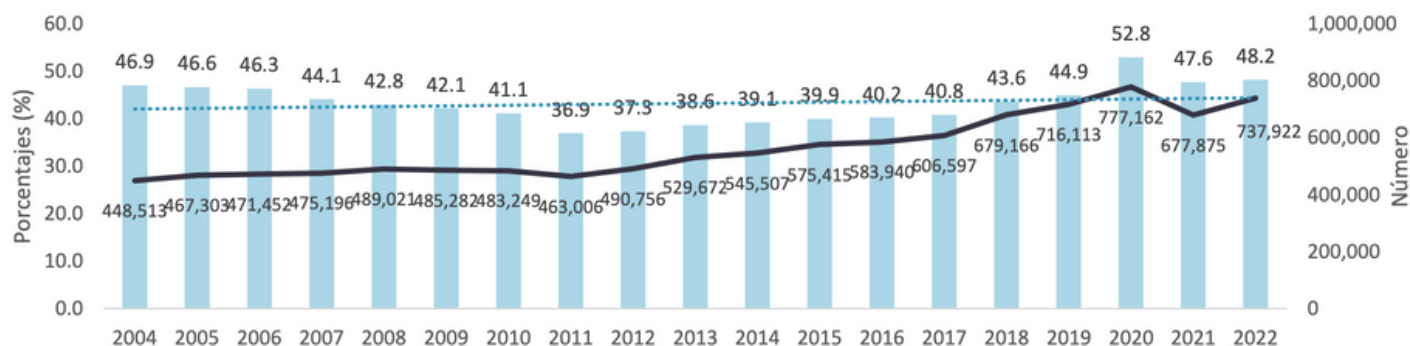
En ese contexto, los trabajadores informales pueden laborar tanto en empresas del sector formal como en empresas del sector informal, así como en los hogares o por servicio doméstico. De hecho, la mayoría de los trabajadores informales se concentran en las empresas informales registrándose un total de 569,522 trabajadores, eso representa el 77% del total de trabajadores informales. De allí, le siguen los trabajadores informales que laboran en empresas formales registrándose un total de 108,715 trabajadores, representando un 15% de la totalidad informal y un 8% de los empleos informales desde sus hogares. Llama la atención, la cantidad de los trabajadores informales que laboran bajo el escenario formal, lo cual se traduce que algunas empresas están incurriendo en prácticas ilegales y desleales de contratación laboral.

Al observar la siguiente gráfica que va del período 2004 al 2022 observamos que los niveles de informalidad se han mantenido altos, en una relación entre 4 y 5 empleos informales por cada 10 plazas ocupadas.

11 Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL). Observatorio del Mercado Laboral. Revista No. 3. Volumen 2. La informalidad laboral en Panamá. Junio 2022.



Gráfica No. 49. Número y porcentajes de informalidad en la población ocupada no agrícola, años 2004-2022



Fuente: INEC. Situación de la población ocupada de cada año con la excepción del año 2020 donde la fuente de información fue a través de la Encuesta de Mercado Laboral Telefónica de septiembre de ese año.

La informalidad en el 2022 contabilizó 737,922 personas con empleos informales no agrícolas o con trabajos con algún grado de precariedad, esto representa el 48.2% de informalidad en el mercado laboral. **La informalidad del 2021 registró 677,875 personas o 47.6%, al compararlo con el 2022 la informalidad se incrementó en 9%, es decir, 60,047 personas que ingresaron a la informalidad. Es importante señalar que el empleo informal creció por encima que el empleo formal, que creció entre los años 2021 y 2022 en 7%.**

Sin embargo, en el 2019 se contabilizaron 716,113 informales al mercado laboral eso representó el 44.9% que al compararlos con las cifras de informalidad del 2022 hubo un aumento del 3% es decir 21,809 personas que ingresaron a la informalidad. Mientras que los empleos formales entre los años 2019 y 2022 disminuyeron en -5% (-61,222 empleos formales). Es decir, se puede decir que hay un comportamiento ascendente de empleos informales desde antes de la pandemia.

En promedio el país ha generado en los últimos 3 años (2020 al 2022) 10,091 nuevos informales por mes.

Según el Observatorio del Mercado Laboral del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), entre las principales causas de la informalidad están:

- Altos costos de la formalidad (trámites engorrosos del Estado e impuestos elevados)
- Ineficiencias y corrupción de funcionarios públicos
- Bajo nivel de educación/ falta de capacitación técnica para entrar al mercado laboral formal.
- Malas prácticas en las empresas del sector informal.
- Aparición de nuevas formas de trabajo. La pandemia de COVID - 19, incrementó los emprendimientos.
- Influencia del avance de la tecnología.
- Falta de empleos en las zonas rurales.
- Discriminación contra grupos vulnerables (mujeres pobres, discapacitados, grupos étnicos y contagiados de VIH/SIDA).

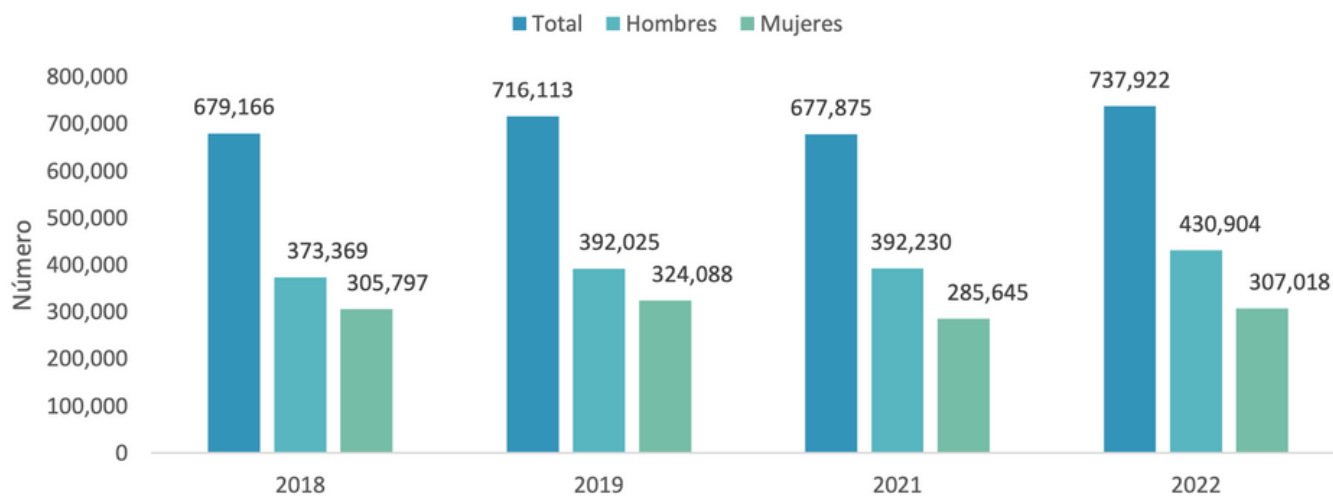


Así como sus causas, es importante enlistar las consecuencias que genera la informalidad en Panamá, las cuales se mencionan a continuación:

- Postergación y desinterés para cumplir normas legales y asumir gastos.
- Dificultad para conseguir empleos bien remunerados y estabilidad laboral.
- Privación de los beneficios de la seguridad social y del acceso al crédito.
- Empleos temporales, subcontratación, reducción de jornadas laborales.
- Diminución del uso de la mano de obra directa.
- Migración a trabajo informal en zonas urbanas.
- Impacto negativo en la recaudación tributaria.
- Personas, familia y comunidades condenadas a la pobreza y a la supervivencia en la informalidad.

Al desagregar la informalidad por género se observa la brecha que hay en estos tipos de empleos donde los hombres registran más empleos informales que las mujeres en el período en estudio. Atendiendo a su variación absoluta se comprueba con estos resultados, tal como lo muestra la gráfica No. Entre los años 2021 y 2022, las mujeres generaron 21,373 nuevos empleos informales mientras que los hombres registraron 38,674 empleos informales. Si comparamos el año 2022 con el año 2019 hay una pérdida de -17,070 empleos informales de mujeres, mientras que en hombres se registró un aumento de 38,879 empleos informales.

Gráfica No. 50. Número de empleos informales según su género, años 2018–2022

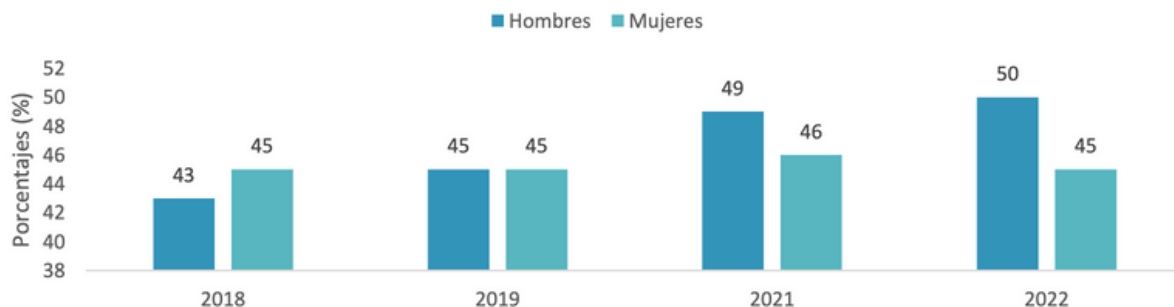


Fuente: INEC. Encuesta de Propósitos Múltiples.

La contracción de ciertos sectores económicos en años anteriores como el comercio, hoteles y restaurantes, así como el servicio doméstico podría ser la causa de esta pérdida de empleos en las mujeres en los empleos informales con más intensidad que los varones.



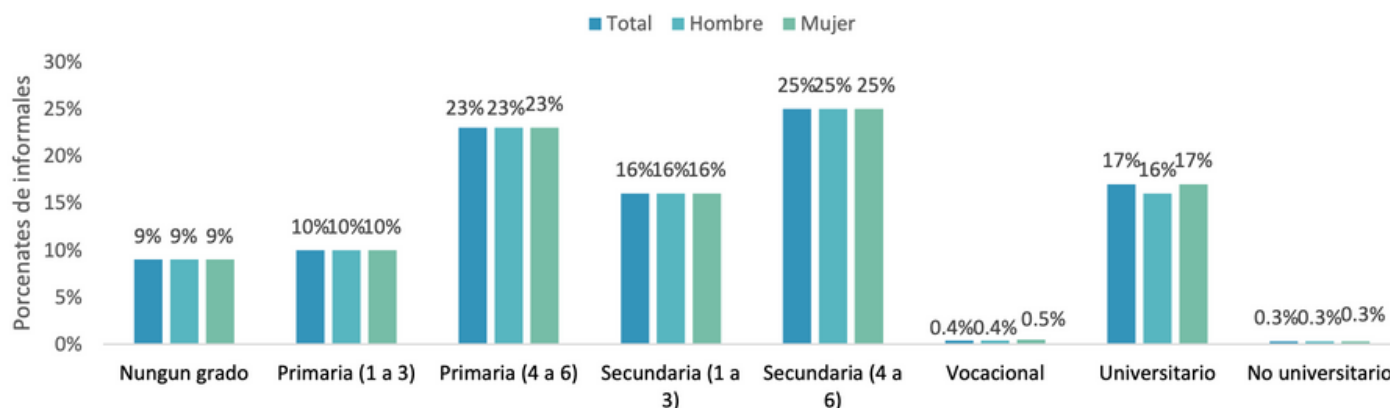
Gráfica No. 51. Porcentajes de empleos informales por género, años 2018–2022



Fuente: INEC. Encuesta de Propósitos Múltiples.

Antes de la pandemia existía una igualdad de género en cuanto al porcentaje de empleos informales. Para los años 2021 y 2022 se amplía un poco la brecha entre hombres y mujeres con empleo informal. Para el año 2022, se observa una relación, que de cada 100 ocupados hay 50 ocupados hombres que tuvo un empleo informal. Mientras que en el caso de las mujeres la relación es que de cada 100 ocupados hay 45 ocupados informales

Gráfica No. 52. Porcentajes de Informales por nivel educativo, atendiendo a la Encuesta de Propósitos Múltiples, abril 2022.



Fuente: Elaboración propia con datos del INEC. Encuesta de Propósitos Múltiples. Abril 2022.

De acuerdo con la distribución porcentual de empleos informales atendiendo al total de su género por nivel educativo, se observa que tanto hombres como mujeres tienen un bajo nivel de escolaridad al laborar en la informalidad. Un 41% de las personas que laboran en la informalidad han terminado sus estudios secundarios (premedia y media) mientras que un 17% terminan las universidades, se gradúan más en este nivel educativo un poco más las mujeres que los hombres.



4.1 Empleos informales por actividad económica

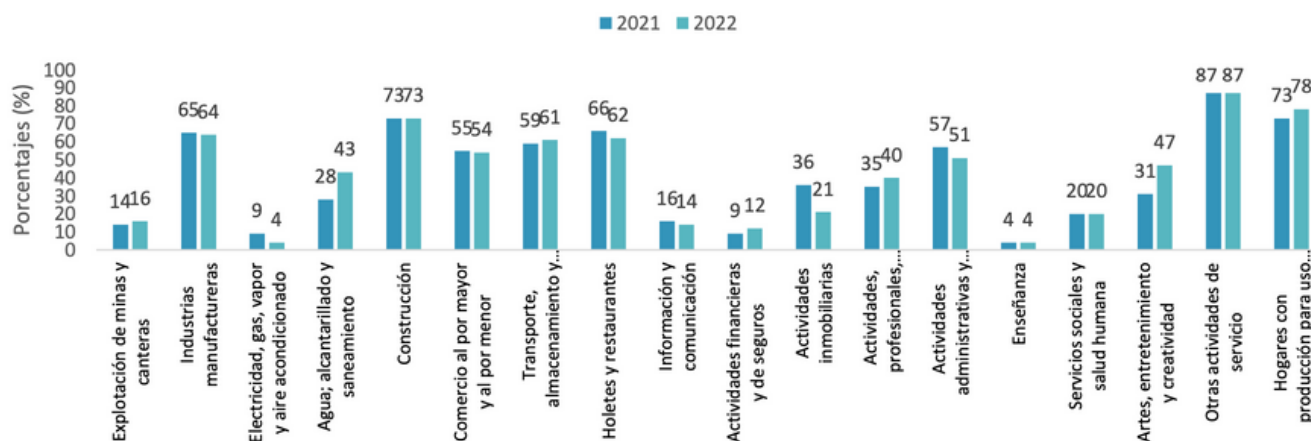
Al desagregar los empleos informales por actividad económica atendiendo a la totalidad de los empleos informales para el año 2022, el 44% de los empleos informales se concentran en el sector terciario o de servicios y un 66% en el sector secundario.

Las actividades económicas de mayor empleabilidad informal para el año 2022 recaen en los siguientes sectores económicos como: Otras actividades de servicios (87%); hogares con producción para uso propio o servicio doméstico (78%); construcción (73%); industrias manufactureras (64%); hoteles y restaurantes (62%); transporte, almacenamiento y correo (61%); comercio por mayor y al por menor (54%); suministro de agua, alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento (43%) como las más sobresalientes.

Mientras que las que cuentan con menos porcentajes de empleos informales, están:

- Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado (4%)
- Enseñanza (4%); y
- Actividades financieras y de seguros (12%)

Gráfica No. 53. Porcentajes de empleos informales, según actividad económica, años 2021-2022



Fuente: Elaboración propia con datos del INEC. Encuesta de Propósitos Múltiples de octubre de 2021 y de abril de 2022.

Por ocupación, los trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados registran el 29% de los empleos informales en el año 2022; le siguen con el 27% los trabajadores de la construcción, industrias manufactureras, artesanos, trabajadores de la minería, mecánica y ocupaciones afines y con el 24% se encuentran como informales los trabajadores no calificados de los servicios de la minería, construcción, industria manufacturera, transporte y otras ocupaciones elementales, entre las ocupaciones de empleo informal más sobresalientes.

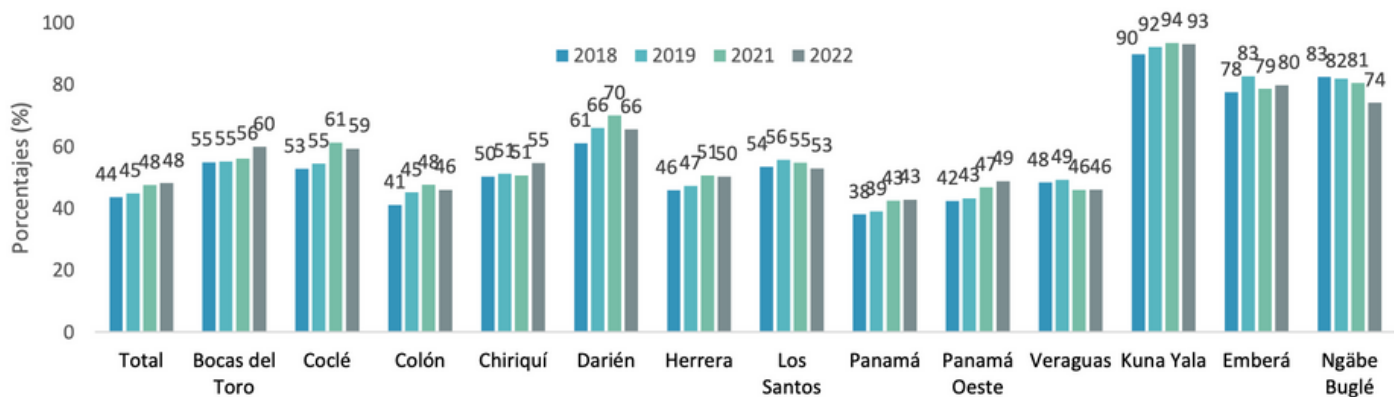
4.2 Empleos informales por provincia y comarca indígena

Atendiendo a la distribución porcentual con respecto al total de la población ocupada no agrícola por provincias y comarcas indígenas, encontramos que las comarcas de Kuna Yala, Emberá, Ngäbe Buglé y la provincia del Darién son las zonas o territorios donde se encuentran las tasas más altas de informalidad en el país, según los registros del INEC del año 2022. 9 de cada 10 trabajadores son informales en la comarca Kuna Yala; en la comarca Emberá la relación sería 8 de cada 10 y en la comarca Ngäbe Buglé es de 7 de cada 10 trabajadores son informales. Precisamente en estas regiones se dan altos porcentajes de pobreza multidimensional, desigualdad y de precariedad laboral que les impide a tener un empleo pleno, decente y productivo.

