

Panamá

Se apresta a la implementación de un sistema de información del Mercado Laboral mediante asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo OIT.

¿QUÉ ES EL SIMEL?

La integración de una red de instituciones del sector público panameño productora de datos estadísticos del mercado de trabajo

**REVISTA VISIÓN
LABORAL**

CONSEJO DE REDACCIÓN.

Moisés Veliz Arosemena

mveliz@mitradel.gob.pa

Augusto García Castro

agcastro@mitradel.gob.pa

FOTOGRAFÍAS.

IPEL

Relaciones Públicas

COORDINACIÓN DE IMPRESIÓN

Víctor Torres De León

Excelencia
DORIS ZAPATA ACEVEDO
Ministra

Su Excelencia
FERNANDO CASTILLERO
Viceministro

Licenciado
WINSTON IVÁN SÁNCHEZ
Secretario General

Magíster
MOISÉS VÉLIZ AROSEMENA
Jefe del OML

Magíster
AUGUSTO GARCÍA CASTRO
Analista del OML

Licenciada
DIANA MIRIAM PRÓSPERO
Analista del OML

Licenciada
TILSA RUIZ
Analista del OML

Señora
AUDREY ARAÚZ
Asistente del OML

Magíster
ROMÁN GORDÓN RANDOLPH
Director del IPEL

Magister
JORGE MURILLO
Subdirector del IPEL

Licenciado
VICTOR M. TORRES
Jefe del Depto. de Investigación Socio Laboral



INDICE

1. Introducción.....	5
2. Antecedentes del SIMEL – Panamá.....	6
3. La institucionalidad del sistema estadístico del Estado Panameño.....	8
4. Definición de un Sistema de Información del Mercado Laboral adoptada por el SIMEL – Panamá.....	13
5. Beneficios y justificación de implementar un Sistema de Información del Mercado Laboral.....	17
6. Los regímenes de Gestión de Datos y de Gobernanza del SIMEL – Panamá..	21
6.1 Gestión de Datos y Gobernanza del Sistema.....	23
6.2 Qué se entiende por Gestión de Datos.....	24
6.3 Qué se entiende por Gobernanza del Sistema.....	25
7. Estructura organizativa y de funcionamiento del Régimen de Gobernanza de un Sistema de Información del Mercado de Trabajo.....	28
7.1 Operacionalización de la estructura organizativa del SIMEL – Panamá....	30
7.2 Comité Directivo.....	31
7.3 Comité Administrativo.....	32
7.4 Comité Técnico.....	35
8. Instancias externas que forman parte del Régimen de Gobernanza del SIMEL - Panamá.....	38
8.1 Consejo Asesor.....	39
8.2 Consejo Consultivo.....	40
9. Esquema General de la estructura del Régimen de Gobernanza del SIMEL – Panamá.....	43
10. Anexo – Lista de indicadores del SIMEL – Panamá.....	44
11. Bibliografía.....	61

1. INTRODUCCIÓN

En este número de VISION LABORAL hablaremos de estadísticas con enfoque laboral, sin perder de vista que la historia de la humanidad se sustenta en buena parte, en la información de datos numéricos con diversos propósitos, aportados por las distintas civilizaciones que han poblado el planeta.

En la antigüedad los egipcios, chinos, babilonios, griegos y romanos, utilizaron las estadísticas en la planificación de grandes obras de infraestructura o para medir las siembras y cosechas en la producción agrícola. También realizaron censos para medir la riqueza, el bienestar de la población, para el reclutamiento militar y disponer de información para cobrar impuestos.

Durante la Edad Media no hubo grandes avances aunque las estadísticas continuaron siendo indispensables. En la Edad Moderna, las estadísticas se han desarrollado a través del uso de metodologías avanzadas y la incorporación de la tecnología digital en los procesos de producción, recopilación y análisis de datos.

Los Estados han creado instituciones internacionales con especialidades estadísticas con el fin de estandarizar los datos, facilitar las comparaciones, planificar, medir resultados de la gestión pública y privada, hacer pronósticos y evaluaciones en términos locales, regionales y globales.

Panamá está comprometida oficialmente en estos menesteres desde principios del siglo XX cuando fue creada la oficina de estadísticas y censos en 1907 bajo la presidencia del doctor Manuel Amador Guerrero.

La ley 8 de 3 de enero de 1996, mediante la cual la República de Panamá ratifica el Convenio 160 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y reitera el compromiso de producir, recopilar, procesar y publicar datos estadísticos relacionados con el mundo del trabajo.

Para fortalecer este compromiso y beneficiar al país con una herramienta cuyas características sean las que exige una sociedad moderna, la Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral, S. E. Doris Zapata Acevedo, abrazó con gran entusiasmo y responsabilidad, la implementación del Sistema de Información del Mercado Laboral, mejor conocido por las siglas SIMEL, convirtiéndonos en el tercer país de América Latina que ha ejecutado acciones concretas, siguiendo los pasos y la orientación que nos brinda la OIT.

En las siguientes páginas damos a conocer el contenido del Manual de Gestión de Datos y Régimen de Gobernanza del SIMEL – Panamá, como un producto de estas acciones concretas llevadas a cabo entre el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y la OIT.

2. ANTECEDENTES

El MITRADEL desde el año 2018 ha venido trabajando en la Implementación de un Sistema de Información del Mercado Laboral bajo el criterio de que la disponibilidad y accesibilidad de datos estadísticos no sólo es fundamental para conocer, evaluar y dar seguimiento a los fenómenos que suceden en el mercado de trabajo, sino que resultan relevantes para el diseño de políticas de empleo y trabajo decente, así como de programas sociales relacionados con el mercado de trabajo.

Igualmente, la implementación de un Sistema de Información del Mercado Laboral es una acción que realiza el MITRADEL en el marco de la política y estrategia de “Datos Abiertos del Gobierno” que el Estado Panameño impulsa desde inicio del presente siglo, bajo la consideración que un Sistema de Información del Mercado Laboral que funcione adecuadamente, es un mecanismo para garantizar la transparencia e igualdad de acceso a la información estadística del mercado de trabajo al público en general, principalmente a trabajadores y empleadores, quienes estarán en mejor capacidad para fundamentar y tomar mejores decisiones informadas.

Las acciones de implementación del SIMEL que el MITRADEL impulsaba desde el 2018, se vieron drásticamente afectadas por las graves y profundas repercusiones negativas que el COVID – 19 generó en el mercado de trabajo, en el acceso a los datos estadísticos y en las operaciones estadísticas relacionadas con el levantamiento de las encuestas de hogares.

Ante los efectos sin precedentes que el COVID – 19 ocasionó en el mercado de trabajo tales como: cierre de lugares de trabajo, suspensión de contratos, reducción de jornadas de trabajo, reducción de ingresos laborales, el MITRADEL concentró todas sus acciones en abordar esta problemática y el Proyecto de Implementación del Sistema de Información del Mercado Laboral se vio suspendido temporalmente.

No obstante, durante dicho período de suspensión del proyecto se llevaron a cabo algunas acciones de fortalecimiento institucional, tales como: reorganizar la estructura administrativa y funcional del Observatorio del Mercado Laboral para que dependiera directamente del Despacho Superior y se realizaron diversas acciones de capacitación mediante un ciclo de charlas en temas estadísticos y participación en seminarios internacionales sobre sistemas de información.

Es por ello que, iniciado el proceso de recuperación económica del país a partir del año 2021 - 2022, el MITRADEL retoma el Proyecto de Implementación del SIMEL y solicita a la OIT reiniciar la asistencia técnica a dicho proyecto a partir de julio 2022 con un cronograma de actividades que concluye en enero del 2024, para lo cual se establece un Convenio de Cooperación y Asistencia Técnica entre el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y la Organización Internacional del Trabajo.

Dentro de las actividades de este proyecto se establecen algunas de carácter administrativo y técnicas, varias jornadas de formación y capacitación por parte de la OIT, revisión y coordinación de la infraestructura informática, branding y diseño de un portal Web y lanzamiento de la plataforma SIMEL – Panamá.



LA INSTITUCIONALIDAD DEL SISTEMA ESTADÍSTICO

3. LA INSTITUCIONALIDAD DEL SISTEMA ESTADÍSTICO DEL ESTADO PANAMEÑO.

Los datos estadísticos de calidad son una herramienta indispensable para comprender y analizar la naturaleza y funcionamiento del mercado de trabajo, así como para facilitar la toma de decisiones informadas, el diseño de programas y políticas públicas relacionadas con la promoción del empleo pleno, el trabajo decente y las mejoras de las condiciones de vida de manera sostenible, integral e incluyente y, posteriormente, realizar el monitoreo y evaluación de las repercusiones sociales que dichas políticas tienen en el bienestar general de la población.

A su vez, un efectivo mecanismo para acceder a esta amplia gama de información estadística radica en la capacidad del estado para incorporar dentro de la institucionalidad estadística del país adecuados “**Sistema de Información del Mercado Laboral**” (**SIMEL**) que permita a los diversos actores sociales hacerse de información de calidad, concerniente a las diversas variables socio – laborales que inciden en el mercado de trabajo.

Y ello es así, porque mediante los **sistemas de información estadísticos**, se generan interrelaciones entre las fuentes de información y los usuarios que:

- ✓ facilita la diseminación de la información estadística de manera amplia,
- ✓ contribuye a satisfacer la alta y creciente demanda de datos estadísticos oficiales,
- ✓ reduce o contrae las asimetrías en el acceso a la información,
- ✓ promueve la utilización de las estadísticas con un mayor grado de integralidad,
- ✓ reduce la discrecionalidad y fomenta la transparencia de la información estadística oficial, lo que es compatible con los principios democráticos de una sociedad.

Todo esto, aprovechando el apalancamiento que las innovaciones tecnológicas trae aparejado de estos **sistemas de información estadísticos**.

Históricamente desde mediados del siglo XX (década de 1960) Panamá ha contado con un alto grado de disponibilidad de información estadística del mercado de trabajo, asequibilidad que se ha enriquecido con el paso de los años mediante el fortalecimiento conceptual y metodológico de diversas fuentes oficiales, como son los censos de población, las encuestas de fuerza de trabajo, principal fuente de información del mercado de trabajo del país, levantada por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), basada en un marco conceptual nacional el cual toma como referencia la normativa internacional de la Organización Internacional del

Trabajo (OIT), a la cual se añade una diversidad de registros administrativos generados en entidades del sector público.

Adicionalmente, el Gobierno de la República de Panamá impulsa desde principios del presente siglo una estrategia y política de **“Datos Abiertos del Gobierno”** mediante la promulgación de diversas disposiciones legales nacionales y la adopción de compromisos internacionales. A continuación, algunas de estas acciones:

En el Plano Nacional

- ✓ Ley 6 del 22 de enero del 2002, “Que dicta normas para la transparencia en la gestión pública, establece la acción de Hábeas Data y dicta otras disposiciones”
- ✓ Decreto Ejecutivo 511 del 24 de noviembre del 2017, “Que adopta la política pública de transparencia de Datos Abiertos del Gobierno”
- ✓ Resolución DS-3513-2018 del 17 de enero del 2018, “Por la cual se desarrolla la política pública de Datos Abiertos de Gobierno”

En el Plano Internacional

- ✓ Panamá forma parte de la “Alianza para el Gobierno Abierto”, iniciativa lanzada a nivel mundial durante el 66° período de sesiones de la Asamblea General de Naciones Unidas realizada en septiembre del 2011.
- ✓ En el marco de la “Alianza para el Gobierno Abierto” el país ha elaborado varios planes de acción, los cuales son documentos mediante los cuales gobiernos se comprometen a realizar acciones en pro de un gobierno abierto.
- ✓ En octubre del 2015, Panamá se adhirió a la “Carta Internacional de Datos Abiertos”, la cual se adoptó en la Cumbre Global de la Alianza para el Gobierno Abierto realizada en la ciudad de México.

datosabiertos.gob.pa

La implementación de un ***Sistema de Información del Mercado Laboral*** en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, contribuiría a que dicha institución y las demás que participan en él, promuevan y fortalezcan la estrategia y política de **“Datos Abiertos del Gobierno”** que impulsa el estado panameño. Al respecto, el Decreto Ejecutivo 511, del 24 de noviembre del 2017, en sus considerandos define lo que se considera “datos abiertos del gobierno” de la siguiente forma:

“...datos recolectados y/o producidos por las instancias públicas; puestos a disposición de los ciudadanos en formatos abiertos, para que puedan ser reutilizados y redistribuidos por cualquiera persona para cualquier propósito... libre de costos y sin restricciones con el fin de posibilitar la lectura, el seguimiento y combinación con otras fuentes de información para generar

El SIMEL – Panamá, al poner a disposición de los usuarios la diversa y amplia información del mercado del trabajo del país, no sólo fomenta el desarrollo de las estadísticas del ámbito laboral, sino que se enmarca y contribuye con la aplicación de la política de “Datos Abiertos del Gobierno”, que además es una base esencial para el proceso democrático y avances de la sociedad.