Las provincias de Panamá (40%), Panamá Oeste (18%) y Chiriquí (10%) concentran 509,834 trabajadores informales, representando el 69% del total de los empleos informales en la República de Panamá, durante el año 2022.

De acuerdo a los totales registrados en cuanto a empleos formales e informales, se podría decir que por cada 10 plazas ocupadas hay 6 empleos formales, mientras que en la informalidad la relación es que de cada 10 plazas ocupadas hay 5 empleos informales en Panamá. Observamos en la gráfica el aumento que han tenido la informalidad del 2012 al 2022 (ver gráfica No.49) con excepción del año 2020 que fue un año atípico por la pandemia.

Gráfica No. 54. Porcentajes de empleos informales, según provincia y comarca indígena, años 2018, 2019, 2021 y 2022

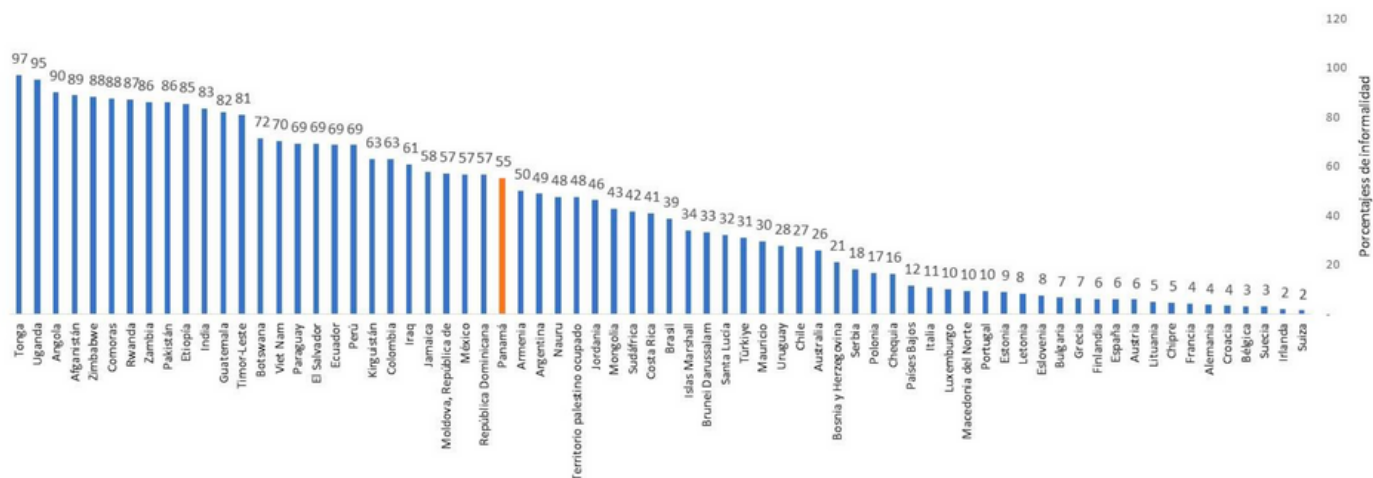


Fuente: Encuesta de Propósitos Múltiples de agosto 2018, agosto 2019, octubre de 2021 y de abril de 2022.

4.3 Informalidad a nivel regional

Atendiendo al informe de la OIT denominado “Informalidad y pobreza laboral lastran a mercados de trabajo en América Latina y el Caribe” el porcentaje de la informalidad a nivel regional es del 50%. Esto quiere decir que, de cada 10 trabajadores, 5 realizan trabajos informales a nivel de América Latina y el Caribe.

Gráfica No. 55. Porcentajes de ocupados informales por países, año 2021



Fuente: Elaboración propia del equipo técnico de Panamá, ¡cuéntame! de la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá a través de la base de datos de la OIT.

En Panamá según la OIT incluyendo las actividades agrícolas, el porcentaje de informalidad es de un 55%. Los países africanos y de América Latina y el Caribe son los que presentan mayores porcentajes de informalidad. Mientras que los países de Europa presentan los más bajos porcentajes, tales como Irlanda y Suiza.

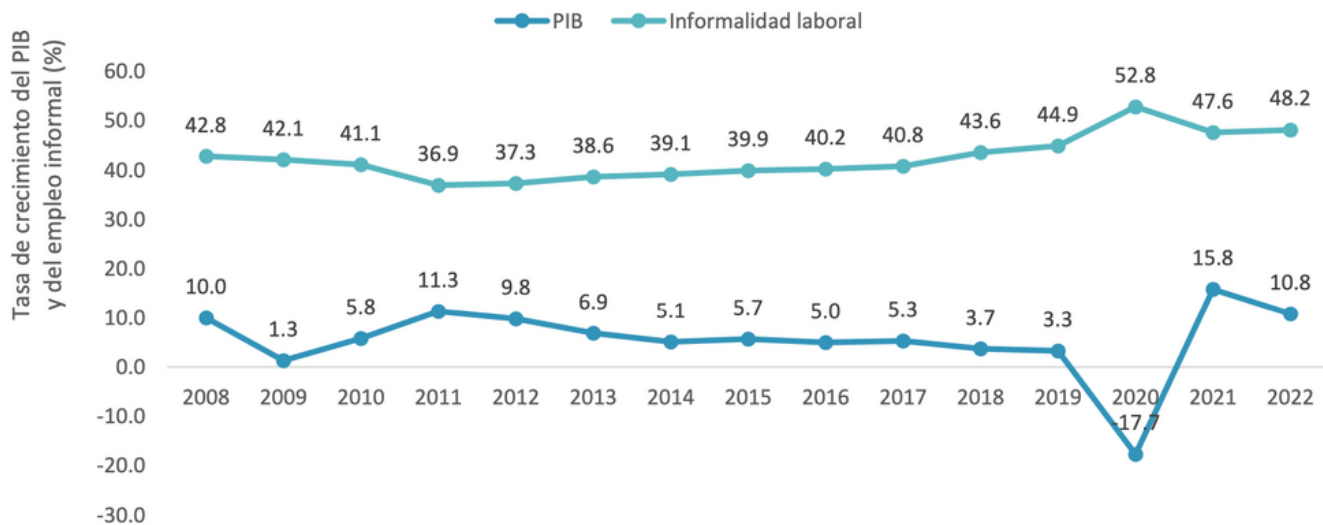
Según estimaciones de OIT “los trabajadores informales tienen entre 3 y 4 veces más probabilidades de ser pobres que los trabajadores formales, a la vez que explican entre 70 y 90 por ciento de la pobreza laboral total”.

Atendiendo al informe de la OIT antes mencionado, la realidad es que una de cada dos personas trabaja en la informalidad en el mundo; estos suelen estar acompañados de inestabilidad laboral, bajos ingresos y sin protección social.

Tal como se ha visto en la gráfica No.55., el empleo informal se ha convertido en una oportunidad “para un gran sector de la población, especialmente la juventud, que ha preferido emprender. Un estudio de la OCDE¹² indica que el crecimiento económico del país no ha permeado a la mayoría de la población, creando una economía dual que se manifiesta en la alta informalidad. Al analizar la serie de estadística ente el 2008 y el 2022, que compara la tasa de crecimiento del PIB y la tasa de empleo informal, encontramos una relación inversa ente el crecimiento del PIB y la tasa de empleo informal.

12 OCDE. Tercera Fase del Estudio Multidimensional de Panamá. 2019.

Gráfica No. 56. Relación entre el PIB y la tasa de informalidad laboral. Años 2008–2022

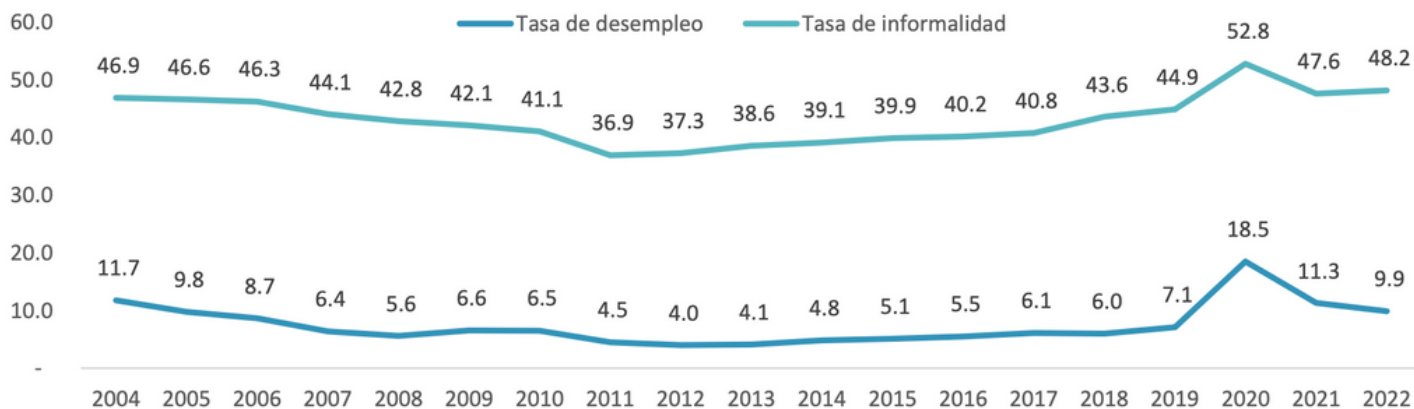


Fuente: INEC. Cuentas Nacionales y Encuesta de Mercado Laboral.

Ante tal relación inversa entre estos dos indicadores (tasa de crecimiento del PIB y tasa de informalidad), el estudio de la OCDE recomienda que el gobierno incentive a los empresarios para que formalicen a sus trabajadores. También sugieren, reducir la informalidad laboral en algunas empresas formales y bajar los costos asociados a la formalización para pequeñas y medianas empresas, trabajadores independientes, además de mejorar y simplificar los mecanismos de recaudación tributaria.

Atendiendo a las gráficas anteriores, en el largo plazo, el patrón de crecimiento ha demostrado, por un lado, su carácter no inclusivo en los planos sectorial, regional y social; y a su vez una debilidad estructural para crear empleos suficientes y anteriores. de calidad ante la creciente fuerza de trabajo (promedio de 64% de la PEA) que ya hemos analizado en seccionescanteriores. Hasta el 2019, la tendencia fue un aumento del desempleo, del empleo informal y la exclusión creciente de los trabajadores de la Caja del Seguro Social.

Gráfica No. 57. Relación entre la tasa de desempleo y la tasa de informalidad, años 2004–2022

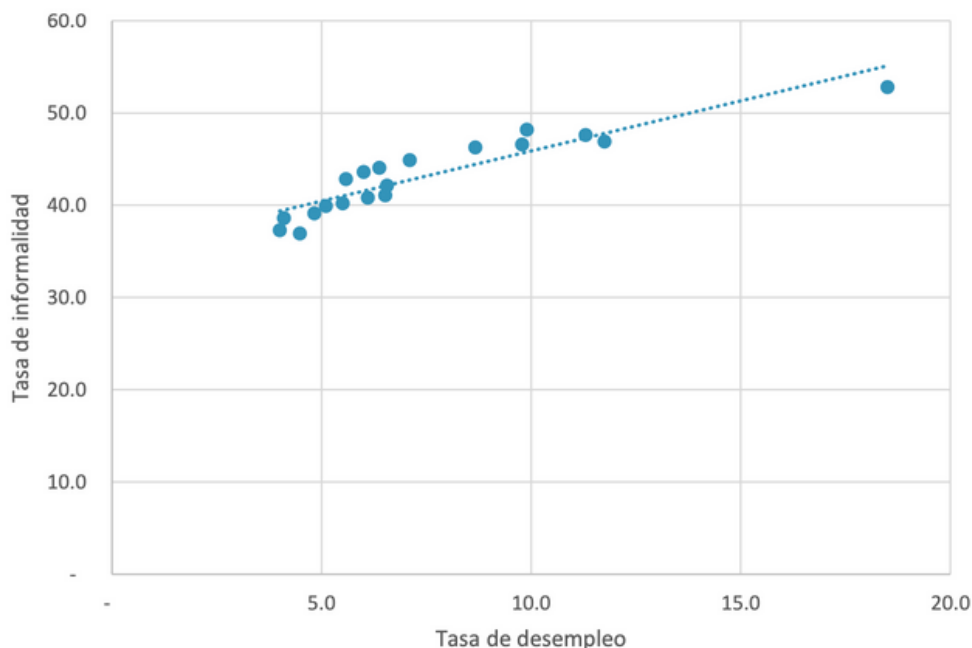


Fuente: INEC. Encuesta de Mercado Laboral



Haciendo una regresión lineal entre la tasa de desempleo y la tasa de informalidad, si redujéramos la tasa de desempleo al 4%, bajaríamos el porcentaje de la informalidad a un 37% que sigue siendo un porcentaje alto considerando que el promedio de países de Europa en la informalidad es de aproximadamente del 10%, según información de la OIT.

Gráfica No. 58. Regresión lineal entre la tasa de desempleo y la tasa de informalidad, años 2004-2022



Fuente: Elaboración propia por parte de la Unidad Ejecutora de Panamá, ¡cuéntame! a través de la Dirección de Asuntos Económicos y Analítico de la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá.

Para alcanzar a estos objetivos y metas se requiere de una institucionalidad fuerte de planificación, que asegure la coherencia de las políticas, programas y herramientas al alcance del Estado, el cual debe cumplir su función orientadora del desarrollo, promotor de la equidad y proveedor de bienestar.

Los problemas de desempleo y empleo informal no se resolverán con programas de emergencia o con programas temporales. Se requieren políticas integrales para potenciar la capacidad productiva de la gente y la economía, en la línea de la agenda 2030 de las Naciones Unidas.



Algunas de las propuestas que han sido trabajadas por investigadores, analistas e instancias técnicas, académicas y políticas del país para tratar de reducir la informalidad laboral están:¹³

- Implementar con carácter de urgencia nacional, los programas de capacitación técnica y formación profesional enfocados en los jóvenes y mujeres a fin de llevar al mercado laboral, mano de obra calificada.
- Acelerar el proyecto de modificación de la Ley de Formación Dual con el compromiso de que las empresas aseguren su contratación.
- Impulsar políticas económicas que favorezcan a los jóvenes y mujeres emprendedores.
- Ofrecer facilidades de financiamiento para ayudar a los emprendedores y reducir las barreras burocráticas para la creación de MIPYMES (Micro, pequeña y mediana empresa), labor que le corresponde a la AMPYME ejecutarla.
- Mantener un sistema completo de estadísticas del empleo en el sector informal (proyecto SIMEL-Sistema de Información del Mercado Laboral).
- Crear suficientes oportunidades de empleo formal, protegido y decente para todos los trabajadores y empleadores, tal como se ha hecho con la creación del programa Empleo Solidario.

5. El salario o sueldo mínimo (ingresos laborales)

El salario o sueldo mínimo es un derecho que se le debe garantizar a todo trabajador, de acuerdo con la Constitución Política de la República de Panamá. Es un tema relevante para la economía, ya que el costo de la mano de obra representa una parte importante en los costos de operación de una empresa u organización. Cualquier aumento o ajuste del salario mínimo en Panamá podrían afectar los precios, el empleo y la informalidad y otras variables que inciden en nuestra competitividad¹⁴.

Para finales de diciembre de 2019, se estableció el incremento del salario mínimo que regiría para el 2020, año en que inició la crisis sanitaria del Covid-19. El 31 de diciembre de 2021 se establecieron las nuevas tasas para el salario mínimo que entraron en vigor desde el 15 de enero de 2022 a través del Decreto Ejecutivo No. 74. Este ajuste fue realizado en ciertas actividades que tuvieron buen desempeño económico para el 2021 en comparación con el 2019. Según la ministra de trabajo, se consideraron las actividades que tuvieron crecimiento por encima del 3%.

Para el período 2022-2023 se dieron aumentos considerables de salario mínimo, siendo las actividades económicas donde se dieron mayores proporciones de aumento de salario en sectores como la agricultura específicamente en las actividades bananeras, allí se dio un aumento del salario mínimo de 2.13 (atendiendo al salario mínimo anterior 2020-2021 Decreto Ejecutivo 424 al 31 de diciembre de 2019) a 2.41 la hora reflejando un incremento de 13% de aumento (2022-2023 Decreto Ejecutivo 74 al 31 de diciembre de 2021), tanto para región 1 que está conformada por 37 distritos, como para la región 2.

13 MITRADEL. Observatorio del Mercado Laboral. Visión Laboral. Revista No. 3, Volumen 2. La Informalidad laboral en Panamá. Junio 2022.