Paralelamente a estos esfuerzos, en el año 2009, se dio un importante paso en el fortalecimiento de la institucionalidad estadística del país con la promulgación de la Ley 10 del 22 de enero del 2009, mediante la cual “Se moderniza el Sistema Estadístico Nacional y se crea el Instituto Nacional de Estadística y Censo”, institución que entre sus objetivos están:

- ✓ Establecer los principios y normas que deben regir la actividad estadística en el sector público panameño,
- ✓ Crear el Instituto Nacional de Estadística y Censo; el Sistema Estadístico Nacional, el Consejo Nacional de Estadística, los Comités Técnicos Consultivos y se establecen disposiciones sobre el Plan Nacional de Estadística con la finalidad de integrar las actividades correspondientes a la estadística nacional,
- ✓ Fijar las bases para coordinar la participación y colaboración que corresponda a las entidades públicas, para promover, cuando se requiera, la colaboración del sector privado y de la sociedad civil, a efecto de mejorar el funcionamiento del Sistema estadístico Nacional,
- ✓ Promover la integración y el desarrollo del Sistema Estadístico Nacional para que se suministren, en los términos de esta ley, estadísticas que satisfagan el derecho de los ciudadanos a la información pública.

La Ley 10 del 22 de enero del 2009 fue reglamentada mediante Decreto 159 del 30 de marzo del 2011. Posteriormente, el 22 de junio del año 2022 se emite el Decreto Ejecutivo 177 mediante el cual se aprueba el “Plan Estadístico Nacional 2021 – 2025”, definido como: ***“instrumento de ordenación y planificación de la actividad estadística del Estado, con el que se debe cubrir las necesidades de información estadística de la realidad nacional y se contribuye con el desarrollo del país”***

Es decir que, en las dos primeras décadas del presente siglo, se han registrado importantes pasos en el fortalecimiento de la capacidad estadística nacional, aunque hay que reconocer que aún falta mucho para que los datos estadísticos oficiales, pertinentes y de calidad, se constituyan en una herramienta que forme parte y contribuya efectivamente en logro de la agenda de desarrollo del país.

La implementación de un Sistemas de Información Estadística va en esa dirección, por lo que actualmente diversas instituciones públicas que forman parte del Sistema

Estadístico Nacional actualmente han implementado sistemas de información, entre los que se pueden señalar:

- ✓ El Sistema integrado de Indicadores para el desarrollo
- ✓ El Sistema de indicadores con enfoque de género de Panamá
- ✓ El Sistema de indicadores sobre la niñez, la adolescencia y la mujer en Panamá
- ✓ El Sistema de Indicadores ODS

Habida cuenta de lo anterior y no existiendo un sistema de información referente a estadísticas del trabajo, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Labora (MITRADEL), como institución del Gobierno Central encargada de desarrollar y ejecutar la política del gobierno en materia laboral, ha tomado la decisión de avanzar en la ejecución de un proyecto que lo lleve a disponer, al primer trimestre del 2024 de un **Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL)**, para lo cual ha solicitado la asistencia y cooperación técnica de la Organización Internacional del trabajo.



DEFINICIÓN DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL ADOPTADA POR PANAMÁ.

4. DEFINICIÓN DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL ADOPTADA POR PANAMÁ.

Existe una diversidad de definiciones respecto a lo que se entiende por sistema de información y cada definición trae consigo objetivos y necesidades diferentes de información. Algunas son definiciones generales y amplias de lo que se comprende como sistema de información, otras, por el contrario, son definiciones acotadas a un determinado ámbito temático o de investigación.

Las definiciones generales respecto a un sistema de información normalmente giran en torno a la siguiente conceptualización:

- ✓ “Un Sistema de Información es un conjunto de elementos interrelacionados con el propósito de atender a las demandas de información de una organización, para elevar el nivel de conocimiento que permitan un mejor apoyo a la toma de decisiones y desarrollo de acciones” (Peña 2006)
- ✓ “El sistema de información es un conjunto de componentes interrelacionados que permiten capturar, procesar, almacenar y distribuir la información para apoyar la toma de decisiones” (Laudon y Laudon 1996)

Como se observa, son dos ejemplos de definiciones genéricas de sistemas de información y como tal, proporcionan una conceptualización sencilla y concreta de lo que se entiende por sistema de información, en resumen, dichas definiciones hacen alusión a:

“conjunto interrelacionado de elementos que resultan de utilidad para la toma de decisiones y fortalecer el conocimiento”.

Hay definiciones más específicas de lo que se entiende por sistema de información, a continuación algunos ejemplos:



Sistema de Información de Salud

- Mecanismo para la recolección, procesamiento, análisis y transmisión de la información que se requiere para la organización y el funcionamiento de los servicios sanitarios ***(OMS)***

Sistema de Información de Educación

- Proceso de acopio, integración, tratamiento y difusión de datos e información que sirve de apoyo al análisis y a la formulación de políticas, la planificación, el seguimiento y la gestión en todos los niveles del sistema educativo *(UNESCO)*



Sistema de Información Climático

- Infraestructura especializada que facilita apoyo a la comunidad de expertos meteorológicos para satisfacer las necesidades en lo que atañe a la recopilación ordinaria y la difusión automatizada de datos y productos de observación, así como la localización, el acceso a la recopilación de todos los datos relativos al tiempo, clima, el agua y otros datos conexos *(OMM)*

Como se observa, las anteriores definiciones de Sistema de Información pasan de la generalidad a la especificidad y responden a un marco analítico definido en base a las funciones y objetivos estratégicos de la instancia que administra el sistema.

En esta misma línea, la Organización Internacional del Trabajo define a un sistema de información del mercado laboral de la siguiente forma:



SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL (SIMEL)

Es una red de instituciones, personas e información que tienen roles, acuerdos y funciones mutuamente reconocidos con respecto a la producción, el almacenamiento, la difusión y uso de la información y resultados relacionados con el mercado de trabajo, de manera de maximizar el potencial para la aplicación de políticas relevantes y la formulación e implementación de programas pertinentes y aplicables

(OIT)

De la anterior definición propuesta por la OIT se deduce que el diseño, estructuración, implementación y operatividad de un eficaz y eficiente **SIMEL**, necesariamente requiere de una red de instituciones que de acuerdo a una adecuada gestión de datos y régimen de gobernanza, recopile, genere y difunda

información del mercado de trabajo, de tal manera que el sistema se constituya a su vez en una herramienta cuantitativa fundamental para el fortalecimiento del conocimiento, el proceso de toma de decisiones informadas, el diseño de políticas del mercado de trabajo y, en general, la planificación del desarrollo de los distintos ámbitos socio – económico y laboral.

La constitución de una red de instituciones con roles y funciones mutuamente reconocidos, es fundamental dentro de la operatividad de un sistema de información tan vasto como el del mercado de trabajo, ya que ninguna institución relacionada con el ámbito laboral es capaz de producir, por si sola, toda la amplia y diversa información, fiable y actualizada, relacionada con el mercado de trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, adopta como definición de referencia dentro del proyecto de *“implementación del SIMEL – Panamá”*, la definición de la OIT sobre ***Sistema de Información del Mercado Laboral***.



BENEFICIOS Y JUSTIFICACIÓN DE IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL.

5. BENEFICIOS Y JUSTIFICACIÓN DE IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL.

¿Qué gana el país y la institucionalidad estadística nacional con la implementación del SIMEL – Panamá en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral?

En Panamá prevalecen diversas circunstancias que justifican la implementación de un **Sistema de Información del Mercado Laboral**, entre ellas se pueden identificar las siguientes:

- ✓ No existe un mecanismo que permita articular y sistematizar la amplia oferta de información estadística del mercado de trabajo que se genera en el país en un sitio web único y coherente, sino que dicha información se encuentra diseminada entre las distintas fuentes de información. Un **SIMEL**, tal como se establece en este proyecto, no sólo propugna por esta integración fortaleciendo las sinergias, coordinación, coherencia y complementariedades entre las principales instituciones productoras de datos, sino que a la vez, estructura, organiza y difunde la información de manera que facilita el acceso a la misma de acuerdo a los intereses y objetivos de los diversos usuarios de la información del mercado laboral.
- ✓ El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, como instancia del sector público responsable de la política de trabajo y principal usuario de las estadísticas del ámbito laboral, cuenta con una importante labor de posicionamiento, concertación y diálogo social entre los interlocutores del mercado de trabajo a nivel nacional, por lo tanto, esta institución sería la llamada a administrar y gestionar, coordinadamente con otras instancias productoras de datos del mercado de trabajo, este sistema de información, fortaleciendo con ello el rol del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
- ✓ Como se indicó en la introducción de este documento, el SIMEL – Panamá se enmarca dentro de la política de “Datos Abiertos del Gobierno”, esta política y el establecimiento del SIMEL – Panamá en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, fortalece la débil autonomía que, desde la perspectiva de capacidad de procesamiento, producción y manejo de datos, tienen actualmente los usuarios. Esto se lograría teniendo en cuenta que el SIMEL, tecnológicamente hablando, se basa en una plataforma informática de última generación y muy amigable cuyas características facilitan:
 - El intercambio de datos internos
 - El intercambio de datos máquina a máquina
 - La accesibilidad y exploración de datos

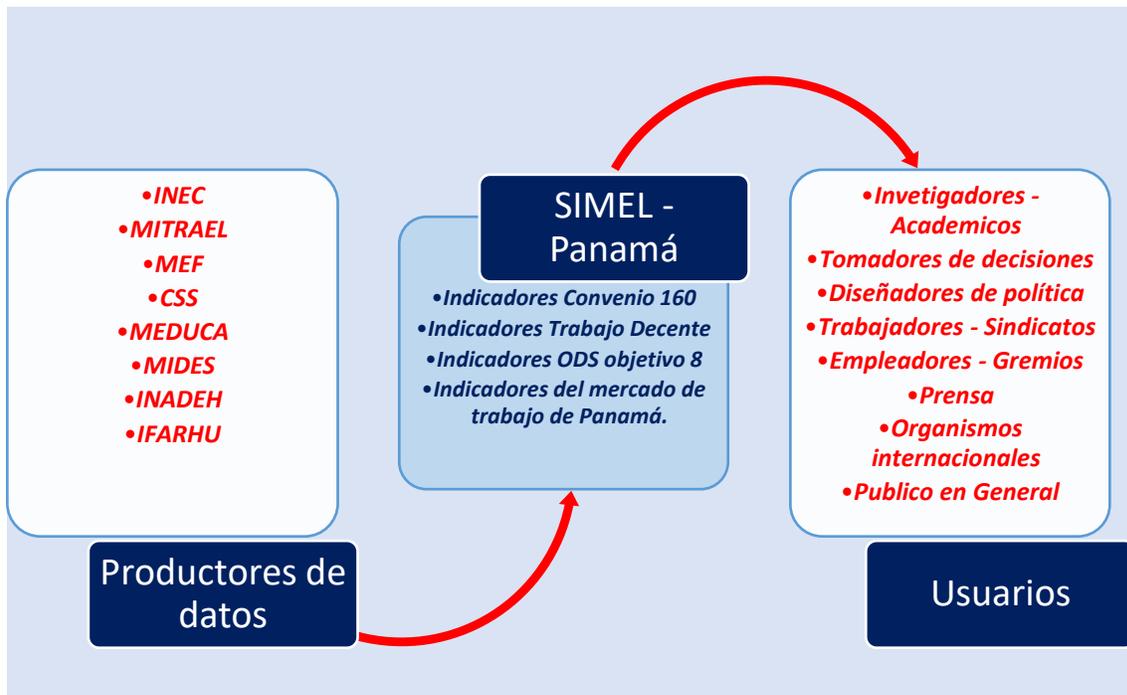
- Procesos simplificados de difusión de datos y,
 - Su configuración responde o se basa en estándares internacionales de la OIT y la Unión Europea.