14 Centro Nacional de Competitividad (CNC). Boletín de Competitividad al día (CaD) #431-21 de enero de 2022. Nuevo Salario Mínimo en tiempo de recuperación.



Otros aumentos de salario mínimo fue el de servicio doméstico que aumentó en un 5% de B/. 300.00 a B/. 315.00 en la región 1 y de 15% de aumento para la región 2, pasando de B/.275.00 a B/. 290.00. Además, el procesamiento y recuperación de materiales de desechos recibieron un aumento de 2.2%, así como el suministro de la producción de hielo, suministro de alcantarillado y la recolección, tratamiento y eliminación de desechos recibieron un aumento en cada una de estas actividades de 2.1%. También las actividades financieras y de seguros en particular las casas de empeño recibieron también un aumento de salario mínimo de 2.1%. tanto en la región 1 como en la región 2. También, los servicios sociales y relacionados con la salud humana reflejaron un aumento de salario mínimo de 2.0%, pasando de 2.94 la hora a 3.00 la hora para la región 1 y para la región 2 el aumento fue de 2.1% pasando de 2.40 la hora a 2.45 la hora.

Teniendo en cuenta el impacto que tuvo la pandemia en aquellas actividades económicas donde se mantenían las restricciones sociales generando cierres parciales y total de las actividades en los negocios, la mayoría de estos recaían en sectores como el comercio al por mayor y al por menor, hoteles, restaurantes, transporte (transporte de carga, portuario y de buses colegiales), industrias manufactureras, zonas francas y zonas económicas especiales, entre otras, mantuvieron los mismos salarios mínimos en los empleados.

El efecto que generó los cierres de los negocios provocó la reducción o suspensión del personal y los salarios y al reducirse los ingresos se reduce el consumo y por ende, no hay ventas, y sin ventas no hay ingresos por ventas, por ende no hay empleo, es decir se rompe el flujo circular de la economía. Y al verse interrumpido el flujo circular de la economía, se ve afectado principalmente el crecimiento económico y el empleo.

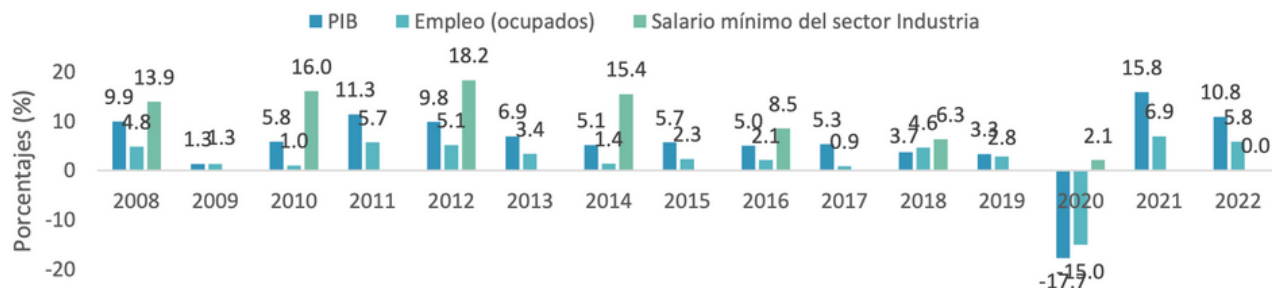
En las últimas 7 revisiones al salario mínimo, se han realizado ajustes o incrementos del salario mínimo por encima del crecimiento económico y la generación de empleo, si hacemos el análisis de la tasa de crecimiento anual del PIB y la de salario mínimo del sector de la industria, tal como lo ilustra la siguiente gráfica, en el que dichos aumentos de salario mínimo no se ajustaban necesariamente al contexto económico, pudiendo incidir en los costos de producción, encareciendo la mano de obra e impactando en los niveles de precios que afectan el mercado. De esta forma, el mecanismo de ajuste de los desequilibrios de mercado fue presionando al alza sin una contrapartida en ganancias de productividad (mediante capacitaciones, adquisición y aplicación de nuevas tecnologías de producción) y muy poca movilidad laboral en los segmentos menos calificados de la fuerza laboral, dejándolos en situación de vulnerabilidad. Todo esto pudiera influir en incrementar la desocupación, que la informalidad creciera y que se contrajera la generación de empleo.

Más que aumentos de los salarios mínimos, se debe apuntar al aumento de la productividad. Esto se logra incrementando el capital humano o el insumo trabajo, a través de la capacitación, formación técnica, educación, formación dual y/o experiencia laboral, ya que el 87%¹⁵ de los asalariados con salario mínimo tienen un bajo nivel educativo que, sin una mejora en su formación, perderán la oportunidad de incrementar sus ingresos por su productividad.

15 Centro Nacional de Competitividad (CNC). Boletín CAD #431-21 de enero de 2022: Nuevo Salario Mínimo en tiempos de recuperación.



Gráfica No. 59. Tasa de crecimiento anual del PIB, Empleo (ocupados) y Salario Mínimo, años 2008-2022



Nota: La tasa de crecimiento del salario mínimo corresponde al sector industria, Gran Empresa, Región 1, a razón de 8 horas diarias, 26 días laborables por mes.

Fuente: INEC. Cuentas Nacionales y Encuesta del Mercado Laboral.

Cuadro No. 8. Promedio del salario mínimo en Centroamérica, por sector económico, año 2022

País	Comercio	Industria	Agricultura		
Costa Rica*	\$510.57	\$510.57	\$510.57		
Nicaragua	\$243.93	\$194.96	\$167.60		
El Salvador	\$365.00	\$365.00	\$243.46		
Honduras	\$482.95	\$479.62	\$336.86		
Guatemala	Agrícola	No agrícola	Exportador y de maquila		
	\$404.52	\$415.75	\$382.73		
Panamá	Comercio al por menor	Industria manufacturera	Agricultura		
	Pequeña empresa	Gran empresa	Pequeña empresa	Gran empresa	
	478.16	584.48	461.76	605.28	326.56

Fuente: Elaboración con información proporcionada por Cámaras de Comercio de Centroamérica. Presentación de la Federación de Cámaras de Comercio del Istmo Centroamericano. Indicadores Económicos de Centroamérica. Mayo 2023.

*Trabajadores no calificados.

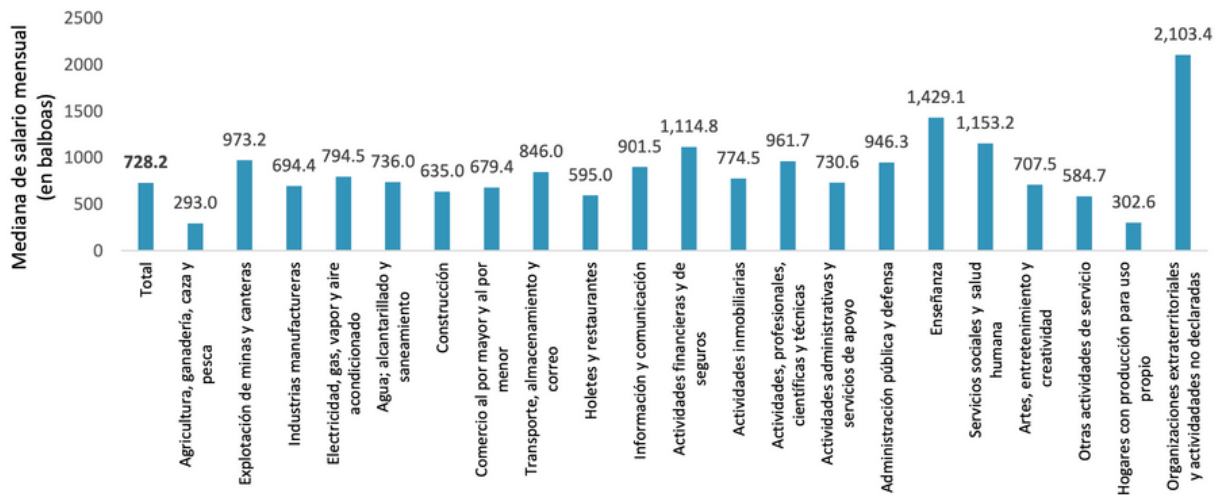
De acuerdo con información de la Federación de Cámaras de Comercio del Istmo Centroamericano (FECAMCO), Panamá a nivel de la Gran Empresa (50 y más trabajadores) se ubica entre las primeras posiciones en cuanto a promedio de salario mínimo se refiere, en comparación con otros países centroamericanos, en los sectores de comercio al por menor, industria manufacturera y en agricultura con excepción de Costa Rica, quien ocupa el mejor salario mínimo en este sector económico.



La Gran Empresa es la que emplea la mayor cantidad de empuados asalariados en Panamá con el 61%, de allí le siguen la microempresa (menos de 5 trabajadores) con el 21% de la población empleada, con el 11% de los trabajadores empleados se encuentra la pequeña empresa (cuentan de 5 a 19 trabajadores) y por último la mediana empresa (cuenta de 20 a 49 trabajadores) registra el 7% del total de la población empleada formal.

Sin embargo, los trabajadores o empleados de la pequeña empresa atendiendo a los sectores económicos antes mencionados los trabajadores panameños en este tipo de empresas actualmente obtienen un sueldo mínimo menor en comparación con Costa Rica y Honduras tal como se describe en el cuadro No. 8.

Gráfica No. 60. Mediana de Salario Mensual de la población empleada formal, según actividad económica, año 2022

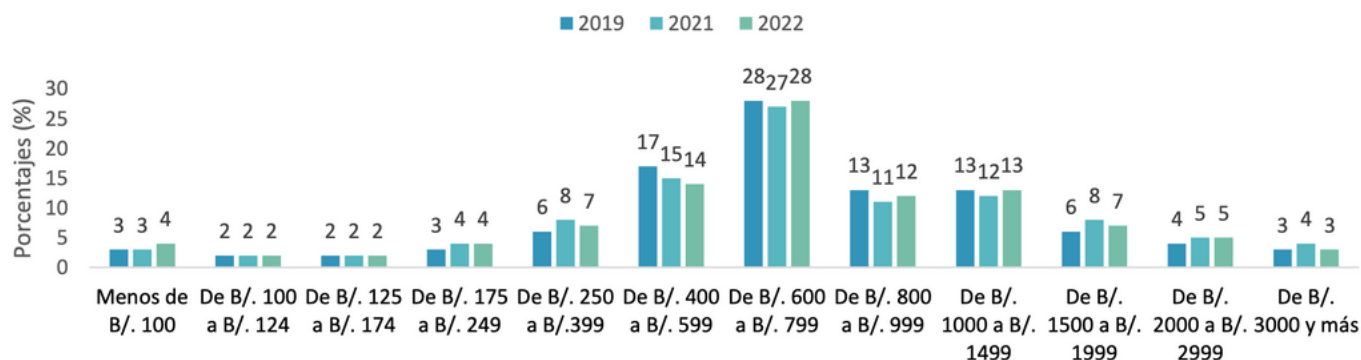


Fuente: INEC. Encuesta de Propósitos Múltiples, abril 2022.

Según los registros del INEC en su encuesta de propósitos múltiples de abril de 2022 la mediana de ingreso mensual de la población empleada formal en Panamá es de B/.728.2 balboas mensuales. Las actividades que más reciben ingresos mensuales se ubican en las organizaciones extraterritoriales y actividades no declaradas, enseñanza, servicios sociales y de salud humana, actividades financieras y de seguros, así como la explotación de minas y canteras e información y comunicación. Las que menos reciben en promedio ingresos mensuales se ubican en las actividades de la agricultura, ganadería, caza y pesca; los hogares en calidad de empleadores (hogares con producción para uso propio); hoteles y restaurantes; construcción (sin convención colectiva) y otras actividades de servicios.



Gráfica No. 61. Porcentajes de empleados formales por salario mensual devengado (en balboas), años 2019, 2021 y 2022



Fuente: INEC. Encuesta de Mercado Laboral, agosto 2019 y octubre 2021; Encuesta de Propósitos Múltiples, abril 2022.

De acuerdo con la población empleada asalarada del año 2022, un 28% (299,617 empleados) gana entre B/.600 a B/. 799 dólares mensuales y un 14% (155,709 empleados) gana de salarios de B/. 400 a B/. 599 mensuales. Mientras que un 25% (271,495 empleados) de total de la población empleada gana entre B/. 800 a B/. 1500. Un 12% (132,243) ganan entre B/. 1500 a B/. 2999 y solamente un 3% (34,232 empleados) de toda la población empleada gana de B/. 3000 y más. Comprobándose la desigualdad que hay en esta población empleada versus la población que gana menos en salarios. Hay un 72% de la población empleada (788,281 empleados formales) que ganan hasta B/. 999 balboas mensuales.

Atendiendo al siguiente cuadro:

- El 11% de la población, que tiene salarios de hasta B/. 249 por mes, recibe el 1.7% del total de los salarios devengado por mes.
- El 32% de la población, que tiene salarios de hasta B/. 599 por mes, recibe el 11.9% del total de los salarios devengados por mes.
- El 8% de la población que tiene salarios de B/. 2,000.00 o más reciben el 27.6% del total de los salarios devengados por mes.
- **El 8% de la población que más gana tiene 16 veces más que el 11% de la población que menos gana** (que tiene salarios hasta B/. 249 por mes)

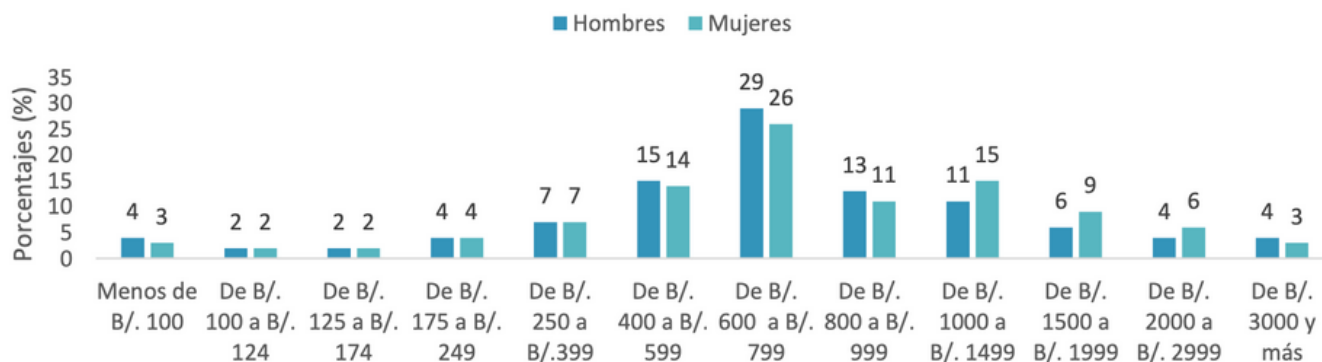


Cuadro No.9. Población Empleada según rango salarial: Distribución salarial por mes. Año 2022.

Rango salarial (B/. por mes)	Población empleada			Salario mensual (en Balboas)			Distribución porcentual del salario mensual total devengado	Distribución porcentual del salario mensual total devengado acumulada
	Total	Distribución porcentual	Distribución porcentual acumulada	Promedio	Mediana	Salario total devengado		
Menos de B/. 100	35,119	3.2	3.2	58.4	60.0	2,051,206.0	0.2	0.2
De B/. 100 a B/. 124	19,869	1.8	5.0	109.5	105.0	2,175,485.0	0.2	0.4
De B/. 125 a B/. 174	21,647	2.0	7.0	150.0	150.0	3,247,120.0	0.3	0.8
De B/. 175 a B/. 249	43,254	4.0	11.0	205.8	200.0	8,903,802.0	0.9	1.7
De B/. 250 a B/. 399	77,814	7.1	18.1	310.3	300.0	24,148,082.0	2.5	4.1
De B/. 400 a B/. 599	155,709	14.3	32.4	491.1	500.0	76,466,748.0	7.8	11.9
De B/. 600 a B/. 799	299,617	27.5	59.9	647.5	625.0	194,001,706.0	19.7	31.6
De B/. 800 a B/. 999	135,252	12.4	72.3	846.1	820.0	114,443,434.0	11.6	43.3
De B/. 1000 a B/. 1499	136,243	12.5	84.7	1,143.0	1,159.0	155,719,206.0	15.8	59.1
De B/. 1500 a B/. 1999	79,000	7.2	92.0	1,654.0	1,600.00	130,667,278.0	13.3	72.4
De B/. 2000 a B/. 2999	53,243	4.9	96.9	2,232.2	2,155.00	118,849,244.0	12.1	84.5
De B/. 3000 y más	34,232	3.1	100.0	4,458.6	4,000.00	152,627,119.0	15.5	100.0
Total	1,090,999	100.0		901.3	659.00	983,300,430.0	100.0	

Fuente: INEC. Encuesta de Propósitos Múltiples de abril de 2022, en base a una presentación del Ministro de Economía y Finanzas Héctor Alexander denominado "Reflexiones sobre la economía y las Finanzas Públicas de Panamá" en abril de 2023.

Por otro lado, en esta gráfica se observa la equidad salarial que han tenido tanto hombres como mujeres en empleados que ganan hasta B/. 599 balboas mensuales. De B/. 600 a B/999 balboas mensuales los hombres tienen mayores porcentajes en esta categoría de salarios que las mujeres. En este grupo salarial tanto hombres como mujeres se acercan a la equidad en salarios. Sin embargo, la proporción de empleados formales aumenta en las mujeres de aquellos que ganan entre B/. 1000 a B/. 2999 balboas mensuales. Y se observa casi una igualdad en el género en proporción de empleados formales de aquellos que ganan de B/. 3000 y más.