- ✓ El fortalecimiento de los usuarios en el manejo y uso de datos no sólo contribuiría a que las investigaciones y diagnósticos que realicen los usuarios cuenten con una sólida base empírica, sino que fortalecería y sustentaría el diálogo social entre los actores fundamentales de la producción y el trabajo como son los trabajadores y empleadores.
- ✓ La implementación del **Sistema de Información del Mercado Laboral**, vendría a fortalecer los espacios de cooperación, coherencia, difusión y complementariedad entre las distintas fuentes de información del ámbito laboral, ya que al sistematizar la información se potencian las sinergias, reduce las duplicidades y fomenta la coordinación. Un ejemplo claro de fortalecimiento de la complementariedad es la que se derivaría del hecho de que la información estadística que se alojaría en el **SIMEL**, en su gran mayoría, se presentaría en “*valores relativos*” expresados en indicadores como tasas, proporciones, índices, coeficientes, etc., en tanto que la información estadística del mercado de trabajo que el INEC pone a disposición de los usuarios en su sitio web, se encuentra fundamentalmente en “*valores absolutos*”. Esta complementariedad no es trivial, ya que no solamente implica que los usuarios tengan acceso a datos en términos “*absolutos y relativos*”, sino que es mucho más amplia, dado que para los usuarios no especializados (que son la mayoría) y que no dominan la producción metodológica de datos – y no tienen por qué dominarla – les resulta muy útil contar con estas dos formas de presentación de información, pero además, en caso de que les interese, en el **SIMEL – Panamá** se dispone de fichas metodológicas y metadatos que les proporcionan detalles al respecto de cómo se genera cada indicador, su definición y propósito.
- ✓ En resumen, con la implementación de un Sistema de Información del Mercado Laboral, los productores, usuarios y el país en general ganan lo siguiente:
 - Una oferta de información estadística del mercado de trabajo más sistematizada, coherente y articulada.
 - Un Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral fortalecido en su rol de rector y mediador de la política del mercado de trabajo.
 - Una mayor visibilidad de la estrategia y política de “datos abiertos del gobierno” que impulsa el estado panameño

- Un fortalecimiento de la autonomía de los usuarios en el uso, explotación e interpretación de los datos estadísticos del ámbito laboral
- Un fortalecimiento de la cooperación, coherencia y complementariedad entre las instituciones productoras de datos estadísticos del mercado de trabajo.
- En definitiva, un fortalecimiento de la capacidad institucional estadística de Panamá.

A continuación el esquema respecto a la vinculación entre los productores de datos y los usuarios que se genera a través del SIMEL.

ESQUEMA DE VINCULACIÓN ENTRE PRODUCTORES DE DATOS SIMEL – Panamá – USUARIOS





EL RÉGIMEN DE GESTIÓN DE DATOS Y DE GOBERNANZA DEL SIMEL – PANAMÁ

6. EL RÉGIMEN DE GESTIÓN DE DATOS Y DE GOBERNANZA DEL SIMEL – PANAMÁ

La Gestión de Datos y el Régimen de Gobernanza dentro del funcionamiento de un Sistema de Información del Mercado Laboral

Como ya se ha indicado, a nivel general, los datos estadísticos se constituyen en la materia prima fundamental para la comprensión de los fenómenos socio – económicos y sus consecuencias, la generación de políticas y programas, la toma de decisiones y, en definitiva, **resultan claves en la gestión del conocimiento de una sociedad**. Por su parte, los avances tecnológicos como el internet, unido al desarrollo de una red de colaboración institucional global, han traído aparejado un notable incremento en el volumen de la información estadística la cual se le ha designado con nombres como “diluvio de datos”, “revolución de los datos”, “big data”, por mencionar algunas denominaciones.

Las estadísticas del mercado de trabajo se encuentran inmersas en este proceso y, en las últimas dos décadas, ha tenido un desarrollo impresionante, tanto en el volumen de producción estadística que se genera, la cantidad de instituciones que las producen, así como en la diversidad de variables que se difunden y que van más allá de las tradicionales variables de condición de actividad, sino que abarcan una multiplicidad de aspectos como: competencias, calificaciones, capacitación, puestos vacantes, calidad de los puestos de trabajo, estándares de clasificaciones y, en definitiva, se ha llegado a tal nivel de disponibilidad de datos estadísticos que resulta imprescindible disponer de una suerte de taxonomía que permita nombrar y clasificar conceptos, definición de niveles jerárquicos de las variables, sus relaciones, así como definir procesos respecto a la gestión y gobernanza de los datos.

Este volumen de producción estadística sobre el mercado de trabajo, como ya se ha indicado, proviene de diferentes fuentes de datos e instituciones productoras de dichas fuentes. En Panamá se cuenta con una abundante información estadística relacionadas con el ámbito laboral la cual es producida por diversas instituciones (Véase documento “*Justificación y propuesta preliminar de indicadores SIMEL – Panamá*”)

Ante este volumen de fuentes de datos del mercado de trabajo e instituciones productoras de los mismos, **los sistemas de información estadísticos basados en redes y colaboración interinstitucional** han demostrado ser una herramienta efectiva para acceder y poner a disposición de los diversos usuarios, una importante

y variada gama de información estadística, lo que resulta muy pertinente en el marco de una política de “*datos abiertos del gobierno*” que se impulsa en Panamá.

El Sistema de Información Estadístico del Mercado Laboral (SIMEL – Panamá) que implementa el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, con la asistencia técnica de la OIT, sustenta su gestión y funcionamiento en la ***estrategia de redes y colaboración interinstitucional***, tal como se deduce de los puntos previos del presente documento relacionados con la definición de lo que se entiende por sistema de información del mercado laboral y el referido a los beneficios de contar con dicho sistema.

En este marco, resulta de suma importancia que se establezca una adecuada “***Gestión de Datos***”, así como un adecuado “***Régimen de Gobernanza***” que rijan el funcionamiento y defina los roles y responsabilidades de las distintas instituciones que participan en el Sistema de Información de tal manera que se sienten las bases para el buen funcionamiento, permanencia y continuidad del mismo. Al respecto, en diversas oportunidades, la OIT ha indicado que el éxito de un Sistema de Información sobre el Mercado Laboral depende mayormente de contar con una buena gestión y gobernanza, que el de disponer de abundante información estadística.

6.1 Gestión de Datos y Gobernanza del Sistema

Como se indicó los datos son la materia prima de un Sistema de Información Estadística del Mercado de Trabajo. Para que dicho sistema funcione eficazmente se precisa que los datos fluyan de manera adecuada hacia el sistema, dentro del sistema y hacia afuera del sistema, para lo cual es imprescindible definir una adecuada estrategia de *gestión de datos*, así como de un efectivo régimen de *gobernanza del sistema*, ya que los datos del mercado de trabajo se generan en diversas instituciones y por lo tanto se requiere de procedimientos relacionados con el acceso, recopilación, validación, calidad, almacenamiento, procesamiento y difusión de los datos.

Dentro de un Sistema de Información Estadístico del Mercado de Trabajo, la “*gestión de datos*” y la “*gobernanza del sistema*”, si bien son conceptos diferentes, su implementación dentro de la administración del Sistema, implica que deben funcionar de manera muy coordinada e interrelacionados estrechamente. Tanto la *gestión* como la *gobernanza* de un sistema de información, son procesos vivos y activos que están en constante evolución, ya que los datos estadísticos, así como los procedimientos seguidos por las instituciones en la generación de los mismos responden a una dinámica del mercado de trabajo y por lo tanto la gestión y la gobernanza también evoluciona y se modifica a través del tiempo.

6.2 Qué se entiende por Gestión de Datos

Diversas instituciones académicas (por ejemplo, el Consejo de Rectores de Universidades Españolas), como organismos internacionales (biblioguías de CEPAL), así como instituciones e instancias privadas vinculadas con la informática (SAP insights newsletter; Innovación Digital 360, portal PAGODA, por mencionar algunas), disponen de abundante información relacionada con la gestión de datos.

En términos generales, todas estas fuentes coinciden en que la *gestión de datos* de un sistema de información es:

- ✓ un proceso centralizado dirigido a administrar eficientemente los datos mediante adecuados procesos de recopilación, organización, control, protección, manipulación y entrega de datos bajo estándares de calidad, con un uso práctico para la toma de decisiones.

La gestión de datos conlleva una amplia gama de tareas y procedimientos, que según el Consejo de Rectores de Universidades Españolas comprende, entre otras, las siguientes:



- **Planificación, integración y consolidación:** diferentes tipos de datos provenientes de diferentes fuentes...
- **identificación de los datos:** descripción, tipología, procedencia, volumen, formato, ficheros...
- **Organización, gestión y estructuración de los datos:** procesamientos, nombre de los ficheros, control de versiones, software necesario...

- **Documentación de los datos:** esquemas de metadatos...
- **Procesos de calidad:** asegurar criterios definidos de calidad...
- **Almacenamiento y respaldos:** preservación de los datos, repositorio...
- **Política de datos:** propiedad, accesibilidad, secreto, publicación y difusión...

Hay que tener presente que ante la abundancia de datos que existen sobre el mercado de trabajo, estos pueden convertirse en una carga agobiantes, e inclusive, pueden resultar inútiles si no se gestionan adecuadamente, por lo que la gestión y administración de datos dentro de un SIMEL, ayuda a garantizar la accesibilidad, precisión, calidad y fluidez de los datos estadísticos en beneficio de los usuarios del sistema.

6.3 Qué se entiende por Gobernanza del Sistema

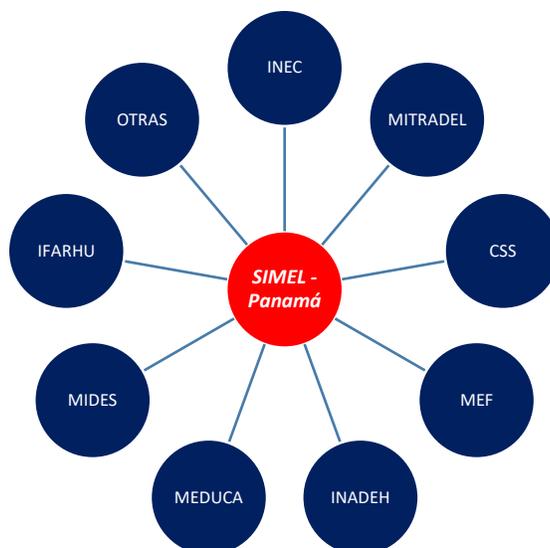
Para que la estrategia de gestión de datos tenga éxito resulta crítico disponer de un adecuado régimen de Gobernanza del Sistema a fin de que todas las tareas y procedimientos que conlleva la gestión de datos se realicen de manera coordinada interinstitucionalmente y en donde todos los que participan en el sistema tengan claro sus responsabilidades, roles y funciones.

Como ya se ha indicado en este documento y en otros del SIMEL (Proyecto de implementación del SIMEL – Panamá; Justificación y propuesta de indicadores del SIMEL – Panamá), los datos estadísticos del mercado de trabajo de Panamá provienen de diferentes fuentes e instituciones

Para que el SIMEL – Panamá, pueda aprovechar eficientemente toda la información estadística que se genera en las diversas instituciones se requiere que esta red de instituciones trabaje en estrecha coordinación y colaboración en la producción e intercambio de datos estadísticos, para lo cual es imprescindible que el SIMEL – Panamá disponga de un “Régimen de Gobernanza” acordado y aprobado por las instituciones participantes.

A partir de la estrategia de gestión de datos que tenga el SIMEL – Panamá, el régimen de gobernanza define las reglas, actividades, protocolos, responsabilidades y estructura de funcionamiento del Sistema de Información.

ESQUEMA DE INSTITUCIONES PRODUCTORAS DE DATOS ESTADISTICOS DEL MERCADO DE TRABAJO DE PANAMA



En el marco de un Sistema de Información del Mercado de Trabajo, el Régimen de Gobernanza se refiere a las políticas, procedimientos y relaciones entre las instituciones participantes, los procesos que se deben seguir, los protocolos para el intercambio de información, la distribución de funciones, roles y responsabilidades, así como la definición de los niveles directivos, administrativos, técnicos, asesores y consultivos que conforman el Sistema de Información

Los mayores desafíos que conlleva la implementación de un Régimen de Gobernanza dentro de un Sistema de Información guardan relación con lo siguiente:

- ✓ **Un adecuado nivel de coordinación y colaboración interinstitucional entre los productores de información y el SIMEL:** las instituciones productoras, registran, procesan, producen información de acuerdo a sus funciones y al ordenamiento legal que las rige. Armonizar este proceso de manera que se obtenga indicadores homogéneos y de calidad puede resultar complicado e inclusive implica un cambio de cultura ante el nuevo paradigma de gestión de datos.
- ✓ **Establecer protocolos para el intercambio de información:** en sociedades con un desarrollo estadístico limitado el acceso a la información en algunos casos, se trata mediante contactos personales, en un Sistema de Información, el intercambio de datos necesariamente tiene que estar amparado bajo acuerdos o protocolos de colaboración firmados entre las instituciones productoras de datos y el SIMEL en donde se defina el acceso a la información bajo ciertos parámetros relacionados con los formatos de entrega de los datos, los metadatos, los plazos para

el intercambio de información y el uso de la misma. Nuevamente, el tema de la cultura estadística juega un papel importante en la superación de este desafío.