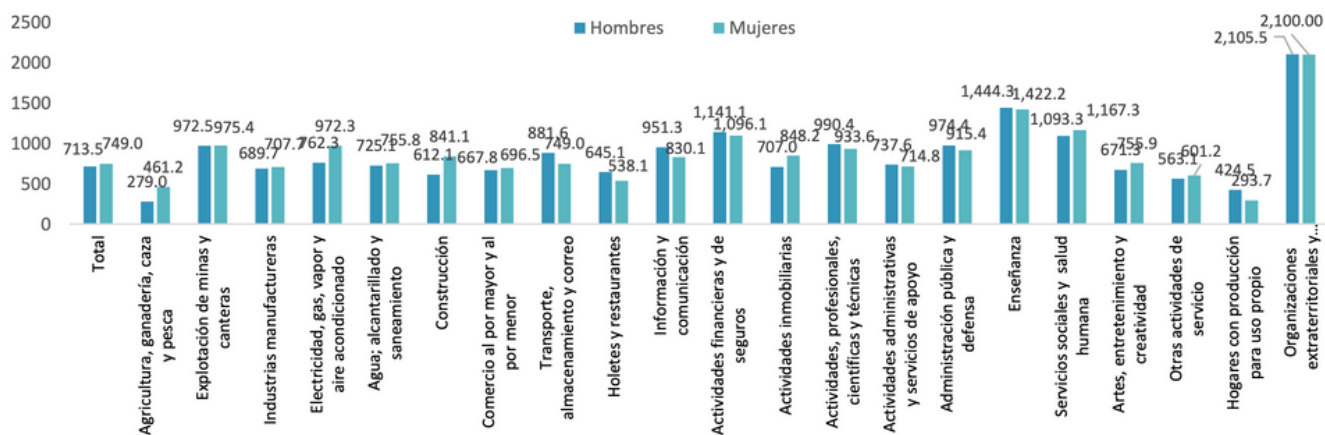
Gráfica No. 62. Porcentajes de la población empleados formales por salario mensual devengado (en balboas) y según su género, año 2022

Fuente: INEC. Encuesta de Propósitos Múltiples, abril 2022.



De acuerdo con la Encuesta de Propósitos Múltiples del INEC de abril de 2022, las mujeres tienen una mediana salarial mensual en balboas mayor que el de los hombres. Las mujeres ganan en promedio mensualmente B/. 749 balboas mientras que los hombres ganan B/. 713.5 balboas mensuales. Hay una diferencia de B/. 35 dólares mensuales entre ambos géneros. Se pudiera decir que tanto hombres como mujeres se está llegando a la igualdad de salarios.

Gráfica No. 63. Mediana de Salario Mensual (en balboas) de la población empleada formal, según género y por actividad económica, año 2022



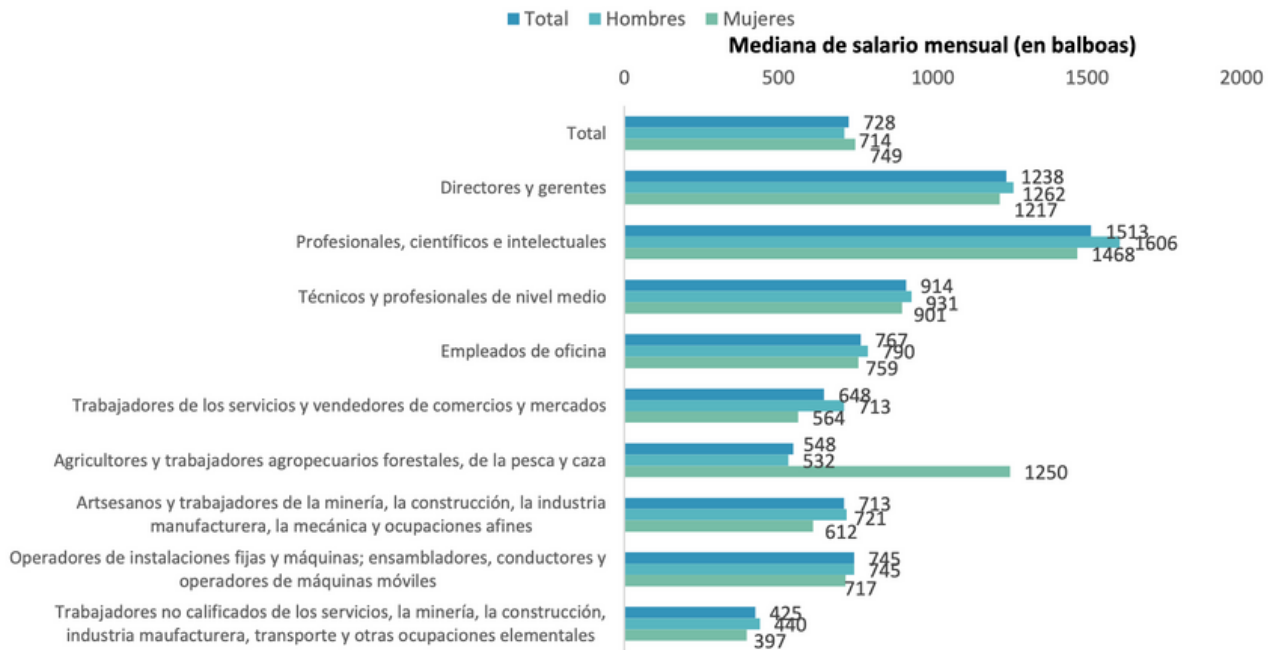
Fuente: INEC. Encuesta de Propósitos Múltiples, abril 2022.

Por actividad económica, en la gran mayoría de ellas las mujeres tienen un sueldo mejor que el de los hombres, aunque en algunas actividades, las mujeres obtienen sueldos inferiores que los hombres como hoteles y restaurantes, información y comunicaciones, transporte, almacenamiento y correo, actividades profesionales, científicas y técnicas y actividades administrativas y servicios de apoyo.

Atendiendo a la población empleada (formal) se ve una brecha en salario por género en los trabajadores de los servicios y vendedores de los comercios y mercados, así como en los profesionales, científicos e intelectuales y en los artesanos y trabajadores de la minería, la construcción, la industria manufacturera, la mecánica y ocupaciones afines.

Sin embargo, se observa casi una igualdad de salarios entre hombres y mujeres en puestos gerenciales y de dirección tanto en el sector público, así como en el sector privado y en organizaciones no gubernamentales (ONG).

Gráfica No. 64. Mediana de salario mensual (en balboas) de la población empleada por ocupación, año 2022



Fuente: INEC. Encuesta de Propósitos Múltiples, abril 2022.

Finalmente, al desagregar la media mensual de salarios (en balboas) entre el sector público y privado atendiendo a las Estadísticas del Trabajo-Volumen II (El empleo en los sectores público y privado) del INEC, el sector público recibe un mejor sueldo mensual que el sector privado entre sus empleados.

Al desagregar la data del sector público son los empleados de las empresas públicas (no financieras y financieras) las de Gobierno Central y las instituciones descentralizadas, las que presentan mayores salarios que los del sector privado. Sin embargo, dentro del sector público, son los gobiernos locales (municipios) son los que reciben un menor salario de manera mensual. **Son los empleados de las empresas públicas los que reciben mejores sueldos dentro de todo el sector público.**

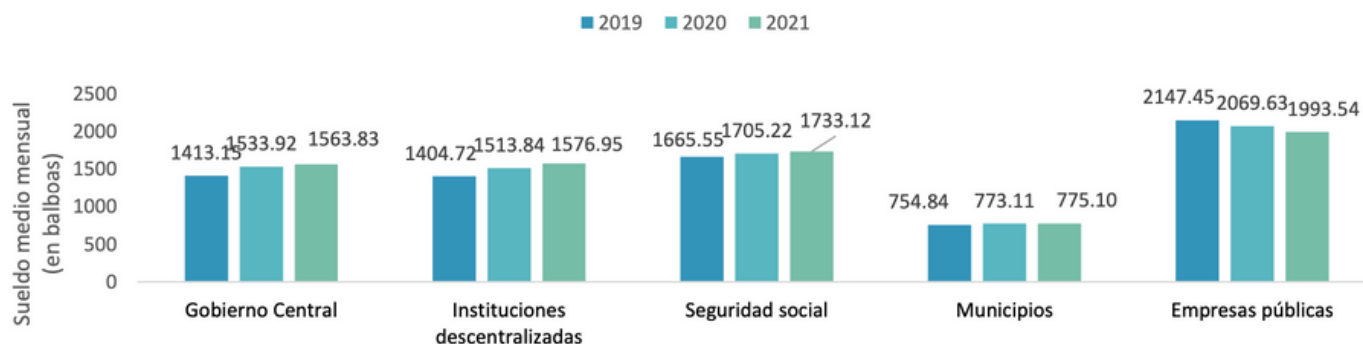
Gráfica No. 65. Sueldo medio mensual (en balboas) del sector público y privado en la República de Panamá, años 2019-2022



Fuente: INEC. Estadísticas del Trabajo-Volumen II (El empleo en los sectores público y privado). Año 2021.

Haciendo un análisis de variación absoluta entre los que gana un empleado de una empresa pública y lo que gana un servidor público que labora en los municipios la diferencia es de B/. 1218.44 balboas mensuales, si tomamos en cuenta el año 2021. Los empleados de las instituciones descentralizadas (con excepción de los empleados que trabajan en la Caja del Seguro Social y de los municipios), los del Gobierno Central (que pertenecen a las planillas del personal permanente-planilla 001, transitorio-planilla 002 y contingente-planilla 003 y los empleados que laboran en la Caja del Seguro Social son los que han tenido mayores aumentos en sus salarios del 2019 al 2021. Sin embargo, a pesar de la autonomía operativa y financiera, son los gobiernos locales los que reciben menos sueldos dentro de todo el sector público.

Gráfica No. 66. Salario medio mensual (en balboas) de empleados del sector público, según sector, años 2019-2021



Fuente: INEC. Estadísticas del Trabajo-Volumen II (El empleo en los sectores público y privado). Año 2021

Al compararse con los países de Centroamérica Panamá y Costa Rica son los que tiene los mejores salarios mensuales en el sector público, mientras que en el sector privado Panamá lideriza los salarios mensuales en promedio, donde sí se observa hay una amplia brecha en salarios con los demás países Centroamericanos.

Cuadro No.10. Centroamérica: Ingreso laboral promedio en el sector público en dólares americanos. Años 2017-2022

País Año	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Guatemala	\$ 524.02	\$ 567.23	\$ 586.36	\$ 575.85	\$ 601.20	\$ 621.25
El Salvador	\$ 785.62	\$ 803.18	\$ 813.60	\$ 831.93	\$ 869.43	\$ 912.87
Honduras	\$ 532.84	\$ 534.95	\$ 514.12	\$ 787.65	\$ 555.94	\$ 576.46
Nicaragua	\$ 353.96	\$ 354.12	\$ 346.44	\$ 335.54	\$ 334.15	\$ 348.65
Costa Rica	\$1,561.01	\$1,630.98	\$1,706.97	\$1,653.81	\$1,664.93	\$1,606.93
Panamá	\$1,381.89	\$1,445.93	\$1,501.78	\$1,579.80	\$1,602.99	\$1,624.00

Fuente: Elaboración propia con información de las Cámaras de Comercio de CA, por fuentes oficiales.

Cuadro No.11 Centroamérica: Ingreso laboral promedio en el sector privado en dólares americanos. Años 2017-2022

País Año	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Guatemala	\$ 524.02	\$ 567.23	\$ 586.36	\$ 575.85	\$ 601.20	\$ 621.25
El Salvador	\$ 785.62	\$ 803.18	\$ 813.60	\$ 831.93	\$ 869.43	\$ 912.87
Honduras	\$ 532.84	\$ 534.95	\$ 514.12	\$ 787.65	\$ 555.94	\$ 576.46
Nicaragua	\$ 353.96	\$ 354.12	\$ 346.44	\$ 335.54	\$ 334.15	\$ 348.65
Costa Rica	\$1,561.01	\$1,630.98	\$1,706.97	\$1,653.81	\$1,664.93	\$1,606.93
Panamá	\$1,381.89	\$1,445.93	\$1,501.78	\$1,579.80	\$1,602.99	\$1,624.00

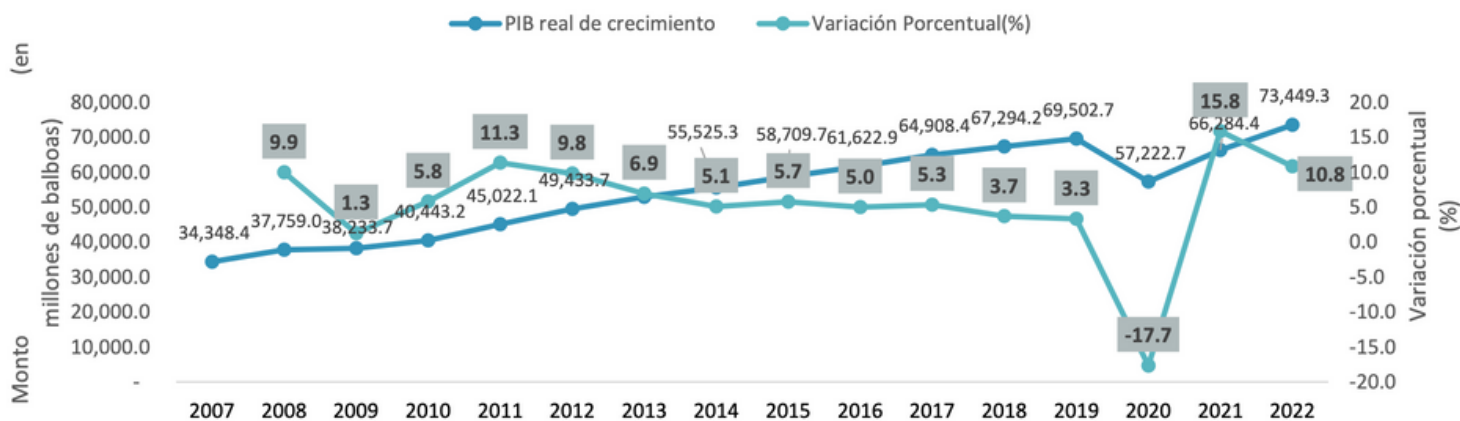
Fuente: Elaboración propia con información de las Cámaras de Comercio de CA, por fuentes oficiales

6. Crecimiento Económico y Empleo

Existe una estrecha relación entre el crecimiento económico y el mercado laboral. Es decir, hay una relación directa entre el comportamiento del Producto Interno Bruto (PIB), indicador que mide el desempeño de la economía, y el empleo.

Al analizar la relación entre el PIB y el trabajo formal e informal se pretende comprobar si el crecimiento de la economía nos permite resolver el problema del desempleo y de la informalidad y de generar empleo decente y sostenido.

Gráfica No. 67. Producto interno Bruto (PIB) a precios constantes (real) y sus variaciones porcentuales



Fuente: INEC. Cuentas Nacionales.



En 2022 el PIB a precios corrientes alcanzó los B/. 76,522.5 millones, con un aumento del 13.5% en comparación con el año anterior. El PIB a precios constantes, es decir descontándole la inflación, aumentó 10.8% en 2022 en comparación con el año anterior, quedando por encima del observado en el 2019.

Las actividades económicas con mayor aporte de crecimiento al producto interno bruto en el 2022 al compararlo con el año 2021 fueron principalmente:

- **Comercio, construcción y transporte, almacenamiento y correo.**
- **Comercio** contribuyó con 28.4% del crecimiento económico por el dinamismo del consumo local y de la Zona Libre de Colón.
- **Construcción** aportó 22.6%, una recuperación importante reforzada por la Inversión Pública.
- **Transporte, almacenamiento y correo** aportó 14.1% de crecimiento por el dinamismo del transporte aéreo y terrestre
- **Hoteles y Restaurantes** contribuyó con el 5% al crecimiento. En el 2022 el turismo dio un impulso adicional a la economía.
- **Minería** también un motor importante en 2022, aportando 2.4% del crecimiento.