- ✓ **La asignación de roles y funciones:** una buena y eficiente gestión de datos dentro de un Sistema de Información implica que el régimen de gobernanza debe definir funciones, roles y responsabilidades que las diversas instituciones que participan en él desempeñarán, teniendo en cuenta la información estadística que genera cada una, así como sus fortalezas y debilidades. La definición de responsabilidades, roles y funciones se constituye en un mecanismo para la toma de decisiones con la participación interinstitucional en un marco de cooperación.
- ✓ **La abundancia de datos:** es necesario que la gobernanza del sistema disponga de instancias que dentro de sus funciones tenga la tarea de filtrar los datos que requiere y demandan los usuarios del sistema y no ingresar toda la proliferación de datos que se generan, es decir que defina el perfil y la calidad de los datos del SIMEL.
- ✓ **Participación de actores externos:** así como la gobernanza define la participación dentro del sistema de las instituciones públicas productoras de datos, también se debe definir la forma e instancias de participación de actores externos vinculados al mercado de trabajo como son los trabajadores y sus organizaciones, los empleadores y sus gremios, la academia, los investigadores, los organismos internacionales, ONG y otras instancias de la sociedad civil.

La gobernanza del sistema, al establecer procesos, procedimientos, instancias, responsabilidades y funciones, aborda estos desafíos en términos de planificación, ejecución y seguimiento de las operaciones del sistema, es decir que el régimen de gobernanza define las reglas básicas de funcionamiento del SIMEL.



Fuente: imagen tomada de CEPAL – Gestión de datos de investigación



**ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y DE
FUNCIONAMIENTO DE UN RÉGIMEN DE
GOBERNANZA DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN
DEL MERCADO LABORAL**

7. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y DE FUNCIONAMIENTO DE UN RÉGIMEN DE GOBERNANZA DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL

La estructura del Régimen de Gobernanza del SIMEL – Panamá

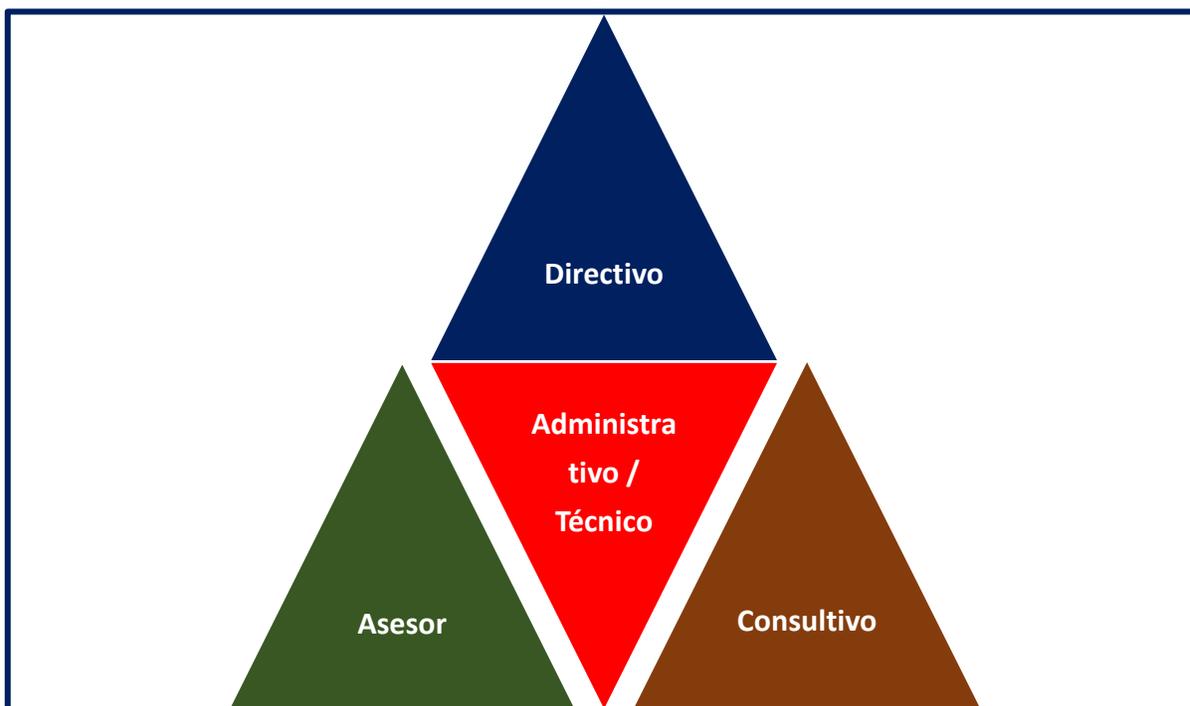
Para llevar a la práctica el régimen de gobernanza se requiere que el SIMEL – Panamá cuente con una estructura administrativa, técnica, asesora y consultiva que, de acuerdo a un conjunto de funciones y roles definidos, planifiquen y ejecute las tareas que conlleva la gestión de datos y gerencia del sistema.

Bajo esta premisa y la conceptualización de que para el SIMEL – Panamá, es un sistema de información que está compuesto por una red de instituciones que tienen roles, acuerdos y funciones mutuamente reconocidos..., la estructura del régimen de gobernanza del SIMEL – Panamá se compone de cuatro niveles de decisión y/o participación interinstitucional.

El esquema que a continuación se presenta, visualiza la estructura general del régimen de gobernanza del SIMEL – Panamá mediante una pirámide en donde el nivel directivo ocupa la punta de la misma, el nivel administrativo y técnico que conforman la instancia central o motora del sistema, ocupan el centro de la pirámide, en tanto que los niveles asesores y consultivos ocupan la base de la pirámide.

Esta figura también resulta apropiada para comprender la interrelación que el régimen de gobernanza establece entre dichos niveles. Así se tiene que la instancia central del SIMEL – Panamá, conformada por los niveles administrativos y técnicos, tienen relación directa con el nivel directivo y los niveles asesores y consultivos del sistema. En consecuencia, el nivel directivo se relaciona directamente con los niveles administrativos y técnicos e indirectamente con los niveles asesores y consultivos, a su vez, estos últimos sólo se relacionan con el nivel directivo a través del nivel administrativo y técnico del sistema. Si se observa en el esquema, los niveles asesores y consultivos, si bien forman parte de la estructura del SIMEL, se han representado con cierta separación de la pirámide, ya que su participación puede ser coyuntural o condicionada a ciertas circunstancias y, además se les confiere cierto nivel de autonomía, tal como se explica más adelante.

ESQUEMA GENERAL DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL SIMEL - Panamá



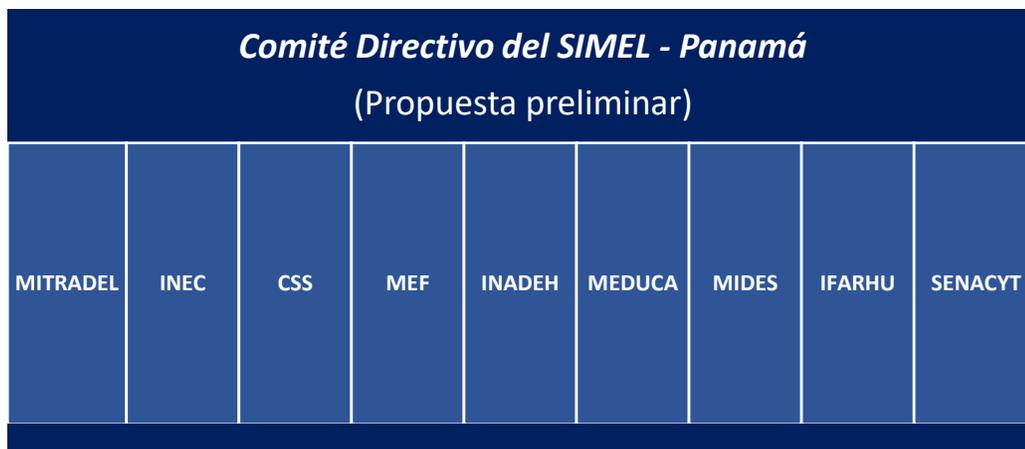
7.1 Operacionalización¹ de la estructura organizativa del SIMEL - Panamá.

El régimen de gobernanza establece que la estructura organizativa del SIMEL - Panamá se pone en práctica mediante el establecimiento de “comités” que funcionan en cada uno de los niveles de la estructura organizativa. Unos comités funcionan como instancias internas del SIMEL y otros comités, si bien forman parte de la estructura de funcionamiento del sistema, son instancias externas al SIMEL con independencia a fin de garantizar objetividad y transparencia al SIMEL – Panamá.

Los comités que conforman las instancias internas son:

- ✓ Comité Directivo
- ✓ Comité Administrativo
- ✓ Comité Técnico

¹ Operacionalización es el proceso de llevar una variable de un nivel abstracto a un plano más concreto. Su función básica es precisar al máximo el significado que se le otorga a una variable en un determinado estudio. Facultad Autónoma del Estado de México. <http://ri.uaemex.mx> secme-16514.pdf



Las instancias externas la conforman dos consejos, estos son:

- ✓ Consejo Asesor
- ✓ Consejo Consultivo

A continuación se detalla el funcionamiento de las instancias internas

7.2 Comité Directivo

i. Objetivo del “Comité Directivo”: es una instancia política llamada a tomar las decisiones gerenciales y estratégicas del SIMEL – Panamá de tal manera que se garantice el funcionamiento y sostenibilidad del mismo, así como supervisar el cumplimiento de los principios rectores y planes de trabajo de los distintos comités que conforman el SIMEL – Panamá.

ii. Conformación del Comité Directivo: es la instancia de más alto nivel jerárquico del SIMEL – Panamá. Al ser una instancia política, se encuentra conformada por los (as) Ministros (as) y/o Directores (as) de las instituciones que participan en el Sistema, u otro funcionario de alto nivel y capacidad de decisión que la máxima autoridad institucional designe.

iii. Como se operacionaliza la participación o constitución del Comité Directivo: mediante la firma de acuerdos de cooperación interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y las instituciones oficiales que participan en el SIMEL – Panamá. Las instancias invitadas a participar en el SIMEL – Panamá son:

- ✓ **iv. Quien Preside y Copreside el Comité Directivo:** la presidencia del Comité Directivo recae en él o la Ministro (a) de Trabajo y Desarrollo Laboral, institución del Órgano Ejecutivo encargada del desarrollo y ejecución de la política de gobierno en materia laboral y ente que administra el SIMEL – Panamá. La Co – Presidencia de este Comité recaerá en el Instituto Nacional de Estadística y Censo como instancia rectora del Sistema Estadístico

Nacional y principal institución productora de datos estadísticos del mercado de trabajo del país.

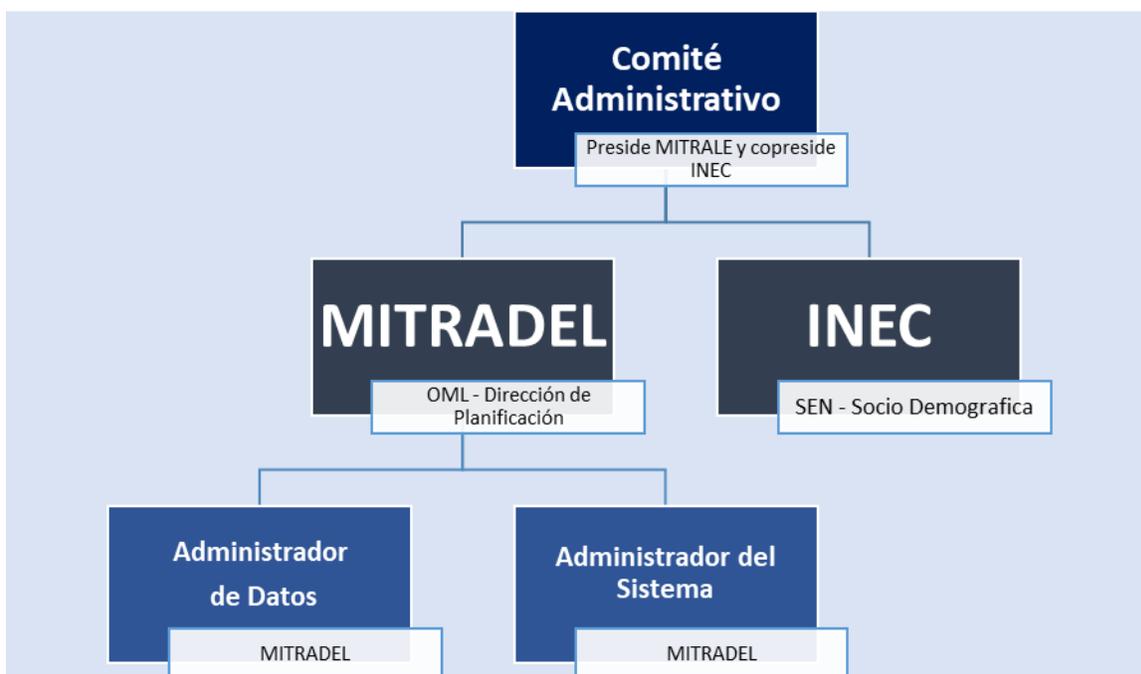
v. Funciones del Comité Directivo: se enmarcan en el nivel gerencial y, entre otras, se definen las siguientes:

- ✓ Definir la política y estrategia institucional del SIMEL – Panamá
- ✓ Aprobar la planificación y plan anual de trabajo del sistema elaborado por el Comité Administrativo en coordinación con el Comité Técnico.
- ✓ Dar seguimiento al Plan Anual de Trabajo.
- ✓ Aprobar y gestionar el presupuesto del SIMEL – Panamá
- ✓ Gestionar asistencia financiera y técnica ante los organismos o instancias nacionales y/o de cooperación internacional vinculados e interesados en el sistema
- ✓ Ostentar la representación oficial del SIMEL – Panamá y responsable de la rendición de cuenta ante otras instancias del gobierno, organizaciones de trabajadores y empleadores, así como organismos internacionales y sociedad en general.
- ✓ Convocar las reuniones ordinarias y extraordinarias del Comité Directivo. Por lo menos se deben convocar a dos reuniones ordinarias al año con periodicidad semestral a fin de aprobar y evaluar el seguimiento al plan de trabajo anual. Las sesiones extraordinarias se convocan por decisión propia del Comité Directivo.
- ✓ Aprobar su reglamento de funcionamiento, así como el de los Comités que defina el régimen de gobernanza del SIMEL - Panamá.