Cuadro No. 12. Producto Interno Bruto a precios constante (real) por actividad económica, años 2019-2022

Actividad Económica	2019	2020	2021	2022(E)	VarAbs. 2019-2022	Var% 2019-2022	VarAbs. 2021-2022	Var% 2021-2022
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura, pesca y actividades de servicios conexas	1,685	1,716	1,797	1,891	206	12	93	5
Explotación de minas y canteras	1,039	1,337	2,734	2,906	1,866	180	171	6
Industrias manufactureras	3,798	3,012	3,354	3,526	-272	-7	172	5
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	1,244	1,274	1,355	1,398	154	12	43	3
Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	164	157	175	178	14	8	3	2
Construcción	12,090	6,333	8,154	9,664	-2,426	-20	1,510	19
Comercio al por mayor y al por menor (incluye zonas francas), reparación de vehículos de motor y motocicletas	12,568	10,525	12,494	14,526	1,958	16	2,031	16
Transporte, almacenamiento y correo	7,454	6,292	7,357	8,365	910	12	1,008	14
Hoteles y restaurantes	2,022	775	999	1,360	-661	-33	361	36
Información y comunicación	1,596	1,616	1,693	1,741	145	9	48	3
Actividades financieras y de seguros	4,319	4,366	4,415	4,657	338	8	241	5
Actividades inmobiliarias	1,352	1,166	1,240	1,401	49	4	160	13
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2,197	1,725	2,072	2,440	243	11	368	18
Actividades administrativas y servicios de apoyo	1,453	1,298	1,477	1,615	162	11	138	9
Enseñanza	683	624	622	610	-73	-11	-13	-2
Servicios sociales y relacionados con la salud humana	644	701	713	755	111	17	42	6
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	442	145	296	436	-6	-1	140	47
Otras actividades de servicio	449	341	359	402	-47	-11	42	12
Construcción no de mercado	920	460	599	710	-210	-23	111	19
Actividades inmobiliarias (propiedad de vivienda)	4,894	5,055	5,234	5,395	501	10	161	3
Hogares privados con servicios domésticos	355	286	268	280	-75	-21	12	5
Otra producción no de mercado	5,920	6,552	6,985	7,044	1,124	19	59	1
Más: Impuesto sobre la producción neta	2,215	1,467	1,890	2,151	-64	-3	261	14
PIB a precios constantes (real)	69,503	57,223	66,284	73,449	3,947	6	7,165	11

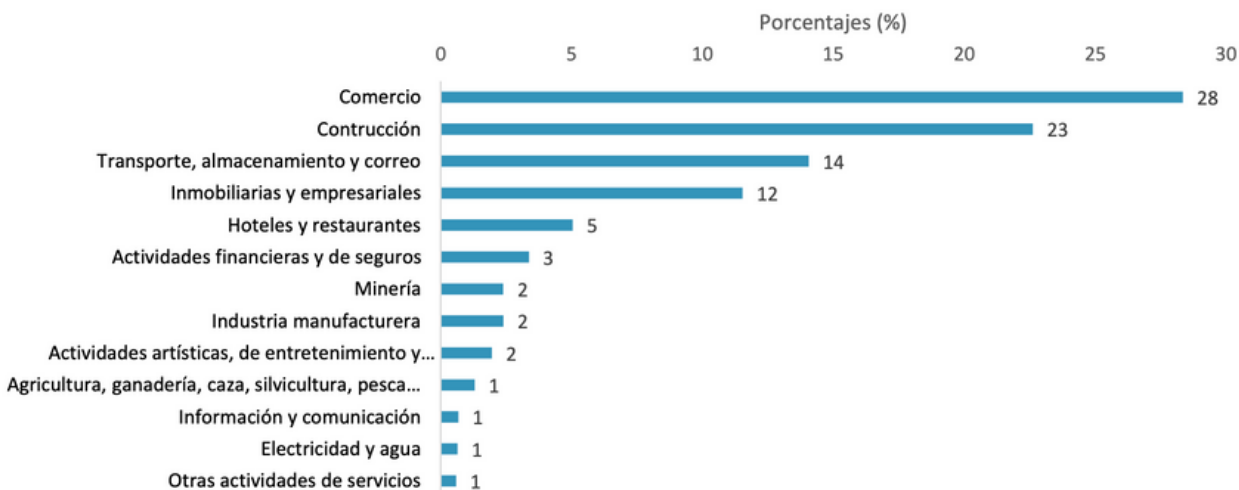
Fuente: INEC. Cuentas Nacionales.



Las actividades económicas con mayor aporte de crecimiento al producto interno bruto en el 2022 al compararlo con el año 2021 fueron principalmente:

- **Comercio, construcción y transporte, almacenamiento y correo.**
- **Comercio** contribuyó con 28% del crecimiento económico por el dinamismo del consumo local y de la Zona Libre de Colón.
- **Construcción** aportó 23%, una recuperación importante reforzada por la Inversión Pública.
- **Transporte, almacenamiento y correo** aportó 14% de crecimiento por el dinamismo del transporte aéreo y terrestre
- **Hoteles y Restaurantes** contribuyó con el 5% al crecimiento. En el 2022 el turismo dio un impulso adicional a la economía.
- **Minería** también un motor importante en 2022, aportando 2% del crecimiento.

Gráfica No. 68. Contribución al crecimiento del Producto Interno Bruto por actividad económica, año 2022



Fuente: INEC. Cuentas Nacionales.

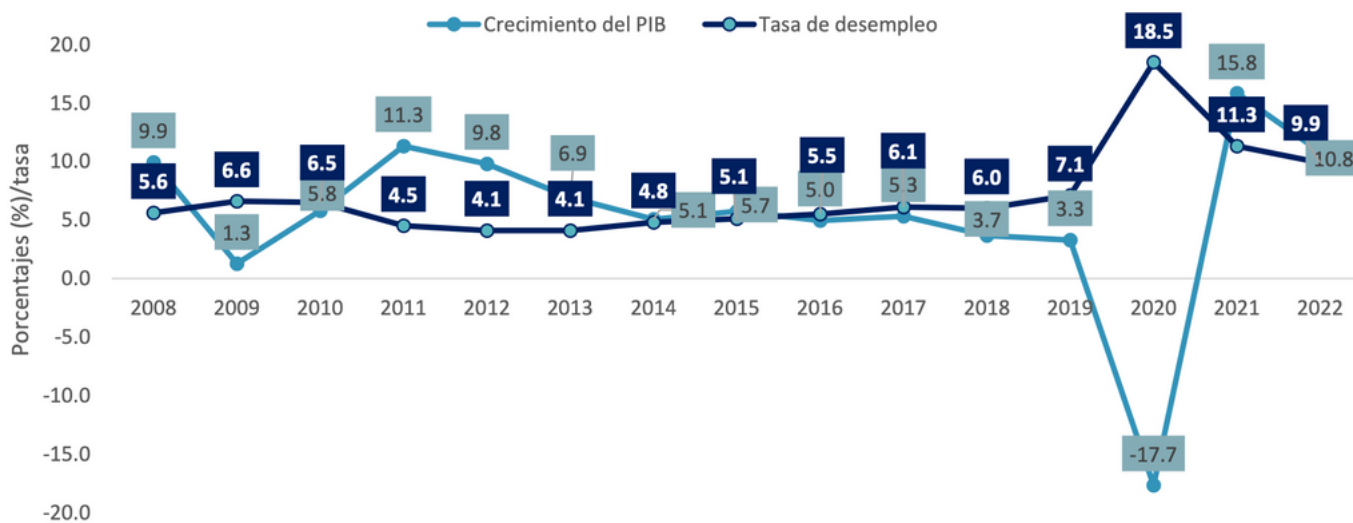
Sin embargo, hay algunas actividades económicas que aún no llegan a los montos del PIB del 2019, si comparamos los años 2022 con ese año, tales son los casos de hoteles y restaurantes que disminuyó en un -33%, construcción -20%, e industrias manufactureras en -7%, así como enseñanza -11%, actividades artísticas de entretenimiento y recreativas -1% y hogares privados con servicios domésticos. A excepción de los años 2021 y 2022 en el que todos los sectores o actividades económicas arrojaron resultados favorables en esos años con la excepción de las actividades de enseñanza que disminuyeron en -2%.

Al analizar la relación entre el PIB y el empleo se pretende comprobar si el crecimiento de la economía nos permite analizar con mayor profundidad si este indicador nos permite reducir el desempleo, la informalidad y de generar empleo decente y sostenido.

Entre los años 2008 y el 2022 el promedio de crecimiento económico del país fue de 5.5% mientras que la tasa de desempleo fue en promedio de 7.0%. Para generar y promover un crecimiento económico sostenido y de pleno empleo, de acuerdo con las metas en la Agenda 2030, el PIB debe crecer al menos un 7% y de lograr una tasa de desempleo o de pleno empleo por debajo del 4%.



Gráfica No. 69. Crecimiento económico vs Tasa de desempleo, años 2008–2022



Fuente: INEC. Cuentas Nacionales y Encuesta de Propósitos Múltiples.

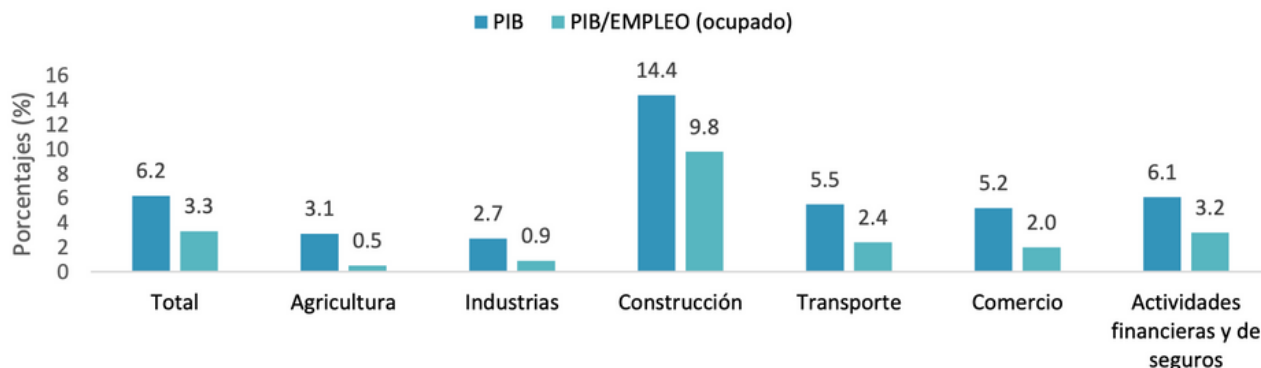
Del 2008 al 2019 la economía panameña registró un importante crecimiento, aunque con un ciclo de desaceleración a partir del 2012 y 2013. Para el año 2022, la economía panameña recuperó el nivel de producción del año precrisis, con un valor del PIB que superó al de 2019. La recuperación favoreció a gran parte de las actividades económicas, mientras otras más afectadas por el cierre de la economía en el 2020 que aún no se recuperan como la construcción, los hoteles y restaurantes y la industria manufacturera.

No obstante, hasta abril de 2022, el empleo no se había recuperado al mismo ritmo, con una tasa de desempleo (9.9%) todavía muy superior al año precrisis (7.1%) y con una tasa de empleo informal (48.2%; 737,922 informales) que ronda la mitad de la ocupación no agrícola.

En el largo plazo el patrón de crecimiento ha demostrado, por un lado, su carácter no inclusivo en los planos sectorial, regional y social; y a su vez como hemos mencionado en secciones anteriores, una debilidad estructural para crear empleos suficientes ante la crecente fuerza de trabajo. Hasta el 2019 la tendencia fue un aumento del desempleo, del empleo informal y la exclusión creciente de los trabajadores a la Caja del Seguro Social.

Mientras el PIB y el producto por ocupado (productividad) en las actividades económicas como comercio y servicios crecieron a tasas relativamente altas, la agricultura y la industria manufacturera tuvieron bajos niveles de desempeño.

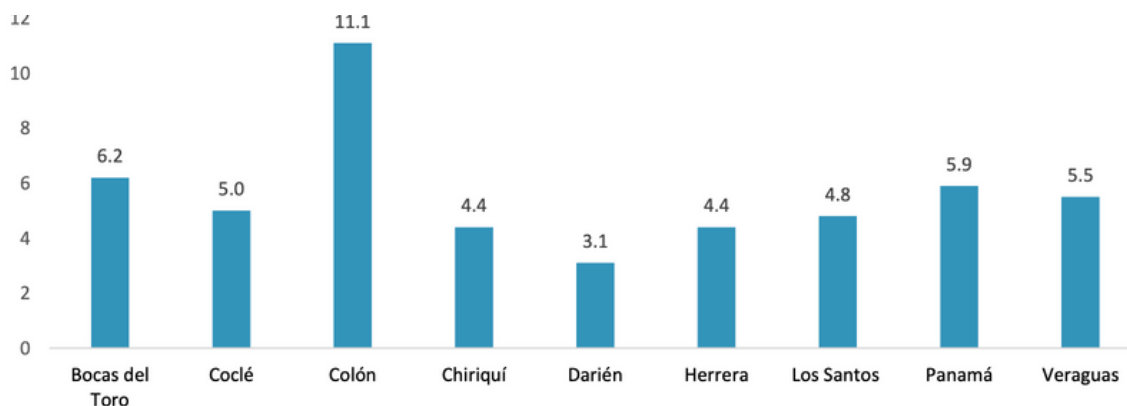
Gráfica No. 70. Tasas de crecimiento del PIB y del producto por ocupado en ramas seleccionadas, Años 2010–2019 (promedio simple)



Fuente: INEC. Cuentas Nacionales y Encuesta del Mercado Laboral e información proporcionado por el Boletín de la Fundación del Trabajo (FUNTRAB), Carta Socioeconómica No. 25.

Con el retorno a la senda del crecimiento persiste el desafío de una recuperación sostenible de la economía con inclusión social. Y eso no parece factible con el viejo patrón de crecimiento concentrado en la plataforma logística y en las zonas adyacentes al Canal de Panamá.

Gráfica No. 71. Tasa media de crecimiento del PIB provincial (promedio simple), años 2010–2019

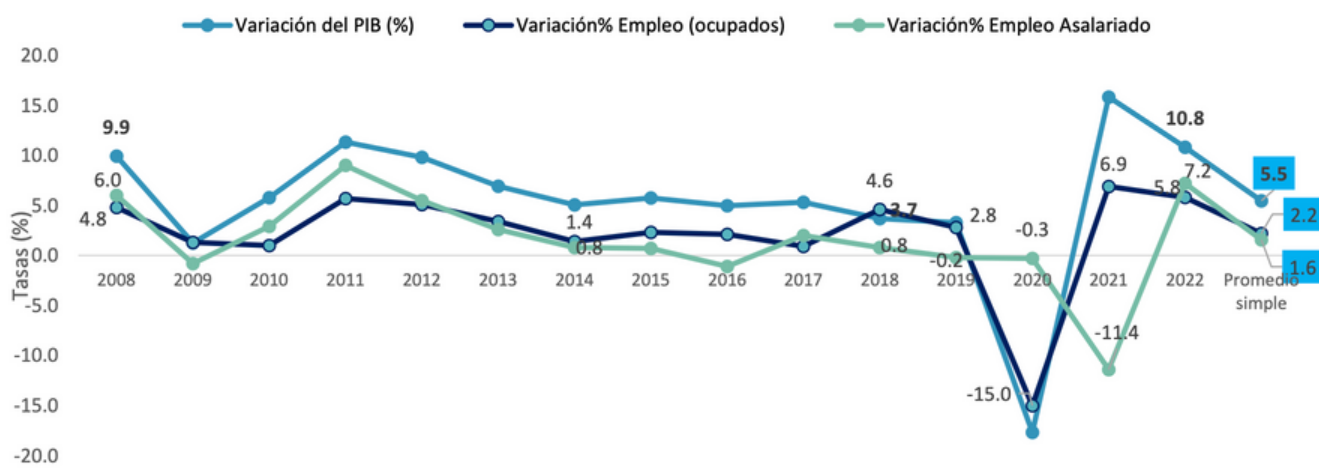


Fuente: Elaboración propia por parte de la unidad ejecutora de Panamá, ¡cuéntame! a través de la dirección de asuntos económicos y analíticos de la Cámara de Comercio y Agricultura de Panamá con base de información del INEC, Cuentas Nacionales

La relativa exclusión de las provincias y de los contextos rurales de los beneficios del crecimiento económico da como resultado que el producto por habitante de las provincias terminales del Canal de Panamá es aproximadamente 11 veces el de Darién y alrededor de 6 veces el de Bocas del Toro, Coclé y Veraguas en promedio, provincias que mantienen altos índices de pobreza multidimensional según los últimos registros.

Al analizar la variación del crecimiento económico del PIB con la variación del empleo ocupado y asalariado del período 2018 al 2022, observamos que el empleo crece a menor ritmo que la producción en el largo plazo, y esto puede deberse a la incapacidad estructural de ocupar productivamente a la creciente fuerza de trabajo del país. Esto obedece tanto a los límites estructurales de expansión del PIB (ritmo y crecimiento) como al ritmo de crecimiento demográfico y de la población en edad de trabajar.

Gráfica No. 72. Tasas de variación del PIB, ocupados y empleo asalariado, años 2008–2022



Fuente: INEC, Cuentas Nacionales y Encuesta de Mercado Laboral.

En el período del 2008 al 2022, el PIB creció a 5.5% en promedio anual (promedio simple), mientras la ocupación total lo hizo en 2.2% y el empleo asalariado en 1.6%. Esta relación indica que por cada 1% de crecimiento anual del PIB, la ocupación total crece 0.4%, y supone que se requerirá un mayor y sostenible ritmo de crecimiento para ocupar la creciente fuerza de trabajo.

Si hacemos un promedio simple, los datos muestran que entre el 2010 y el 2022 se han generado aproximadamente entre el gobierno y la empresa privada la suma de 509,472 empleos formales (278,566 empleos formales del gobierno y 740,377 empleos formales de la empresa privada) de los cuales 46 de cada 100 eran asalariados y 43 de cada 100 eran trabajadores informales; como se observa, la relación es casi parecida entre estos dos sectores del mercado laboral, por lo cual se hace imperativo incitar a promover aún más el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos tal cual lo establece el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) #8 de la Agenda 2030. Para cumplir con este objetivo el país debe avanzar hacia un conjunto de metas como las siguientes:

- Lograr un crecimiento anual del PIB de “al menos 7%” lo cual supone un extraordinario esfuerzo de inversión pública asignada con criterios de eficiencia y equidad.
- Lograr niveles elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, dando prioridad a sectores de gran valor añadido y uso intensivo de mano de obra, tales como el sector agropecuario, el sector industrial, el turismo sostenible, cuidado del medio ambiente, etc.
- Impulsar políticas en apoyo a las actividades productivas, el emprendimiento, la creatividad y la innovación; y fomentar la formalización y crecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES), incluyendo su acceso a servicios financieros.
- Impulsar políticas y programas para el fomento del empleo productivo y las capacidades y competencias incluyendo a mujeres, jóvenes y personas con discapacidad.
- Asegurar el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la libertad sindical y de negociación colectiva, la no discriminación y la erradicación del trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas.

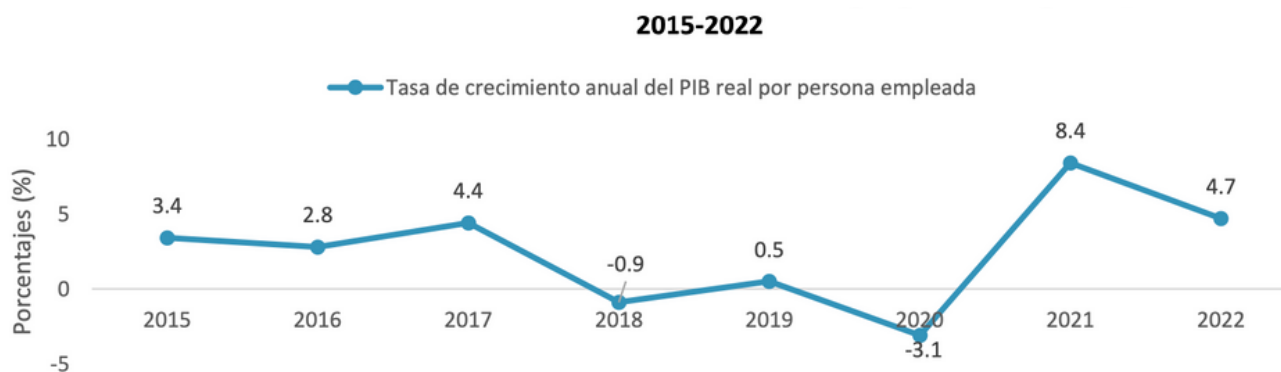


7. La productividad laboral

La productividad laboral se interpreta como una medida de la eficiencia con la que se utilizan los factores capital y empleo, y el mejoramiento o cambio tecnológico que puedan aumentar las capacidades de estos. El aumento de una productividad laboral se traduce en ser más competitivos permitiendo, a las empresas, obtener mejores resultados y competir en los mercados internacionales; y al país, entre otros, tener las condiciones para atraer inversión extranjera.

En los últimos años la productividad en Panamá había venido en declive hasta reflejar números negativos en el 2018 y 2020 cuando la caída fue más profunda por la pandemia. En el 2021, la recuperación económica refleja un efecto rebote o “corrección” en el crecimiento y en la productividad, asociada principalmente a los sectores motores de crecimiento. Lograr mejorar y mantener la productividad se traduce en un crecimiento económico sostenible y en desarrollo social integral. Es por ello la importancia de sostener y/o aumentar los niveles de productividad, a la vez de invertir en educación y en la infraestructura necesaria para ser más eficiente y competitivos.

Gráfica No. 73. Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada, años 2015-2022



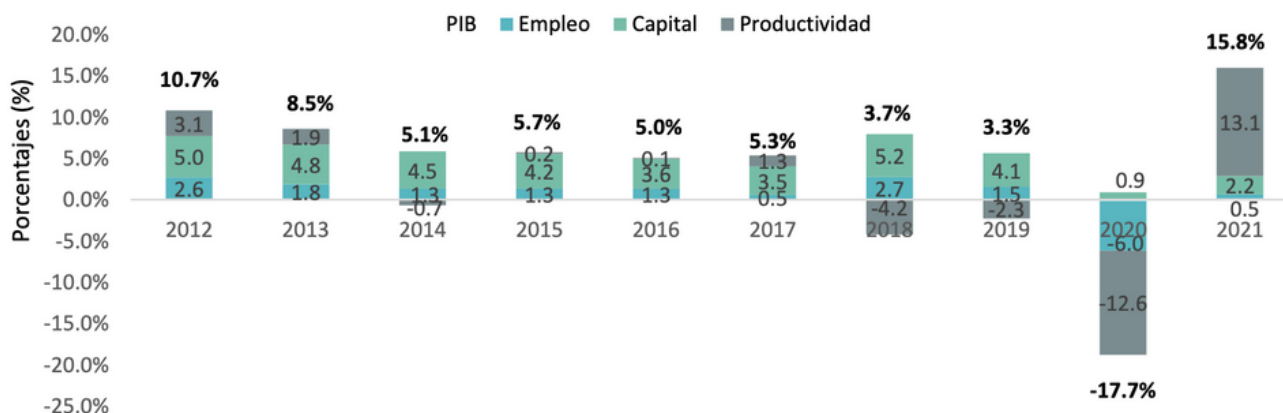
Fuente: INEC. Cuentas Nacionales. El valor del PIB es precios de comprador, a precios real o constante, utilizando el año de referencia 2018. Encuesta de Mercado Laboral.

Es importante señalar que el INEC realizó la actualización de las Cuentas Nacionales teniendo el 2018 como nuevo año de referencia o año base. Con el cambio del año de referencia, se actualizan los valores compuestos que miden el resultado de la actividad económica nacional, entre ellos el PIB, y están siendo incorporadas en este análisis.

Aplicando la metodología propuesta por el economista ganador del premio Nobel, Robert Solow, la cual consiste en la estructuración de un esquema analítico-contable que permite cuantificar el crecimiento económico, desagregando los aportes que hacen el empleo y el capital, para entonces calcular por residuo el componente correspondiente a la productividad. De manera sencilla, los aportes del empleo y capital (en%) se restan al crecimiento del PIB dando como resultado el residuo, que es la productividad.



Gráfica No. 74. Contribución de los factores al crecimiento del PIB. Años 2012–2021



Fuente: Elaboración propia del Centro Nacional de Competitividad (CNC), utilizando el boletín Competitividad al día #453 del 28 de febrero de 2023 denominado "2021: La productividad sostuvo el crecimiento", con datos del INEC.

En la gráfica No. 74., se muestra la suma acumulada de los bloques correspondientes al empleo, capital y productividad, dando como resultado el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) del país. En ella se ve, que el ritmo de crecimiento se ha desacelerado y estuvo vinculada a la caída en el capital físico y productividad, y a la vez que el insumo trabajo se desaceleraba debido a cambios estructurales en el mercado laboral. El debilitamiento del insumo trabajo provino de la baja escolaridad, baja calidad de la educación e inadecuada formación para hacerle frente a las cambiantes demandas del mercado.

También se puede apreciar la relación que tiene la productividad con el ritmo de crecimiento de la economía. Por ejemplo, el crecimiento de 5.3% en el 2017 a 3.7% y 3.3% en los años 2018 y 2019 respectivamente. Mientras la productividad pasó de 1.3% en el 2017 a -4.2% en el 2018 y -2.3% en el 2019. Es decir, la proporción de la productividad en muchos casos determina el crecimiento económico. Al tener poco e incluso productividad negativa, el crecimiento económico se da básicamente, por la acumulación de capital físico y por la generación de empleo.

En el año 2020 fue un año atípico por la crisis ocasionada por la pandemia. En ese año hubo un decrecimiento económico de -17.7%, el único factor que aportó positivamente fue el capital físico o inversión que fue impulsada por todas las adecuaciones que se realizaron en infraestructura para afrontar la crisis sanitaria y otros pocos proyectos que operaron durante el 2020. Además, la naturaleza de la crisis afectó tanto la oferta como la demanda, por las restricciones sociales (por condiciones sanitarias) que habían generado las suspensión, total o parcial de las actividades productivas. Panamá fue uno de los países con el período más largo de cierre, que se tradujo en reducción o suspensión del personal (contratos suspendidos), haciendo casi imposible producir y mucho menos eficientemente, lo que resultó en una productividad de -12.6%.

De cierta forma, el año 2021 es también un año atípico. En ese año la economía creció a 15.8% mostrando el efecto rebote de la caída del año 2020. Dicho efecto también se vio reflejado en la productividad que registra un aporte positivo del 13.1%. Los factores de crecimiento a esta productividad se deben a los motores de crecimiento de ciertos sectores motores de la economía como el comercio (21.7%), construcción (20.1%), Minas (15.4%) y logística (11.8%) que fueron los más dinámicos, destacando las actividades más productivas la minería, el Canal de Panamá, las actividades portuarias y el transporte aéreo. Estas actividades son productivas por su grado de tecnificación, por ser intensivas en tecnología, por el nivel de cualificación de la mano de obra requerida y por su relación empleo/PIB, entre otros factores competitivos.



Además, es importante señalar que los otros factores (empleo y capital) aportaron positivamente. El empleo aportó un 0.5% y esto se da por el levantamiento de las restricciones y la recuperación de la actividad productiva que se traduce en la reincorporación de personas al mercado laboral y nuevas contrataciones. El capital físico fue impulsado por las inversiones en infraestructura y equipos tecnológicos que realizaron las empresas para afrontar la crisis y los nuevos modelos de interacción y negocios, la inversión bruta de capital fijo en construcciones y obras, en bienes de capital, en maquinaria y otros equipos, y otros proyectos públicos y privados durante el año. Lo antes mencionado, contribuyó a la eficiencia de los factores productivos y aportaron al crecimiento económico.

8. La Calidad del Empleo

La Agenda de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) específicamente el octavo objetivo (ODS #8) está centrado en la promoción del crecimiento económico sostenido, bajo condiciones de inclusión y sostenibilidad, junto con el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos.

Definitivamente que obtener los mejores beneficios para el trabajador, y que este, cuente con suficientes ingresos, una buena seguridad laboral (condiciones laborales) y un buen nivel de satisfacción en la empresa u organización donde labore, aunado a que obtenga una educación de calidad, son elementos que se correlacionan directamente con el mercado laboral de cara a promover empleos de calidad, un desafío para casi todas las economías del mundo, especialmente en América Latina, luego de todo lo que ha generado la pandemia.

Las consecuencias de la pandemia han generado una recomposición en el empleo, mostrando una mayor precariedad especialmente para los jóvenes. De acuerdo con la CEPAL (2020), este fenómeno también se ha evidenciado en otros países de la región y está relacionado con las formas como se ha dado la reinserción laboral de los jóvenes en la reactivación postpandemia. Por un lado, la necesidad de los jóvenes de salir a generar ingresos de forma rápida promueve su inserción en empleos precarios e informales, por ser la única opción laboral disponible; por otro lado, el uso de nuevas tecnologías ha favorecido el desarrollo de nuevas modalidades de empleo asociadas a la operación de plataformas digitales informales, en las que se concentran los trabajadores jóvenes.

En el marco de la reinserción laboral postpandemia, plantea desafíos importantes. Los jóvenes al estar vinculados a empleos precarios o de baja calidad, reducen la posibilidad de invertir en formación profesional y en el desarrollo de nuevas habilidades que mejoren la calidad de su trayectoria en el mercado de trabajo, además, de impedirles la emancipación y la autonomía económica para acumular capital y desarrollar sus proyectos de vida. De modo que se requieren estrategias efectivas que permitan contrarrestar los efectos de la pandemia sobre el empleo de este importante segmento poblacional, que contribuyan a mejorar sus condiciones de empleabilidad y posibiliten su vinculación a empleos de calidad. Además, en el caso de las nuevas plataformas digitales de empleo que se llegaron para quedarse y cuya proliferación se acentuó con la pandemia, se deben encontrar maneras de regularlas en el marco de normas laborales que aseguren el resguardo de los derechos de los trabajadores y el acceso a la protección social.



¿Qué se entiende por empleo de calidad? La calidad del empleo es un concepto multidimensional, el cual se refiere a la valoración de aspectos del empleo que pueden o no afectar el bienestar de los trabajadores, tales como: el contrato de trabajo, remuneración y horas de trabajo, y desarrollo de carrera (Muñoz de Bustillo et al., 2009).

Tales aspectos hacen parte de la institucionalidad laboral, los cuales inciden en las relaciones que se presentan en el trabajo, y la consecución de las labores. Más allá de que tipo de agente sea involucrado, se debe propender al respeto por los derechos humanos y laborales, el crecimiento económico, los niveles de pobreza, la estabilidad laboral y el cumplimiento pleno de las prestaciones sociales (Farné, 2012)¹⁶.

El empleo de calidad es una función multivariada de diferentes factores, lo cual también señala que son diversos los enfoques que contribuyen a explicar la calidad del empleo. ¿Cuáles son las variables a tomar en cuenta para definir el empleo de calidad? En un enfoque que no pretende ser exhaustivo, se tendría:¹⁷

1. Productividad
2. Remuneración
3. Otros beneficios salariales
4. Duración y tipo de contrato laboral
5. Regularidad del Trabajo
6. Seguridad Social (salud, pensiones y seguro al desempleo)
7. Horas de trabajo
8. Condiciones de trabajo - seguridad, salubridad, etc.
9. Acceso a capacitación y reconversión laboral
10. Intensidad del trabajo
11. Riesgos ocupacionales
12. Participación en el aumento de la productividad

Para definir un empleo de calidad, se tendría entonces que analizar el estándar más apropiado de cada una de las doce variables previas. El subconjunto de los ocupados que cumpliera simultáneamente con los doce estándares previos sería entonces el empleo de calidad.

El Banco Mundial analiza la calidad en el empleo a través de un Índice que combina ingresos, beneficios, seguridad y satisfacción como el conjunto principal de dimensiones que caracterizan un buen empleo (Brummund, Mann y Rodríguez-Castelan, 2018). La gráfica no. muestra que los niveles de beneficios y seguridad laboral son más bajos que antes de la pandemia. En promedio, estos índices retrocedieron hasta niveles observados hace más de una década (en 2009).

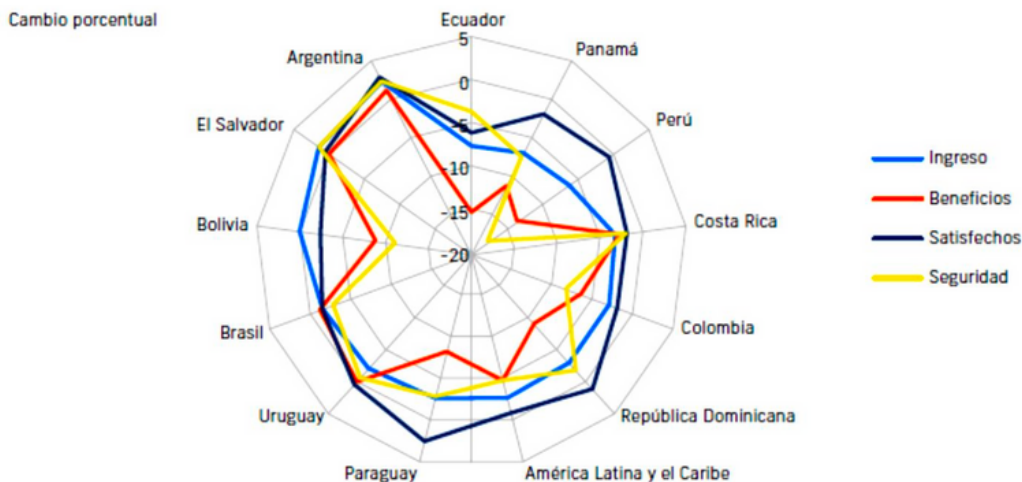
Perú, Bolivia, Colombia y Panamá experimentaron las caídas más agudas en el Índice de Calidad del Empleo debido a un empeoramiento de los beneficios y la seguridad laboral. Esto implica que los trabajadores de esos países enfrentan un mayor nivel de vulnerabilidad y están más expuestos ante cualquier shock. También hubo reducción de beneficios en Ecuador, República Dominicana y Paraguay. En todos los países, el aporte del ingreso a la caída de este índice es menor que las otras tres dimensiones, observándose los descensos más pronunciados en Ecuador, Panamá y Perú.

16 Juan Carlos Fonseca Chaparro. Revisión de conceptos asociados a la calidad del trabajo. Pontificia, Universidad Javeriana. Facultad de Psicología. Bogotá, mayo 2018.

17 Norberto García. El Empleo de Calidad e Indicadores Anticipatorios de la Evolución del Empleo.



Gráfica No. 75. Cambios en el Índice de Calidad del Empleo y sus componentes, años 2019–2021



Fuente: Banco Mundial. El potencial de la integración: Oportunidades en una economía global cambiante. Abril 2023.

La reducción significativa de los beneficios de los trabajadores en su empleo en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe pareciera apuntar hacia un aumento general de la informalidad.

La satisfacción laboral tiene los mayores puntajes de mejoría en este Índice de Calidad del Empleo para Panamá. De acuerdo con un estudio de 2023 de Talents Trends desarrollado por PageGroup, una firma de reclutamiento especializado de profesionales reveló que el 61% de los panameños asegura que el equilibrio vida-trabajo es lo que más influye en la satisfacción laboral.

El estudio además reveló que 44 % de las personas están dispuestas a rechazar un ascenso si consideran que tendrá un efecto negativo en su bienestar. En cuanto a los sectores, el área de marketing es en el que más influye el equilibrio vida-trabajo en la satisfacción laboral con 64 % y legal es en el que menos influyen con 51 %. De hecho 7 de cada 10 personas elegirían la **salud mental y el equilibrio vida-trabajo sobre el éxito profesional**.

A nivel global el 58% del talento encuestado indicó que el balance vida-trabajo está en su primer lugar para conseguir una verdadera satisfacción laboral. El 54 % dijo que la remuneración es el segundo factor más importante en la satisfacción laboral.

Según Juliana Otálvaro, senior Executive Manager de PageGroup para Panamá y Centroamérica, en la actualidad todos los trabajos están siendo evaluados con una clara ecuación remuneración + desarrollo profesional + flexibilidad. Añade que el incremento en el estrés y la libertad que las personas experimentaron durante la pandemia ha cambiado permanentemente la cultura de trabajo.