7.3 Comité Administrativo

i. Objetivo del “Comité Administrativo”: administrar el SIMEL – Panamá, tanto en lo concerniente a la “gestión de datos” como a la “gobernanza del sistema” de tal forma que el sistema genere la información cuantitativa de manera periódica, oportuna y confiable y bajo una adecuada coordinación interinstitucional.

ii. Conformación del Comité Administrativo: este comité lo integran funcionarios de alto nivel del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, como instancia responsable y coordinadora del SIMEL – Panamá y funcionarios del Instituto Nacional de Estadística y Censo. Dentro del Comité Administrativo se encuentran dos instancias, una encargada de Administrar los Datos y otra encargada de Administrar el Sistema.



iii. Como se operacionaliza la participación o constitución del Comité Administrativo: el o la Ministro (a) de Trabajo y Desarrollo Laboral y el o la Director (a) del Instituto Nacional de Estadística, mediante nota oficial dirigida al Comité Directivo del SIMEL – Panamá, designa a sus representantes (dos por institución) para integrar el Comité Administrativo. Generalmente la representación del Ministerio de Trabajo recae en él o la Director (a) o Jefe(a) del Observatorio del Mercado Laboral y el o la Director (a) de Planificación. A su vez la representación del Instituto Nacional de Estadística y Censo recae en un funcionario del Departamento de Coordinación del Sistema Estadístico Nacional y de algunos de los Departamentos de la Subdirección de Estadísticas Sociodemográficas. En la gráfica que antecede podemos observar el esquema organizativo del Comité Administrativo del SIMEL – Panamá

iv. Quien preside y copreside el Comité Administrativo: Dado que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral es la instancia encargada y responsable del SIMEL – Panamá, preside el Comité Administrativo, labor que realiza coordinadamente con el INEC en su calidad de copresidente de dicho Comité. Por su parte la designación del Administrador de Datos y Administrador del Sistema la hace el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

v. Funciones del Comité Administrativo: se enmarcan dentro de la gestión administrativa del SIMEL – Panamá, y entre otras se establecen:

- ✓ Actuar de secretaría técnica del Comité Directivo y del Consejo Consultivo.
- ✓ Certificar y/o registrar ante las instancias respectivas (SEN, Ejecutivo) el funcionamiento del SIMEL – Panamá.
- ✓ Desempeñar las funciones de gerencia, administración y coordinación del SIMEL – Panamá, es decir, la gobernanza del sistema, tal como se señala en puntos anteriores, a saber:
 - Aplicar los procedimientos y relaciones de coordinación con las instituciones productoras de datos que participan en el SIMEL – Panamá y facilitar una instancia de encuentro y desarrollo de la estadística del mercado de trabajo del país.
 - Hacer efectivo los protocolos para el intercambio de información
 - Garantizar la actualización periódica y constante de la información del mercado de trabajo que forma parte del conjunto de indicadores del SIMEL – Panamá.
 - Dar seguimiento a los roles, funciones y responsabilidades de las instancias que participan en el sistema.
 - Definir y establecer los mecanismos de participación dentro del SIMEL - Panamá de los actores externos al sistema
- ✓ Establecer el plan de trabajo anual del SIMEL – Panamá y preparar el presupuesto que permita la ejecución de dicho plan de trabajo.
- ✓ Presentar y sustentar ante el Comité Directivo del SIMEL – Panamá el plan de trabajo y presupuesto, para la aprobación del mismo.
- ✓ Alojar, administrar y mantener la plataforma informática del sistema, funciones que recaen directamente en el Administrador de Datos y Administrador del Sistema.
- ✓ Coordinar, en conjunto con el Comité Técnico, el funcionamiento de las instancias externas del SIMEL – Panamá, definidas en el régimen de gobernanza, como son los Consejos Asesor y Consultivo.
- ✓ Supervisar y dar seguimiento a las funciones del Administrador de Datos y Administrador del Sistema, cuyas funciones son las siguientes:
 - **Administrador de Datos:** es corresponsable con el Administrador del Sistema, de la gestión de los datos tal como se definió en puntos anteriores, específicamente:
 - Gestiona las dimensiones de los datos
 - Gestiona los metadatos estructurales para toda la arquitectura del LMIS. Stat

- Utiliza la interfaz del proveedor de datos (DPI) de la implementación nacional del LMIS
 - Garantiza que el conjunto de datos y metadatos estén en el formato correcto para la carga en el LMIS. Stat
 - Dar seguimiento a la recopilación de los datos proveniente de las instituciones productoras de datos
 - Configura las consultas personalizadas para un acceso más rápido a los datos
 - Realiza todas las tareas y funciones relacionadas con la gestión de datos.
- **Administrador del Sistema:** es corresponsable con el Administrador de Datos, de la gestión del sistema, tal como se definió en puntos anteriores, específicamente:
- Gestiona las tareas de localización del LMIS. Stat
 - Realiza revisiones periódicas de la integridad y salud de las instancias del servidor web del LMIS. Stat
 - Administra el servidor de base de datos del LMIS. Stat
 - Mantiene una lista de usuarios a nivel nacional que tienen acceso al servidor web interno del LMIS. Stat
 - Realiza todas las tareas relacionadas con la configuración y mantenimiento de todos los aspectos concernientes a la infraestructura informática del LMIS. Stat.

7.4 Comité Técnico

i. Objetivo del Comité Técnico: tratar y analizar los aspectos técnicos, metodológicos y de procedimientos relacionados con la recopilación, procesamiento, coherencia y calidad de los datos, que contribuya a la producción de las estadísticas del mercado de trabajo bajo criterios comunes y de manera integrada.

ii. Conformación del Comité Técnico: lo conforman funcionarios técnicos capacitados de las instituciones públicas productoras de datos estadísticos relacionados con el mercado de trabajo y que participan en el SIMEL – Panamá. Dado que es un comité que aborda temas de alto contenido técnico, los delegados o miembros de este comité deben conocer y tener experiencias en temas conceptuales y metodológicos propios de las estadísticas del trabajo que producen sus instituciones.

iii. Cómo se operacionaliza la participación o constitución del Comité Técnico: el o la Ministro (a) y Director (a) de las distintas instituciones públicas que participan en el SIMEL – Panamá, designan a su representante, que además actuará como punto focal de dicha institución ante el SIMEL, mediante nota dirigida al Comité Directivo del SIMEL – Panamá. Además del delegado principal, se debe

designar a un suplente que tendrá las mismas funciones y prerrogativas del principal cuando este último se ausente. A continuación, un esquema que refleja la constitución del Comité Técnico



iv. Quién preside y copreside el Comité Técnico: este comité es presidido por el representante del Instituto Nacional de Estadística y Censo, como institución coordinadora del Sistema Estadístico Nacional y principal fuente de información de las estadísticas del trabajo requeridas por el SIMEL – Panamá. La copresidencia del Comité Técnico recaerá en el representante del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, como instancia responsable del funcionamiento y administración del SIMEL – Panamá.

v. Funciones del Comité Técnico:

- ✓ Definir y analizar los procedimientos y metodologías de todos los indicadores y datos estadísticos del mercado de trabajo requeridos por el SIMEL – Panamá.
- ✓ Garantizar la calidad técnica, coherencia, armonización, frecuencia y pertinencia de los indicadores, dando de baja aquellos indicadores que hayan perdido relevancia y de alta o incorporando nuevos indicadores.
- ✓ Evaluar y hacer las pruebas estadísticas que garanticen la representatividad y confiabilidad estadística de los indicadores SIMEL – Panamá.
- ✓ Elaborar e implementar la agenda de trabajo técnico del SIMEL – Panamá, luego de su aprobación por el Comité Directivo.
- ✓ Evaluar y emitir informes técnicos sobre las actualizaciones metodológicas relacionadas con las estadísticas del trabajo,

tomando en consideración las circunstancias nacionales y las recomendaciones de la normativa internacional en la materia.

- ✓ Trabajar coordinadamente con el Comité Administrativo en la supervisión y seguimiento de las funciones técnicas que le corresponden al Administrador de Datos y Administrador del Sistema del SIMEL – Panamá.
- ✓ Organizar talleres de capacitación técnica para el fortalecimiento de los conocimientos de los funcionarios de las instituciones que participan en el SIMEL – Panamá, relacionados con la conceptualización y metodologías de los datos estadísticos del mercado de trabajo y otros temas técnicos.
- ✓ Coordinar, en conjunto con el Comité Administrativo, el funcionamiento de las instancias externas del SIMEL – Panamá, definidas en el régimen de gobernanza, como son los Consejos Asesor y Consultivo.



INSTANCIAS EXTERNAS QUE FORMAN PARTE DEL RÉGIMEN DE GOBERNANZA DEL SIMEL – PANAMÁ.

8. INSTANCIAS EXTERNAS QUE FORMAN PARTE DEL RÉGIMEN DE GOBERNANZA DEL SIMEL – PANAMÁ.

El SIMEL – Panamá cuenta con instancias externas que garantizan transparencia

El régimen de gobernanza del SIMEL – Panamá, con la finalidad de generar mecanismos de comunicación y transparencia con actores sociales vinculados al ámbito del mercado de trabajo, pero que no participan directamente en las instancias internas del SIMEL, propone, inicialmente, el establecimiento de dos organismos externos con independencia y autonomía a las estructuras administrativas del SIMEL que actúen como asesor en temas muy especializados e innovadores relacionados con las estadísticas del trabajo y/o retroalimente al sistema de las inquietudes, necesidades e intereses de los usuarios y demandantes de este tipo de información estadística.

Lo que subyace detrás del establecimiento de estas instancias de carácter externo, es la claridad que tiene el SIMEL – Panamá en establecer mecanismos que reduzcan la discrecionalidad y fortalezcan la institucionalidad estadística del país, tal como lo establecen los Principios Fundamentales de la Estadísticas, aprobados por Naciones Unidas, en donde las estadísticas oficiales, en este caso las estadísticas del trabajo, son considerados un *bien público* y como tal, el Estado tiene el deber de garantizar el acceso a todos los miembros de la sociedad de dicho bien público en igualdad de condiciones.

Por ello, en la figura del triángulo que se muestra en el esquema general que representa la estructura del SIMEL – Panamá, en la base de dicho triángulo, se muestran al Consejo Asesor y al Consejo Consultivo de manera separada del resto de la estructura del SIMEL – Panamá.

8.1 Consejo Asesor: instancia cuyo objetivo es orientar, asesorar y movilizar conocimiento técnico altamente especializado en materia de estadísticas del trabajo hacia el SIMEL – Panamá, específicamente hacia el Comité Técnico y al Comité Administrativo.

i. Integrantes del Consejo Asesor: es conformado por un grupo reducido de expertos y especialistas de alto nivel técnico y científico, conocedores del mercado de trabajo y provenientes del ámbito académico, investigativo, tanques de conocimiento; preferiblemente del ámbito nacional que no forme parte del sector público, pero también pueden ser expertos internacionales, cuya competencia dependería de la temática que defina el Comité Técnico del SIMEL – Panamá donde requiere asesoría.