Las empresas deben contar con estos factores esenciales y crear una experiencia atractiva para el empleado. Claro que la remuneración y la planeación profesional son importantes pero lo que ha cambiado es la manera en la que el talento los considera. La revolución invisible ha traído un talento más empoderado.

Estos datos coinciden con un estudio del del BID del año 2022, denominado **“El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe”**: ¿La flexibilidad llegó para quedarse?, en la misma nos dice que hay una creciente evidencia que muestra que las nuevas generaciones de trabajadores eligen la flexibilidad como un estilo de vida donde el bienestar no solo se asocia con tener un salario suficiente sino también con poder elegir dónde y cómo trabajar.

Esto último es posible gracias a los avances tecnológicos: la expansión del acceso a computadoras, teléfonos inteligentes, internet, redes sociales y medios de comunicación, sumada a la posibilidad de trabajar en la nube, permite realizar los mismos (o nuevos) trabajos a horas flexibles o de manera asincrónica.

Figura No. 2.



Elaboración propia por parte de la Unidad Ejecutora de Panamá, ¡cuéntame! a través de la Dirección de Asuntos Económicos y Analítico de la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá.

Según este estudio, el cual fue una encuesta realizada entre septiembre de 2021 y enero de 2022 dirigida a 427 empresas y 314 trabajadores para 24 países de América Latina y el Caribe, incluyendo a Panamá, el **teletrabajo y los horarios flexibles** fueron las modalidades más utilizadas por las empresas que actualmente implementan arreglos de trabajos flexibles (ATF) en América Latina y el Caribe. Otras modalidades de ATF son el banco de horas, las semanas comprimidas, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo compartido.

Los arreglos de trabajo flexible (ATF) son acuerdos entre empresas y trabajadores que permiten un mayor margen de maniobra para definir la duración de la jornada de trabajo, su organización y el lugar donde se desarrollan las tareas. Si bien en general se pactan en convenios colectivos o acuerdos o reglamentos a nivel de empresas, así como en contratos individuales aislados, necesitan marcos legales que los habiliten.

Un 69% de las empresas encuestadas tienen flexibilidad laboral, mientras un 86% de los empleadores encuestados en dicho estudio consideran que la flexibilidad laboral contribuye con el balance vida-trabajo de los trabajadores.



9. El futuro del Empleo

Inexorablemente el mundo laboral ha cambiado mucho en los años recientes, se estima que el impacto que ha recibido este mercado desde 2020, es el más grande nunca antes experimentando en los últimos 78 años, esto es: desde la Segunda Guerra Mundial. Más aún, los últimos dos años han venido a renovar la urgencia de reconfigurar el mundo del trabajo. Según especialistas de empresas reclutadoras de talento como ManpowerGroup, han podido identificar 4 grandes fuerzas¹⁸ que han surgido como los modeladores del presente desde la perspectiva tanto de empleadores y como de los colaboradores.

1. La primera de ella es lo que los trabajadores quieren, cerca del 81% espera recibir de sus empleadores programas de capacitación para mantenerse actualizados dentro de las labores que realizan, una cifra tan alta que no atenderla es un anuncio predictivo de insatisfacción laboral, lo que conlleva a otras complicaciones que desembocan en rotación, una realidad en la que ningún empleador desea incurrir por los altos costos implicados. De la misma manera un 49% de los trabajadores está dispuesto a incluso cambiarse de trabajo por mayores beneficios y flexibilidad, lo que demuestra una cierta conciencia de que hay un mercado compitiendo por el mejor talento y dispuesto a satisfacer sus aspiraciones, en otras palabras si nuestros paquetes de beneficios – en especial trabajo flexible – no resultan atractivos, estamos corriendo riesgo de perder en la guerra por el talento y como sabemos el principal activo de todas las empresas es el capital humano, por lo que resulta crucial cuidarlo.

Ante este punto la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá tiene un programa denominado Centro de Formación Profesional y Desarrollo Empresarial, este es un espacio ideado para ofrecer programas dinámicos y prácticos para apoyar la actividad empresarial y del país, a través del fortalecimiento de las habilidades y conocimientos de los individuos. A la vez que se busca incrementar la productividad y la competitividad de las empresas mediante la educación y la capacitación en los trabajadores.

2. Una segunda mega tendencia reconfigurando el mundo del trabajo es la escasez de talento, en Panamá cerca del 65% de los empleadores experimenta dificultad para cubrir las posiciones que apertura, una de las cifras más altas de la historia, de lo que podemos inferir que existe una desconexión entre las habilidades demandadas y las ofertadas por los profesionales, por lo que hoy más que nunca resulta de crucial importancia el “upskilling” y “reskilling” o lo que es lo mismo, la capacidad de desaprender y reaprender nuevos conocimientos y formas más eficientes de hacer el trabajo. La facilidad para lograr resultados -deseada por todos los empleadores- está directamente vinculada a la creatividad mediante el ensayo y error así como el aprender de las experiencias erróneas, por eso equivocarse rápido resulta esencial para los profesionales de alto desempeño, éstas son características que juegan más en terrero de las habilidades blandas que en el área del conocimiento puramente académico, y las misma junto con la curiosidad intelectual son de los principales motores para incrementar el coeficiente de aprendizaje que será crítico a la hora de competir por los mejores puestos de trabajo y escalar hacia el liderazgo.

3. Indudablemente una tercera fuerza que ha dinamizado y hecho más competitivo el mercado laboral son las aceleraciones tecnológicas, 81% de los empleadores a nivel internacional ha avanzado hacia la digitalización en respuesta a la coyuntura sanitaria y actualmente 1 de cada 3 organizaciones planea invertir más en tecnología de lo que ya lo venían haciendo, lo que se traduce en significativas oportunidades de trabajo y de sobresalir para aquellos con habilidades digitales y conocimiento tecnológico aplicable, virtualmente todas las funciones empresariales están siendo tocadas por este fenómeno, desde recursos humanos con sistemas de rastreo de aplicantes, pasando por finanzas con el

¹⁸ Artículo escrito por Ariel A. Ayala, actual secretario general del INADEH y Exgerente comercial de la empresa Manpower Group.



desarrollo de modelos predictivos basado en el análisis de big data y llegando a comercial con el relacionamiento a través de plataformas digitales y las ventas por e-commerce o aplicaciones de economía compartida. Sin duda las empresas hoy no lucen como ayer, el profesional comprometido podrá aprovechar el contexto para reinventarse y ser exitoso en la compañía donde se desempeñe.

Figura No. 3 Tecnología como gran facilitador en las empresas o negocios



En este punto, Manpower Group, a través de su encuesta más reciente sobre Perspectivas de Empleo del tercer trimestre del 2023, nos señala que la tecnología puede ser el gran facilitador en las empresas o negocios, pero el ser humano sigue siendo el futuro.

El impacto de la pandemia ha redireccionado el mercado laboral, donde la combinación de innovación, tecnología e ingenio humano ayudará a superar los mayores retos que enfrenta este sector de análisis actualmente. Muchas empresas durante la pandemia requirieron en invertir en tecnología para aumentar sus ingresos, esto ha traído como consecuencia algunas desventajas hacia el trabajador al ser desplazado por profesiones o puestos de trabajo que corren el riesgo desaparecer en los próximos años.



A través de una encuesta a empresarios realizado por el Foro Económico Mundial denominado **“El Futuro del Empleo”** y publicado en mayo de 2023, se recogen las perspectivas a 803 empresas en 45 países y economías del mundo, en torno a macrotendencias y tendencias tecnológicas, su impacto en los puestos de trabajo y en las habilidades de sus trabajadores que son utilizadas como estrategias de transformación que planean usar las empresas para el período 2023-2027. La figura 3.3 muestra cómo las empresas encuestadas esperan que los empleos crezcan o disminuyan más rápido, como una proporción de su mano de obra existente. Los especialistas en inteligencia artificial y aprendizaje automático encabezan la lista de empleos de rápido crecimiento, seguida de la Sostenibilidad **Especialistas y Analistas de Business Intelligence. La mayoría de los roles de más rápido de crecimiento en la lista son funciones relacionadas con la tecnología.** La mayoría de los más rápidos roles o posiciones en declive son las posiciones administrativos o secretariales, los Cajeros de Banco y empleados relacionados y el servicio postal. Se espera que los empleados, los cajeros y los taquilleros declinar más rápido.

Entre las posiciones o profesiones más sobresalientes que más crecerán y que están siendo más demandadas por las empresas y que llegaron para quedarse según este estudio destacan:

- Especialistas en Inteligencia artificial y aprendizaje automático
- Especialistas en Sostenibilidad
- Analistas de Inteligencia de Negocios
- Gerentes de proyecto
- Marketing digital
- Desarrolladores de software y aplicaciones
- Profesionales de bases de datos y redes
- Especialistas en gestión de riesgos
- Especialistas en comercio electrónico
- Trabajadores de estructuras de construcción y oficios relacionados
- Especialistas en Automatización de Procesos
- Arquitectos de bases de datos
- Ingenieros en robótica y datos
- Ingenieros civiles
- Profesionales de Desarrollo de Negocios
- Diseñadores Comerciales e Industriales
- Especialistas en Estrategia y Marketing Digital
- Especialistas en comercio electrónico
- Desarrolladores de cadenas de bloques
- Especialistas en Transformación Digital
- Operadores de equipos agrícolas
- Especialistas en Big Data
- Analistas de datos y científicos
- Ingenieros FinTech
- Analistas de seguridad de la información
- Diseñadores comerciales e industriales
- Arquitectos
- Topógrafos
- Entre otras



Por otro lado, las profesiones u ocupaciones que estarían siendo desplazadas por la tecnología destacan:

- Cajeros de banco y empleados relacionados
- Empleados del servicio postal
- Cajeros y taquilladores
- Empleados de entrada de datos
- Secretarios Administrativos y Ejecutivos
- Empleados de registro y mantenimiento de existencias
- Empleados de contabilidad, teneduría de libros y nómina
- Empleados de estadística, Finanzas y Seguros
- Trabajadores de ventas Puerta a Puerta
- Guardias de seguridad
- Oficiales de Crédito y Préstamos
- Ajustadores de reclamos, examinadores e investigadores
- Cuidadores de edificios y amas de casa
- Suscriptores de seguros
- Estratega de redes sociales
- Trabajadores de información al cliente y servicio al cliente
- Vendedores de teléfonos

4. Y por último la cuarta fuerza la reconfiguración de las empresas, pasando de una postura defensiva y reactiva a una cultura más volcada sobre lo estratégico y lo proactivo; 83% de las organizaciones creen en las metodologías ágiles como el mantra con el cual afrontar el constante cambio y es que hoy por hoy no solo necesitamos ser flexibles, también se ha redefinido el concepto de resiliencia siendo que un evento catastrófico con baja probabilidad de ocurrencia se convirtió en una nueva realidad, dejando empresas fuera del negocio y desabasteciendo total o parcialmente regiones enteras. Los tomadores de decisiones aprecian más que nunca la función de recibir y analizar información a tiempo para anticiparse a nuevos riesgos potenciales, de la misma manera los trabajadores empiezan a creer en la empresa como primera fuente de información confiable y sitio seguro para salvaguardar su salud y la de sus seres queridos, una responsabilidad enorme y que genera un nexo emocional fuerte entre trabajadores y empleadores que sobrepasa las tradicionales relaciones transaccionales de la vida profesional.



10. Inclusión laboral y diversidad laboral

10.1 Inclusión laboral

En aras de cumplir como país en apoyar las metas establecidas al 2030 que establece el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 10 sobre la reducción de las desigualdades, el Gobierno Nacional a través de alianzas público-privadas promueve la inserción de las personas con discapacidad para que puedan obtener un empleo digno y decente acorde con sus potencialidades. Con estas acciones se brindan espacios de intermediación laboral que permitan conectar al buscador de empleo con las ofertas y realizar acciones de monitoreo y seguimiento de las que han sido contratadas.

Así como la población joven y de las mujeres han enfrentado todo tipo de obstáculos para insertarse al mercado laboral, particularmente cuando hemos analizado la ocupación, desocupación y la informalidad, se presentan otros segmentos de la población que a lo largo de la historia han sufrido discriminación, exclusión e incompreensión. Por esta razón, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través del Convenio 159 de 1983, reconoce la readaptación profesional y el empleo a personas inválidas y posteriormente, la Organización de Estados Americanos (OEA) adopta la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad en 1999 y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) a través de la Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad del 2008, sentaron las bases para promover la igualdad de trato y de oportunidades para las personas con discapacidad en situaciones de trabajo y de formación¹⁹.

Alrededor de 85 millones de personas en América Latina y el Caribe tienen algún tipo de discapacidad, lo que equivale al 14.7% de la población total en la región, de acuerdo con el último reporte del Banco Mundial de fecha de 2 de diciembre de 2021.

En Panamá, según los datos del Censo de Población y Vivienda del 2023 hay un 4.3% de la población que tiene algún tipo de discapacidad, eso representa aproximadamente cerca de 175 mil personas. Por edad, los porcentajes de la población que presentan alguna discapacidad son las siguientes:

- Edades de 0 a 17 años presentan un 2.4% de discapacitados
- Edades de 18 a 29 años, un 2.2% de discapacitados
- Edades de 30 a 59 años un 3.5% de discapacitados y,
- Edades de 60 y más años se registran 13.1% de discapacitados

Las personas con discapacidad tienen más probabilidades de sufrir resultados socioeconómicos adversos, como menos educación, peores resultados de salud, niveles más bajos de empleo y mayores tasas de pobreza. Y tales resultados se agravaron con la pandemia dejando secuelas de afectaciones en esta población vulnerable, en los ámbitos de la salud, la educación, el transporte y también en el mercado laboral.

19 MITRADEL. Revista Visión Laboral. No. 5, Volumen 4. Observatorio del Mercado Laboral



Por medio de la Ley 42 de 1999 dispone en su artículo 23 la posibilidad de inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral; el Estado junto con la empresa privada, las organizaciones civiles y no gubernamentales, promoverán en los centros de enseñanza, programas de capacitación, conforme con las necesidades del mercado laboral.

El artículo 41 de esa misma Ley establece que las personas con discapacidad tienen derecho a optar por un empleo productivo y remunerado, en igualdad de condiciones.

Igualmente, el artículo 44 de esa Ley establece que todo empleador que tenga 50 trabajadores o más, contratará y /o mantendrá trabajadores con discapacidad, debidamente calificados, en una proporción no inferior al 2% de su personal, los cuales deberán recibir un salario igual al de cualquier otro trabajador que desempeñe la misma tarea dentro de la institución o empresa.

Según cifras del MITRADEL, para el año 2022 de las 496 solicitudes de trabajo recibidas en esta institución de personas con discapacidad, 426 fueron contratadas o colocadas en diferentes empresas u organizaciones para su inserción al mercado laboral, representando el 86% del total de las solicitudes que se recibieron. De estas 426 colocaciones el 60% fueron hombres y 40% mujeres.

En el 2021, la cifra de solicitudes de trabajo y colocados fue menor estas fueron de 330 y 230 respectivamente, eso representó una efectividad del 70% de personas con discapacidad colocadas o contratadas para ese año. En cuanto a las 230 personas con discapacidad contratadas en diferentes empresas u organizaciones el 61% fueron hombres y el 39% mujeres.

10.2. Diversidad laboral

Según el informe de Konzerta, denominado **“Diversidad en el trabajo”** este es un estudio de Konzerta realizado a personas trabajadoras, que se desempeñan en distintas áreas, y a especialistas en Recursos Humanos de toda la región. En total, participaron 7.545 personas. El estudio o encuesta realizada en junio de 2023, explora las diferentes experiencias relacionadas con la discriminación que atravesaron las personas trabajadoras en sus empleos y la visión de los profesionales de Recursos Humanos.

Dicho estudio destaca un panorama alentador para impulsar la tolerancia e inclusión en los entornos laborales. Los resultados mostraron que casi 9 de cada 10 panameños no tuvieron que ocultar su identidad de género, mientras que uno (1) dijo que sí o en algunos casos.

El estudio, también reveló que el 80% de las personas en Panamá sufrió algún tipo de discriminación laboral, mientras que el 20% aseguró no haber sido víctima. Si bien la tendencia es similar en los otros países de la región, **Panamá es el segundo país con mayor número de personas que vivieron esta situación solo superada por Argentina con 86%. En Ecuador el 75%, en Chile el 63% y en Perú el 51%.**

Al preguntarle a los encuestados **¿Por qué fueron discriminadas?** El 18% de las personas panameñas que sufrió algún tipo de discriminación afirmó que fue por motivos de la edad, el 9% por el color de piel, el 7% por género, el 5% por la orientación sexual, el 2% por discapacidad y 59% mencionó que el motivo fue otro.



Además, no solo que el 80% de las personas de Panamá sufrió algún tipo de discriminación laboral, sino que el **65% fue testigo de algún caso de discriminación en su empresa, mientras que el 35% no presencié ninguno.**

El 87% de las personas panameñas no tuvo que ocultar su identidad de género en el trabajo: Un 87% nunca tuvo que ocultar su identidad de género, mientras que el 9% sí y el 4% solo en algunos casos. Las causas principales por las que lo ocultaron son por miedo a sufrir discriminación en un 53%, a perder su empleo en un 31% y a ser suspendido en un 9%.

Por otro lado, cuando se les preguntaba a los encuestados, ¿Cuál es la percepción de los profesionales en Recursos Humanos respecto a la diversidad en los entornos laborales?

El 63% de los especialistas panameños en Recursos Humanos afirma que en su empresa se han tomado medidas para promover la diversidad, mientras que el 37% dijo que no se hace.

Del 63% de especialistas en HR panameños que asegura que se adoptaron medidas para promover la diversidad en sus organizaciones, el 21% señaló que fue mediante la implementaron políticas de contratación inclusiva, 19% afirmó que se incorporó un manual de buenas prácticas y códigos de conducta laboral, el 19% que se brindaron charlas y capacitaciones obligatorias para los empleados con temáticas ligadas a la diversidad, el 14% brindaron Políticas y protocolos contra la violencia de género, 14% implementó evaluación y revisión de las políticas de la empresa para asegurarse de garantizar la diversidad, 7% fomentó áreas de contención o apoyo frente a diferentes situaciones de discriminación o incomodidad, y, otro 6% dijo haberse adherido a políticas públicas de inclusión.

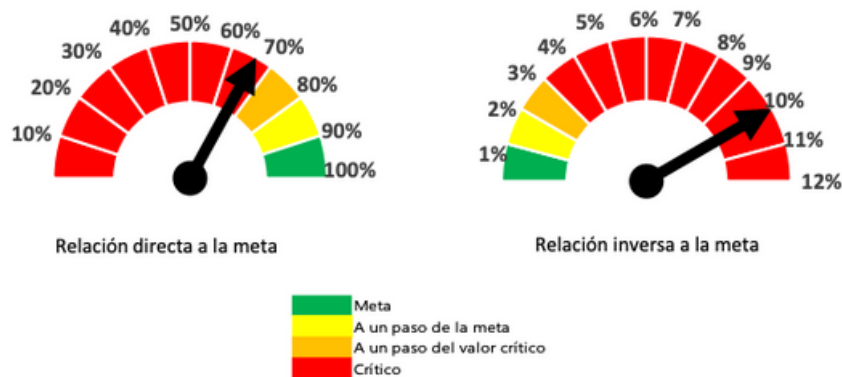
Finalmente, **en Panamá 5 de cada 10 encuestados considera que la inclusión laboral va a ganar mayor importancia en el futuro.** Entre las principales características que creen los panameños que deben incluir las empresas para fomentar la diversidad se destacan: 45% promover la inclusión y la no discriminación entre sus empleados independientemente de sus elecciones y preferencias en la vida personal, en un 33% combatir formas de discriminación como el machismo, el racismo y el clasismo, 11% realizar acciones que promuevan la inclusión como talleres, actividades, capacitaciones, etc, y, 11% comunicar con mayor apertura entre sus empleados.



11 Evaluación de indicadores objetivos de empleo atendiendo la metodología de Panamá, ¡cuéntame!

El progreso hacia el logro de la meta 2030 se describe usando un barómetro y un sistema de cuatro flechas, analizando el comportamiento del indicador en el período 2018-2022. Cada indicador cuenta con una línea base (es un valor que fija un indicador como punto de partida para evaluar y dar seguimiento a un objetivo).

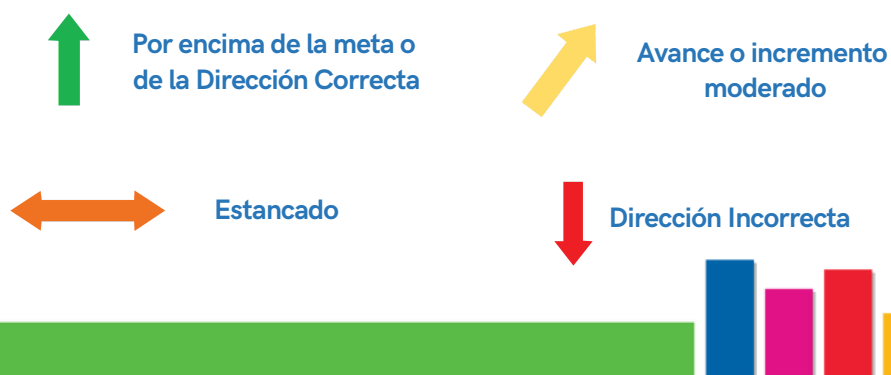
Para saber, **¿DÓNDE ESTAMOS?**, el uso del barómetro permite visualizar la situación del indicador, representando los colores de este modo, por ejemplo:















La aguja indica la posición “donde estamos” con respecto a la meta. Si la aguja se ubica en el área verde significa que estamos en camino a la meta; pero si se ubica en el área roja es que estamos en área crítica o lejos de alcanzar la meta. Cuando la aguja está sobre el área amarilla que es indicativo de que estamos próximos a alcanzar la meta, y cuando está sobre el área naranja refleja que estamos cerca del área crítica.

Estas posiciones de la aguja atendiendo a sus colores van de acuerdo con la dirección que gire ésta, y dependiendo del indicador si es de relación directa o inversa a la meta. En otras palabras, existirán barómetros que presentarán figuras de rojos a verde o viceversa dependiendo de la relación del indicador. Como, por ejemplo, la cobertura de matrícula en primaria que es una relación directa que entre más crece es mejor. Ésta va de rojo a verde. Por el contrario, el índice Gini que mide la desigualdad que entre más baja es la relación, es mejor; o sea, que iría de verde a rojo (relación inversa).





Para saber **¿HACIA DÓNDE VAMOS?**, el indicador también puede presentar algunos de los siguientes comportamientos:



Cuadro No. 13. Indicadores de Trabajo decente y crecimiento económico.

Indicadores	Meta país 2030	Panamá, ¡cuéntame! Datos 2018-2023	¿Dónde estamos?	¿Hacia dónde vamos?
Tasa de crecimiento anual del PIB real per cápita (en %) *	Mantener por encima del 5% Línea base 2015: 4.1%	2018: 2.2% 2019: 1.8% 2020: -18.8% 2021: 14.3% 2022(e): 9.3%		
Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada	4%** Línea base 2015: 3.4%	2018: -0.9% 2019: 0.5% 2020: -3.1% 2021: 8.4% 2022: 4.7%		
Proporción de empleo informal en el sector no agrícola.	10%*** Línea Base 2015: 40%	2018: 43.6% 2019: 44.9% 2020: 52.8% 2021: 47.6% 2022: 48.2%		
Tasa de desempleo	Mantener por debajo del 4% Línea Base 2015: 5.1%	2018: 6.0% 2019: 7.1% 2020: 18.5% 2021: 11.3% 2022: 9.9% 2023: 8.9%		
Porcentajes de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación****	7% Línea base 2015: 18.4%	2018: 16.4% 2019: 16.7% 2020: 18.7% 2021: 19.3% 2022: 17.6%		
Proporción y número de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil, desglosados por sexo y edad*****	Reducir a cero Línea base 2014: 2.9% (26,710)	2016: 2.5% (23,855)		



Indicadores	Meta país 2030	Panamá, ¡cuéntame! Datos 2018-2022	¿Dónde estamos?	¿Hacia dónde vamos?
Tasa de frecuencia de las lesiones ocupacionales mortales (por 100,000 trabajadores)	Reducir a cero Línea base 2015: 3	2018: 2 2019: 2 2020: 2 2021: 3		
Tasa de frecuencia de las lesiones ocupacionales no mortales (por 100,000 trabajadores) *****	231 (por 100,000 trabajadores) Línea base 2015: 1,027	2018: 911 2019: 891 2020: 593 2021: 647		

• El cálculo del PIB per cápita es a precios de comprador, en medidas de volumen encadenadas, con año de referencia 2018 y con base en estimaciones de la población total de la República, al 1 de julio de cada año.

** La meta de la tasa de crecimiento anual del PIB real por empleada fue calculada con base al promedio del PIB por ocupado de los países miembros de la OCDE y el empleo de interés compuesto en el cálculo de la tasa de crecimiento promedio anual que tendría que mantener Panamá para llegar a ese mismo nivel

*** La meta fue calculada en base a un promedio de 25 países de Europa atendiendo a la base de datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

**** La meta fue calculada en base a un promedio simple de 10 países miembros de la OCDE (Islandia, Países Bajos, Suecia, Portugal, Noruega, Dinamarca, Alemania, Bélgica, Irlanda y Finlandia), atendiendo a la base de datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

***** La encuesta de trabajo infantil se elabora cada 2 años por parte del INEC. Desde el año 2018 no se ha realizado este tipo de encuesta.

***** La meta de la tasa de frecuencia de las lesiones ocupacionales no mortales corresponde a la cifra más baja en este indicador que corresponde a Bélgica que es de 231.4 por 100,000 trabajadores para el 2021, según la base de datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



12 Conclusiones

Panamá tiene grandes retos y desafíos en materia de empleo luego de los impactos generados por la desaceleración económica, antes de pandemia y en tiempos de Covid-19 y post Covid-19, donde los principales hallazgos obtenidos en su mayoría de fuentes oficiales fueron:

- 6 de cada 10 panameños en promedio entre los años 2007 al 2023 han estado disponible para trabajar.
- La Población Económicamente Activa (PEA) se situó en 56.7% según los datos preliminares del Censo de Población y Vivienda del 2023, mostrando una caída con respecto al 2022 que registró un PEA de 62.3%. Esta caída de la PEA produjo un aumento de la población No Económicamente Activa (NEA) de 37.7% que se tenía en el 2022 a 43.3% en el 2023.
- La tasa de participación laboral es importante porque nos indica el tamaño de la oferta de mano de obra disponible para participar en la producción de bienes y servicios, en relación con la población en edad de trabajar. **En algunos países desarrollados y hasta de la región la tasa de participación está por encima del 70% representando una oferta laboral robusta.** Panamá se encuentra por debajo de esta cifra según los datos del Banco Mundial (ver gráfica No. 6).
- El desempleo juvenil representó el 54% del desempleo total en el año 2022, esto quiere decir que, de cada 100 desocupados, 54 se ubican entre los 15 y 9 de años, siendo las mujeres las más desempleadas en este rango de edad (23% versus el de los hombres que es de 18%). Antes de la pandemia, en el año 2019 el desempleo juvenil en términos porcentuales era mayor, este representaba un 57% del desempleo total en ese año.
- Hay un debilitamiento del insumo trabajo (recurso humano) que proviene de la baja escolaridad. Se estima que el promedio de años aprobados de la población ocupada no agrícola es de 12 años, siendo las mujeres ocupadas las que tienen un mayor promedio de años aprobados que los hombres (12.4 frente a 11.1).
- Uno de los retos más desafiante es encontrar el talento que requieren las empresas de acuerdo al puesto o vacante que requieren, ya que hay una escasez del 65% del talento en Panamá según las cifras suministradas por especialistas y reclutadores de talento como Manpower Group.
- Entre los años 2012 y 2022 el número de empleos formales de la empresa privada se redujo en -62,194 trabajadores. mientras que se agregaron en ese lapso, 61,752 empleados públicos y 247,166 trabajadores informales.



- Al analizar la población empleada entre los años 2021 y 2022, se observa una recuperación de 74,598 empleos formales en sectores o actividades económicas como el comercio al por mayor y al por menor, sector público, industrias manufactureras, actividades administrativas y servicios de apoyo, construcción, otras actividades de servicios, entre otras.
- Según la data presentada por el INEC de acuerdo con la gráfica de graduandos en la educación superior (universidades) del año 2021, hay un 48% de estudiantes de las universidades oficiales y particulares que son egresados de la educación comercial, administración y ciencias de la educación (formación docente), siendo este uno de los mayores empleadores entre los años 2018 y 2022 ya que se dieron 9,132 nuevos empleos formales. Sin embargo, los empresarios reportan una escasez de talento en: **Servicios de comunicación(+100%); Transporte, logística y automotriz (+82%); Finanzas y bienes raíces (+81%); Tecnologías de la información (+71%); Bienes de consumo y servicios (+65%); Manufactura (+63%); Ciencias de vida y la salud (+57%) y Energía y servicios públicos (+50%)**
- Lograr mejorar y mantener la productividad se traduce en un crecimiento económico sostenible (que crezca por encima del 7% anualmente) y en desarrollo social integral. Es por ello la importancia de sostener y/o aumentar los niveles de productividad, mediante la diversificación, la modernización tecnológica, la innovación, a la vez de invertir en educación y en la infraestructura necesaria para ser más eficiente y competitivos.
- En la actualidad, hay un notable vacío en la formación de técnicos que de manera pertinente atiendan las necesidades inmediatas del mercado laboral, sectores de gran empuje económico como la construcción, hotelería, industria de tecnología y logística, que manifiestan una gran necesidad de recurso humano capacitado y de ciertas habilidades blandas.
- Competencias específicas como inglés serán claves y la tecnología permeará transversalmente a todos los sectores. De hecho, según un Informe del Banco Latinoamericano de Desarrollo – CAF, en Panamá se requieren al menos 6 mil profesionales al año en las áreas de tecnología.
- Los nuevos empleos que se están generando vienen de emprendimientos y no de trabajos asalariados, por lo que hace falta reforzar la formación en desarrollo de negocios, gestión financiera y emprendimiento en general.
- Fomentar la formalización y crecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES), incluyendo su acceso a servicios financieros.
- Se requiere de la diversificación de la economía a través de nuevos sectores generadores de empleo formal con mejores salarios y mayor productividad.



- Impulsar políticas y programas para el fomento del empleo productivo y las capacidades y competencias incluyendo a mujeres, jóvenes y personas con discapacidad.
- El impacto de la pandemia ha redireccionado el mercado laboral, donde la combinación de innovación, tecnología e ingenio humano ayudará a superar los mayores retos que enfrenta este sector de análisis actualmente. Muchas empresas durante la pandemia requirieron en invertir en tecnología para aumentar sus ingresos, esto ha traído como consecuencia algunas desventajas hacia el trabajador al ser desplazado por profesiones o puestos de trabajo que corren el riesgo desaparecer en los próximos años.



13 Bibliografía

1. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL). Ocupación, desocupación e informalidad en Panamá. Observatorio del Mercado Laboral. Dirección de Planificación. Diciembre de 2021.
2. Centro Nacional de Competitividad (CNC). Competitividad al día No. 443. 15 de julio de 2022. Generar empleo es clave para la recuperación.
3. Organización Internacional del Trabajo (OIT). https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/langes/index.htm#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos
4. CEPAL/OIT. Situación del Empleo en América Latina y el Caribe. Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina. Junio 2021. Pág. #9.
5. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Reporte: Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo. 31 de mayo de 2023.
6. MITRADEL. Observatorio del Mercado Laboral. Visión Laboral. Revista No. 4., Volumen 3. La inserción laboral de jóvenes y mujeres en Panamá. Pág.#20.
7. Empresa Konzerta, reporte de empleo de junio de 2023.
8. México ¿Cómo Vamos? EMPLEO. Agosto 2015. Página #2.
9. Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Encuesta de Mercado Laboral. Cuentas Nacionales. Años 2004-2022.
10. Empresa Manpower Group., de acuerdo con la Encuesta de Expectativa de Empleo en Panamá realizada en enero de 2023 y tercer trimestre de 2023.
11. Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá (CCIAP). Encuesta de perspectivas de ventas, inventario y empleo de las empresas al primer trimestre del 2023.
12. Ministerio de Economía y Finanzas a través de la Cuenta General del Tesoro, año 2022. Página No.58. Cuadro No. 32.
13. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL). Observatorio del Mercado Laboral. Revista No. 3. Volumen 2. La informalidad laboral en Panamá. Junio 2022.
14. Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). Tercera Fase del Estudio Multidimensional de Panamá. 2019.
15. Centro Nacional de Competitividad (CNC). Boletín de Competitividad al día (CaD) #431-21 de enero de 2022. Nuevo Salario Mínimo en tiempo de recuperación.
16. Federación de Cámaras de Comercio del Istmo Centroamericano (FECAMCO). Presentación: Indicadores Económicos de Centroamérica. Mayo 2023.
17. Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). Presentación del ministro del MEF Héctor Alexander al Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP) abril 2023, "Reflexiones sobre la economía y las finanzas públicas de Panamá".
18. Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). Presentación del ministro del MEF Héctor Alexander a la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá en junio 2023 en el Encuentro Ejecutivo, "Situación actual y perspectivas de la economía y las finanzas públicas".
19. Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Estadísticas del Trabajo-Volumen II (El empleo en los sectores público y privado). Año 2021.
20. Fundación del Trabajo (FUNTRAB). Boletín de la Fundación del Trabajo, Carta Socioeconómica No. 25. Recuperación de la economía con inclusión social: Un gran desafío. 30 de marzo de 2023.
21. Centro Nacional de Competitividad. Boletín Competitividad al día #453 del 28 de febrero de 2023 denominado "2021: La productividad sostuvo el crecimiento".
22. Juan Carlos Fonseca Chaparro. Revisión de conceptos asociados a la calidad del trabajo. Pontificia, Universidad Javeriana. Facultad de Psicología. Bogotá, mayo 2018.
23. Norberto García. El Empleo de Calidad e Indicadores Anticipatorios de la Evolución del Empleo.
24. Banco Mundial. El potencial de la integración: Oportunidades en una economía global cambiante. Abril 2023.
25. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe": ¿La flexibilidad llegó para quedarse? Año 2022.
26. Foro Económico Mundial denominado "El Futuro del Empleo" y publicado en mayo de 2023.
27. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL). Revista Visión Laboral. No. 5, Volumen 4. Observatorio del Mercado Laboral. Inserción laboral de personas con discapacidad.
28. Empresa Konzerta. Informe de junio de 2023: Diversidad en el trabajo.



Página web:

www.panacamara.com/panamacuentame/

Redes sociales:

Instagram: @panama.cuentame

Twitter: @PanamaCuentame

Facebook: Panamá, cuéntame

Productos:

Informes de Calidad de Vida

Encuestas de Expectativa de Calidad de Vida

Boletines especializados

Presentaciones

Infografías