- ii. Quién y cómo se convoca al Consejo Asesor:** esta instancia se convoca por requerimiento del Comité Técnico en coordinación con el Comité Administrativo y previamente justificado y aprobado ante y por el Comité Directivo del SIMEL – Panamá. Su convocación se hace mediante nota oficial emitida por la presidencia del Comité Directivo.
- iii. Cuándo se convoca al Consejo Asesor:** su convocatoria está asociada a la necesidad de contar con elementos de juicio que orienten al Comité Técnico ante una situación técnica compleja del mercado de trabajo, por lo tanto, la convocatoria se origina ante situaciones coyunturales y la conformación de los especialistas que lo integren dependerá de la temática coyuntural que el Comité Técnico necesita y desea recibir asesoría. Concluida dicha asistencia o asesoría, el Consejo Asesor cesaría sus funciones y se convocaría nuevamente cuando el Comité Técnico del SIMEL – Panamá así lo requiera. Dichos requerimientos pueden estar relacionados a circunstancias tales como:
- ✓ Definición y metodología para la estimación de la informalidad
 - ✓ Análisis de las estadísticas del mercado de trabajo ante crisis profundas, así como metodologías de recopilación de datos en presencia de dichas circunstancias
 - ✓ Diseños y revisión de cuestionarios o instrumentos de recolección de datos
 - ✓ Uso y aplicación práctica de modelos econométricos, ya sea para el análisis especializado de datos o para la definición de políticas
 - ✓ Metodologías de empalme de series estadísticas
 - ✓ Revisión de la normativa internacional relacionada con las estadísticas del trabajo y su aplicación o incorporación a la base conceptual nacional.
 - ✓ Big data aplicado a variables del mercado de trabajo

8.2 Consejo Consultivo: es una instancia de diálogo que tiene como finalidad actuar de puente entre los usuarios del Sistema y el Comité Administrativo y Comité Técnico, de manera que el SIMEL – Panamá reciba la retroalimentación, sugerencias, recomendaciones y consideraciones del público en general que conduzcan a mejorar el proceso integral del SIMEL – Panamá (administrativo, funcionamiento, gestión de datos, divulgación y accesibilidad), así como a fomentar buenas prácticas, promover el diálogo y estrechar la comunicación y cooperación con los usuarios, lo que a su vez mejora la gobernanza del sistema.

- i. Integrantes del Consejo Consultivo:** al ser una instancia de diálogo con los usuarios, lo conforman representantes de:
- ✓ Dos representantes de instituciones de la sociedad civil (1 investigador y 1 representante de los periodistas)
 - ✓ Dos representantes de organizaciones de trabajadores,(1 representante de CONATO y otro de CONUSI)
 - ✓ Dos representantes de los empleadores (1 representante de CONEP y otro de la Cámara de Comercio)
 - ✓ Dos representantes de la academia – ONG (1 representante de la Universidad de Panamá y otro de una ONG vinculada con el mercado de trabajo)
 - ✓ Dos representantes de organismos internacionales (1 representante de OIT y otro del PNUD).
- ii. Quién y cómo se constituye Consejo Consultivo:** El Comité Administrativo del SIMEL – Panamá propone y justifica ante el Comité Directivo del SIMEL – Panamá la conveniencia de su constitución y luego de su aprobación la presidencia del Comité Directivo envía nota oficial a la persona que, en el momento, ostente la representación de la instancia invitada, solicitando la designación de un representante.
- iii. Quién y cuándo se convoca al Consejo Consultivo:** El Comité Administrativo en coordinación con el Comité Técnico convoca al Consejo Consultivo por lo menos dos veces al año (una vez por semestre). El Comité Administrativo al ser secretaría técnica del Consejo Consultivo debe orientar la agenda de la reunión al tratamiento de tópicos dirigidos, entre otros aspectos a:
- ✓ Obtener retroalimentación de los usuarios en torno a los indicadores del sistema colgados en la plataforma y acceso a la misma.
 - ✓ Promoción del diálogo y socialización de aspectos conceptuales de los indicadores que facilite a los usuarios la comprensión y análisis de los mismos.
 - ✓ Identificar demandas o requerimientos estadísticos de los usuarios y analizar la pertinencia y disponibilidad de las mismas

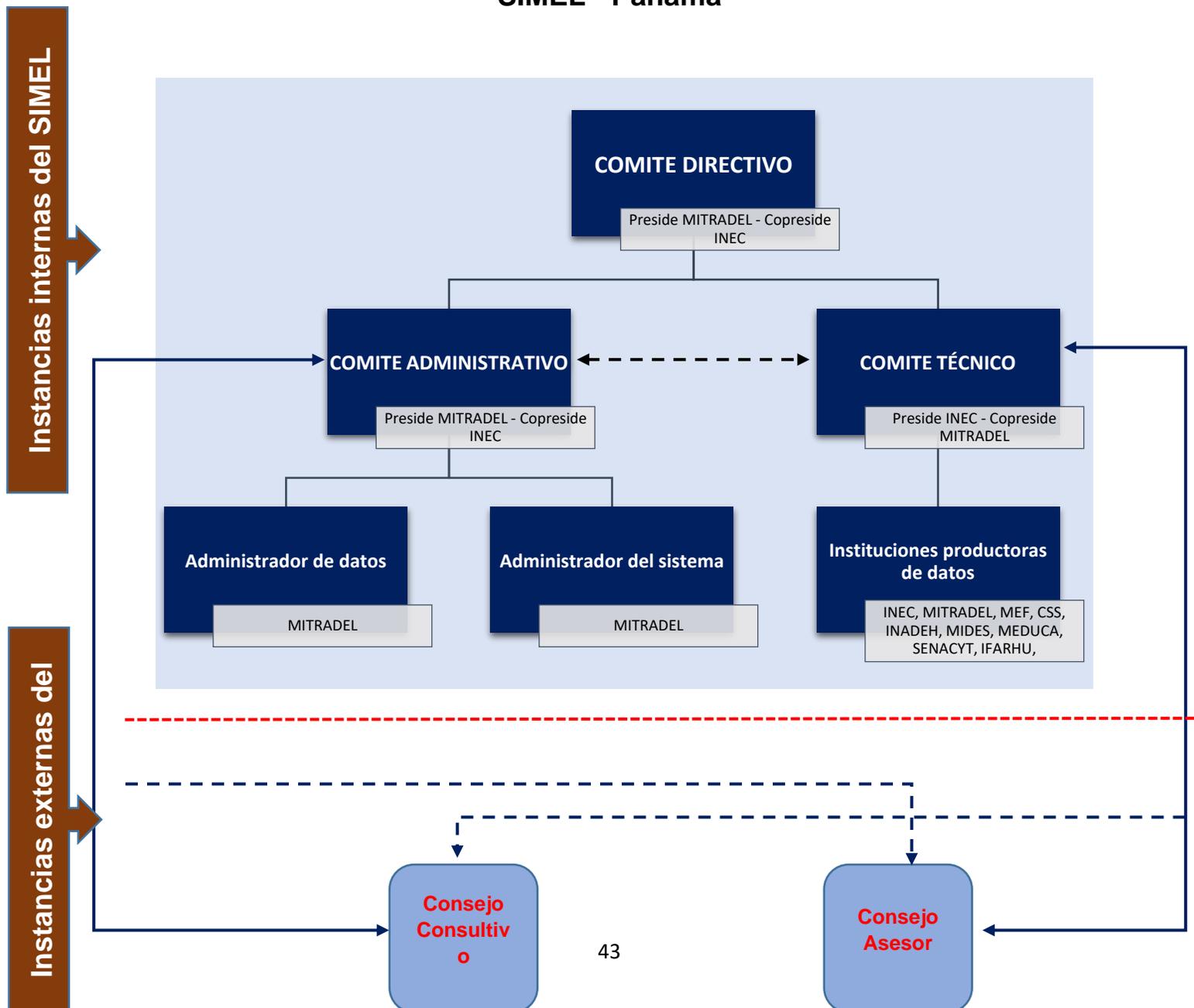
- ✓ Conocer la disponibilidad de datos estadísticos del mercado de trabajo que provengan de las instancias que conforman el Consejo Consultivo, principalmente las que pueda disponer las organizaciones de trabajadores y de empleadores.
- ✓ Conocer los beneficios que proporciona el SIMEL – Panamá a sus usuarios, así como las deficiencias que los usuarios detectan del sistema.
- ✓ Intercambiar buenas prácticas sobre el uso de las estadísticas y la adecuada interpretación de las mismas

ESQUEMA GENERAL DE LA ESTRUCTURA DEL RÉGIMEN DE GOBERNANZA DEL SIMEL – PANAMÁ.

Integración de las estructuras internas y externas del SIMEL - Panamá

A continuación el esquema donde se integran las estructuras internas y externas a través de las cuales funciona el Régimen de Gobernanza del SIMEL

ESTRUCTURA DEL RÉGIMEN DE GOBERNANZA DEL SIMEL - Panamá





ANEXO – LISTA DE INDICADORES DEL SIMEL - PANAMÁ

10. ANEXO – LISTA DE INDICADORES DEL SIMEL - PANAMÁ

LISTA PRELIMINAR DE INDICADORES DEL SIMEL - PANAMÁ

Los indicadores del SIMEL – Panamá provienen de diferentes fuentes de datos, siendo la principal, la Encuesta del Mercado Laboral que levanta el INEC. Dichos indicadores se han clasificado en base a dos ejes:

- ✓ Eje temático
- ✓ Eje de fase de implementación

El Eje Temático agrupa a los indicadores de acuerdo a la materia estudiada o asunto tratado. Este eje tomó como referencia de agrupación lo contemplado en cuatro marcos conceptuales internacionales ajustados a las circunstancias y disponibilidad de información del mercado de trabajo nacional. Dichos marcos conceptuales internacionales son:

- ✓ Convenio de OIT (núm. 160) sobre estadísticas del trabajo (1985) ratificado por Panamá en abril de 1996.
- ✓ **Indicadores de Trabajo Decente adoptado en la reunión Tripartita de Expertos sobre la medición de Trabajo Decente del 2008 y presentado en la XVIII Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en diciembre del 2008.**
- ✓ Marco de Indicadores mundiales elaborado por el Grupo Interinstitucional de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS).
- ✓ Marco de Indicadores Claves del Mercado de Trabajo (KILM por sus siglas en inglés) 1999 de la OIT y revisados en el 2015

La referencia principal internacional del conjunto de indicadores SIMEL – Panamá, es el Marco de **“Indicadores de Trabajo Decente”** complementado con los indicadores del convenio 160 y los indicadores del Objetivo 8 de los ODS: *“Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”*.

El **Eje Temático** de los indicadores SIMEL – Panamá agrupa los indicadores en las siguientes 11 áreas

1. *Oportunidades de Empleo*
2. *Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo*
3. *Horas de Trabajo Decente*
4. *Conciliación del Trabajo y la Vida Familiar*

5. *Trabajo que debe abolirse*
6. *Estabilidad y Seguridad en el Trabajo*
7. *Igualdad de Oportunidades y Trato en el Trabajo*
8. *Entorno de Trabajo Seguro*
9. *Seguridad Social*
10. *Dialogo Social y Representación de Trabajadores y Empleadores*
11. *Contexto Económico y Social*

El **Eje de Fase de Implementación**, agrupa a los indicadores de acuerdo a la fecha en que se irán incorporando los indicadores al repositorio del SIMEL – Panamá y se clasifican de la siguiente forma:

- ✓ *Indicadores Fase 1*
- ✓ *Indicadores Fase 2*
- ✓ *Indicadores Fase 3*

Los Indicadores Fase 1 son los que se incorporaran inicialmente en el SIMEL – Panamá y tienen las siguientes características

Son indicadores pertinentes conceptualmente para reflejar la situación del mercado de trabajo, generalmente los datos estadísticos para su estimación se encuentran disponible y, en caso de que no se encuentre disponible, son de fácil acceso mediante el procesamiento de los micro datos y/o registros administrativos, es decir que presentan una adecuada accesibilidad y oportunidad. Son indicadores de alta demanda por los usuarios. Tienen una base conceptual nacional y/o internacional, aunque la base conceptual nacional puede que no se encuentren actualizados según las últimas recomendaciones internacionales

Los indicadores fase 2 se incorporarán luego de que los indicadores fase 1 se encuentre totalmente integrados al SIMEL – Panamá y tienen las siguientes características

Generalmente son indicadores secundarios (también pueden ser primarios) y proporcionan información que complementan a los indicadores de la fase 1, permitiendo profundizar o caracterizar la situación del mercado de trabajo. Pueden presentar problemas de disponibilidad y accesibilidad de los datos requeridos para la estimación del indicador o para obtenerlos requieren de un nivel especializado de procesamiento y pueden distanciarse de la normativa internacional vigente. Son indicadores de demanda intermedia.

Los indicadores fase 3 son los últimos en incorporarse al SIMEL – Panamá y tienen las siguientes características

Son indicadores que generalmente son secundarios, pero también puede ser indicadores primarios. Tiene limitada publicación debido a que su demanda es relativamente baja y/o pueden presentar problemas de disponibilidad y accesibilidad de la información, ya sea porque los instrumentos de recolección de datos no indagan al respecto o porque son indicadores que se han aprobados con las últimas recomendaciones internacionales y que no se han incorporado al marco conceptual de la estadística panameña. En algunos casos su pertinencia conceptual nacional requiere de revisión

La numeración de los indicadores es a 3 dígitos, el primer dígito identifica el área o dimensión, el segundo dígito identifica la fase de implementación y el tercer dígito es el orden cronológico del indicador dentro de una determinada área o dimensión, de tal forma que cuando se excluya un indicador o se incorpore uno nuevo, sólo se cambiaría la numeración del área o dimensión concernida y no de todo el conjunto de indicadores.

A manera de resumen, seguidamente se presenta un esquema que integra los 2 ejes de clasificación de los indicadores:

AREA O DIMENSIÓN DEL INDICADOR	Total de Ind.	Fase de Impl.		
		1	2	3
1. Oportunidades de empleo	41	16	16	9
2. Ingresos adecuados y trabajo Productivo	19	9	8	2
3. Horas de trabajo decente	8	4	2	2
4. Conciliación del trabajo y la vida familiar	2	0	0	2
5. Trabajo que debe abolirse	17	9	6	2
6. Estabilidad y seguridad en el trabajo	8	6	1	1
7. Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	6	5	1	0
8. Entorno de trabajo seguro	15	6	7	2
9. Seguridad social	11	6	3	2
10. Dialogo social y representación de trab. y empl.	9	0	6	3
11. Entorno económico y social	29	13	12	4
TOTAL DE INDICADORES SIMEL – Panamá	165	74	62	29

A continuación, la lista **preliminar** de los indicadores del SIMEL – Panamá clasificados por área o dimensión y fase de implementación. La lista definitiva de los indicadores SIMEL – Panamá quedará acordada en el Documento: Plan Maestro de Estadísticas del SIMEL elaborado conjuntamente entre las instituciones productoras de datos del mercado de trabajo.

Área / dimensión	INDICADOR	FASE			FUENTE
		1	2	3	
1. Oportunidades de Empleo	1.1.1 Población en edad de trabajar	x			INEC - EML
	1.1.2 Tasa de participación	x			INEC - EML
	1.1.3 Tasa de ocupación	x			INEC - EML
	1.1.4 Estructura de la ocupación según actividad económica	x			INEC - EML
	1.1.5 Estructura de la ocupación según situación en el empleo	x			INEC - EML
	1.1.6 Estructura de la ocupación según grupo ocupacional	x			INEC - EML
	1.1.7 Estructura de la ocupación según nivel educativo	x			INEC - EML
	1.1.8 Tasa de empleo asalariado	x			INEC - EML
	1.1.9 Tasa de empleo vulnerable	x			INEC - EML
	1.1.10 Tasa de desocupación (ampliada)	x			INEC - EML
	1.1.11 Tasa de desocupación abierta	x			INEC - EML
	1.1.12 Tasa de desocupación juvenil (ampliada)	x			INEC - EML
	1.1.13 Proporción de jóvenes que no estudian ni trabajan	x			INEC - EML
	1.1.14 Tasa de ocupación informal no agrícola	x			INEC - EML
	1.1.15 Estructura de la ocupación informal no agrícola según situación en el empleo	x			INEC - EML
	1.1.16 Estructura de la ocupación informal no agrícola según sector de la unidad económica	x			INEC - EML
	1.2.1 Estructura de la fuerza de trabajo (PEA) según actividad económica		x		INEC - EML
	1.2.2 Estructura de la fuerza de trabajo (PEA) según situación en la ocupación		x		INEC - EML
	1.2.3 Estructura de la fuerza de trabajo (PEA) según grupo ocupacional		x		INEC - EML
	1.2.4 Proporción de los jóvenes desocupados respecto a la desocupación			x	INEC - EML

	1.2.5 Proporción de los jóvenes desocupados respecto a la desocupación de adultos	x		INEC - EML
	1.2.6 Tasa de desocupación según rama de actividad	x		INEC - EML
	1.2.7 Tasa de desocupación según situación en la ocupación	x		INEC - EML
	1.2.8 Tasa de desocupación según grupo ocupacional	x		INEC - EML
	1.2.9 Estructura de la desocupación según situación en el empleo	x		INEC - EML
	1.2.10 Estructura de la desocupación según grupo ocupacional	x		INEC - EML
	1.2.11 Estructura de la desocupación según nivel educativo	x		INEC - EML
	1.2.12 Estructura de la desocupación según gestión de búsqueda	x		INEC - EML
	1.2.13 Estructura de la desocupación según tipo de trabajo para el cual está disponible	x		INEC - EML
	1.2.14 Tasa de ocupación informal no agrícola según actividad económica	x		INEC - EML
	1.2.15 Tasa de ocupación informal no agrícola según grupo ocupacional	x		INEC - EML
	1.2.16 Tasa de inactivos puros	x		INEC - EML
	1.3.1 Proporción de ocupados con más de un empleo		X	INEC - EML
	1.3.2 Tasa de desocupación oculta		X	INEC - EML
	1.3.3 Tasa de desocupación de larga duración		X	INEC - EML
	1.3.4 Porcentaje de la desocupación de larga duración respecto a la desocupación		X	INEC - EML
	1.3.5 Tasa de potencialmente activos		X	INEC - EML
	1.3.6 Tasa de fuerza de trabajo potencial		X	INEC - EML
	1.3.7 Tasa combinada de subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo y desocupación		X	INEC - EML
	1.3.8 Tasa combinada de desocupación y fuerza de trabajo potencial		X	INEC - EML
	1.3.9 Tasa compuesta de subutilización de la fuerza de trabajo		X	INEC - EML
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo	2.1.1 Tasa de trabajadores pobres	x		INEC - EML
	2.1.2 Tasa de remuneración baja (por debajo de 2/3 de la mediana)	x		INEC - EML
	2.1.3 Salario promedio nominal por hora	x		INEC - EML

	2.1.4 Salario promedio real por hora	x			INEC - EML
	2.1.5 Mediana de salario nominal mensual	x			INEC - EML
	2.1.6 Mediana de salario real mensual	x			INEC - EML
	2.1.7 Distribución de asalariados según tramo de salario	x			INEC - EML
	2.1.8 Ingreso promedio mensual de los ocupados no agrícolas en la ocupación informal	x			INEC - EML
	2.1.9 Ingreso promedio mensual de los ocupados no agrícolas en la ocupación formal	x			INEC - EML
	2.2.1 Ganancia media por hora según situación en la ocupación		x		INEC - EML
	2.2.1 Ganancia media por hora según grupo ocupacional		x		INEC - EML
	2.2.3 Mediana de salario mensual según nivel educativo		x		INEC - EML
	2.2.4 Mediana de salario mensual según actividad económica		x		INEC - EML
	2.2.5 Mediana de salario mensual según grupo ocupacional		x		INEC - EML
	2.2.6 Salario mínimo mínimo según actividad económica		x		INEC - EML
	2.2.7 Índice del salario promedio de la industria		x		INEC - EML
	2.2.8 Ingreso promedio según trabajo asalariado y trabajo independiente		x		INEC - EML
	2.3.1 Porcentaje del salario mínimo mínimo por hora respecto a la mediana de salario por hora según actividad económica			X	INEC - EML
	2.3.2 Porcentaje del salario mínimo respecto al valor de la canasta básica de alimentos			X	MITRADEL – registro administrativo; MEF – registro administrativo
3. Horas de trabajo decente	3.1.1 Proporción de ocupados con horas excesivas de trabajo a la semana	x			INEC - EML
	3.1.2 Promedio de horas trabajadas a la semana	x			INEC - EML
	3.1.3 Proporción de ocupados por tramos de horas trabajadas a la semana	x			INEC - EML
	3.1.4 Tasa de subocupación por insuficiencia de horas de trabajo	x			INEC - EML

	3.2.1 Proporción de ocupados por tramos de horas semanales según situación en la ocupación		x		INEC - EML
	3.2.1 Proporción de ocupados por tramos de horas semanales según actividad económica		x		INEC - EML
	3.3.1 Promedio de horas trabajadas al año			X	INEC - EML
	3.3.2 Tasa de empleo inadecuado por insuficiencia de ingresos			X	INEC - EML
4. Conciliación del trabajo y la vida familiar	4.3.1 Horas socialmente desfavorable			X	INEC - EML / EUT
	4.3.2 Protección de la maternidad			X	INEC - EML
5. Trabajo que debe abolirse	5.1.1 Tasa de ocupación de menores	x			INEC - ETI
	5.1.2 Estructura del trabajo infantil según principales ocupaciones	x			INEC - ETI
	5.1.3 Estructura del trabajo infantil según actividad económica	x			INEC - ETI
	5.1.4 Estructura del trabajo infantil según situación en la ocupación	x			INEC - ETI
	5.1.5 Mediana de ingreso de los menores en trabajo infantil	x			INEC - ETI
	5.1.6 Distribución de los menores en trabajo infantil según tramo de ingresos	x			INEC - ETI
	5.1.7 Distribución de los menores en trabajo infantil por jornada de trabajo	x			INEC - ETI
	5.1.8 Distribución de los menores en trabajo por tramo de horas semanales trabajadas	x			INEC - ETI
	5.1.9 Distribución de los menores en trabajo infantil según asistencia escolar	x			INEC - ETI
	5.2.1 Distribución de los menores en trabajo infantil según nivel educativo aprobado		x		INEC - ETI
	5.2.2 Tasa de menores que realizan tareas en el hogar		x		INEC - ETI
	5.2.3 Proporción de hogares con menores en trabajo infantil		x		INEC - ETI
	5.2.4 Proporción de menores en trabajo infantil peligrosos		x		INEC - ETI
	5.2.3 Proporción de menores en otras peores formas de trabajo infantil		x		INEC - ETI
	5.2.4 Índice de permiso de trabajo otorgado a menores		x		INEC - ETI
	5.3.1 Tasa de lesiones o enfermedades de menores en trabajo infantil			X	INEC - ETI
	5.3.2 Tasa de trabajo forzoso			X	INEC - ETI

6. Estabilidad y seguridad en el trabajo	6.1.1 Tasa de ocupados a tiempo parcial	x			INEC - EML
	6.1.2 Proporción de trabajadores familiares auxiliares	x			INEC - EML
	6.1.3 Tasa de antigüedad promedio en el trabajo	x			INEC - EML
	6.1.4 Proporción de trabajadores en el servicio doméstico	x			INEC - EML
	6.1.5 Tasa de empleo precario	x			INEC - EML
	6.1.6 Proporción de trabajadores por cuenta propia	x			INEC - EML
7. Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo	6.2.1 Tasa de trabajadores ocasionales		x		INEC - EML
	6.3.1 Tasa de trabajadores de subsistencia			X	
	7.1.1 Segregación ocupacional por sexo 1 (participación de las mujeres ocupadas por grupo ocupacional)	x			INEC - EML
7.1.2 Segregación ocupacional por sexo 2 (Distribución ocupacional por sexo según grupo ocupacional)	x			INEC - EML	
7.1.3 Segregación ocupacional por sexo 3 (Índice de disimilitud de Duncan)	x			INEC - EML	
7.1.4 Proporción de mujeres en cargos directivos	x			INEC - EML	
7.1.5 Disparidad salarial entre hombres y mujeres (brecha salarial de género)	x			INEC - EML	
7.2.1 Proporción de mujeres en el empleo asalariado no agrícola			x		INEC - EML
8. Entorno de trabajo seguro	8.1.1 Tasa de incidencia de lesión profesional	x			MITRADEL – registros administrativos / CSS – registros administrativos / INEC - EML
	8.1.2 Tasa de frecuencia de lesión profesional	x			MITRADEL – registros administrativos / CSS – registros administrativos / INEC - EML
	8.1.3 Estructura de las lesiones profesionales según actividad económica	x			MITRADEL – registros administrativos / CSS – registros

	8.1.4 Tasa de inspectores por 100,000 ocupados	x		administrativos / INEC - EML MITRADEL – registros administrativos / INEC - EML
	8.1.5 Tasa de trabajadores cubiertos por el servicio de inspección	x		MITRADEL – registros administrativos / INEC - EML
	8.1.6 Índice de trabajadores cubiertos por el servicio de inspección	x		MITRADEL – registros administrativos / INEC - EML
	8.2.1 Tasa de incidencia de lesión profesional mortal		x	MITRADEL – registros administrativos / CSS – registros administrativos / INEC - EML
	8.2.2 Tasa de incidencia de lesión no profesional mortal		x	MITRADEL – registros administrativos / CSS – registros administrativos / INEC - EML
	8.2.3 Tasa de frecuencia de lesión profesional mortal		x	MITRADEL – registros administrativos / CSS – registros administrativos / INEC - EML
	8.2.4 Tasa de frecuencia de lesión profesional no mortal		x	MITRADEL – registros administrativos / CSS – registros administrativos / INEC - EML
	8.2.5 Porcentaje de inspecciones proactivas		x	MITRADEL – registros administrativos

	8.2.6 Porcentaje de inspecciones reactivas		x		MITRADEL – registros administrativos
	8.2.7 Porcentaje de denuncias atendidas por la inspección		x		MITRADEL – registros administrativos
	8.3.1 Días promedios perdidos al año por lesión profesional			X	MITRADEL – registros administrativos / CSS - registros administrativos / INEC - EML
	8.3.2 Proporción de personas que reciben subsidios por incapacidad derivada de lesión profesional			X	MITRADEL – registros administrativos / CSS - registros administrativos / INEC - EML
9.Seguridad social	9.1.1 Tasa de cobertura de la seguridad social	x			CSS - registros administrativos / INEC - EML
	9.1.2 Proporción de personas por encima de la edad legal de jubilación que recibe pensión por vejez	x			CSS - registros administrativos / INEC - EML
	9.1.3 Estructura de la población cubierta por la seguridad social según condición de aseguramiento	x			CSS - registros administrativos / INEC - EML
	9.1.4 Tasa de cotización a la seguridad social de la población ocupada	x			CSS - registros administrativos / INEC - EML
	9.1.5 Proporción de personas ocupadas que cotizan a un fondo privado de pensión	x			INEC - EML
	9.1.6 Relación monto promedio de pensión respecto al salario mínimo	x			CSS - registros administrativos / MITRADEL – registros administrativos
	9.2.1 Promedio mensual de salario cotizante a la seguridad social		x		CSS - registros administrativos / INEC - EML

	9.2.2 Proporción de empleadores del sector privado cotizantes a la seguridad social		x		CSS - registros administrativos / INEC - EML
	9.2.3 Tasa de licencias pagadas		x		CSS - registros administrativos / INEC - EML
	9.3.1 Gasto público en seguridad social como porcentaje del PIB			X	MEF – registros administrativos / CSS - registros administrativos / INEC – Cuentas Nacionales
	9.3.2 Proporción de personas beneficiarias de programas de transferencias sociales			X	MIDES – registros administrativos / / INEC - EML
10. Dialogo social y representación de trabajadores y empleadores	10.2.1 Tasa de afiliación sindical		x		MITRADEL – registros administrativos / INEC - EML
	10.2.2 Índice de trabajadores afiliados a organizaciones sindicales		x		MITRADEL – registro administrativo
	10.2.3 Número de sindicatos inscritos		x		MITRADEL – registros administrativos
	10.2.4 Tasa de cobertura de trabajadores amparados por negociación colectiva		x		MITRADEL – registros administrativos / INEC - EML
	10.2.5 Número de convenios colectivos vigentes		x		MITRADEL – registros administrativos
	10.2.6 Número de huelgas		x		MITRADEL – registros administrativos
	10.3.1 Número de trabajadores implicados en huelgas			X	MITRADEL – registros administrativos

	10.3.2 Días de huelgas			X	MITRADEL – registros administrativos
	10.3.3 Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores			X	Organizaciones de empleadores – registros administrativos
11. Contexto económico y social	11.1.1 Tasa de productividad laboral	x			INEC – Cuentas nacionales, EML
	11.1.2 Tasa de crecimiento interanual de la productividad laboral	x			INEC – Cuentas nacionales, EML
	11.1.3 Índice de productividad laboral	x			INEC – Cuentas nacionales, EML
	11.1.4 Tasa de crecimiento interanual del PIB	X			INEC – Cuentas nacionales
	11.1.5 PIB per cápita	x			INEC – Cuentas nacionales
	11.1.6 Tasa de crecimiento interanual del PIB per cápita	x			INEC – Cuentas nacionales
	11.1.7 Valor de la canasta básica de alimentos	x			MEF – registros administrativos
	11.1.8 Tasa de crecimiento interanual del valor de la canasta básica de alimentos	x			MEF – registros administrativos
	11.1.9 Índice de precios al consumidor	x			INEC - IPC
	11.1.10 Variación interanual del IPC	x			INEC - IPC
	11.1.11 Poder adquisitivo del Balboa en base al IPC	x			INEC - IPC
	11.1.12 Tasa de diferencial de ingreso	x			INEC - IPC
	11.1.13 Relación de dependencia económica	x			INEC – EML; proyecciones de población
	11.2.1 Composición del PIB sectorial		x		INEC – Cuentas nacionales
	11.2.2 Variación anual de la formación de capital fijo		x		INEC – Cuentas nacionales
11.2.3 Variación anual de consumo		x		INEC – Cuentas nacionales	

	11.2.4 Línea de pobreza		x		MEF
	11.2.5 Educación de la población adulta		x		MEDUCA – registro administrativo / INEC - EML
	11.2.6 Esperanza de vida al nacer		x		INEC – proyecciones de población
	11.2.7 Edad mediana de la población		x		INEC – proyecciones de población
	11.2.8 Razón de sexo		x		INEC – proyecciones de población
	11.2.9 Tasa de envejecimiento		x		INEC – proyecciones de población
	11.2.10 Relación niño - mujer		x		INEC – proyecciones de población
	11.2.11 Porcentaje de mujer en edad fértil		x		INEC – proyecciones de población
	11.2.12 Relación de apoyo potencial		x		INEC – proyecciones de población
	11.3.1 Proporción de la remuneración y el excedente de explotación en el PIB (distribución funcional del ingreso)			X	INEC – Cuentas nacionales
	11.3.2 Distribución de los hogares según situación socio - económica			X	INEC - EML
	11.3.3 Promedio del ingreso por hogar según situación socio - económica			X	INEC - EML
	11.3.4 Promedio del ingreso del trabajo per cápita por hogar según situación socio - económica			X	INEC - EML
TOTALES	165	74	62	25	

Analizan indicadores del mercado laboral asociados a la dimensión de Oportunidades de Empleo y Trabajo Decente



El facilitador Bolívar Pino, consultor de OIT, en temas estadísticos del Mercado Laboral a nivel regional, analizará el conjunto de los 16 indicadores de la dimensión o área de oportunidades de empleo que el SIMEL – PANAMÁ, considera incluir en la primera fase de su implementación además de evaluar técnicamente los mismos.

(19/Oct/2022 – web) Panamá.- Durante la segunda jornada del taller “Producción y Análisis de datos estadísticos del mercado laboral de Panamá”, organizado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) a través del Observatorio del Mercado Laboral (OML), con la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo, que se desarrolla hoy miércoles 19 de octubre, se estarán analizando los indicadores del mercado

de trabajo asociados a la dimensión o áreas de Oportunidades de Empleo.

En esta fecha, el facilitador Bolívar Pino, consultor de OIT, en temas estadísticos del Mercado Laboral a nivel regional, analizará el conjunto de los 16 indicadores de la dimensión o área de oportunidades de empleo que el SIMEL – PANAMÁ, considera incluir en la primera fase de su implementación además de evaluar técnicamente los mismos.

En la sesión de la tarde se abordará el tema de los indicadores del mercado de trabajo asociados a la dimensión o áreas de Ingresos adecuado y trabajo productivo y a la dimensión de horas de Trabajo decente.

Este taller forma parte de un cronograma de capacitaciones del Proyecto de Implementación del SIMEL-PANAMÁ, que lleva adelante la institución con la asistencia técnica de OIT, que incluyen actividades administrativas como la definición del Régimen de Gobernanza del Sistema, actividades técnicas, de formación y capacitación y otras relacionadas con la infraestructura informática, dirigidas a fortalecer las capacidades técnicas de los funcionarios públicos vinculados con el SIMEL-PANAMÁ, en el análisis y producción de indicadores del mercado de trabajo y hacer una revisión sobre la consistencia, pertinencia, accesibilidad y validez técnica de dichos indicadores.

Desde el año 2018 el Mitradel, trabaja en la implementación de un Sistema de Información del Mercado Laboral, bajo el criterio de que la disponibilidad y

accesibilidad de datos estadísticos es fundamental para conocer, evaluar y dar seguimiento a los fenómenos que suceden en el mercado de trabajo los cuales resultan relevantes para el diseño de las políticas de empleo y trabajo decente, así como de programas sociales relacionados con el mercado de trabajo. Mañana, jueves 20 de octubre durante la sesión de clausura se analizarán los Indicadores del mercado de trabajo asociados a la dimensión de Estabilidad y seguridad en el trabajo y a la dimensión de Igualdad de Oportunidades y de trato en el trabajo.

Fuente/Foto: [Mitradel](#)

Mitradel y la OIT realizan Taller sobre la Producción y Análisis de los Datos Estadísticos del Mercado Laboral de Panamá

El taller está liderado por el consultor de OIT, Bolívar Pino, con amplia experiencia en actividades que desarrolla Mitradel y demás instituciones panameñas vinculadas al mercado laboral así como a nivel regional.



(19/Oct/2022 – web) Panamá.- El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Mitradel), lleva a cabo del 18 al 20 de octubre, un Taller sobre la Producción y Análisis de los Datos Estadísticos del Mercado Laboral de Panamá que tiene el objetivo de fortalecer las capacidades técnicas de los funcionarios públicos vinculados con el SIMEL-PANAMÁ, en el análisis y producción de indicadores del mercado de trabajo y hacer una revisión sobre la consistencia, pertinencia, accesibilidad y validez técnica de dichos indicadores.

Este taller forma parte de una serie de actividades del Proyecto de Implementación del SIMEL-PANAMÁ, que lleva adelante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral con la asistencia técnica de OIT, contempladas en un cronograma de trabajo que incluyen actividades administrativas como la definición del Régimen de Gobernanza del Sistema, elemento fundamental para llevar a cabo una implementación exitosa del sistema, actividades técnicas, actividades de formación y capacitación y actividades relacionadas con la infraestructura informática: Branding y diseño del portal web.

Moisés Véliz Arosemena, director del Observatorio del Mercado Laboral expresó que este proyecto ha sido largamente esperado por el Mitradel y por muchas entidades del Estado, así

como por el sector productivo, empleadores y trabajadores que toman decisiones sobre la base de las realidades que ocurren en el mercado laboral. Este proyecto permitirá que a través del SIMEL se logre el desarrollo de un Banco de Datos que contará con las herramientas necesarias por las metodologías y actualizaciones que se requieren en materia de mercado laboral.

Por su parte **Horacio Barría, coordinador del Sistema de Información y Análisis Laboral de la OIT para América Latina y el Caribe (SIALC)**, destacó que sin el compromiso por parte de las instituciones claves no se podría hablar de un sistema armonizado, coherente con la realidad nacional y de utilidad para la implementación y seguimientos de políticas de empleo en el país por lo que cada representante de las diversas instituciones son garantía al proceso de consolidación de la gobernanza del SIMEL. El taller está liderado por el consultor de OIT, Bolívar Pino, con amplia experiencia en actividades que desarrolla Mitradel y demás instituciones panameñas vinculadas al mercado laboral así como a nivel regional.

Correspondió al viceministro de Trabajo y Desarrollo Laboral, Fernando Castillero,

dar las palabras de bienvenida a la actividad a nombre de la titular de la Cartera Doris Zapata Acevedo.

Fuente/Foto: Mitradel



Imágenes del Taller SIMEL y entregas de Certificados de participación.



11. BIBLIOGRAFÍA

Ley 8 de 3 de enero de 1996. Mediante la cual la República de Panamá ratifica el Convenio 160 de OIT. Publicado en Gaceta Oficial No.22,947 de 8 de enero de 1996. El depósito de ratificación se hizo el 3 de abril de 1996 y el Convenio entró en vigencia un año después el 3 de abril de 1997.

Ministerio de Trabajo de El Salvador. Sobre el SIMEL.

<https://simel.mtpps.gob.sv/>

OIT. Convenio 160 de 1995.

OIT. Manual de Gestión de Datos y Régimen de Gobernanza del SIMEL – Panamá. Consultor Bolívar Pino, octubre 2022.

OIT. [Sistemas de información sobre el mercado de trabajo](https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/lm-info-systems/lang--es/index.htm) Temas: Plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible. Su relación con los ODS.

<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/lm-info-systems/lang--es/index.htm>

wikipedia.org. Empleo de la estadística en las civilizaciones antiguas.

<https://es.wikipedia.org/wiki/Estadística>.



REPÚBLICA DE PANAMÁ
— GOBIERNO NACIONAL —

**MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL**